

344  
Dej.



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MEXICO**

**ESC. NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
" ARAGON "**

**LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO EN LOS  
FERROCARRILES NACIONALES DE  
MEXICO**

**T E S I S**

*Que para obtener el Titulo de:*

**LICENCIADO EN DERECHO**

**P r e s e n t a :**

**ERNESTO RODRIGUEZ NIETO**

*San Juan de Aragón, Edo. de México*

1993

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## I N D I C E

### LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO EN LOS FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO

pag.

#### CAPITULO I: Nacimiento de la Estabilidad Laboral

- 1.- Antecedentes en México
  - a. Manifiesto del Partido Liberal..... 2
  - b. Constitución de 1917..... 9
  - c. Ley Federal del Trabajo de 1931..... 21
  - d. Ley Federal del Trabajo de 1970..... 25

#### CAPITULO II: Naturaleza Juridica de la Estabilidad

- 1.- ¿Que es la Estabilidad Laboral?..... 28
- 2.- Conceptos Fundamentales de la Estabilidad..... 37
  - a. Libertad..... 37
  - b. Igualdad..... 40
  - c. Dignidad..... 42
- 3.- Estabilidad Relativa..... 45
- 4.- Estabilidad Absoluta..... 48
- 5.- Permanencia de las Relaciones de Trabajo..... 50
- 6.- Suspensión de las Relaciones de Trabajo..... 53
- 7.- Terminación de las Relaciones de Trabajo..... 60

#### CAPITULO III: Análisis Juridico de la Estabilidad en los Ferrocarriles Nacionales de México.

- 1.- Estabilidad dentro de la Empresa..... 64
- 2.- El problema de la estabilidad de los empleados ferrocarrileros..... 86
- 3.- Los sujetos desde el punto de vista de la estabilidad..... 110
- 4.- Modificaciones al Contrato Colectivo de Trabajo en los revisiones de 1986, 1988 y 1990..... 124

CONCLUSIONES..... 135

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

Ante la oportunidad que nos fue brindada en agosto del año de 1986, para prestar mis servicios en los Ferrocarriles Nacionales de México, y el hecho de estar a partir de esa época en íntima relación con la aplicación de su Contrato -- Colectivo de Trabajo y con la problemática y necesidades de los empleados ferrocarrileros que día a día se han presentado, nació en nosotros la inquietud de elaborar el presente trabajo que tiene relación con el derecho del trabajador a una seguridad en su relación laboral o permanencia en el trabajo.

Por ser la estabilidad laboral un derecho de reciente creación y por no estar completamente bien definido por legisladores, patrones y por los mismos trabajadores, o por decirlo así, por no estar definitivamente establecida su aplicación, nos hemos visto en la necesidad de comparar diversas opiniones de maestros que hablan al respecto de este tema, para de esta manera tener un criterio amplio del mismo.

En el capítulo primero pretendemos encontrar el origen del tema a que nos referimos, sintetizando dentro de lo posible las diversas disposiciones legales que han sido -

precedente o que regulan el funcionamiento de la estabilidad en el empleo.

En el capítulo segundo es nuestra intención dejar una clara idea de lo que es la estabilidad en el empleo, -- sus diferentes formas y conceptos, así como situaciones de permanencia, suspensión y terminación de las relaciones laborales.

Con respecto al capítulo tercero, analizamos la -- estabilidad que impera en la empresa ferrocarrilera, así -- mismo, señalamos algunos problemas que se avisen a futuro y que están estrechamente relacionados con el tema, además -- proponemos posibles soluciones para algunos cuestionamien-- tos prácticos más graves que se han presentado en esta Em-- presa en relación con el derecho obrero.

Es nuestra intención que el presente trabajo cum-- pla con el objetivo formal que nos permita la obtención del título de Abogado, así también el objetivo ideal, que con-- siste en crear en aquellos que nos favorezcan con su lec-- tura una inquietud positiva hacia el estudio de esta insti-- tución de derecho que hará posible el logro de una sociedad más justa e igualitaria.

El análisis de este trabajo no pretende dar solución a este problema que aqueja y afecta en forma alarmante a los ferrocarrileros del país, e incluso antagoniza con los fines que persigue el derecho del trabajo, sino más bien poner de manifiesto los alcances y efectos jurídicos que las violaciones a los derechos laborales produce a la clase trabajadora.

## **CAPITULO PRIMERO**

### **NACIMIENTO DE LA ESTABILIDAD LABORAL**

#### **1.- Antecedentes en México.**

- a. Manifiesto del Partido Liberal**
- b. Constitución de 1917**
- c. Ley Federal del Trabajo de 1931**
- d. Ley Federal del Trabajo de 1970**

## CAPITULO I : NACIMIENTO DE LA ESTABILIDAD LABORAL

### 1.- ANTECEDENTES EN MEXICO

#### a).- Manifiesto del Partido Liberal

Es conveniente señalar primeramente que tanto el manifiesto como el programa expedidos el primero de julio de 1906, por la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, se constituyeron en uno de los documentos públicos más importantes en la historia de México, su naturaleza democrática fue norma fundamental de sus actos y su plan de gobierno desbordaba por completo al del régimen porfirista.

Ni en el corto periodo de la lucha armada contra el porfirismo, ni en el lapso de la revolución, hubo algún programa o proyecto ideado por cualquiera de los partidos en pugna que lograrse superar en proyección y contenido al Manifiesto y Programa del Partido Liberal Mexicano de 1906.



El 5 de febrero del año de 1901, tuvo efecto la celebración del Primer Congreso Liberal en la ciudad de San Luis Potosí, en el cual destacó la participación de Ricardo Flores Magón, quien representaba al periódico Regeneración y al Comité Liberal de Estudiantes de San Luis Potosí, y entre algunos de los puntos de su exposición cabe hacer mención del siguiente: "¿Como vamos a convencer al pueblo de que el Partido Liberal es un partido que se propone reparar las injusticias que contra él se hacen?. Solo hay una contestación posible: señalando directamente, así con el dedo condenador al que maneja la administración nacional, esa máquina monstruosa que aplasta bajo sus ruedas sus esperanzas, sus aspiraciones y sus cuerpos" 1.

De igual modo expuso en detalle los sueldos miserables, las deplorables condiciones de vida y de trabajo que padecía el pueblo que trabajaba en fábricas, molinos y minas; de los peones de las haciendas, de la esclavitud, disimulados con el termino de "trabajo de contrato", que existía en las plantaciones de tabaco de Valle Nacional, de donde apenas regresaba un esclavo de cada cien; de las confiscaciones y robos a la gente del pueblo por obra de los secuaces de Díaz.

1.-Chantal López y Omar Cortés, El Programa del Partido Liberal Mexicano de 1906 y sus antecedentes, Ediciones Antorcha, apartado postal 12-818, México 12, p.20.

De este primer Congreso, brotarían las resoluciones tomadas por el Primer Congreso Liberal de la República Mexicana, a la vez que inculcaba en las gentes las ideas -- del movimiento emancipador que brotaría varios años después.

Debemos considerar que en esos años en México las clases trabajadoras estaban reducidas a una condición miserable, privada de todos los derechos, no existía labor en la que el trabajador mexicano fuera siquiera regularmente pagado, en las minas, fábricas, en el campo, etc., trabajaba doce horas o más por jornales de setenta y cinco centavos y -- mucho menos. Las más de las veces no percibía íntegro el -- jornal que tenía asignado, sino una parte de él, porque las compañías para las que trabajaba le deducían de sus ya de -- por sí muy bajos salarios un tanto por ciento para infinidad de cosas inútiles; para un médico que no los atendía, para -- el culto católico, para tal o cual fiesta, etc.

Existían lugares en los que a todos estos males se agregaban además el de no hacer los pagos con moneda corriente, sino con boletas que representaban cierto valor -- equiparado con la moneda y solo eran aceptadas en las tiendas de raya a cambio de pésimas mercancías. En conclusión se desprende que el jornal del trabajador además de ser demasiado bajo, se reduce hasta lo más ínfimo con contribuciones, des-- cuentos y deudas, que en algunos de los casos se venían --

arrastrando de generaciones.

En el Proyecto del Programa del Partido Liberal, la Junta Organizadora del mismo, se refiere al gobierno con relación al trabajo de la siguiente manera:

"Un gobierno que se preocupa por el bien de todo el pueblo, no puede permanecer indiferente ante la importantísima cuestión de trabajo".<sup>2</sup>

Las condiciones de trabajo siempre fueron adversas para el obrero, y éste se veía impuesto a aceptarlas porque -- la suma miseria en la que vivía lo hacía trabajar sin objeción alguna o porque en el caso de oponerse a estas condiciones o era despedido o sometido por medio de la fuerza abusando de los privilegios de que gozaba el capitalista.

Por estas razones el trabajador mexicano se veía -- obligado a aceptar labores de doce o más horas diarias a cambio de salarios que no eran suficientes para cubrir sus necesidades primarias.

Es importante señalar algunas de las propuestas del

2.-Ibid, Chantal López y Omar Cortés, p. 209.

Proyecto a que ya nos hemos referido y que se relacionan con el tema que nos ocupa, mismas que por pretender reglamentar las relaciones de trabajo, ocasionaron gran conmoción entre los grandes capitalistas de esa época, los cuales se opusieron tanto a la aceptación del Partido Liberal, así como también a su programa, siendo estas a saber:

"Es preciso formularse detalladamente la Ley del Trabajo, deberán expresarse las excepciones para la aplicación del salario mínimo de un peso, estableciendo para aquellas regiones en que la vida es más cara y en que ahora ya se gana ese jornal, un salario mayor de un peso. Debe procurarse que todos los trabajadores obtengan en igual proporción los beneficios de esta ley".3.

"La higiene en fábricas, talleres, alojamientos y otros lugares en que dependientes y obreros deban estar por largo tiempo; la prohibición del trabajo infantil; el descanso dominical; la indemnización por accidente y la pensión a obreros que han agotado sus energías en el trabajo; la prohibición de multas y descuentos; la obligación de pagar con dinero en efectivo; la anulación de las deudas de los jornaleros; las medidas para evitar abusos en el trabajo a destajo y

las de protección a los medieros; todo esto lo reclaman de --  
tal manera las tristes condiciones de trabajo en nuestra --  
patria".4

"El mejoramiento de las condiciones del trabajo, --  
por una parte y por otra, la equitativa distribución de las --  
tierras, con las facilidades de cultivarlas y aprovecharlas --  
sin restricciones, producirán inapreciables ventajas a la Na-  
ción".5

Del análisis de las propuestas anteriores podemos  
apreciar la visión con miras a futuro que pretendía estable --  
cer el Partido Liberal, aunque directamente no se habla de la  
estabilidad en el empleo, se deduce que al proponerse una --  
ley que reglamente el trabajo, se formaría en la conciencia --  
de los trabajadores mexicanos la confianza y seguridad que la  
misma ley les otorgaría, así mismo, de las demás propuestas y  
puntos establecidos en ese programa, se pretendía otorgar de-  
rechos que dignificarían al trabajador, principio este que --  
también es una manifestación de la estabilidad en el empleo.

4.-Ibid, Chantal López y Omar Cortés, p.212

5.-Ibid, Chantal López y Omar Cortés, p. 213.

Podemos concluir que el Partido Liberal al proclamar ideas que dan confianza, seguridad y que dignifican al trabajador mexicano, fijó las bases que permitieran en un futuro la creación del principio de la Estabilidad en el Empleo y aunque no pudieron concretarse estos ideales, si quedaron como antecedentes en la conciencia del trabajador mexicano, que lucharía a través de la historia de México por su dignificación y respeto como ser humano, así como por lograr esa seguridad en su empleo y prepararse para conseguir tranquilidad en la vejez.

b). CONSTITUCION DE 1917.

Consideramos que es importante señalar y sería injusto no hacerlo, que anterior a la Constitución de 1917 y más aún anterior a la Carta Magna de 1857, Ignacio Ramírez (El Nigromante), fue quien por primera vez en las sesiones de Constituyentes del 7 y 10 de julio de 1856, rompió con viejas tradiciones de Constituyentes anteriores y habló de derechos que pretendían proteger a las clases débiles.

En la sesión del 7 de julio de 1856, teniendo una atinada intervención en los debates legislativos, argumentó lo siguiente: "...el jornalero es un hombre que a fuerza de penosos trabajos arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos..."<sup>6</sup>, con este párrafo podemos apreciar que la elocuencia de Ignacio Ramírez, pretendía compenetrarse en el sentimiento de los que escuchaban, para así lograr sus objetivos con fines sociales y en favor de los trabajadores, pero continuó su exposición diciendo además "...donde quiera que exista un valor, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo."<sup>7</sup>. Nueva-

6.-Trueba Urbina, Alberto. Derecho Social Mexicano. - 1a.Edic., México 1978, p. 61.

7.-Idem, Trueba Urbina, Alberto, p. 61.

mente podemos advertir la facilidad que tenía el Nigromante-- para que mediante las palabras bien dichas, pudiera convencer a los Constituyentes reunidos en esa sesión.

Pretendía la emancipación de jornaleros y capitalistas, dando como solución entre otras, asegurar al jornalero un salario y el derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con los empresarios.

Terminó su exposición de la siguiente manera: "Formemos una Constitución que se funde en el privilegio de los menesterosos, de los ignorantes, de los débiles, para que de este modo mejoremos nuestra raza y para que el poder público no sea otra cosa más que la beneficencia organizada".8

En posterior sesión del 10 de julio del mismo año ratifica sus ideas sociales, pero agrega además un sentimiento tutelar y proteccionista, pretendiendo imponer frente al derecho público y al derecho privado un nuevo derecho social, incluyendo en este nuevo proyecto derechos para la mujer, para los niños, los huérfanos y para los hijos naturales.

Desgraciadamente las argumentaciones del Constitu-



yente Ignacio Rámirez no fueron consideradas y la Constitución de 1857 omitió este derecho fundamental.

Fue hasta 1917 en los artículos 27, 28 y 123, en que por primera vez se plasman derechos sociales con un contenido específico de protección en una Constitución. Resulta difícil determinar cuando nace la idea de crear una nueva Constitución, o quién o quienes son sus progenitores.

"El 14 de septiembre de 1916, Carranza dió a conocer un decreto que reformó los artículos 4º, 5º y 6º del Plan de Guadalupe. En los considerandos explicó que la Constitución de 1857, a pesar de la bondad de sus principios, no era la más adecuada para satisfacer las necesidades públicas.<sup>9</sup>

"Al terminar los considerandos, vienen sus artículos donde se establece que se expedirá convocatoria para un Congreso Constituyente. El Distrito Federal, los Estados y Territorios mandarían un diputado propietario y un suplente por cada 60 mil habitantes o fracción que pasara de veinte mil".<sup>10</sup>

9.-Carpizo, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917, p. 60

10.-Ibid, Carpizo, Jorge, p.61.

"En ese decreto se estipulaba además que el primer jefe entregaría un proyecto de constitución reformada al Congreso Constituyente"<sup>11</sup>

"Con base en este documento se expidió la convocatoria al Constituyente que establecía que la Asamblea se reuniría en la ciudad de Querétaro y quedaría instalada el primero de diciembre de ese año (1916)".<sup>12</sup>

El primero de diciembre de 1916, fue la sesión inaugural del Congreso Constituyente de Querétaro, misma en la que el C. Venustiano Carranza, Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y Encargado del Poder Ejecutivo Federal, entregó el proyecto de Constitución al Supremo Parlamento de la Revolución Mexicana.

Aún y cuando en el proyecto no aparece ningún capítulo de reformas sociales, sino fundamentalmente de carácter político, Venustiano Carranza confirmó su línea revolucionaria en el sentido de dejar a cargo de las leyes ordinarias todo lo relativo a reformas sociales como se aprecia en el párrafo siguiente:

"...y con la facultad que en la reforma de la-

11.-Idem, Carpizo, Jorge, p. 61

12.-Idem, Carpizo, Jorge, p. 61

fracción XX del artículo 72 se confiere al Poder Legislativo Federal, para expedir leyes sobre el trabajo, en las que se implantarán todas las instituciones del progreso social-- en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores, -- con la limitación del número de horas de trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y si tenga tiempo para el descanso y para atender el cultivo de su espíritu, -- para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que -- engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para-- el logro de la obra común; con la fijación del salario mi-- nimo bastante para subvenir a las necesidades primordiales-- del individuo y de la familia y para asegurar y mejorar su-- situación..."13.

