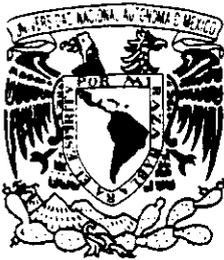


197



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
CAMPUS ARAGON

TERMINACIÓN COLECTIVA DE LAS  
RELACIONES DE TRABAJO EN  
FERROCARRILES NACIONALES  
DE MEXICO

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
**P R E S E N T A :**  
**ROGELIO HEREDIA RAMIREZ**

ASESOR:

LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ  
LIC. MANUEL MORALES MUÑOZ  
LIC. DAVID ROMERO HERNANDEZ

283724

México

2000



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 esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

A mi Universidad: Por brindarme la oportunidad de ser alguien en la vida.

A todos mis seres queridos: Porque en ellos encontré la fuerza para concluir este trabajo.

A mis padres: Por haberme formado y alentado para enfrentar la vida.

A todas las personas: Que con sus palabras de aliento me motivaron para no quedarme en el camino.

# TERMINACION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO.

## INTRODUCCION.

### CAPITULO I

#### MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES

1.1 Derecho Colectivo del Trabajo.....	3
1.2 Asociación, Sindicato y Coalición.....	8
1.3 Relación de Trabajo.....	19
1.4 Suspensión de la Relación de Trabajo.....	21
1.5 Rescisión de la Relación de Trabajo.....	25
1.6 Terminación de la Relación de Trabajo.....	28
1.7 Contrato Colectivo.....	30

### CAPITULO II.

#### ANTECEDENTES DE FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES FERROCARRILEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA.

2.1 Origen y Evolución de los Ferrocarriles.....	38
2.2 La Sindicalización de los Trabajadores.....	51

## CAPITULO III.

MARCO LEGAL DE LA TERMINACION COLECTIVA DE LAS  
RELACIONES DE TRABAJO.

3.1 Causas de Terminación en la Ley Federal del Trabajo.....	68
3.2 En el Contrato Ferrocarrilero.....	72
3.3 Responsabilidad por la Terminación de las Relaciones Colectivas.....	76

## CAPITULO IV.

TERMINACION DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO EN  
FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO.

4.1 Las causas reales.....	81
4.2 El Sindicato como parte del Proceso de Privatización.....	88
4.3 La necesidad de un Contrato Ley.....	91

CONCLUSIONES.....	98
-------------------	----

## BIBLIOGRAFIA.

## INTRODUCCION.

El tema de tesis de este trabajo, será el de abordar el aspecto de la Terminación de las Relaciones Colectivas de Trabajo en la empresa Ferrocarriles Nacionales de México; señalaremos que la causa de terminación de dichas relaciones, fue extralegal y no se actualizó la causal de fuerza mayor o caso fortuito. Si no por el contrario, la causa que debió ser la aplicable es la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, ambas contenidas en el artículo 434 fracción I y II de la Ley Laboral.

Asímismo analizaremos, que la causa real y extralegal de la terminación de estas relaciones colectivas, fue la concesión del Sistema Ferroviaria al capital social y privado; como consecuencia de la Reforma Constitucional al párrafo cuarto del artículo 28, que facultó a la Secretaria de Comunicaciones y Transportes para este efecto.

Con motivo de lo anterior, propondremos se adicione la fracción II del artículo 434, o en su caso se incluya una nueva fracción o causal; en la que se contemple como causa de terminación, el aspecto de la privatización o concesión al capital privado en empresas de participación estatal; esto derivado de la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

El desarrollo de este trabajo de investigación, se comprenderá en la siguiente manera: En el primer capítulo, se analizara el marco conceptual y las generalidades de conceptos como el Derecho Colectivo, Asociación, Sindicato y Coalición; lo que es la Relación de Trabajo, la Suspensión, Rescisión y Terminación de la relación Laboral, así como el Contrato Colectivo de Trabajo.

En el segundo capítulo, abordaremos el origen y evolución de los Ferrocarriles Mexicanos, hasta la creación del Organismo Ferrocarriles Nacionales de México; paralelamente hablaremos de los orígenes de la Sindicalización de los trabajadores ferrocarrileros, hasta la constitución del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana; estos dos aspectos, comprendidos en el marco histórico de su evolución.

El tercer capítulo corresponderá, al Marco Jurídico de la terminación de las Relaciones Colectivas según lo establece la ley; para lo cual analizaremos las diversas causales contenidas en el artículo 434 de la Ley, las causas en el Contrato ferrocarrilero, así como la Responsabilidad del patrón al aprobarse la Terminación de las Relaciones Colectivas por cualquiera de las causas analizadas.

Finalmente en el cuarto capítulo, relativo a la Terminación de las Relaciones Colectivas de Trabajo en Ferrocarriles Nacionales de México; hablaremos de las causas reales de la terminación en esa empresa, así como la participación del Sindicato Ferrocarrilero en el Proceso de Privatización y, por último, señalar la necesidad de la celebración de un Contrato Ley en esa Industria concesionada al capital privado; en la que, ante la existencia de diversas empresas dedicadas a la explotación de esta Industria, se hace necesario establecer para todos los trabajadores de estas empresas, las condiciones de trabajo y las prestaciones mínimas de acuerdo a la especialidad.

## CAPITULO I

### MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES.

Para la comprensión del presente trabajo de tesis es importante iniciar este primer capítulo, conociendo las generalidades de los conceptos que permitirán comprender que son las Relaciones Colectivas de Trabajo.

Como antecedente, creemos conveniente señalar, que la evolución social del hombre dentro de un estado de derecho, ha significado una cruenta y cruda batalla del hombre contra el hombre, el más fuerte contra el más débil, el débil siempre con el sueño anhelado de liberarse del poder del más fuerte; todo ello, reflejado en la propiedad privada, el poder económico y político, en suma, la explotación del hombre por el hombre; de ahí que los débiles siempre buscan unirse para lograr la nivelación de fuerzas y se reconozcan sus derechos en todos los aspectos sociales.

En la parte de la rama del Derecho que nos ocupa, el Derecho del Trabajo, ha sucedido lo mismo, el hombre trabajador, ha permanecido en lucha constante para que el patrón, reconozca y acepte sus derechos de libertad, seguridad en el trabajo y una vida decorosa entre otros.

Después de nuestro anterior comentario y entrando al primer punto de este capítulo, señalamos que, reconocido el derecho del trabajo en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, facilitó a los trabajadores la búsqueda de un equilibrio entre el trabajo y el capital, dándose la posibilidad de las Relaciones Colectivas de Trabajo.

#### 1.1.- DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

La mayoría de los estudiosos del Derecho del Trabajo, en ocasiones se encuentran con obstáculos terminológicos al tratar de definir al Derecho Colectivo del Trabajo, para algunos, el concepto de Derecho Colectivo del Trabajo, implica hacer una distinción entre derecho individual y derecho colectivo, distinción que para otros no es relevante; de ahí que señaláremos algunas definiciones que consideramos son las más adecuadas.

El destacado maestro Nestor de Buen Lozano, define al Derecho Colectivo del Trabajo señalando que es "el capitulo del derecho del trabajo que establece los cauces institucionales de la lucha de clases"<sup>1</sup>. Definición que, reconoce, refleja una tendencia social y política que no podrá ser admitida por quienes niegan la existencia de la lucha de clases.

Para el citado autor, el Derecho Colectivo, busca la niveiación de las fuerzas sociales, mediante el reconocimiento a los organismos de representación clasista; el establecimiento de sistemas normativos adaptados a las situaciones particulares de las empresas y, el reconocimiento estatal de la autodefensa proletaria. Fines estos que se expresan en las tres instituciones fundamentales del Derecho Colectivo en México: El Sindicalismo, la Contratación Colectiva y el Derecho de Huelga; y señala que "un poco enfrente de las tres instituciones fundamentales y recogiendo particularmente los intereses patronales, en el Derecho Colectivo se regulan otras instituciones que, en cierta medida, son compensatorias. Al sindicalismo se antepone, con evidente menor relieve, el sindicalismo patronal. Al contrato colectivo, el reglamento interior de trabajo. Al derecho de huelga, el conflicto colectivo de carácter económico que puede traducirse en la modificación, suspensión o terminación colectiva de las relaciones de trabajo"<sup>2</sup>.

Por otro lado el maestro Mario de la Cueva, define al Derecho Colectivo como, "Los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos del trabajo"<sup>3</sup>. Definición que al igual a la de otros autores encierra fundamentalmente el aspecto de la lucha social.