Es de apreciarse en el párrafo anterior que se -- adicionó la fracción XX del artículo 72 Constitucional y se facultó al Poder Legislativo Federal para expedir leyes en-- materia de trabajo y en favor de la clase obrera.

Al efectuarse los debates para la elaboración de-- la Constitución de 1917, los que revistieron mayor impor-- tancia fueron los relativos al capítulo de los derechos del hombre en cuanto a la enseñanza, el trabajo y la tierra; de estos últimos debates brotaron los derechos sociales del --

13.- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo  
6a. edición, México, 1981, p. 5.

hombre.

Debido al tema que nos ocupa, nos referiremos únicamente a lo relacionado al trabajo, por lo que es conveniente señalar que los trabajadores hasta nuestros días no han logrado vencer aún las avaricias del capitalismo y vivir de una manera que corresponda a la dignidad humana, al respecto Mario de la Cueva dice:

"La historia del derecho del trabajo es uno de los episodios en la lucha del hombre por la libertad, la dignidad personal y social y por la conquista de un mínimo de bienestar, que a la vez que dignifique la vida de la persona humana, facilite y fomente el desarrollo de la razón y de la conciencia".<sup>14</sup>

"En la veinteava sesión ordinaria que fue celebrada el 22 de diciembre de 1916, la comisión presentó su dictamen sobre el artículo 5º. En el artículo correlativo del proyecto de Carranza se encontraban dos innovaciones respecto al contenido del precepto de 1857, siendo estos los que a continuación se mencionan: a) dejar sin efectos jurídicos la renuncia que se hiciera de ejercer determinada actividad en el

14.-La Cueva, Mario De. Sintesis del Derecho del Trabajo, México, 1965, p. 5.

futuro, y b) limite máximo del contrato de trabajo a un --  
año".15

Estas innovaciones fueron aceptadas por la Comisión  
pero agregó además: jornada máxima de trabajo de ocho horas,-  
descanso semanal y prohibición de trabajo nocturno para muje-  
res y niños.

El 26 de diciembre de 1916, se dió lectura al ter--  
cer dictamen referente al proyecto del artículo 59 de la --  
Constitución, mismo que dió origen al artículo 123 del mismo  
precepto jurídico. Durante el desarrollo de los debates, el -  
Constituyente Manjarrez, propuso que el problema laboral se -  
tratara en todo un capítulo, o en todo un título, siendo al--  
gunos de los motivos de su exposición los siguientes:

"A mí no me importa que esta Constitución esté o no  
dentro de los moldes que previenen jurisconsultos, a mí no me  
importa nada de eso, a mí lo que me importa es que se den las  
garantías suficientes a los trabajadores, a mí lo que me im--  
porta es que atendamos debidamente al clamor de esos hombres  
que se levantaron en la lucha armada y que son los que más --  
merecen que nosotros busquemos su bienestar y no nos espante-  
a que debido a errores de forma, aparezca la Constitución un

15.-Carpizo, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917, México  
1990, p. 93.

poco mala en forma, no nos asustemos de esastrivialidades, vamos al fondo de la cuestión; introduzcamos todas las reformas que sean necesarias al trabajo; demosles los salarios que necesiten, atendamos en todas y cada una de sus partes lo que merecen los trabajadores y lo demás no lo tengamos en -- cuenta"...finalizó su exposición diciendo "...si es preciso -- pedirle a la comisión que nos presente un proyecto en que se comprenda todo un título, toda una parte de la Constitución, -- yo estaré con ustedes, porque con éllo habremos cumplido -- nuestra misión de revolucionarios".16

Existieron varias propuestas por parte de los Constituyentes, entre algunas de estas se propuso que se dejara -- al artículo 50 con la redacción que proponía el proyecto de -- Carranza y las nuevas ideas se plasmaron en el artículo 72.

"Tan importante fue la discusión que motivó el dictamen del artículo 50, que un grupo de Diputados Constituyentes se interesó por la formulación de un estatuto en favor de los trabajadores"17, por lo que informalmente se formó un grupo encabezado por el Diputado Pastor Rouaix, con la finalidad de formar un proyecto con las ideas manifestadas en los tres días de debates anteriores. Dicho equipo de trabajo lo --

16.-Ibid. Carpizo, Jorge. p.94.

17.-Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1981, p. 88.

formaban Pastor Rouaix, José Inocente Lugo y Rafael L de Ríos.

El Licenciado José Inocente Lugo aportó los estudios que había realizado con las leyes radactadas por los Diputados Macías y Rojas, y con los postulados fundamentales de los debates anteriores, se formó la estructura del artículo 123.

El 13 de enero de 1917, se leyó ante el Congreso la exposición de motivos y el proyecto para el título VI de la Constitución y entre las ideas más importantes de la exposición de motivos en lo que se refiere al tema que nos ocupa, encontramos las siguientes:

"1) el estado tiene derecho para intervenir como fuerza reguladora en la relación obrero-patronal, para asegurar al trabajador un mínimo de condiciones que le permitan llevar una vida digna, 2) la consideración de que la nueva reglamentación laboral borraría las odiosas desigualdades sociales pues considera al trabajador en su dignidad humana y no como una cosa".<sup>18</sup>

Del texto anterior, se aprecian con claridad los -

18. Carpio, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917.--  
8a. Edición, México 1990, p. 100..

principios de dignidad e igualdad que forman parte de la estabilidad del empleo, pero además, en el trabajo que presentó el grupo encargado de la elaboración del estatuto que regulara los derechos de los trabajadores tenemos entre los más importantes para el tema que nos ocupa los siguientes:

"TITULO VI DEL TRABAJO. Art. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, al legislar sobre el trabajo de carácter económico, en ejercicio de sus facultades respectivas deberán sujetarse a las siguientes bases:

FRACCION XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado a virtud del escrito de compromiso, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.

FRACCION XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una Asociación o Sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario; igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su per-



sona o en la de su cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes que obren con el conocimiento o tolerancia de él".19

Es a partir de las fracciones sañaladas de donde se desprende en esencia el principio de la estabilidad en el empleo.

Fue hasta el 23 de enero de 1917, cuando el Congreso Constituyente por votación unànime, aprobò los artículos -- 59 y 123 de la Consitución.

La esencia del artículo 123 radica en que fomentò en el trabajador una idèa de libertad frente al Estado Soberrano y una idèa de seguridad econòmica y laboral, así como pretendió terminar con la explotación del hombre por el hombre, situación que imperaba a nivel mundial.

El día 31 de enero de 1917, se culminò con los trabajos del Congreso Constituyente, con la firma de la Constitución de ese mismo año, la cual llevò el nombre de Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que reforma a -

19.-Ibid. Carpizo, Jorge. p. 98.

a la del 5 de febrero de 1857.

En conclusión podemos considerar que la explicación de las garantías sociales consagradas en la Constitución de 1917, en sus artículos 123, 27 y 28, han cambiado la mentalidad en las relaciones obrero-patronales, resultando una evolución en la manera de pensar así como en el trato, tanto a empleadores como en empleados, logrando una relación de cooperación así como un equilibrio entre el capital y el trabajo, lo cual ha dado paso como consecuencia, a la estabilidad de las fuentes de trabajo, un mejor ambiente en las mismas y una mutua comprensión de las obligaciones y de los derechos, tanto del Empresario como del Trabajador y de los Sindicatos.

C).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Como ya señalamos anteriormente, Don Venustiano -- Carranza presentó un anteproyecto de Constitución en el que señalaba que solo el Congreso tendría facultades para dictar leyes en materia del trabajo.

En el prólogo del artículo 123 se concedió facultad al Congreso y a los Gobiernos de los Estados, sin embargo, el Presidente Emilio Portes Gil en Sesión Extraordinaria de la Cámara de Senadores celebrada el 26 de julio de 1929, propuso reformar la fracción XX del artículo 72, relativa a las facultades del Congreso para que sólo el mismo tuviera la iniciativa de formular leyes de trabajo, y el 22 de agosto del mismo año se aprobaron estas reformas, por lo que a partir de ese momento quedó abierto el camino para dictar la Ley Federal del Trabajo.

El primer proyecto de Código Federal del Trabajo -- fue presentado en el mes de julio de 1929, pero fue rechazado por no adecuarse a las necesidades requeridas.

El segundo proyecto ya no llevó el nombre de Código sino que este término fue substituido por el de "Ley", lo -- formuló la Secretaría de Industria, Comercio y del Trabajo, -- dicha Ley fue expedida por el Congreso de la Unión y promul--

gada por el entonces Presidente de la República, Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de agosto del mismo año, entrando en vigor el mismo día de su publicación y es la primera Ley Federal del Trabajo que reglamentó al artículo 123 Constitucional.

Es conveniente señalar algunos de los principales puntos en que se fundó el Congreso de la Unión en su exposición de motivos para justificar la aplicación de la Ley Federal del Trabajo, que regularía las relaciones obrero-patronales a partir de su expedición, siendo estos los siguientes:

"1.-Desde que se formuló la reforma al artículo 73 de la Constitución General de la República, se ha venido haciendo cada vez más inaplazable la expedición de la Ley Federal del Trabajo".20

"2.-El proyecto de ley elaborado por las Secretarías de Industria, Comercio y Trabajo, se ajusta a los preceptos del artículo 123 interpretando su espíritu, respetando las conquistas logradas por las clases trabajadoras y les --

20.-Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral, 6a. edic., México 1981, p. 168.

permite alcanzar otras".21

"4.- El respeto a la realidad nuestra y la adecuación de los preceptos de la ley a las condiciones propias y peculiares de nuestro ambiente, han sido la principal preocupación en la preparación del proyecto y se ha cuidado de conservar las disposiciones de las leyes de los Estados reglamentarias del artículo 123 de la Constitución, así como las costumbres de nuestro medio obrero y las reglas establecidas por los Tribunales del Trabajo, buscándose solo la coordinación de todos esos elementos".22

"54.- Nuestra Constitución no ha querido ir hasta el arbitraje obligarorio. Deja en libertad a las partes para acudir a las Juntas, a fin de que resuelva el conflicto, se establece que si es el patrón el que se niega a someter su diferencia al arbitraje o a acatar el laudo, los contratos de trabajo serán cancelados y estará obligado a indemnizar a los trabajadores con tres meses de salario, y si la negativa es de los trabajadores, simplemente se dan por terminados los contratos. Pero este sistema no puede regir sino a conflictos de condiciones nuevas de trabajo, pues resultaría antijurídico aplicarlo a los conflictos individuales".23

21.-Ibid. Trueba Urbina, Alberto. P. 170.

22.-Idem. Trueba Urbina, Alberto. P. 170.

23.-Ibid. Trueba Urbina, Alberto. P. 171.

"55.- El conflicto de trabajo puede ser de naturaleza mixta. Su origen puede ser la violación de una ley o de un contrato en el pasado, y la necesidad de nuevas condiciones de trabajo para el porvenir. En este caso, las partes pueden no someterse al arbitraje o no cumplir el laudo, incurriendo en la sanción constitucional, pero solo por lo que se refiere al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo. Quedarán no obstante sujetas a la jurisdicción del Tribunal, para que éste aprecie la responsabilidad derivada del incumplimiento de una obligación preexistente. En esta forma se consideran aclaradas las disposiciones contenidas en las fracciones XX y XXI del artículo 123".<sup>24</sup>

La creación de esta ley no fue suficiente para cubrir las necesidades laborales de los trabajadores, por lo que el Ejecutivo se vió en la necesidad de crear más instrumentos legales como son entre otros: La Secretaria del Trabajo y de la Previsión Social; Las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, etc., pero si es de tomarse en cuenta que a partir de 1931, se ha producido una gran diferencia en la condición económica de los trabajadores.

24.-Ibid. Trueba Urbina, Alberto. p. 172.

d).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La ley Federal del Trabajo del 19 de mayo de 1970, establece prestaciones superiores que la ley de 1931, además de que perfecciona la técnica normativa de la misma, es decir, esta nueva legislación laboral jurídicamente es más completa que su anterior, La iniciativa de la misma fue presentada para la aprobación de las Cámaras en diciembre de 1968, pero su preparación fue anterior a esa fecha.

El Maestro Mario de la Cueva señala que el Presidente Adolfo López Mateos había nombrado una Comisión en 1960 con la finalidad de preparar un anteproyecto de Ley del Trabajo, dicha comisión quedó integrada por el Secretario de Trabajo y Previsión Social, Salomón González Blanco; por el Maestro Mario de la Cueva y con los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local, Cristina Salmoirán de Tamayo y Ramiro Lozano, dicho anteproyecto no fue presentado como tal, pero sirvió de base a las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962.

En 1967 el Presidente Díaz Ordaz, designó una segunda comisión formada con las personas indicadas, pero además nombró al Maestro Alfonso López Aparicio, dicha comisión terminó el anteproyecto en los primeros días de 1968. El

proyecto se presentó a los sectores interesados para su discusión.

Mientras el sector patronal consideró que solo era necesario que se hicieran reformas procesales a la Ley de 1931, el sector obrero aceptó el señalado proyecto.

En el multicitado anteproyecto a instancia del sector obrero, se realizaron algunas modificaciones en materia de libertad sindical, contratación colectiva y ejercicio del derecho de huelga.

Una vez formulado el nuevo proyecto con las observaciones de los sectores, se remitió la iniciativa a las Cámaras, en donde aún se realizaron algunas modificaciones.

La nueva Ley Federal del Trabajo entró en vigor el primero de mayo de 1970 y se puede expresar con certeza, que a partir de la creación de la primer ley laboral, se ha superado la condición económica de los trabajadores, además de que ha sido un medio para el progreso del país.



## **CAPITULO II: Naturaleza Juridica de la Estabilidad**

- 1. ¿Que es la Estabilidad Laboral?**
- 2. Conceptos Fundamentales de la Estabilidad**
  - a. Libertad.**
  - b. Igualdad.**
  - c. Dignidad.**
- 3. Estabilidad Relativa**
- 4. Estabilidad Absoluta**
- 5. Permanencia de las Relaciones de Trabajo**
- 6. Suspensión de las Relaciones de Trabajo**
- 7. Terminación de las Relaciones de Trabajo**

## CAPITULO II: Naturaleza Juridica de la Estabilidad Laboral

### 1. ¿Que es la Estabilidad Laboral?

Para poder establecer que es la estabilidad laboral consideramos necesario que en los países se procure que exista una continuidad en las relaciones laborales, ya que el pago que el trabajador obtiene por sus servicios es su único medio de subsistencia. Los países que han logrado este reconocimiento a sus trabajadores los han librado de preocupaciones y angustias provocadas por la incertidumbre de la permanencia en el trabajo.

Junto con la limitación de la jornada de trabajo y el establecimiento de un salario mínimo, la permanencia de los trabajadores en su empleo constituyó un objetivo fundamental del derecho del trabajo. Nacido éste como una concesión de la burguesía para calmar a la clase trabajadora y como una conquista violenta del proletariado, se impuso en todo el mundo en substitución del individualismo y del liberalismo que propiciaron la desigualdad más espantosa entre los factores de la producción y el abuso patronal.

Las constituciones más avanzadas recogieron los --  
anhelos de los trabajadores para convertirlos en garantías --  
individuales y sociales.

La Constitución Mexicana de 1917, en la fracción --  
XXII, de su artículo 123, consignó sanciones para el patrón -  
que despida a un trabajador sin causa justificada, estable-  
ciendo así principios que la ley y la jurisprudencia desarro-  
llaron y que son garantías de permanencia en el trabajo.

Es conveniente señalar que el principio de la esta-  
bilidad en el empleo está incluido en una de las partes en --  
que está compuesto el artículo 123, el cual es denominado de-  
recho individual del trabajo.

Textualmente la fracción XXII del artículo 123 -  
constitucional dice lo siguiente:

"El patrono que despida a un obrero sin causa jus-  
tificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, -  
o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obliga-  
do a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indem-  
nizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley de--  
terminará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la  
obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres  
meses de salario cuando se retire del servicio por falta de -  
probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos,-

ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

La Ley Federal del Trabajo, al regular las relaciones individuales de trabajo en los capítulos II a V de su título segundo, artículos 35 a 55, vino a configurar la institución sobre las siguientes bases: la relación de trabajo -- perdura mientras subsista la materia del trabajo y las causas que dieron origen a su celebración y mientras no sobrevenga una razón fundada para su disolución. Puede disolverse por terminación o por rescisión y mientras esté en vigor puede verse afectada por el fenómeno de la suspensión; pero la reglamentación revela la preocupación del legislador para garantizar a los trabajadores la estabilidad en sus empleos, de tal modo que no puede perjudicarlos ni la modificación del -- contrato, ni la substitución del patrono, ni la simulación de un periodo de prueba, ni la huelga o demanda, del respeto a -- sus derechos.

En cuanto a su duración, la relación de trabajo -- puede celebrarse para obra o por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, según lo establece el artículo 35 de -- la Ley Federal del Trabajo. Añade el precepto, que a falta --

de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado, es decir, ésta última es la regla general y las excepciones, las que autorizan la duración limitada. Los artículos 36 y 37 aclaran la idea anterior: sólo es válido el señalamiento de la obra determinada, cuando así lo requiera efectivamente la naturaleza del trabajo a ejecutar; y el tiempo determinado, cuando su naturaleza lo exija o se trate de sustituir temporalmente a otro trabajador. A propósito del trabajo minero que puede ser temporal o aleatorio, el artículo 38 contiene la excepción correspondiente, pero el 39 confirma la regla: si vencido el término señalado subsiste la materia del trabajo, el contrato se considerará prorrogado. El contrato por tiempo indeterminado es correlativo del concepto trabajo de planta, el que constituye una necesidad permanente en la empresa.

La continuidad de la relación de trabajo puede verse afectada por suspensión, rescisión o terminación. Entendemos por suspensión el incumplimiento temporal de las obligaciones de las partes sin responsabilidad para ellas. En consecuencia, ni el trabajador presta el servicio, ni el patrón tiene que pagar el salario; pero la relación subsiste. Los artículos 42 a 45 regulan esta materia y establecen las causas, efectos y duración de la suspensión.

La rescisión es la disolución del contrato por in--

cumplimiento de alguna de las partes, como en los contratos bilaterales las partes se obligan recíprocamente, cada una puede exigir de la otra el cumplimiento forzado de las obligaciones contraídas o la rescisión del contrato, más, en ambos casos, el pago de los daños y perjuicios causados por el incumplimiento. Los artículos 46 a 52 configuran la rescisión de la relación de trabajo y sus consecuencias, según sea imputable al patrón o al trabajador.

La terminación, regulada por los artículos 53 a 55, es la disolución por el mutuo consentimiento de las partes o por hechos ajenos a su voluntad.

Los artículos 41 y 38 se refieren, respectivamente a la sustitución del patrono, que de ninguna manera afecta a la duración de los contratos de trabajo y a la reinstalación obligatoria, con las excepciones que señala el artículo 49.

En todo el articulado cambia la intención manifiesta del legislador de proteger a los trabajadores, consagrando el principio de la permanencia o estabilidad en sus puestos.

Una de las metas que se pretende lograr con la estabilidad del empleo, es la posibilidad de obtener una fuente segura de ingresos; la oportunidad de ascensos; la

mejoría de condiciones y los beneficios de la previsión social.

El maestro Mario de la Cueva, al respecto se refiere de la siguiente manera:

"La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato; pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es -- preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. Son muchas y muy hermosas las consecuencias que encauzan la estabilidad en el trabajo y hacen de ella uno de los principios sin los cuales no podría constituirse el -- derecho del trabajo nuevo; la certeza del futuro dignifica al trabajador, porque aquél que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su consecuencia ética y con el interés de su familia".1

En la actualidad se vive una seria crisis econó--

1.-La Cueva, Mario De. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, México 1972, p. 216.

mica a nivel mundial, ante el gran crecimiento del desempleo y subempleo, el tema de la estabilidad en el trabajo recobra una mayor importancia; es fundamental para el desarrollo de la economía nacional, asegurar la permanencia en el empleo a los trabajadores.

Algunos autores definen a la estabilidad de las siguiente manera:

"La estabilidad en sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral (o sea, en el caso de existir jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas"<sup>2</sup>.

"La estabilidad es un derecho que se concede a los asalariados el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato"<sup>3</sup>.

"El derecho del trabajador a conservar el puesto-

2.-Deveali, Mario L., Lineamiento de Derecho del Trabajo,--  
México 1953, p. 265.

3.- Italo Morales, Hugo, La Estabilidad en el Empleo, Italia  
1987, p. 19.



durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas"4.

Se concluye que la estabilidad en el empleo es actualmente en México, un derecho relativo de los trabajadores. Con este principio no se pretende que el trabajador sea dueño o propietario del empleo al que fue asignado como de base o definitivo, sino que la pretensión radica en que el trabajador tenga la seguridad de conservar su fuente de ingresos, mientras desempeñe con eficiencia el mismo o mientras no incurra en algunas de las faltas que señala el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Si el trabajador siente la seguridad que le brinda la estabilidad del empleo, rendirá mejor en las funciones que le asigne, pues no tendrá la insertidumbre de quedar sin empleo con el transcurrir del tiempo, además producirá mejor y su esfuerzo brindará mejores frutos a la empresa, o para el servicio del patrón.

A manera de comentario se puede apreciar lo siguiente:

4.-Katz, Ernesto R., La Estabilidad en el Empleo, Buenos Aires 1957, p. 3.

- a) Con el principio de la estabilidad se garantiza a los trabajadores su permanencia en el empleo.
- b) Tiene por objeto evitar la separación injustificada de los trabajadores.
- c) Subsiste durante la vida laboral del asalariado
- d) Su aplicación permite al trabajador obtener los beneficios que se derivan de una permanencia prolongada en el puesto como son: mayor capacitación y adiestramiento, derecho de ascenso, mejores oportunidades en el trabajo, beneficios de algunas leyes de previsión social, etc.
- e) Significa un derecho para el trabajador y un deber para el patrón.

## 2. CONCEPTOS FUNDAMENTALES DE LA ESTABILIDAD

Para estar en condición de analizar los conceptos que componen la teoría de la estabilidad del empleo, es preciso atender a lo que señalan diversos estudiosos en la materia, por lo que primeramente señalaremos que los conceptos son a saber:

- a) CONCEPTO DE LIBERTAD
- b) CONCEPTO DE IGUALDAD
- c) CONCEPTO DE DIGNIDAD

### CONCEPTO DE LIBERTAD

Conforme a la teoría de la estabilidad que nos presenta el maestro Trueba Urbina, en las relaciones de producción y en toda actividad laboral, los trabajadores han venido luchando por conservar su trabajo como medio de subsistencia de ellos y de su familia en el régimen de explotación capitalista.

Anterior a la creación del artículo 123, plasmado en la Constitución de 1917, "los trabajadores tenían necesidad de trabajar para subsistir en unión de su familia, -

esto originaba la pérdida de la libertad en sus relaciones laborales, pues se veían obligados, o más bien, constreñidos a aceptar la imposición patronal, todo al amparo de la libertad de trabajo y del ficticio principio de autonomía de la voluntad convertido en instrumento de dictadura de los empresarios"5.

Es conveniente analizar los artículos 4º y 5º Constitucionales, respecto al concepto de libertad, ya que en ellos se señalan las restricciones a la libertad de trabajo, siendo estas a saber:

- 1º. El ejercicio de la libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros.
- 2º. Por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad.
- 3º. El trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

5.-Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, teoría integral, México 1981, p. 297.

De lo anterior se desprende a contrario sensu, - que salvo las excepciones anteriores, el ser humano se -- puede dedicar al oficio o profesión que más se le facilite, siempre y cuando se encuentre dentro de los límites permitidos por la ley, como se aprecia en los artículos citados cuando plasman lo siguiente:

1<sup>o</sup>.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitas.

2<sup>o</sup>.- Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.

3<sup>o</sup>.- El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de su trabajo, de educación, o de voto religioso.

4<sup>o</sup>.- Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

En el contenido de los preceptos jurídicos que se

analizan, se mencionan además algunas restricciones a la libertad de trabajo, que en nuestra opinión sólo pueden -- considerarse como eso mismo, y no como una manera de coar-- tar o prohibir esta libertad, ya que aquellos que se encuadren dentro del supuesto permitido o que reúnan los requi-- sitos que se necesiten para tal o cual profesión, podrán -- desarrollar a satisfacción dichas actividades, siendo éstas las siguientes:

1g.- La ley determinará en cada Estado cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Por lo anterior, podemos concluir que si el individuo goza de la libertad para elegir la profesión que le agrade, desempeñará la misma con gusto, no creará conflictos al patrón o empresa que lo contrate y producirá más y mejor en las labores que le sean asignadas, lográndose con esto mayor cooperación de los trabajadores.

#### b) CONCEPTO DE IGUALDAD

La idea de igualdad se puede considerar como consecuencia de la idea de libertad, en la historia del derecho del trabajo, el trabajador luchó por obtener derechos -

de libertad, al conseguir ésta, consecuentemente obtuvieron igualdades en sus derechos ante los patronos. Una forma de igualdad de derechos la encontramos en la contratación colectiva; pero su más amplia expresión se aprecia en lo relativo a las condiciones de trabajo.

En el párrafo séptimo de la Declaración de la Asamblea Constituyente de Querétaro estableció que: "para trabajo igual debe corresponder salario igual".

En la ley de 1931 en su artículo 86, se aprecia de nueva cuenta la idea de igualdad, al establecer igualdad de tratamiento para todos los trabajadores en lo que concierne al trabajo.

Al igual que en el concepto de libertad, es preciso analizar lo que establecen algunos artículos de la ley vigente, en los que nos muestran el concepto de igualdad.

En el artículo 39 de la ley, en su segundo párrafo se establece lo siguiente: "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

La fracción VII del artículo 123 establece lo si-

guiente: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

De lo anterior se desprende que el trabajador tendrá mejor oportunidad para desenvolverse en su actividad con la certeza de que de acuerdo con sus aptitudes recibirá un salario justo y equitativo, en comparación con otros trabajadores que realicen la misma labor, así puedan ser extranjeros, mujeres, etc.

#### c) CONCEPTO DE DIGNIDAD.

Como tercero y último de los elementos encontramos la dignidad, es primordial señalar algunas ideas al respecto para que pueda quedar una visión más clara de la misma.

El artículo 30 de la ley de la materia menciona que el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Alberto Trueba Urbina al respecto manifiesta "que con la aparición del derecho del trabajo en nuestro país, en



el artículo 123, los trabajadores no sólo adquirieron la -- dignidad de personas, sino que se les confirió el derecho -- de conservar su trabajo, salvo que dieran motivo de des- pido".6

El maestro Mario de la Cueva, expresa lo siguiente: "La certeza del futuro dignifica al trabajador, porque aquél que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su consecuencia ética y con el in- terés de su familia".7

Entre algunas de las acepciones de la palabra dig- nidad, podemos encontrar el de respeto de si mismo, de lo -- que se desprende que el hombre debe, de respetarse a si mismo y, por ende, debe de tener respeto hacia los demás por el -- sólo hecho de ser hombres.

El artículo 132 de la ley de la materia en su -- fracción VI expresa, que es obligación del patrón guardar a -- los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del -- mal trato de obra o de palabra.

6.-Idem. Trueba Urbina, Alberto. p. 297.

7.-La Cueva, Mario De. El Nuevo Derecho Mexicano del Traba- jo, 8a edic., Edit. Porrúa, México 1982, p. 216.

Ya que tenemos una visión de lo que son los conceptos fundamentales de la estabilidad, podemos concluir que para que exista una relación armoniosa entre trabajadores y patrones, se deben de dar los tres elementos anteriores, así como con los mismos el trabajador obtendrá una mejor forma de vida, satisfaciendo sus necesidades primarias que le permitan además, superarse física, cultural y materialmente, -- así como brindar educación adecuada para sus hijos.

### 3.- ESTABILIDAD RELATIVA

Algunos autores consideran que la estabilidad puede ser subdividida o clasificada en estabilidad relativa o impropia y estabilidad absoluta o propia. Según las disposiciones de la estabilidad relativa, el despido siempre es posible, de acuerdo con el criterio del patrón, en tanto que se someta al pago de la indemnización impuesta legalmente, el despido se traduce sólo en un obstáculo a través de la obligación del empleador de indemnizar.

El estudio de la llamada estabilidad relativa debe ser hecho en función de la naturaleza jurídica del contrato individual de trabajo, las reglas que regulan esta disciplina son muy diversas, ya sea que se trate de un contrato por tiempo determinado o indeterminado.

En el contrato por tiempo indeterminado, a medida que el tiempo transcurre, el trabajador se vincula cada vez más estrechamente a la empresa, esto es, adquiere mayor antigüedad y se vuelve más difícil para el empleador imponerle el despido injustificado, ya que este le causaría un mayor daño y le proporciona el derecho de recibir una indemniza-

ción mejor, ya que debe de ser proporcional al tiempo de --  
servicio.

En el contrato por tiempo determinado, sucede lo --  
contrario, los derechos del trabajador, ante una eventual --  
rescisión injusta del contrato por iniciativa del empresario  
disminuyen con el paso del tiempo. El transcurso de los días  
y los meses lo aproximan al término natural de la prestación  
de servicios. Es lo contrario de lo que ocurre con los con--  
tratos por tiempo indeterminado, pues, el tiempo desvincula--  
progresivamente al trabajador de la empresa.

Nuestra opinión concuerda con la de algunos auto--  
res que consideran que la estabilidad relativa no debe de --  
existir, ya que la estabilidad no debe de conceder ningún --  
tipo de facultad al empleador para despedir sin causa.

Los contratos por tiempo determinado constituyen --  
un obstáculo para la estabilidad del trabajador en su empleo  
ya que les impone un término de estancia en la empresa.

En virtud de que la estabilidad es el derecho de --  
la permanencia en el empleo, aún en contra de la voluntad --  
del empresario, cuando no existen razones graves que justi--  
fiquen la desvinculación del trabajador, se comprende hasta--  
que punto el contrato por tiempo determinado es contrario a--

ese principio.

#### 4.- ESTABILIDAD ABSOLUTA.

Se presenta cuando se niega al patrón 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 inconvencimiento del trabajador. Siempre obliga al patrón a reinstalar al trabajador mientras subsistan las condiciones que motivaron la prestación del servicio.

Hugo Italo Morales, manifiesta que en caso de existir únicamente la estabilidad absoluta podría volverse en contra del trabajador, ya que se prohibiría a los mismos, el cambio de empleo, por lo que considera el mismo autor que la estabilidad debe de admitir excepciones que puedan cambiarse por sanciones económicas a cargo del patrón, previstas para los casos de violaciones, motivo este por el que acepta la institución de estabilidad relativa.

En nuestra opinión si se aceptara únicamente la estabilidad absoluta podría ocasionarse que los trabajadores se mantengan dentro de una empresa, aún en contra de la voluntad de las partes, hecho que ocasionaría que se pierda

el respeto en las relaciones trabajador-empresa y por consecuencia el sentido de colaboración.

## 5.- PERMANENCIA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Para darnos una idea clara de lo que es la permanencia de las relaciones de trabajo, es conveniente señalar primeramente algunos conceptos de la misma.

Para Mario de la Cueva "es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias"<sup>8</sup>.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 a la letra dice lo siguiente: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

En virtud de lo anterior y ya que tenemos una -

8.-Ibid, Mario de la Cueva, p. 185.



idea de lo que es una relación de trabajo, podemos advertir -- que la permanencia en las relaciones de trabajo, está estrechamente relacionada con el carácter indefinido en cuanto a su duración, es decir, se celebran por tiempo indeterminado, salvo algunas excepciones.

El artículo 123 Constitucional señala que los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos sino por -- una causa justa, razón esta que señaló el camino a seguir para que los legisladores profundicen en relación con -- este problema y manifiestan el siguiente principio: existe -- la permanencia de las relaciones de trabajo en tanto subsistan las causas y la materia que le dieron origen y no surja una causa razonable de discusión.

La relación de trabajo debe ser permanente, pues -- de lo contrario la permanencia del trabajador en su empleo -- dependerá de que el patrono consienta en otorgar una prórroga al trabajador.