Comenta el citado autor, que el movimiento obrero nació como un instrumento de la lucha de la clase trabajadora en contra del capital con finalidades diversas:

---

(1).- De Buen Lozano, Nestor Derecho del Trabajo. T. II Duodécima Edición Editorial Porrúa. México, 1976. Pag. 931.

(2).- Ibidem, p. 580,581

(3).- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo . T. II, segunda Edición , Porrúa México 1979, pag. 682

Primeramente, conquistar su derecho a la existencia-libertad sindical y reconocimiento de los sindicatos de los trabajadores-en segundo término, romper el principio de que toda controversia debía someterse al conocimiento y decisión de los Tribunales Estatales-reconocimiento del derecho de huelga como un procedimiento legítimo para buscar la autocomposición del conflicto-y en tercer lugar, superar la concepción del contrato de arrendamiento de servicios e imponer la fijación bilateral-contratos y convenciones colectivas-de condiciones de trabajo para todas las personas de un gremio, del personal de una empresa o de los trabajadores de una rama de la industria. Y señala de la cueva " De ahí que el Derecho Colectivo sea un derecho político, porque equivale a la conquista de un poder social, que se impuso al capital y a su estado para crear el derecho que habría de regular un tipo nuevo de relaciones sociales"<sup>4</sup>

Por otro lado el autor refiere, que nadie ha abordado la cuestión relativa a si el Derecho Colectivo del Trabajo se integra en la declaración Constitucional y en la Ley con principios o beneficios mínimos intocables, pero susceptibles de superarse. En este sentido comenta, que es de rechazarse cualquier respuesta negativa que pretendiera en alguna forma, hacer del Derecho Colectivo un estatuto no regido por los principios generales del Derecho del Trabajo; y con mayor razón rechazar la tesis que condujera a la posibilidad de introducir limitaciones a los derechos colectivos del trabajo, ya que al contrario, se debe buscar la posibilidad de ampliar esos derechos, lo anterior, porque el Derecho Colectivo del Trabajo es parte del Derecho del Trabajo y, consecuentemente, comparte sus caracteres esenciales.

De acuerdo al maestro de la Cueva, el sindicato, la negociación y contratación colectiva y la huelga, son la trilogía del Derecho Colectivo del Trabajo, y ninguna de las tres figuras podría faltar, porque desaparecería el principio básico y creador del derecho colectivo, la libertad sindical, principio que dio motivo a las instituciones de la trilogía y que componen la unidad del Derecho Colectivo de Trabajo.<sup>5</sup>

---

(4).- Ibidem, p. 213-217 .

(5).- Cfr. p, 217-218.

Por su parte Santos Azuela Hector, al referirse al Derecho Colectivo del Trabajo comenta "que la consolidación de la sociedad capitalista, escenario actual de la lucha de clases y del surgimiento del proletariado, sector que organizado, arranco al mundo individualista el reconocimiento, primero, de los llamados derechos sindicales: asociación profesional, negociación colectiva de trabajo y huelga, y con posterioridad, un estado protector y dignificador de los derechos obreros: el régimen individual de las relaciones de trabajo y la seguridad social"<sup>6</sup>

Este autor al citar a Mascaro, quien define a esta disciplina como "la rama del derecho del trabajo que regula las organizaciones sindicales, su estructura, sus relaciones, en cuanto que presentan las categorías profesionales y económicas, así como los conflictos colectivos"<sup>7</sup> De igual manera, Santos Azuela señala que aunque ha sido altamente cuestionable el espíritu socializante del Derecho Colectivo del Trabajo, en su concepto lo describe como "la disciplina jurídica que tutela, protege y reivindica tanto a los trabajadores como a los económicamente débiles, para que procuren la realización de su destino histórico que es la socialización de la existencia humana"<sup>8</sup>

La concepción del Derecho Colectivo del trabajo que nos da el citado autor, igualmente contiene el aspecto fundamental de la lucha social, aunque Santos Azuela, es escéptico, con respecto a poder aceptar que la instauración del Estado socialista o la sociedad sin clases pueda provenir o encontrarse apoyada dentro del orden jurídico, y en la especie del derecho colectivo, de una sociedad libre de cambio; opinión que a nuestro juicio contradice un poco la concepción que hace del Derecho Colectivo del trabajo, el cual se ha sustentado en la permanente lucha social entre trabajadores y patrones en busca del equilibrio.

---

(6).- Santos Azuela, Hector. Derecho Colectivo del Trabajo. 1ª. Edición, Porrúa México, 1993, p.334.

(7).- Ibidem, p. 2

(8).- Ibidem, p.3

Así comprendido lo anterior, el autor que nos ocupa, señala que en rigor y en favor de un mejor conocimiento, es necesario dejar claro que esta disciplina debe ser denominada derecho sindical, ya que el Derecho Colectivo del Trabajo, se origino y respondió a las exigencias y fue concebido en función de la experiencia jurídica de las agrupaciones profesionales obreras, fiel expresión de los actuales sindicatos, nació de la acción articulada del sector obrero para consolidar sus asociaciones de defensa y lucha contra la explotación, el abuso de la sociedad y el Estado liberal.

Por otro lado la Ley Federal del Trabajo, sin darnos una definición específica, de lo que es el Derecho Colectivo del trabajo, y de acuerdo a la trilogía antes señalada por los estudiosos de la materia, regula al sindicato, la contratación colectiva y la huelga, respectivamente en él título séptimo y octavo.

De lo que hemos señalado hasta esta parte, debemos concluir que el Derecho Colectivo de Trabajo parte de la lucha de clases, es el logro de la unidad proletaria y la exigencia para que tanto sus agrupaciones de resistencia, como sus formas de lucha social sean reconocidas por el Estado; de ahí que reconocida la fuerza social de la clase trabajadora, mientras no exista un verdadero equilibrio entre el capital y el trabajo, el Derecho Colectivo resulta un hábil instrumento validado por el Estado para controlar los fenómenos sociales.

Mucho se comenta y estamos de acuerdo, que la asociación no es una creación del derecho, la idea del hombre de asociarse, la ha expresado de muy diferentes maneras a lo largo de la historia, basta recordar, que no se puede concebir al hombre solo; la necesidad de buscar y convivir con su especie despertó en un principio, el instinto de defensa frente a los elementos de la naturaleza y frente a otros hombres.

En la materia que nos ocupa, todas las formas asociativas del hombre relacionadas con el trabajo, demuestran la naturaleza sociable y la necesidad de unirse para no naufragar en el mar del más poderoso. De ahí que la actividad del hombre encuentra un motivo fundamental para constituirse en grupo.

## 1.2. - ASOCIACIÓN, SINDICATO, COALICIÓN.

Como primer concepto de este punto, el maestro Mario de la Cueva, comenta que para analizar el concepto de asociación, es necesario referirse al derecho de reunión, derechos públicos, que adquirieron una significación particular al constitucionalizarse en algunas de las declaraciones de los derechos del hombre de los últimos dos siglos; estos derechos fueron reconocidos en el artículo noveno de la Constitución de 1857, como dos de los derechos del hombre y pasaron con el mismo número a la Carta Magna que actualmente nos rige. <sup>9</sup>

El destacado jurista señala que “ la reunión es un agrupamiento momentáneo de personas, constituido para pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones o concertar la defensa de intereses”<sup>10</sup>. Concepción que en resumen hace el autor al citar las definiciones de Maurice Hauriou y Georges Bordeau. Nos explica que si consideramos la relación entre las dos instituciones paralelas, debe notarse que la reunión, agrupamiento momentáneo, es el precedente obligado de la asociación.

De acuerdo a lo anterior, el citado autor nos da su concepto diciendo que la “asociación es una unión permanente de personas, constituida para la realización de un fin distinto al reparto de utilidades”<sup>11</sup>. Concepto que al analizarlo, deja excluidas a las asociaciones que se proponen obtener y repartir utilidades, porque esta intención las transforma en instituciones de derecho privado.

Por otra parte el artículo 9° de nuestra Constitución Política consagra lo siguiente:

No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito... No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta, una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencia o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.

---

(9).- Cfr. Ibidem, p. 234

(10).- Ibidem, p. 235

(11).- Ibidem, p. 238

Como se puede apreciar del contenido del artículo citado, en efecto la reunión y la asociación son derechos paralelos.

Las diversas opiniones de los estudiosos coinciden en señalar, que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, contiene en dos de sus disposiciones fundamentales, la referencia a la asociación en general y a la asociación profesional. En el artículo 9º que antes transcribimos, se consigna la primera: y en la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 se menciona la segunda al señalar " tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales etc."

Nos preguntamos al igual que los estudiosos del derecho, si una es consecuencia de la otra.