Al nacer una relación de trabajo, los trabajadores adquieren por este solo hecho algunos derechos dentro de la empresa, como son algunos de ellos, la prima de antigüedad, ascensos, jubilaciones, etc.

De lo anterior consideramos que por regla general-

la permanencia de las relaciones de trabajo es indefinida y que de manera excepcional es por tiempo determinado y de -- igual forma, si al terminar el tiempo pactado las causas que dieron origen a la misma subsisten, se prolonga la relación-- por el tiempo necesario hasta que se cumplan los objetivos - propuestos.

Podemos concluir que la permanencia de las rela-- ciones de trabajo es en si, la estabilidad misma, ya que de-- no existir una, no podrá darse la otra.

## 6.- SUSPENSION DE LAS RELACIONES LABORALES

En las relaciones laborales existen circunstancias que impiden a los trabajadores y a los patronos el cumplimiento habitual de sus obligaciones, como regla general, cesa la obligación de prestar el servicio y la de pagar el salario, pero sin obligación para las partes.

Las causas que pueden presentarse para impedir a los trabajadores y a los patronos el cumplimiento de sus obligaciones, pueden ser temporales o definitivas, en la suspensión temporal sigue existiendo continuidad de la relación laboral, pero se detiene el cumplimiento de las obligaciones fundamentales; mientras que cuando los impedimentos obran definitivamente se produce la terminación de las relaciones de trabajo.

" Nestor de Buen, hace una división de las causas de suspensión de la siguiente manera:

INVOLUNTARIAS. Fortuitas, por cumplimiento de --  
obligaciones legales y por cumpli--  
miento de deberes políticos.

IMPUTABLES AL TRABAJADOR falta de documentos legales, castigo reglamentario.

VOLUNTARIAS Las causas previstas en los contratos individuales y colectivos, licencias, desempeño de puestos de elección popular.

#### HUELGA"9.

La suspensión se puede dar en las relaciones de trabajo y en las relaciones colectivas. En lo relativo a las relaciones individuales se le puede considerar como una medida que tiene el propósito de fortificar la estabilidad, su objeto es relevar temporalmente a los trabajadores y a los patrones del cumplimiento de sus obligaciones, esto es, los primeros no prestarán sus servicios y los segundos no pagarán los salarios.

El efecto final de la institución consiste en el deber del empresario de utilizar a los trabajadores, tan pronto desaparezca el impedimento.

9.-De Buen, Nestor L. Derecho del Trabajo, tomo primero, Conceptos Generales, 4a Edic., Editorial Porrúa, México 1981, p. 70.

El maestro Mario de la Cueva define esta institución como "el conjunto de normas que señalan las causas -- justificadas de incumplimiento temporal de las obligaciones de los trabajadores y de los patronos y de los efectos que se producen".<sup>10</sup>

En el contrato individual de trabajo se observan dos figuras, cuando el mismo es por tiempo indefinido y -- cuando se limita a la duración de una obra o mejor conocido como contrato de obra determinada. En ambos casos pueden -- presentarse circunstancias que antes de la fecha normal de -- terminación, justifiquen la suspensión de los propios con-- tratos.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 42 -- señala las causas de suspensión temporal de las obligacio-- nes de prestar el servicio y pagar el salario, sin respon-- sabilidad para el trabajador y el patrón, siendo estas las siguientes:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador
  
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya -- un riesgo de trabajo.

10.-La Cueva, Mario De, El Nuevo Derecho Mexicano del -- Trabajo, 8a edic., Edit. Porrúa, México 1982, p.773.

III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obra en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiere dejado de percibir aquél.

IV. El arresto del trabajador

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 50 de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, -- fracción III de la misma Constitución.

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los Organismos Estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las utilidades de las Empresas y otras semejantes y

VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la --

prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Si la causa de suspensión en la relación laboral es provocada por el trabajador, únicamente operará la suspensión, pero en el caso de que sea el patrono el que dé origen a la suspensión puede crearse un conflicto colectivo, ya que la paralización de la empresa afectará a la mayoría de los trabajadores.

Las causas de suspensión motivadas por la empresa y que son aceptadas por la ley, únicamente se dan en dos casos, siendo estas "los paros y la suspensión de las actividades", dándose estas únicamente por necesidades técnicas o económicas.

De lo anterior se desprende que los empresarios no pueden suspender las actividades de sus empresas sino cuando existe una causa justificada.

Los empresarios pueden únicamente promover la suspensión de las labores si se presenta una de las causas expresamente enumeradas en la ley.

La fracción XIX del artículo 123 expresamente dice: "los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de

producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje".

Las causa de suspensión que señala el artículo -- 427 de la Ley son a saber:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;
- II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;
- III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;
- IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;
- V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón y;
- VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a



entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.

En resumen podemos concluir que la suspensión de las relaciones de trabajo es derivada de circunstancias que impiden la prestación de los servicios y su finalidad es -- evitar la disolución de las relaciones de trabajo y, consecuentemente, contribuir a la estabilidad de los trabajado-- res en sus empleos.

Al concluir la causa que motivó la suspensión, -- adquiere el trabajador el derecho de regresar a su empleo y el patrón tiene el deber de reinstalarlo en su ocupación. Si el patrón se niega a reinstalar al trabajador en su em-- pleo, se produce un despido injustificado.

La suspensión de la relación de trabajo se dis--- tingue de la disolución de la relación por su carácter temporal, es decir, la suspensión está supeditada a que aparezca una causa que impida al trabajador el desempeño de sus - labores por algún tiempo, misma que al desaparecer, impone la obligación tanto al trabajador como al patrón de reanu-- dar las labores, mientras que en la disolución ya no podrá continuarse la actividad.

## 7.- TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

En la terminación de las relaciones de trabajo se observa como característica, la ausencia de conflicto, ya sea porque intervienen ambas voluntades, o por alguna causa fortuita independiente a sus deseos, que impiden definitivamente la continuidad de la relación laboral.

Las causas que dan origen a la terminación pueden ser de varias formas; algunas se pudieron haber previsto -- desde el momento en que se inició la relación, otras naturales como la incapacidad o la muerte del trabajador o económicas; la terminación puede ser un acto unilateral (únicamente del trabajador) o una decisión de ambas partes, -- puede producirse en relaciones individuales o colectivas.

La Ley sanciona con la nulidad las renunciaciones que los trabajadores hagan a sus derechos, pero si admite la -- renuncia al derecho de seguir laborando, o sea, que un trabajador puede renunciar en cualquier momento, salvo la excepción que señala el artículo 4º de la ley, que indica que "los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año", y de estar en esta -- posición, podrá incurrir en responsabilidad si se retira -- antes sin causa justificada.

Existen diferentes criterios de clasificación de

las causas de terminación de las relaciones de trabajo, ---  
siendo una de éstas la siguiente:

I. Terminación ordinaria

a) Unilateral

1. La renuncia
2. Jubilación

b) Por voluntad de las partes

1. Por mutuo consentimiento
2. Vencimiento del término
3. Conclusión de la obra
4. Causas estipuladas en el Contrato

c) Causas ajenas a la voluntad de las partes

1. Fuerza mayor o caso fortuito
2. Muerte del trabajador
3. Incapacidad del trabajador
4. Cesión o quiebra del patrón
5. Las demás causas de extinción de los  
contratos o imposibilidad (colecti--  
vas)

II. Terminación extraordinaria

Por voluntad de las partes

1. Despido (rescisión del patrón)
2. Retiro (rescisión del trabajado)

III. Causas sui generis de terminación

1. Cláusula de exclusión
2. Insometimiento al arbitraje

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 53 señala las causas de terminación de las relaciones de trabajo siendo éstas a saber:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

El artículo 433 se refiere a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo de la siguiente manera:

"La terminación de las relaciones de trabajo, como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes".

**CAPITULO III : Análisis Jurídico de la Estabilidad en los  
Ferrocarriles Nacionales de México.**

- 1.- Estabilidad dentro de la Empresa**
- 2.- El Problema de la Estabilidad de los -  
Empleados Ferrocarrileros**
- 3.- Los Sujetos desde el punto de vista de  
la estabilidad**
- 4.- Modificaciones al Contrato Colectivo -  
de Trabajo en las revisiones de 1986,-  
1988 y 1990.**

## CAPITULO TERCERO

### ANALISIS JURIDICO DE LA ESTABILIDAD EN LOS FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO

#### 1. ESTABILIDAD DENTRO DE LA EMPRESA

En el capitulo anterior se explico brevemente la idea de lo que significa la estabilidad en el empleo, en base a lo que manifiestan algunos autores y en lo que establece la Ley Federal del Trabajo, en esa virtud y refiriendonos particularmente a la Empresa Ferrocarriles Nacionales de Mexico, se observa lo siguiente:

El capitulo VIII del Contrato Colectivo de Trabajo "Investigaciones, Disciplinas, Despidos y Clausulas de Exclusion", enumera en su clausula 79, dieciocho causas de rescision o despido. Mas, como lo reza el enunciado del mismo capitulo, "el trabajo ferrocarrilero tiene caracteristicas profesionales", por lo que los despidos y disciplinas buscan la correccion de los trabajadores, con un caracter educativo que se refleje en un positivo mejoramiento del servicio, por lo que reglamenta el capitulo

de la manera siguiente, "los trabajadores amparados por este Contrato sólo podrán ser despedidos del servicio por las causas que se enumeran en esta cláusula", y señala las mismas siendo éstas a saber:

A petición del Comité Ejecutivo Nacional del --- Sindicato, cuando renuncien, sean expulsados o deserten en los términos del Estatuto y la Ley, justificando lo anterior con la presentación de documentos que demuestren que se sigue con el procedimiento respectivo como son: citatorios, actas de investigación, dictamen condenatorio y las actas de las secciones donde consten los resultados de la votación individual en cada una de ellas.

Por acumular en la hoja de servicios más de 105 marcas demeritorias.

Por incurrir el trabajador durante sus labores - en falta de probidad y honradez; y por las mismas faltas - si se dan fuera del servicio si estas se cometen contra el patrón o contra el personal administrativo o directivo de la Empresa, cuando las mismas hagan imposible el cumplimiento del contrato.

Por rifa en el centro de trabajo, esto es, la --- contienda de obra, al que agrede a otro trabajador que esté en servicio, se encuentre o no en servicio el agresor.

Por cometer actos inmorales en talleres, oficinas o cualquier otro lugar de trabajo de la Empresa, debidamente comprobados.

Por la falta de asistencia al trabajo por más de 6 jornadas consecutivas sin causa justificada.

Por presentarse al servicio en estado de embriaguez o bajo el influjo de algún narcótico o droga enervante.

Por ineptitud debidamente comprobada dentro de los primeros 30 días para los trabajadores de nuevo ingreso en cualquier Departamento.

Por insubordinación sin causa justificada a los mandatos de la Empresa, relacionados exclusivamente con el trabajo contratado y cuando no haya malos tratos por parte del superior.

Por ocasionar en forma intencional perjuicios materiales a la Empresa o a la integridad física de alguna persona, siempre que, en este caso implique responsabilidad para la empresa, de igual modo por ocasionar perjuicios graves por negligencia, imprudencia o descuido que no tengan justificación a la misma; en los casos no intencionales sólo se sancionarán con marcas de demérito, cuando se trate de deterioros de escasa importancia.



Por obtener mediante engaños cualquier pase o --  
franquicia, o usarlo indebidamente o negociarlo.

Por ausencia del servicio durante más de 5 años,  
motivado por prisión resultante de sentencia condenatoria  
firme.

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

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

Por prestar dinero con interés a los trabajado--  
res de la Empresa o dar facilidades para recuperar los ---  
préstamos.

El trabajador que solicite, pida, insinúe o en --  
cualquier forma reciba dinero de cualquier otra dádiva, --  
para hacer o dejar de hacer algo que esté obligado por su  
trabajo a ejecutar, o el que dé u ofrezca dinero o cual---  
quier otra dádiva a trabajadores que de acuerdo con sus --  
funciones esté obligado a ejecutarlas.

Por negarse en forma injustificada, a adoptar --  
las medidas preventivas o a observar procedimientos esta--  
blecidos por los Comités de Seguridad que señalan 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.

Por incurrir durante sus labores, en actos de -- violencia o injurias en contra de los oficiales de la Em-- presa o de sus familiares, salvo que medie provocación o - que se obre en defensa propia, actos éstos que deben de -- ser debidamente comprobados.

La fracción VI de la cláusula 79 del Contrato -- Colectivo consigna como causal de despido el abandono de - empleo y entiende por tal la falta de asistencia al traba-- jo por más de 6 jornadas consecutivas, sin permiso previa-- metente concedido o sin causa justificada. Comparece esta disposición con la fracción X del artículo 47 de la Ley -- Federal del trabajo: "tener el trabajador más de 3 faltas de asistencia en un periodo de 30 días, sin permiso ni --- justificación".

Una forma de protección que ha resultado muy --- efectiva, es la necesidad de practicar una investigación - sobre la responsabilidad del trabajador ferrocarrilero, en los términos de las cláusulas 92 y 93 del mismo ordena--- miento jurídico que estamos tratando; pues la investiga--- ción está minuciosamente reglamentada y si no se apega en todo a lo establecido, resultará nula y no podrá reponerse dándose por terminado el asunto que lo motivó, para mayor ejemplificación nos permitimos mostrar brevemente una idea

de las citadas cláusulas.

La cláusula 92 estipula que no se disciplinará, suspenderá o despedirá a los trabajadores, ni se harán -- efectivas las responsabilidades económicas por errores que éstos cometan, cuando les sean presentadas después de 70 - (setenta días) de la fecha en que hayan cometido el error (cuando no sean actos dolosos); y cuando no incurra en --- faltas de probidad u honradez; sin previa investigación y justificación del procedimiento.

El mismo precepto legal menciona como excepcio-- nes a lo anterior las siguientes: A petición del Comité - Ejecutivo Nacional del Sindicato, cuando renuncien, sean - expulsados o deserten; en el caso en que a algún trabaja-- dor le sea retirada la fianza, por estafa, malversación de fondos, o cualquier otro acto que implique sustracción -- indebida de intereses de la Empresa o de la que ésta tenga a su cuidado.

Los de disciplinas por llegadas tarde de los --- oficinistas.

Los de correcciones originadas por mala aplica-- ción de cuotas de flete, express, pasaje y equipaje.

Al acumular marcas demeritorias (más de 105 ---- efectivas).

La cláusula 93 señala que para determinar si --- existe o no responsabilidad de los trabajadores a quienes presuntivamente se atribuyen omisiones en el servicio, la Empresa efectuará las investigaciones necesarias de acuerdo con el procedimiento que la misma señala. Para mayor -- abundamiento y de una manera breve detallamos las fases -- del proceso que indica esta cláusula:

I. Se solicitan al trabajador explicaciones, ya sea verbalmente o por escrito, por el jefe respectivo o -- por el Oficial Investigador que pertenezca a la Rama de -- Trabajo de quien se va a investigar, por conducto de la -- Gerencia de Administración de Personal u Oficina de Personal Divisionales. Si las explicaciones no son satisfactorias se procederá a investigarlo.

II. Esta fracción muestra como excepción a la -- anterior, el caso en que la falta por su evidencia amerite investigación.

III. Cuando proceda investigar a un trabajador, se le citará por escrito, señalándose con precisión las causas que motiven la investigación o las faltas que se le -- imputen. Se fijará el lugar, la fecha y hora en que deberá practicarse la misma, la que se hará preferentemente en el lugar de residencia del trabajador y en horas de servicio.

Dicho citatorio tendrá que estar firmado por un jefe autorizado de la Empresa y se le entregara copia de él al Representante de la Especialidad correspondiente y al Secretario General de Ajustes de la Rama respectiva en el domicilio social.

IV. Los citatorios tendrán que ser entregados a los trabajadores en horas de servicio y personalmente, recogiendo la firma del interesado. Los citatorios que no se practiquen con apego a lo que expresa esta fracción, -- serán nulos.

V. El trabajador o su Representante Sindical, tiene derecho a aplazar la investigación hasta por 5 días.

VI. Cuando la investigación no pueda practicarse en las fechas señaladas, debido a causas justificadas -- por parte del trabajador, o por cualquier causa ajena a la voluntad de la Empresa, dicha investigación podrá verificarse 72 horas después, salvo acuerdo entre las partes.

No invalida el procedimiento el hecho de que la investigación se verifique después de las fechas señaladas y por las causas indicadas en esta fracción. No habrá -- aplazamiento, cuando con ello se exceda el término de 30 -- días de que dispone la Empresa para imponer sanciones o fijar responsabilidades.

VII. El trabajador puede concurrir acompañado y asesorado por su Representante Sindical o por uno o dos -- trabajadores al servicio de la Empresa, si no concurre, lo hará constar mediante un acta testificada cuando menos por dos trabajadores, dándose con ésto, por cumplido el requisito de la investigación.

VIII. Los secretarios de los investigadores a -- quieenes realicen estas funciones, no podrán firmar como - testigos en las actas que se mencionan.

IX. El trabajador estará obligado a permanecer en el lugar que se le fijó en el citatorio hasta una hora para el caso de que no se encuentre el investigador, o --- aún encontrándose y no se inicie la misma, si transcurrido ese tiempo no se lleva a cabo se dará por terminada, ex--- cepto en los casos plenamente justificados que señala la - fracción VI de esta cláusula. El trabajador podrá levan-- tar acta firmada por 2 testigos en servicio en la que se - consignará la ausencia del investigador o en su caso que - no procedía a practicar dicha investigación dentro del --- plazo de tolerancia establecido.

X. La investigación será practicada directamen-- te por el Jefe respectivo o por el Oficial Investigador -- que sea de la Rama de Trabajo de quien se va a investigar, por conducto de la Gerencia de Administración de Personal o por el Departamento u Oficina de Personal Divisionales.

XI. La investigación deberá tomarse de viva voz, a máquina o a mano. Contendrá textualmente los interrogatorios que se formulen; así como las respuestas y defensas del investigador y de sus defensores, mismos que en ningún caso substituirán al primero en las respuestas que deba dar personalmente. Las aclaraciones o indicaciones que hagan los Asesores o defensores al investigado, tendientes a ilustrarlo sobre las preguntas hechas, no figurarán en la investigación.

XII. Al practicarse la investigación, se le darán al trabajador todas las facilidades para defenderse de los cargos en su contra.

XIII. Al practicarse la investigación, podrá suspenderse a solicitud de la Empresa, del investigado o del Representante Sindical, cuando se consideren faltos de elementos probatorios y por un plazo máximo de 48 horas. La suspensión podrá prolongarse por más tiempo previo acuerdo de las partes.

XIV. La investigación deberá ser firmada por los que en ella intervenga, los que no sepan hacerlo, estamparán su huella digital, entregándose una copia al interesado y 2 al Sindicato. La falta de alguna firma o huella no invalida la investigación.

XV. Terminada la investigación y si de ella se comprueba responsabilidad para el trabajador o trabajadores investigados, se procederá precisamente por parte del jefe respectivo, a imponer la disciplina que corresponda.

XVI. Toda investigación que no se haya efectuado de acuerdo las fracciones anteriores, se considerará -- totalmente nula y no podrá reponerse, dándose por terminado el asunto que la motivó.

Otra manera de protección al empleo en los Ferrocarriles Nacionales de México, es la que establece la cláusula 96 del Contrato Colectivo, cuando señala que "los despidos impuestos por la Empresa, podrán ser reconsiderados por el Departamento de Personal Local de División, el Departamento de Personal Regional y la Gerencia de administración de Personal, a petición de los Representantes Sindicales, dicha solicitud tendrá que ser presentada dentro del término de 30 días, contados a partir del día siguiente a la notificación del despido", la cláusula 106 en su tercer párrafo, se refiere a los casos de despido que deban ser reconsiderados y que, por lo mismo, no tienen el carácter de definitivos y señala lo siguiente: "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:



CLAUSULA 100 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 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 ó 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 si--- guientes:

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 re---  
instalados 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.

e) POR UN QUINTO DESPIDO EN CUALQUIER TIEMPO, no volverán al servicio.

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 substracción.

IV. En los casos de la fracción IV, serán instalados sin salarios caídos entre los 60 (sesenta) y 180 (ciento ochenta) días, después del despido, según la gravedad de la falta. No volverán 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 los 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 un año después del primero, en un plazo en un plazo no mayor de 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 labores 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 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 (trescientos sesenta y cinco) días, después del despido, atendiendo a las tareas que tenga que desempeñar en su puesto. Si el tra-- bajador 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 (trescientos sesenta y cinco) días después del despido, pero con pérdida de sus derechos escalafona-- rios anteriores; una segunda reincidencia impedirá volver al servicio, pero tendrá derecho a ser jubilado si ya hu-- biese 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 hubiera 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 reinciden-- tes volverán al puesto de planta o condición que tenían -- entre los 121 (ciento veintiuno) y 250 (doscientos cincuen-- ta) 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 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 motiva de negligencia, impru-- dencia 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 sa-- larios caídos, a los 365 (trescientos sesenta y cinco) --- días después del despido, con pérdida de sus derechos es-- calafonarios 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 tuviere 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) 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 tuviere 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.

XI. En los casos de la fracción XI, el trabajador será reinstalado sin salarios caídos entre los 150 (ciento cincuenta) 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 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 362, 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 será reinstalado, sin salarios caídos, entre los 30 (treinta) y los 80 (ochenta) días después del despido. Si la suspensión o abandono causó perjuicio grave 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 entre 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.

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) y 180 (ciento ochenta) días de la fecha en que - operó aquel y en caso de un tercer despido, no volverán al servicio.

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

Sea lo que fuere, la protección al trabajador se ha extremado, en lo que hace al principio de la estabilidad en el empleo y al reconocimiento de los derechos de ascenso y de escalafón en los Ferrocarriles Nacionales de México, sin embargo, cabe al caso señalar que el espíritu proteccionista de estas disposiciones, no es excesivo ni infundado. Según manifestamos, el proemio del capítulo VIII del Contrato Colectivo declara que el trabajo ferrocarrilero es profesional, y a tan escueta proposición debemos añadir que ese trabajo determina la formación de verdades especialidades adquiridas mediante una larga práctica, no obstante lo anterior, existen modificaciones al Contrato Colectivo de Trabajo, en algunas de sus cláusulas, que por la obscuridad con que son redactadas producen interpretaciones variadas, que pueden dar como resultado la pérdida del empleo para un gran número de empleados ferrocarrileros, pero este problema será motivo de un estudio más detallado en el siguiente capítulo de este trabajo.

## 2. EL PROBLEMA DE LA ESTABILIDAD DE LOS EMPLEADOS FERROCARRILEROS.

Como se mencionó en el punto anterior, los Ferrocarriles Nacionales de México han aportado grandes progresos a la clase trabajadora y han contribuido al mejoramiento del derecho del trabajo, como es el caso del Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, que tuvo como origen al Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero para extenderlo a todos los trabajadores del País.

Las condiciones de trabajo del personal ferrocarrilero están regidas por el Contrato Colectivo de Trabajo, que el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, tiene celebrado con la Empresa Ferroviaria, dicho Contrato se ha venido formando a través del curso de las relaciones entre las diferentes administraciones de la Empresa, el cuerpo principal consta de varios cientos de Cláusulas, comprende además disposiciones específicas sobre las condiciones de trabajo de sus seis especialidades.

Para introducciones al tema del problema de la estabilidad de los empleados ferrocarrileros, es conveniente señalar algunos antecedentes que propician la problemática a que nos referimos.

En el año de 1987 el Consejo de Administración de los Ferrocarriles Nacionales de México, con la aprobación del Gobierno Federal, autorizó la Reestructuración del Sistema Ferroviario Nacional, mismo que consiste en desconcentrar las funciones que se realizan, para lo cual este Organismo Público creó cinco Regiones, las cuales son:

Región Noroeste con sede en Chihuahua, Chih.  
Región Noreste con sede en Monterrey, N. L.  
Región Centro con sede en Querétaro, Gro.  
Región Sureste con sede en Veracruz, Ver.  
Región Pacífico con sede en Guadalajara, Jal.

Con cada una de estas regiones se pretendió reforzar los órganos que atiendan las actividades administrativas y operativas, con facultades de decisión que se requieren para lograr la desconcentración de funciones y actividades.

Se estableció que el personal que atendiera las funciones y actividades que con esta desconcentración se puedan incrementar, sería principalmente el que ya está -- laborando en los actuales centros de trabajo y las plazas se cubrirían atendiendo a los derechos y mecanismos escalafonarios que se tienen establecidos.

En junio de 1987, mediante circular número 2322 se hace del conocimiento de los trabajadores ferrocarrileros la aprobación a la Reestructuración del Sistema Ferroviario, pero además se informa a los mismos que no habrá -- reajuste de trabajadores, ni se reducirán o afectarán sus salarios y prestaciones, sino que por el contrario las -- funciones y actividades que actualmente se vienen desarrollando se incrementarán dando oportunidad de ascenso a los trabajadores.

Para dar cumplimiento a las disposiciones anteriores, el 10 de diciembre de 1987, Empresa y Sindicato -- celebraron un convenio, mismo que enseguida nos permitimos transcribir:

" DECLARACIONES "

Que en cumplimiento a lo previsto en los convenios de modernización de las seis ramas, se hace indispensable la reestructuración de las Áreas de Finanzas, para continuar efectuando la nueva organización regional aprobada por el Consejo de Administración de Ferrocarriles Nacionales de México, así como por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y la Secretaría de Programación y Presupuesto.

Siendo congruente con lo anterior, las partes comparecen, a fin de firmar el presente Convenio de acuerdo con las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA.- A partir de la firma de este documento, se adicionan a los textos vigentes contenidos en las Fracciones I, II, IV, VI y XXVII de la Cláusula 15 del Contrato de Bases Generales correspondientes a la Dirección General, Consejo de Administración y Subdirección General de Finanzas.

SEGUNDA.- La Cláusula 15 con las adiciones -- sugeridas contendrá las dos organizaciones, anterior y actual, siendo necesario para evitar duplicidades y crecimiento exagerado del aparato administrativo, hacer uso de lo establecido en la Cláusula 16, que dice: los puestos de las categorías que se enumeran en la Cláusula anterior, -- podrán o no ser cubiertos, aumentados o disminuidos por la Empresa cuando las necesidades del servicio lo requieran, para cuyo objeto atenderá razonablemente las recomendaciones que haga el Sindicato, aprobándose los textos que a -- continuación se dan a conocer:

#### CAPITULO IV

#### PUESTOS DE CONFIANZA

CLAUSULA 19.- Para los efectos de este Contrato se consideran puestos de confianza los siguientes:

##### I.- CONSEJO DE ADMINISTRACION.

- 1) Todo el personal se elegirá libremente de acuerdo con la Ley Orgánica del 14 -



de enero de 1985.

## II.- DIRECCION GENERAL.

- 1) El Director General.
- 2) Los Subdirectores.  
Su designación queda sujeta a lo que --  
determina la Ley Orgánica del 14 de --  
enero de 1985.
- 3) Los Secretarios de los Subdirectores.
- 4) Los Ayudantes, Auxiliares de Subdirec-  
tor y sus Secretarios.
- 5) Los Gerentes, Ayudantes Auxiliares y -  
sus Secretarios.
- 6) Los Asesores, Ayudantes y sus Secreta-  
rios.
- 7) Los Coordinadores, SubCoordinadores, -  
Ayudantes y sus Secretarios.
- 8) Los Auxiliares de la Dirección General
- 9) Todo el personal de la Secretaría Par-  
ticular de la Dirección General.
- 10) Los Contralores, SubContralores, Ase--  
sores y Ayudantes.
- 11) Todo el personal de la Comisión de ---  
Coordinación la Empresa lo designará -  
libremente, de preferencia del perso--  
nal en servicio, siempre que reúna los

requisitos de idoneidad y competencia requeridos.

SUBDIRECCION GENERAL DE FINANZAS

IV.- GERENCIA DE CONTABILIDAD.

- Los Jefes de Departamento.
- El Coordinador Administrativo.
- Los Secretarios de los Jefes de Departamento.
- La Empresa los elegirá libremente.
- Los Subjefes de Departamento, con excepción del de Registro Contable.
- Los Jefes de Unidad.
- Los Secretarios de los Subjefes de Departamento.
- Los Supervisores Administrativos.
- Los Jefes de Sección del Departamento de Inventarios.
- Los Analistas Especializados.

Se elegirán del personal en activo adscrito a las áreas que integran la Subdirección General de Finanzas, siempre

y cuando reúnan los requisitos del puesto.

En caso contrario se seleccionarán del personal en servicio activo del Organismo, incluyendo como requisito adicional 5 años de servicio activo.

- Los Jefes Administrativos.
- Los Analistas.
- Los Auxiliares de Analista.
- Los Auxiliares Administrativos.
- Los Archivistas y Mensajeros de la Gerencia y Jefaturas de los Departamentos
- Técnicos y Auxiliares.

Se seleccionarán del personal en activo de la Gerencia con más de 4 años de servicio.

#### IV BIS GERENCIA DE INGRESOS.

- Los Jefes de Departamento.
- Los Secretarios de los Jefes de Departamento.  
La Empresa los elegirá libremente.
- Los Subjefes de Departamento.

- Los Jefes de Unidad.
- Los Secretarios de los Subjefes.
- Los Supervisores Administrativos.
- Los Analistas Especializados.

Se elegirán del personal en activo adscrito a las áreas que integran la Subdirección General de Finanzas, siempre y cuando reúnan los requisitos del puesto.

En caso contrario se seleccionarán del personal en servicio activo del Organismo.

Incluyendo como requisito adicional 5 años de servicio activo.

- Los Jefes Administrativos
- Los Analistas.
- Los Auxiliares de Analista.
- Los Auxiliares Administrativos.

Se seleccionarán del personal en activo de la Gerencia, con más de 4 años de servicio activo.

- Los Archivistas y Mensajeros de la Gerencia y Jefaturas de los Departamentos.

Se seleccionarán del personal en servi-

cio activo del Organismo.

V.- GERENCIA DE TESORERIA.

- Los Jefes de Departamento.
- Los Coordinadores Administrativos y ---  
Financiero.
- Los Secretarios de los Jefes de Depar---  
tamento.

La Empresa los elegirá libremente.

- Los Subjefes de Departamento.
- Los Jefes de Unidad.
- Los Secretarios de Subjefes de Departa---  
mento.
- Los Supervisores Administrativos.
- Los Analistas Especializados.

Se seleccionarán del personal en activo adscritos a las áreas que integran la - Subdirección General de Finanzas, siem- pre y cuando reúnan los requisitos del puesto.

En caso contrario se seleccionarán del personal en servicio activo del Orga--- nismo.

Incluyendo como requisito adicional 5 años de servicio activo.

- Los Analistas.
- Los Auxiliares de Analista.
- Los Auxiliares Administrativos.

Se seleccionarán del personal en activo de la Gerencia, con más de 4 años de servicio activo.

- Los Archivistas y Mensajeros de la Gerencia y Jefaturas de los Departamentos

Se seleccionarán del personal en servicio activo del Organismo.

#### VI.- UNIDAD DE FINANCIAMIENTO.

- El Jefe de la Unidad.
- El Secretario del Jefe de la Unidad.  
La Empresa los elegirá libremente.
- Los Subjefes de Unidad.
- Los Secretarios de los Subjefes de Unidad.
- Los Analistas Especializados.
- Se elegirán del personal en activo ads-

critos a las áreas que integran la Subdirección General de Finanzas, siempre y cuando reúnan los requisitos el puesto

En caso contrario se seleccionarán del personal en servicio activo.

Incluyendo como requisito adicional 5 años de servicio activo.

- Los Analistas.
- Los Auxiliares de Analista.
- Los Auxiliares Administrativos.

Se elegirán del personal en activo de la Subdirección General de Finanzas.

- Los Mensajeros de esta Unidad.

Se elegirán del personal en activo del Organismo.

#### XXVII.- GERENCIA DE PRESUPUESTOS.

- El Jefe del Departamento de Programación y Presupuestación.
- El Coordinador Administrativo.
- Los Secretarios de los Jefes de Depar---

tamento.

- La Empresa los elegira libremente.
- Los Subjefes de Departamento a excepcion del Subjefe del Departamento de Control de Operacion.
- Los Jefes de Unidad.
- Los Secretarios de Subjefes de Departamento.
- Los Supervisores Administrativos.
- Los Analistas Especializados.