Néstor de Buen, al citar a De la cueva, a quien consideramos una opinión autorizada, señala que, sin dejar de reconocerles identidad social, entre ambos derechos existen diferencias, resultando importante señalar:

El derecho general de asociación pertenece a todos los hombres y constituye una garantía individual. El derecho de asociación profesional pertenece a los trabajadores "para con los miembros de su misma clase social" es un derecho de clase.

El derecho de asociación profesional es un derecho "especial", mientras que el derecho de asociación es un derecho "general".

**EL derecho de asociación no sería bastante, por sí mismo. Es preciso obligar a los empresarios a que traten con las asociaciones obreras, y se puede lograr ya sea mediante la huelga, o bien mediante la imposición legal de la obligación, a cargo del empresario, de tratar con el organismo profesional.**

El derecho de asociación es un derecho frente al Estado, en tanto que el de asociación profesional "es el derecho de una clase social frente a la otra", aún cuando también es derecho frente al Estado, implica una obligación de tolerar, a cargo de la otra clase, que no puede derivarse del simple derecho de asociación.

Concluye que el derecho establecido en el artículo 9° constitucional "es el derecho universal del hombre a asociarse con los demás, mientras que el previsto en la frac. XVI del Apartado "A" del art. 123 es un "derecho de clase cuya finalidad es conseguir el mejoramiento en las condiciones de vida de los trabajadores".<sup>12</sup>

Por otra parte la enciclopedia jurídica Omeba se refiere a la asociación en general en este sentido: "Es la acción y el efecto de asociarse, ó sea de unirse dos o más personas con una finalidad determinada, que puede ofrecer muy diversos aspectos o intenciones: políticas, religiosas, benéficas, culturales, profesionales, mercantiles, etc. La asociación como hecho, ya que no como derecho, puede incluso, perseguir fines que en las leyes penales llegan a constituir una figura delictiva".<sup>13</sup>

Y a decir de la asociación profesional señala: "La unión de varias personas que perteneciendo a la misma categoría, se unen con el fin de desenvolver colectivamente una acción jurídica para la tutela de sus intereses y los de la categoría".<sup>14</sup>

Consideramos que establecido ya, lo que se entiende por asociación en general y asociación profesional, y que de acuerdo a las opiniones de los doctos en la materia, señalamos que el derecho de asociación profesional es el antecedente obligado del sindicato, concepto al cual nos referiremos en esta parte.

---

(12).- Ob Cit. T. II, p. 608-609

(13).- Enciclopedia Jurídica OMEBA, T. I, p. 842. Editorial Bibliografica Argentina S.R.L.

(14).- Ibidem, T. III, p. 853

El ejercicio del derecho de asociación profesional, por parte de los trabajadores para la obtención de un fin común, de acuerdo a la ley, exige un acto de voluntad de parte de estos, los que deciden la constitución de un sindicato; este acto de voluntad deriva precisamente de la libertad del hombre (trabajador), de ejercer los derechos individuales ó colectivos que establecen en su favor tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo.

Por nuestra parte señalamos que los orígenes del sindicato y la sindicalización de los trabajadores, de acuerdo a los especialistas en la materia, tienen como antecedente la Revolución Industrial y el producto del desarrollo capitalista; el derecho a la sindicalización es esencialmente un derecho colectivo de clase y la institución del sindicato, intenta lograr en la unidad de los trabajadores, la fuerza que les permita equilibrar su poder con el del empresario.

Mario de la Cueva comenta que en nuestro derecho, "en el periodo constitucionalista, la ley de Veracruz de Agustín Millán de 6 de Octubre de 1915 uso las dos denominaciones, asociación profesional y sindicato, pero definió a la primera como asociación civil y al segundo como institución laboral. Continúa comentando que podría creerse que los redactores de la fracción XVI del artículo no quisieron comprometerse, por lo que hablaron de sindicatos, asociaciones profesionales, etc. La ley del Trabajo del Estado de Veracruz de 14 de enero 1918 mencionó únicamente al sindicato, terminología que fue adoptada por la mayoría de las leyes de las entidades federativas. En el proyecto Portes Gil de 1928, se encuentran otra vez los dos términos asociación y sindicato en el art. 283, sin embargo en el curso de la reglamentación aparece exclusivamente el segundo. Por último él título cuarto artículos 235 y siguientes del proyecto de la Secretaría de Industria, uso invariablemente la denominación de sindicato. Esta misma solución se adopto en la ley de 1931 al igual que la de 1970".<sup>15</sup>

De lo señalado por el maestro de la cueva, habremos de entender que para no incurrir en confusiones terminológicas, debido a las diversas denominaciones, ésta institución debe ser conocida como Sindicato.