Se elegiran del personal en activo adscritos a las areas que integran la Subdireccion General de Finanzas, siempre y cuando reunan los requisistos del puesto.

En caso contrario se seleccionaran del personal en servicio activo del Organismo.

- Los Analistas.
- Los Auxiliares de Analistas.
- Los Auxiliares Administrativos.

Se elegiran del personal en activo de la Gerencia con mas de 4 años de servicio activo.

- Los Archivistas y Mensajeros de la Ge-



rencia y Jefaturas de los Departamentos  
Se seleccionarán del personal en servicio activo del Organismo.

TERCERA.- Empresa y Sindicato, están de - - -  
acuerdo en la adición gradual del texto de la Cláusula 15 del Contrato de Bases Generales, conforme se vaya contando con los anteproyectos que presenten las diferentes Subdivisiones Generales.

CUARTA.- Los Archivistas y Mensajeros que por efectos de este Convenio se convierten en puestos de Confianza, por esta única ocasión, seguirán siendo ocupados - por los trabajadores que actualmente los vienen desarrollando con carácter de Planta.

Enteradas las partes del contenido y alcances -- del presente convenio, lo ratifican en sus términos y lo -- presentan a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para que sea elevado a la categoría de Laudo y al efecto Empresa y Sindicato autorizan a sus respectivos apoderados

De lo anteriormente expuesto podemos apreciar -- que el Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones obrero-patronales, fué modificado en su Clausulado para adecuarlo a la nueva estructura del Organismo, modifi--

cación que fuè aprobada por el Consejo de Administración, con la anuencia de Representantes Sindicales, dichos cambios se dieron en el aspecto administrativo, teniendo como objetivo el de permitir una mejor apreciación de los servicios con la modificación de las Cláusulas a que se hizo referencia, se distingue que existe duda sobre los criterios que deban observarse en la aplicación de las mismas, por ejemplo, las Cláusulas Tercera y Cuarta del Convenio a que ya hemos hecho referencia anteriormente, que establece que la Empresa y el Sindicato están de acuerdo en la adición gradual del texto de bases generales, conforme se vaya contando con los anteproyectos que presenten las Subdirecciones Generales, así también, en la Fracción Cuarta se expresa que los Archivistas y Mensajeros que por efectos de este Convenio se convierten en puestos de Confianza, -- por esta Única Ocasión, seguirán siendo ocupados por los trabajadores que actualmente los vienen desarrollando.

A manera de comentario de lo anterior cabe lo -- citado por Carlos Villafuerte cuando dice "Con una serie de Cláusulas expuestas a interpretaciones variadas, cuesta trabajo imaginar, como puede mantenerse la disciplina en el ramo". 1

1.-Villafuerte, Carlos. Estructura Económica y Social de México, Ferrocarriles México-Buenos Aires 1959, p. 268.

De lo anteriormente expuesto, podemos deducir --  
los siguientes puntos:

- 1o Se autoriza la reestructuración de los Fe---  
rocarriles Nacionales de México, mediante -  
la desconcentración de los mismos, creándo--  
se para ello 5 Regiones en el Sistema.
- 2o Se modifican algunas Cláusulas del Contrato  
Colectivo de Trabajo, siendo las de mayor --  
portancia para el tema que nos ocupa las ---  
adiciones a las Cláusulas 7 y 15.
- 3o Se transforman puestos de Esclafón a puestos  
de Confianza.
- 4o La Empresa logra mayores libertades para la  
Contratación de su Personal de Confianza.
- 5o Se crean nuevas plazas de confianza de libre  
elección para la Empresa.

Con los puntos anteriormente citados podemos ob-  
servar que de los mismos se desprende el problema de la --  
estabilidad del empleado ferrocarrilero, tema que motivó -  
la elaboración del presente trabajo, por las razones que -  
enseguida exponemos.

Con la desconcentración de las funciones del Or-  
ganismo a las Regiones anteriormente indicadas, y con la -

creación y conversión de puestos de Escalafón a puestos de Confianza, se puede ocasionar que la Empresa conforme a lo establecido por la Cláusula 18 del Contrato Colectivo, podrá remover a sus empleados de confianza dentro de sus respectivas categorías a cualquier parte del Sistema, dándose a manera de ejemplo el traslado de un puesto que se venía desempeñando en las Oficinas Centrales en el Distrito Federal, para que se desarrolle en la Región de Chihuahua, hecho éste que puede ocasionar que al trabajador no le sea posible dicho cambio, por cuestiones familiares, educativas, habitacionales o económicas, lo cual daría como resultado que el mismo se vea en la necesidad de renunciar al puesto de confianza y conforme lo manifiesta la Cláusula 20 del ordenamiento jurídico citado con anterioridad, que señala que cuando un trabajador que ocupe un puesto de confianza, renuncie voluntariamente o sea relevado por causas debidamente comprobadas que, no siendo infamantes, ameriten, no obstante, su remoción, regresará al puesto que tenía en el momento de la promoción, o bien al que le corresponda conforme a sus derechos y a las estipulaciones de este Contrato. Los afectados a su vez tomarán los puestos que les correspondan, quedando fuera del servicio los trabajadores a que se refiere esta Cláusula y que por su poca antigüedad no tuvieran puesto que ocupar o no pertenezcan a ningún escalafón, siendo éstos últimos en quienes recaería la pérdida de su empleo.

Otro ejemplo podría darse en el caso que señala la Cláusula 23 cuando asienta que los empleados cuyos puestos de base se conviertan en de confianza, al ser movidos de éstos, tomarán aquel que sus derechos de escalafón les permitan hacerlo, o algunos de los que se hubieren declarado vacantes durante su ausencia y que conforme a las estipulaciones de sus prevenciones particulares pudieran ocupar. Esta estipulación regirá también para los trabajadores que al convertirse su puesto en puesto de confianza, no lo deseen ocupar o renuncien a él.

En lo que se refiere a los puntos cuatro y cinco en los que expresamos que la Empresa logra mayores libertades para la contratación de su personal de confianza, y con la creación de sus nuevas plazas de confianza que libre elección para la Empresa, es nuestra opinión que dejarse libremente la designación de puestos de confianza, podría dar lugar con el tiempo, a una invasión de personas extrañas a las líneas, no siempre idóneas que en su caso puedan ocasionar un perjuicio para el servicio.

Una pretensión de la Empresa consiste en reducir el personal cuyas funciones no sean indispensables mediante la supresión de puestos vacantes, sin lesionar los intereses del gremio ferrocarrilero. Para tal fin se han cerrado escalafones, se han suprimido puestos vacantes que se consideran innecesarios y se ha logrado cierta libertad

para redistribuir al personal. Si comparamos lo anterior con lo señalado por Carlos Villafuerte i cuando se refiere a las condiciones de trabajo en Ferrocarriles en el año de 1955, podremos darnos cuenta que son las mismas medidas que se aplicaron en esos años, solo que un objetivo que se pretendió para ese año fué el de no inflar las nóminas, lo cual no se da en la actualidad, ya que si bien con dichas medidas se persigue la misma finalidad, no se cumple con el propósito en virtud de que con los constantes cambios que se han sucedido en la Dirección General, así como en las Subdirecciones Generales y por el hecho de que cada camarilla viene acompañada de un sin número de gentes que se han incorporado en diferentes actividades de la Empresa y que han ocasionado que se saturen peligrosamente las nóminas, pudiendo dar como resultado que en su momento se realicen reajustes de personal, jubilaciones, despidos o liquidaciones, hechos éstos que provocan incertidumbre entre los trabajadores del Organismo.

Analizando las consideraciones anteriores podemos observar que los logros que ha conseguido el gremio ferrocarrilero y que se han plasmado en su Contrato Colectivo de Trabajo, en la actualidad ocasionan a la Empresa un impedimento o una limitación para el cumplimiento de sus objetivos, motivo éste por el que en la revisión del Contrato de 1986 se crearon modificaciones al mismo que pueden -

poner en peligro la estabilidad de los Empleados Ferrocarri-  
leros.

Para estar en condiciones de adentrarnos aún mas en la problemática que ocasiona al empleado en ferrocarriles, la modificación de las Cláusulas del Contrato Colectivo, es conveniente mencionar las mismas.

Primeramente señalaremos textualmente las ampliaciones a la Cláusula siete siendo estas las siguientes:

- XI. Lo que establece esta Cláusula queda supeditado al certificado de no inhabilitación, que gestionará la Empresa ante la Contraloría de la Federación y de haber algún impedimento quedará sin efecto el ingreso, sin que esto entrañe responsabilidad alguna para la Empresa.
- XII. Obtener la Licencia Federal Ferroviaria para el desempeño de sus actividades, cumplimentando así lo que establece el Artículo 2º del Capítulo I, del Reglamento del Artículo 126, de la Ley de Vías Generales de Comunicación de observancia obligatoria para el personal técnico que intervenga directamente en la operación del transporte ferroviario.

Las adiciones a la Cláusula 15 de Prevenciones Generales son demasiado extensa, motivo por el que única-

mente señalaremos las que tienen relación con el tema a --  
tratar.

" Los Supervisores de Distrito, Sobrestantes de Puentes y Edificios y los seis Secretarios de los Ayudantes de Ajustes Laborales de las Subdirecciones de Vía y -- Telecomunicaciones y Personal y Servicios Generales, respectivamente, seguirán conservando su condición de trabajadores escalafonados, hasta en tanto no se lleve a cabo Convenio entre Empresa y Sindicato para la conversión a -- puestos de Confianza.

Cuando se tenga la necesidad de cubrir puestos -- de confianza en las Regiones, se tomará en cuenta, preferentemente, al personal que labore en la jurisdicción de -- que se trate, esto conforme a los criterios de selección establecidos en esta Cláusula.

A fin de cumplir los objetivos contemplados en los Programas de Modernización y desconcentración administrativa y contar con personal capacitado y calificado que se encargue de ejecutar bajo esos criterios, las actividades de los puestos de confianza que se requieren, el Organismo ofrecerá, a través del Instituto de Capacitación Ferrocarrilera, cursos de capacitación a los trabajadores -- escalafonados que integran las seis Ramas de Trabajo, para la formación de cuadros administrativos, en los diferentes niveles de la actividad ferroviaria buscando establecer -- convenios con Centros Educativos para ampliar o perfeccio-



nar la capacitación en su caso.

Por las modificaciones al Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero a que nos hemos referido anteriormente, se puede suponer que la intención de la Empresa, -- consiste en tener mayor libertad en cuanto a la contratación de sus empleados de confianza, simplificar las formas de despido, conceder jubilaciones y liquidar un gran número de empleados.

A manera de ejemplificar los supuestos anteriores, nos permitimos transcribir una Circular que instruye al personal de confianza en cuanto a las medidas que se -- deben adoptar en los casos en que algún trabajador incurra en algunas de las causales que el mismo contrato señala, -- mediante Circular número EAS-311-17 folio 001312, signada por el Subdirector General de Personal y Servicios Generales en octubre de 1989, se dan instrucciones relativas al -- procedimiento que se debe de seguir en contra del personal que se encuentre bajo los efectos de bebidas embriagantes o de alguna droga se le levante un Acta y sea enviado a la Dirección General de Medicina Preventiva en el Transporte, en donde se les practicarán exámenes médicos, con la finalidad de promover rescisión en contra del trabajador.

Dicho aviso de rescisión lo fundan en la fracción treceava del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en la Cláusula 79 Fracción VII y en el Artículo 126 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, además en la --

misma circular se refiere a que contemplado el contenido del clausulado del Contrato, se concluye que es potestativo de la Empresa reconsiderar o no los casos de despido y que para estos casos, se aclara que se debe sostener ante la Representación Sindical que no hay reconsideración. Asimismo señala que la Dirección General de Medicina Preventiva en el Transporte, cuenta con dispositivos científicos para detectar si un trabajador se encuentra bajo los efectos de un tóxico o enervante y ninguna otra Dependencia tiene estos aparatos ya sea el Instituto Mexicano del Seguro Social o Laboratorios Particulares.

Se aclara en la misma que existen casos en que no se puede sancionar al trabajador, bien sea porque se venció el término para hacerlo o porque no se cuenta con los suficientes motivos, pero que cuando se tenga la seguridad de que el trabajador es adicto a alguna droga, se tiene la facultad contractual para enviarlo a que se practiquen los exámenes médicos para que obtenga la licencia ferroviaria y que en caso de no hacerlo, se le podrá suspender del servicio con fundamento en la Fracción VII del Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

De la simple lectura del contenido de la multi-citada Circular, se aprecia con claridad que con las adiciones de la Cláusula séptima del Contrato Colectivo de Trabajo, se facilitan los medios con los cuales se puede despedir a un trabajador, motivo éste que representa un

peligro en cuanto a seguridad del empleado a conservar su empleo.

Otro medio ya antes señalado, del que se ha v-- lido la Empresa y que para nuestra opinión pone en peligro la fuente de trabajo de los empleados ferrocarrileros, --- consiste en convertir los puestos de escalafón en puestos de confianza, ya que de acuerdo con lo que señala la Cláusula 16 del Contrato Colectivo en su parte inicial, los -- puestos de confianza podrán ser o no cubiertos, aumentados o disminuidos por la Empresa y de acuerdo al Progrma de -- Modernización, Austeridad, Racionalidad y Disciplina Pre-- supuestaria implementada en lqs Ferrocarriles Nacionales - de México, gran cantidad de plazas se suprimirían y cancelarían del presupuesto, ocasionando la consecuyente liqui-- dación de las mismas.

Por lo anteriormente expuesto podemos concluir - que el Programa de Modernización, Austeridad, Racionalidad y Disciplina Presupuestaria, aunada a la modificación de - algunas Cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo Ferro-- carrilero y la conversión de puestos de escalafón a pues-- tos de confianza, pueden ocasionar que en lo futuro la Em-- presa tenga libertad para desaparecer plazas de trabajo -- mediante la liquidación de las mismas y por ende la pérdi-- da del empleo del trabajador, sucesos éstos que han provo-- cado un ambiente de incertidumbre e inestabilidad del em-- pleo en los Ferrocarriles Nacionales de México.

### 3. LOS SUJETOS DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA ESTABILIDAD.

Es preciso señalar primeramente que en las relaciones de trabajo los sujetos que intervienen en las mismas serán individuales o colectivos, para el caso del tema que nos ocupa, nos referimos solamente a los primeros.

Por regla general la relación de trabajo se establece entre dos personas, un trabajador y un patrón, la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 8 establece que trabajador es la persona que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado y el Artículo 10 del mismo ordenamiento jurídico señala que patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

En lo referente a los trabajadores, existen diferentes opiniones en relación a los mismos, algunos los subdividen de la siguiente manera "trabajadores independientes (profesionistas, comerciantes en pequeño, artesanos, etc.)" y en trabajadores no asalariados (vendedores de periódico, aseadores de calzado, etc.).

La Ley Federal del trabajo contempla además como sujetos individuales del trabajo a los que a continuación

se mencionan:

En el Artículo 9 señala que la categoría de trabajador de confianza depende de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, --- inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la Empresa o Establecimiento.

El Artículo 11 del mismo ordenamiento jurídico - establece que los Directores, Administradores, Gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la Empresa o Establecimiento, serán considerados Representantes del Patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Otro sujeto considerado en el Artículo 12 de la Ley es el intermediario, indicado como la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

Refiriéndonos a los sujetos dentro de la Empresa Ferrocarriles Nacionales de México y en virtud de que aún cuando no existe entre los Autores una unidad en cuanto a la definición que se debe dar a los sujetos en las relaciones de trabajo, ya que algunos piensan que lo correcto

es denominarlo trabajador, otros sostienen que el término adecuado es el de empleado; para la elaboración del presente trabajo, hemos considerado conveniente utilizar la terminología que establece la Ley Federal del Trabajo y el Contrato Colectivo que reglamenta exclusivamente las relaciones de trabajo entre la Empresa y los Trabajadores en todo el Sistema, así como las condiciones en que éstos prestan sus servicios, en tal virtud, es procedente indicar los sujetos que intervienen en las relaciones de trabajo en el Organismo en cuestión.

Cabe hacer la aclaración que los términos o vocablos que se han de utilizar en el presente trabajo, son tecnicismos usados en Ferrocarriles Nacionales de México para expresar conceptos relacionados con el servicio; por lo que, aún y cuando tengan un significado gramatical o interpretativo diferente del utilizado, para su aplicación solamente tendrán el significado que a cada uno de ellos corresponde.

El primer sujeto que mencionaremos es la Empresa, siendo esta un Organismo Público Descentralizado, con patrimonio y personalidad jurídica propia, creada por la Ley Orgánica publicada en el Diario Oficial de la Federación, de fecha 30 de diciembre de 1948, regida en cuanto a su personalidad, funcionamiento y representación jurídica, por la Ley Orgánica de los Ferrocarriles Nacionales de Mé-

xico, publicada en el Diario Oficial de fecha 14 de enero de 1985.

La Empresa es la contraparte de las relaciones laborales es una persona moral o ente económico de la cual no se hace mayor referencia en virtud de que el derecho del trabajo rige únicamente para los trabajadores.

El segundo sujeto que interviene en la relación laboral son los trabajadores, el Contrato Colectivo de Trabajo en sus Previsiones Generales, en la Cláusula 6 Fracción XXXIII, considera a los trabajadores como las personas que prestan en la Empresa un servicio material, intelectual o de ambos géneros, sujetos a este Contrato.

Por lo anterior podemos considerar que este Organismo tiene dos grupos de trabajadores: de escalafón y de confianza.

Por escalafón se entiende a la lista de trabajadores de planta, descendidos, reducidos, extras y privados de puesto de cada Especialidad o Rama de Trabajo, elaborada en forma numérico ordinal, expresando nombres completos, categorías, lugar, derechos de puesto, de División, de Departamento y de Sistema en su caso, o los demás datos que estipulan las Previsiones particulares de cada especialidad.

En vista de lo anterior se entiende que de los -

trabajadores de escalafón se desprende la siguiente subdivisión:

- A) Trabajadores de planta.
- B) Trabajadores descendidos.
- C) Trabajadores reducidos.
- D) Trabajadores extras.
- E) Trabajadores privados de puesto.

A) TRABAJADOR DE PLANTA.- Es aquel a quien le es asignado un puesto permanente que es necesario para la explotación y desarrollo de la Empresa en cualquiera de sus actividades.

Durante mucho tiempo no hubo una solución definida para distinguir entre trabajo eventual y de planta, pero en la ejecutoria del 3 de septiembre de 1936, toca 2903/36/1g Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, se propuso un criterio que ha sido definitivo para el derecho en México, siendo este a saber:

"Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición solo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y -



uniformes de la Empresa; de lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino que de dicho servicio se preste de manera uniforme en períodos de tiempo fijos: así por ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una Empresa, constituye un empleo de planta, pero no lo será si solo por una circunstancia accidental, descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial y, concluido ese trabajo queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios.1.

De la ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia anteriormente citada, se desprende que se considera el carácter de planta por los elementos de necesidad y permanencia.

Este tipo de trabajadores goza de todos los derechos que otorga la Constitución Política en su Artículo 123 y en particular para el caso que nos ocupa en las Fracciones XXI y XXII, así como en la Ley Federal del Trabajo y en el Contrato Colectivo de Trabajo en vigor.

El trabajador de planta se puede ver afectado en cuanto a la seguridad de conservar su empleo, en el momen-

1.-La Cueva, Mario De. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo: historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales, México, P. 762.

to en que la Empresa modifica los puestos y los hace de --  
confianza, ya que el puesto desaparece del escalafón que -  
le corresponde y al ser de confianza la Empresa podrá ----  
prescindir de sus labores en el momento que así le conven-  
ga.

Otra manera de inestabilidad del empleo para el  
trabajador de planta se presenta con las adiciones plasma-  
das en la Cláusula 7 del Contrato Colectivo, ya que como -  
anteriormente lo señalamos, pueden solicitarle a estos ---  
trabajadores obtener la Licencia Ferroviaria, lo que im---  
plica la práctica de un exámen médico que detecte en el --  
organismo el posible consumo de bebidas alcohólicas o ----  
enervantes, acontecimiento que la Empresa puede utilizar -  
con dolo para despedir a algún o algunos trabajadores.

B) TRABAJADOR DESCENDIDO.- Es aquel trabajador  
miembro del Sindicato que por reajuste de persoanl, supre-  
sión o fusión de Departamentos, Divisiones, Oficinas, Ta--  
lleres, Corridas, Puestos, etc., desempeñe un puesto o ---  
trabajo de inferior categoría al que ocupaba anteriormente  
y que conserva los derechos que le concede este Contrato,  
así como las Prevenciones Particulares aplicables.

Los trabajadores que tengan que descender de ca-  
tegoria según las estipulaciones de este Contrato, quedan  
en libertad de aceptar el nuevo puesto o recibir la indem-

nización consistente en el importe de 4 meses de salario, salvo lo que dispongan las Prevenciones Particulares de las Especialidades.

Son el resultado o consecuencia del reingreso de algún trabajador, o de la desaparición de un puesto de confianza, que motiva la incorporación al escalafón de un trabajador. El primero de los casos se da cuando lo señala la Cláusula 9 del Contrato Colectivo de Trabajo, los trabajadores sean despedidos del servicio y por arreglos entre la Empresa y el Sindicato llegue a convenirse su reingreso. El segundo supuesto se puede presentar cuando se aplican las disposiciones ya señaladas en el punto anterior, que se relacionan con las disposiciones que está llevando a cabo la Empresa, relacionadas con el Programa de Modernización, Austeridad, Racionalidad y Disciplina Presupuestaria.

Estos trabajadores podrán aplicar sus derechos de escalafón para cubrir interinatos, vacantes, etc., de acuerdo con sus Prevenciones Particulares aplicables.

C) TRABAJADOR REDUCIDO.- Es aquel que por reajuste o disminución de personal, supresión de puestos, corridas, turno, Oficina, Taller, División, Departamento o Fusión General, quede fuera del servicio, pero conservando los derechos que este Contrato y las Leyes le confieren.

Para que pueda la Empresa efectuar reajustes de puestos, de personal, etc., debe de comprobar la necesidad de realizar tales medidas ante el Sindicato, con una anticipación de 60 días; de no existir inconformidad por parte de éste, la Empresa podrá ejecutar dichas medidas.

Los trabajadores que resulten afectados por estos movimientos, podrán ejercitar sus derechos de escalafón y reacomodarse en los términos que establezcan sus Previsiones Particulares.

La situación jurídica se regirá por lo establecido en las Cláusulas 180 y 183, esto es, quedarán separados del servicio primero los trabajadores que no sean miembros del Sindicato y en segundo lugar el movimiento afectará a los trabajadores de menores derechos de escalafón.

Los trabajadores reducidos, siempre que pertenezcan al Sindicato, aplicarán sus derechos de escalafón de la manera siguiente:

Podrán ocupar vacantes de puestos de planta en la Especialidad de donde salieron, siempre que sus derechos de escalafón se los permitan.

Para ocupar en cualquier tiempo el puesto que tuvieron en propiedad, si este vuelve a crearse con igual o distinta denominación y también para que se les llame al

servicio en la Rama de Trabajo de donde salieron o a cualquier otra, deberán reportarse listos dentro de los 90 --- días siguientes a la notificación que les haga la Empresa para que se presenten nuevamente a sus servicios.

Para ocupar interinatos de acuerdo con la reglamentación de su especialidad o vacantes en otras Especialidades, los trabajadores podrán ser incorporados a la --- lista o cadena de extras en la oficina en la cual sufrieron la reducción, desplazando al de menores derechos que --- él en el escalafón, una vez dentro de este grupo tendrán --- los derechos y obligaciones inherentes.

D) TRABAJADOR EXTRA.- Es aquel que no tiene --- puesto o asignación en propiedad y que con tal denomina--- ción figura en los escalafones respectivos, de acuerdo con las estipulaciones de las Prevenciones Generales y las --- particulares de cada Especialidad.

El personal Extra se rige por el sistema de "Cadena" o "Lista" las cuales se integrarán por el número de extras que sea necesario por orden de antigüedad escalafonaria. Este personal queda obligado a registrarse de lunes a viernes en las oficinas del Departamento a que pertenece, para que reciba las órdenes de trabajo que pudieran corresponderle; al no registrarse se considerará rehusamiento a un servicio, excepto en casos de fuerza mayor.

El trabajador extra que rehuse sin causa justificada en más de seis ocasiones en un lapso de 365 días el servicio que le asignen, será eliminado del escalafón respectivo.

Con motivo de las modificaciones al Contrato Colectivo de Trabajo, así como por las disposiciones del Programa de Modernización, Austeridad, Racionalidad y Disciplina Presupuestaria que se aplica en la Empresa, este grupo de trabajadores es de los que resultan más afectados en cuando a una posible pérdida de su fuente de trabajo, en virtud de que ni la Ley Federal del Trabajo, ni los Contratos Colectivos les otorgan mayores derechos, es decir, si en virtud de estas medidas ocurre como resultado algún movimiento de trabajadores, estos ejercerán sus derechos escalafonarios desplazando a los de menor antigüedad y así sucesivamente, resultando afectados los trabajadores extras por tener menor antigüedad y el último o últimos podrán quedar fuera del servicio de la Empresa, teniendo derecho únicamente a que se le indemnice conforme a lo que señala el Artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo indemnización que por la antigüedad de estos trabajadores es mínima.

E) TRABAJADORES PRIVADOS DE PUESTO.- Son los que pierden su puesto asignado de acuerdo con las prevenciones particulares de su especialidad.

Estos trabajadores al igual que los reducidos o los descendidos, tienen la opción de aplicar sus derechos escalafonarios y conforme a su antigüedad desplazar a los de menores derechos, o a recibir la indemnización que les corresponda.

El segundo grupo de trabajadores en los Ferrocarriles Nacionales de México son los de Confianza, la Ley Federal del Trabajo de 1970 consideró a este grupo de trabajadores en su título sexto bajo el rubro de Trabajos Especiales.

Los Trabajadores de Confianza se han visto desprotegidos del amparo de las Leyes y por este motivo su relación laboral dentro de las empresas se considera insegura o inestable, esto es, dentro de las Empresas no se les ha dado la preferencia que se requiere para el desempeño de sus funciones, sino que por el contrario, gozan de muchas limitaciones en comparación con los trabajadores de escalafón, como son, el pago de tiempo extra y si en cambio en el Artículo 185 de la Ley se establece que el patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la Confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el Artículo 47 del mismo ordenamiento jurídico.

De lo anterior podemos apreciar que se faculta -

ampliamente al patrón para dar por terminada la relación -  
laboral con los trabajadores de Confianza en el momento --  
que así lo crea conveniente, estando esto en contra de lo  
que previene la idea de la estabilidad del empleo.

De igual modo el artículo 186 de la Ley Federal  
del Trabajo señala que en el caso de existir rescisión de  
la relación laboral y si el trabajador de confianza hubie-  
se sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, --  
salvo que exista causa justificada para su separación.

De lo anterior nuevamente observamos la despro--  
tección que existe para los Empleados de Confianza, ya que  
este artículo es obscuro, en virtud de que al no señalar -  
con exactitud las causas justificadas en este caso, se ---  
puede interpretar de diferente manera a conveniencia del -  
patrón, además de que con ello puede estar en peligro su -  
fuente de trabajo.

La Cláusula 16 del Contrato Colectivo de Trabajo  
señala que los puestos de confianza, podrán ser o no cu---  
biertos, aumentados o disminuidos por la Empresa, cuando -  
las necesidades del servicio lo requieran.

En resumen podemos concluir que los Trabajadores  
de Confianza no gozan de la protección de la Ley Federal -  
del Trabajo, quedando excluidos asimismo de la protección  
que otorga la Constitución Mexicana en su Artículo 123 y -



particularmente en sus Fracciones XXI y XXII, y refiriéndose a la Empresa Ferrocarrilera aunado con el multicitado Programa de Modernización, Austeridad, Racionalidad y Disciplina Presupuestaria con los que resultan mayormente perjudicados, por lo que coincidimos con lo que señala Baltasar Cavazos Flores cuando dice que "si realmente se quiere ayudar a los Trabajadores de Confianza, se les debe suprimir del Capítulo de Trabajos Especiales, para que se les apliquen integralmente las mismas disposiciones relativas a los trabajadores en general".2

2.-Cavazos Flores, Baltazar, 35 Lecciones de Derecho - Laboral Sa. edición, Edit. Trillas, México 1986, p. 98.

4. MODIFICACIONES AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN LAS REVISIONES DE 1986, 1988 Y 1990.

El Contrato Colectivo de Trabajo, vigente en los Ferrocarriles Nacionales de México, se aplica sin distinción alguna a todas las actividades que la Empresa realice para su mantenimiento, conservación, operación o ampliación del servicio público que tiene encomendado, con excepción de: La construcción de edificios, nuevas terminales, subterminales, talleres, instalación de aparatos eléctricos, electrónicos y líneas de telecomunicaciones necesarios para la operación, construcción de nuevas centrales eléctricas o de control de nuevo tipo, o porque se requiera personal especializado y equipo con que no cuentan los Ferrocarriles y se necesite recurrir al personal técnico para que las ejecute con sus propios elementos; construcción de edificios administrativos para oficinas, restaurantes, escuelas, hoteles, puestos de socorro y parques deportivos; obras de arte, construcción de estructuras para puentes, construcción de casetas para habitación con patente; extracción de balasto de grava o tierra, perforación de pozos, pintura de puentes y edificios cuando no pueda hacerlos el personal por tratarse de lugares aislados o inaccesibles, tratamiento de durmientes cuando la capacidad de las Plantas de Ferrocarriles sea insuficiente

demoliciones, terracerías y pavimentos; notificando previamente a la realización de estas obras al Sindicato.

Dicho contrato reglamenta exclusivamente las relaciones de trabajo entre la empresa y los trabajadores de todo el Sistema, así como las condiciones en que éstos prestan sus servicios y como ya anteriormente lo habíamos señalado, se divide en:

I. Prevenciones Generales, las cuales son de observancia para la Empresa y los trabajadores de todas las especialidades.

II. En prevenciones Comunes para las Especialidades de Fuerza Motriz y Equipo de Arrastre: De observancia para la Empresa y los trabajadores de las Especialidades de Talleres que se especifican en este Contrato.

III. En Prevenciones Comunes para las Especialidades de Coches-Dormitorio y Conexos: De observancia para la Empresa y los trabajadores de las Especialidades de Coches-Dormitorio y Conexos.

IV. Prevenciones Particulares; de aplicación para la Empresa y los trabajadores de cada una de las Especialidades de trabajo, en estas aparecerá la clasificación de los trabajadores que cada una comprende, además por separado, los Reglamentos Interiores de Trabajo y por separado también la clasificación de labores por categoría que ellos ejecuten, debiendo ser lo más precisas posibles, de tal manera que no se presten a interpretaciones erro-

neas.

El Contrato Colectivo de Trabajo de 1986, en la revisión del primero de octubre de 1988, sufrió algunos cambios y modificaciones, mismos que a continuación exponemos:

Cabe al respecto hacer la aclaración que las justificaciones que manifiesta la Empresa para la realización de dichos cambios, son en relación a que es necesario adecuarlo a la nueva estructura del Organismo, considerándose los mismos en dos grupos, uno de económicas y el otro de administrativas.

En el Contrato Colectivo de Trabajo de 1986, únicamente se contemplaban cinco ramas de trabajo y en 1988 a la fracción II de la cláusula 4, se le adicionó un párrafo para incorporar una sexta rama, la cual se denominó "Coches Dormitorio y Conexos", de observancia para la Empresa y los trabajadores de esta especialidad.

En la cláusula 5 se adicionó al primer párrafo el título de Coches Dormitorio y Conexos, describiéndose las categorías que componen dicha rama.

La cláusula 7, misma que anteriormente señalamos representa gran importancia para la elaboración del presente trabajo, ya que a nuestro particular punto de vista, significa un medio por el que la Empresa se basa para dar

por terminada la relación laboral de los trabajadores que se encuentran en este supuesto, esto es, significa un medio para despedir a trabajadores encubriéndose en un marco de legalidad.

Al final del primer párrafo, se agregó que los requisitos para ingreso deberán llenarse previamente ante los Departamentos de Personal Regionales, Locales de División y Oficinas Generales, según el caso.

Así también se adicionó la fracción XI, que establece como requisito para ingresar, contar con el certificado de no inhabilitación que expide la Secretaría de la Contraloría de la Federación y que deberá ser gestionada por la Empresa.

Se agregó además la fracción XII para el personal trenista que intervenga directamente en la operación del transporte ferroviario, la obligación de obtener la Licencia Federal Ferroviaria, en cumplimiento del Artículo 29, del Capítulo I, del Reglamento del Artículo 126 de la Ley de Vías Generales de Comunicación.

La cláusula B relativa a los reingresos, en la fracción I se le agregó como requisito el que establece la fracción XII de la Cláusula 7, sin perjuicio de lo que marca la fracción XI de la misma cláusula.

La Cláusula 15, referente a los trabajadores de Confianza, se modificó casi en su totalidad para señalar los criterios de elección y selección del personal de confianza, en algunos de los casos se facilita la elección de personal de libre elección para la Empresa, se agregarán además tres párrafos en la parte final, mismos que son a saber:

" Los Supervisores de Distrito, Sobrestantes de Puentes y Edificios y los seis Secretarios de los Ayudantes de Ajustes Laborales de las Direcciones de Vía y Telecomunicaciones y Personal de Servicios Generales, respectivamente, seguirán conservando su condición de trabajadores escalafonados, hasta en tanto no se lleve a cabo convenio entre Empresa y Sindicato para la conversión a puestos de confianza.

Cuando se tenga la necesidad de cubrir puestos de Confianza en las Regiones, se tomará en cuenta, preferentemente, al personal que labore en la Jurisdicción de que se trate, esto conforme a los criterios de selección establecidos en esta cláusula.

A fin de cumplir los objetivos contemplados en el Programa de Modernización y Desconcentración Administrativa y contar con personal capacitado y calificado que se encargue de ejecutar, bajo esos criterios, las actividades de los puestos de confianza que se requieran, el Or-

organismo ofrecera, a través del Instituto de Capacitación -  
Ferrocarrilera, cursos de capacitación a los trabajadores  
escalafonados que integran las seis ramas de trabajo, para  
la formación de cuadros administrativos, en los diferentes  
niveles de la actividad ferroviaria, buscando establecer -  
convenio con Centros Educativos para ampliar o perfeccio--  
nar la capacitación en su caso.

En la cláusula 89 se adicionó un párrafo que da  
la opción al trabajador que se vea obligado a separarse --  
del servicio por incurrir los Representantes de la Empresa  
en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, ame-  
nazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en -  
contra del trabajador, su cónyuge, padres hijos o hermanos  
dentro del servicio; el trabajador podrá optar entre la --  
indemnización o la jubilación si ya cumple con los requi--  
sitos para ello.

En la cláusula 96, relativa a los despidos re--  
considerados, se agregó que los mismos podrán ser reconsi-  
derados por la Gerencia de Administración de Personal, el  
Departamento Regional de Personal o los Departamentos u --  
Oficinas Divisionales de Personal, tomando en cuenta la --  
hoja de servicios y la antigüedad del trabajador afectado,  
a petición de los Representantes Sindicales acreditados --  
para el efecto.

Además se introdujo la obligación de que previamente a su reinstalación, el trabajador que esté relacionado directamente con la actividad del transporte, deberá obtener la Licencia Federal Ferroviaria a que se refiere - el Reglamento del artículo 126 de la Ley de Vías Generales de Comunicación.

Como ya lo señalamos con anterioridad, este requisito consistente en la Licencia Federal Ferroviaria, -- mismo que deben cubrir los que directamente se relacionen con la actividad del transporte, la Empresa lo ha pretendido manejar a todos los trabajadores que han sido despedidos o a aquellos que se pretenda despedir, aún y cuando no pertenezcan a la rama que se relacione directamente con el transporte.

La cláusula 121, agregó que además del Instituto Mexicano del Seguro Social, la Dirección de Medicina Preventiva del Transporte en los casos de la Licencia Federal Ferroviaria, podrá emitir dictámen de incapacidad parcial o permanente, así mismo, la cláusula 122 sufrió igual modificación que la anterior, solamente por cuanto se refiere a incapacidades de origen no profesional. Estas cláusulas como ya se dijo anteriormente, la Empresa las ha --- utilizado indistintamente, tanto para las personas que se relacionan directamente con el servicio de transporte, así como para cualquier trabajador, aunque sus servicios no --



tengan esta característica.

Existen además modificaciones a un gran número - de cláusulas, las cuales no señalamos por no tener rela--- ción directa con el tema motivo de este trabajo.

Las modificaciones que sufrió el Contrato Colec--- tivo de Trabajo en la revisión del primero de octubre de - 1990, al igual que la anterior se dividieron en dos grupos un grupo de económicas y el otro de administrativas.

En lo económico se pretendieron mejoras en bene--- ficio de los trabajadores en servicio y para los jubilados en relación con las cláusulas administrativas, se persi--- guió una mejor y más eficiente operación de los servicios que presta el Organismo.

La Cláusula 15, que se refiere a los empleados - de confianza, nuevamente sufre modificaciones en su conte--- nido y se acondiciona en la forma de selección del perso--- nal, además de que se crea un gran número de plazas para - profesionistas, las cuales serán de libre elección para la Empresa, como se aprecia en los casos siguientes:

30.1 Se crea el Departamento de Seguridad Social y los profesionistas se elegirán libremente conforme a lo establecido en la cláusula 17, la cual a la letra dice:  
" Los profesionistas titulados, reconocidos como de con--- fianza en la cláusula 15, serán designados por la Empresa

libremente, prefiriendo en igualdad de circunstancias en primer término al personal en servicio y, en segundo, a los hijos de los trabajadores. La empresa se compromete a hacer del conocimiento del Sindicato, las vacantes que se susciten, por su parte el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, se compromete a proporcionar a la Empresa, una lista de trabajadores profesionistas que aspiran a prestar sus servicios en la misma; el resto de los puestos de confianza que no sean de libre elección, en los términos de la cláusula 15, se cubrirán con personal en servicio, siempre que reúna los requisitos siguientes:

- a) Antigüedad no menos de cinco años de servicios efectivos.
- b) Hoja de servicios satisfactoria.
- c) Competencia reconocida en los puestos que haya desempeñado.

En lo futuro no se designarán profesionistas que no tengan el título correspondiente ".

31.1 Los Jefes de Departamento, se seleccionarán del personal en servicio activo de la Empresa, que cuente con título profesional. En caso contrario, libremente conforme a lo establecido en la cláusula 17.

En la fracción X de la Subdirección General de -

Planeación y Sistemas, inciso C, página 131, del Contrato Colectivo de Trabajo de 1990, referenta a la Gerencia de Estadísticas y particularmente a los puestos de Analistas, Analistas Auxiliares, y Auxiliares de Analistas, así como a los Jefes de Oficina de Estadísticas; se compacta y puntualiza su forma de selección y se agrega que en caso de que el personal escalafonado del Organismo no reúna los requisitos del puesto, se elegirán libremente conforme a lo dispuesto en las cláusulas 17 y 26 del mismo ordenamiento.

Esta cláusula sufre de igual modo un gran número de cambios, en los cuales se autoriza la libre elección del personal de confianza.

La cláusula 131, especifica claramente los puestos que requieren para el desempeño de sus funciones la expedición de la Licencia Federal Ferroviaria.

Resulta de gran importancia esta designación, en virtud de que en el Contrato Colectivo anterior, no se especificaba qué trabajadores tenían que cubrir esta característica y este hecho facilitaba a la Empresa solicitar a cualquier trabajador la expedición de dicha Licencia.

Aún y cuando existen en gran número modificaciones al Contrato Colectivo de Trabajo, no se consideran de interés para el tema que nos ocupa, motivo este por el que

no es necesario hacer mención a las mismas.

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

1. El partido liberal al proclamar ideas que daban confianza, seguridad y que dignificaban al trabajador, fijó -- las bases que permitieron en el futuro la creación del principio de la Estabilidad en el Empleo.
2. La explicación que se realiza en favor de las garantías sociales consagradas en la Constitución de 1917, en sus artículos 123, 27 y 28, han cambiado la mentalidad en las relaciones obrero-patronales, resultando una evolución en la manera de pensar así como en el trato tanto a empleadores como en empleados, logrando una relación de cooperación y equilibrio entre el capital y el trabajo.
3. La Estabilidad en el Empleo, en la actualidad es un derecho relativo a los trabajadores, mediante el cual se pretende que el trabajador tenga la seguridad de conservar su fuente de trabajo, mientras desempeñe con -- eficiencia el mismo.
4. El principio de la estabilidad del trabajo es un derecho de nueva creación, que en la actualidad se encuentra en estado de desarrollo, es decir, es un derecho -- inconcluso que requiere de mejoras para su aplicación.
5. La permanencia de los trabajadores en su empleo (prin-

cipio de la estabilidad del empleo), constituyó un objetivo fundamental del derecho del trabajo.

6. La estabilidad del empleo provoca en el trabajador un sentimiento de libertad para elegir su profesión, de igualdad ante los factores de la producción y con ello se dignifica su calidad como persona.
7. El principio de la estabilidad del empleo está debidamente fundamentado en las fracciones XXI y XXII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo y en las Cláusulas 96 y 106 del Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero.
8. En la actualidad existe un terrible crecimiento del desempleo, por lo que el principio de la estabilidad en el trabajo adquiere mayor importancia.
9. En los Ferrocarriles Nacionales de México los despidos y disciplinas buscan la corrección de los trabajadores con un carácter educativo.
10. Las causales de despido que señala el Contrato Colectivo de Trabajo, otorgan mayor elasticidad a los trabajadores para no incurrir en las mismas, esto es, el principio de la estabilidad se ha extremado en los Ferrocarriles Nacionales de México.

11. Los Ferrocarriles Nacionales de México establecen una modalidad que protege el empleo de sus trabajadores, - siendo ésta la que señala la cláusula 96 del Contrato Colectivo de Trabajo, y es el caso de los despidos --- llamados reconsiderados.
  
12. Los trabajadores ferrocarrileros han aportado grandes progresos a la clase trabajadora del país y han con--- tribuido al mejoramiento del derecho del trabajo, como es el caso del artículo 161 de la Ley Federal de Tra--- bajo que tiene como raíz al Contrato Colectivo de Tra--- bajo.
  
13. Los Logros laborales adquiridos por los trabajadores - ferrocarrileros a través de su historia de luchas sin- dicales, en la actualidad se han visto derrumbados por motivo de las modificaciones al clausulado del Contra- to colectivo, que permiten mayores facilidades a la -- Empresa para dar por terminada la relación laboral.
  
14. La Desconcentración de Funciones del Organismo a las - Regiones, provoca en los trabajadores ferrocarrileros incertidumbre en relación con la conservación de su -- fuente de trabajo.
  
15. El Programa de Modernización, Austeridad, Racionalidad y Disciplina Presupuestaria, implantado por el Gobier- no Federal para las Entidades Paraestatales, se ha ---

convertido en otro medio por el cual se ve en peligro la permanencia de los trabajadores dentro de estas Dependencias.

16. La modificación de puestos de escalafón a puestos de confianza que está realizando la Empresa Ferroviaria, ocasiona que la misma tenga la posibilidad de terminar con la relación laboral de los trabajadores de confianza, ya que como se mencionó anteriormente éstos adolecen de las garantías de seguridad en la conservación de su trabajo.
17. La inestabilidad laboral que sufren gran parte de trabajadores en las Empresas, se debe generalmente a la flexibilidad de los Sindicatos.
18. Nuestra Ley Federal del Trabajo es omisa en cuanto a sanciones, para el caso de los Sindicatos que incumpliendo con su finalidad primordial que es la de proteger los intereses de los trabajadores, son éstos mismos los que conjuntamente con la Empresa, fijan las bases que atentan en contra de los intereses de sus agremiados.
19. Los cambios en la Dirección de las Empresas y en particular de las Paraestatales, ocasiona que los nuevos dirigentes se hagan acompañar por su camarilla de Asesores, éstos a su vez requieren de la ayuda de perso-



nas de su confianza y así sucesivamente, motivo éste - que ocasiona un crecimiento desproporcionado de trabajadores que saturan las nóminas salariales y a veces - la creación de puestos innecesarios.

20. No obstante lo anterior, el trabajador ferrocarrilero se ha distinguido a lo largo de la historia del país - por ser gente trabajadora, de lucha, que respeta y se enorgullece de pertenecer a esta Empresa, gente noble y verdaderos especialistas que han adquirido sus conocimientos a través de experiencias adquiridas mediante una larga práctica; por eso el rielero siempre será rielero y, aún reducido, conserva el apoyo a su fuente de trabajo y la esperanza de volver.

21. Las Empresas dependientes del Gobierno Federal constantemente sufren cambios de directivos, repercutiendo esto en el desarrollo de las mismas, toda vez que cada nuevo dirigente implementa un sistema de trabajo propio y debido al tiempo de duración en el cargo asignado (en ocasiones muy limitado), no es posible cumplir con los programas establecidos. En consecuencia, es nuestra opinión al respecto que a dichos funcionarios se les otorgue la administración de una empresa, por un periodo razonable que permita la continuidad y el progreso en los servicios y actividades a que está destinada.

Ferrocarriles Nacionales de México y el Sindicato de  
Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana,  
octubre 1986, 1988 y 1990.

#### ECONOGRAFIA

Revista Mexicana del Trabajo, publicación mensual de la  
Secretaría del Trabajo y Previsión Social, junio 1967.

TELLEZ PIZARRO, MARIANO. Apuntes Históricos sobre los Ferrocarriles de la República Mexicana, Biblioteca Técnica Ferrocarrilera 46, México 1906.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Teoría Integral, Tomo I, 2ª. Edición, Editorial Porrúa, México 1979.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Teoría Integral, Tomo II, 2ª- Edición, Editorial Porrúa, México 1979.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral, 6ª. Edición, Editorial Porrúa, México 1985.

#### LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, impresa en los Talleres Gráficos de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, 1988

Nueva Ley Federal del Trabajo.- Editorial Teocalli, 19ª. edición, editorial Trillas, México 1992.

Contratos Colectivos de Trabajo, celebrado entre

D.F.. Traducción al Español por Editorial Progreso, 1978.

GONZALEZ ROA, FERNANDO. El Problema Ferrocarrilero y la Compañía de los Ferrocarriles Nacionales de México, Ediciones de la Liga de Economistas Revolucionarios de la República Mexicana, A.C., 2a. Edición, México 1975.

ITALO MORALES, HUGO. La Estabilidad en el Empleo, 1a. Edición, Editorial Trillas, México 1990.

MOZART RUSSOMANO, VICTOR y MIGUEL BERMUDEZ CISNEROS. El Empleado y el Empleador, Cárdenas Editor y Distribuidor, Calle 9, 1197, col Aguilera, México 1990.

MOZART RUSSOMANO, VICTOR. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, Cárdenas Editor y Distribuidor, Calle 9, 1197, col. Aguilera, México 1989.

ORTEGA, MAXIMINO. Bosquejo de la Historia del Movimiento Ferrocarrilero (1890-1973), Serie Materiales de Estudio Cuaderno 2, Centro de Estudios Políticos, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, México 1979.

ORTIZ HERNAN, SERGIO. La Expropiación Ferroviaria del Presidente Cárdenas, 1a. Edición, México 1987.

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

A ALZATI, SERVANDO. Historia de la Mexicanización de los Ferrocarriles Nacionales de México, México, D. F., 1946.

CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. 35 Lecciones de Derecho Laboral, Edit. Trillas, México 3a. Edición 1983.

DE BUEN, NESTOR L. Derecho del Trabajo, Tomo Primero, Conceptos Generales, 4a. Edición, Edit. Porrúa, México 1981.

LA CUEVA, MARIO DE. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales, 8a. Edición, Edit. Porrúa, México 1982.

DE FERRARI, FRANCISCO. Derecho del Trabajo, Parte General. Vol. 1, Teoría y Nociones Generales del Derecho del Trabajo, 2a. Edición, Ediciones Palma, Buenos Aires, 1976.

GUERRERO, EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo, 14a. Edición, Editorial Porrúa, México 1984.

ENGELS, FEDERICO. El Papel del Trabajo en la Transformación del Mono Hombre, Ediciones de Cultura Popular, S.A., México,