---

(15).- Ob cit. T II, p. 249

Al consultarse las obras de los estudiosos de la materia, respecto del concepto sindicato, nos damos cuenta que nos remiten a lo que consigna la ley Laboral en su artículo 356, consignándose como “La asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus propios intereses. Por otra parte el artículo 357 establece que “Los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa”

Nestor de Buen nos comenta que, “no obstante el texto de la ley, la naturaleza misma del sindicato, su origen, su desarrollo histórico y los fines que se propone dentro del contexto de la lucha de clases, llevan a la conclusión de que el sindicalismo solo puede entenderse como un derecho colectivo”<sup>16</sup>

En relación a esta naturaleza, entendemos, según lo explica el autor, de acuerdo al artículo 364 de la de la materia, la constitución de un sindicato es, en términos de la Teoría General del Derecho, un negocio jurídico colectivo que exige la concurrencia de, por lo menos, veinte trabajadores en servicio activo ó de tres patrones. Esto significa en opinión del autor, que no es posible jurídicamente, ejercer individualmente el derecho a constituir sindicatos. <sup>17</sup>

Por otro lado, la diversidad de opiniones de los autores y la propia ley laboral, confluyen en el sentido de que, el sindicato requiere para su existencia de diversos elementos ó requisitos que señalaremos en forma general, clara y comprensible.

En cuanto a las personas, aunque los sindicatos pueden ser patronales, lo que de hecho no sucede ni se reconoce en el ejercicio de este derecho colectivo; la característica sindical en México reside en la agrupación de los trabajadores, que **además** corresponde al origen histórico de la necesidad de contrarrestar, el poder económico del patrón.

---

(16).- Ob cit. T. II, p. 618 .

(17).- Ibidem, Cfr. p. 618

En cuanto a la finalidad del sindicato en el derecho mexicano, esta fundamentalmente reside, en servir de instrumento para la defensa de los intereses de los trabajadores, en las relaciones obrero-patronales, lo que significa una actuación de carácter económico social de reivindicación obrera que eleve la condición de vida de los trabajadores y se obtengan mejores salarios, capacitación técnica, etc.

En este sentido Nestor de Buen comenta, que la finalidad esencial del sindicato obrero, consiste en la celebración de contratos colectivos de trabajo.<sup>18</sup>

Por nuestra parte comentamos, que en atención a lo anterior, el sindicato representara siempre el interés profesional de los trabajadores en la empresa, y por medio de los contratos se regularan las relaciones colectivas de trabajo en la empresa.

En cuanto a su constitución, ya hemos señalado, que el sindicato debe formarse con un número de 20 trabajadores en activo como mínimo, siendo conveniente señalar, que la ley señala, que se tomaran en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.

En este sentido, reuniéndose el requisito del mínimo de trabajadores para la constitución del sindicato, la ley laboral en su artículo 359 dispone: "Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción"

En relación al contenido del citado artículo y como un elemento formal, el autor Juan B. Climent señala que "En la asamblea constitutiva del sindicato reside el órgano supremo para la normatividad del mismo. En ella se origina el nacimiento del sindicato y los estatutos aprobados por la asamblea constituyen el ordenamiento jurídico que regula la vida de la organización"<sup>19</sup>

---

(18).- Cfr. p. 618

(19).- Climent Beltrán, Juan B. Derecho Sindical, primera edición, Naucalpan, Edo. Mex. 1994, p. 79

De acuerdo a lo anterior y según lo dispone la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 371, los estatutos de los sindicatos deberán contener:

- I.- Denominación que los distinga de los demás;
- II.- Domicilio;
- III.- Objeto;
- IV.- Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;
- V.- Condiciones de admisión de miembros;
- VI.- Obligaciones y derechos de los asociados;
- VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias;
- VIII.- Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurran las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.  
Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección por lo menos;
- IX.- Procedimientos para la elección de la directiva y número de sus miembros;
- X.- Periodo de duración de la directiva;
- XI.- Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes patrimonio del sindicato;
- XII.- Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;
- XIII.- Época de presentación de cuentas;
- XIV.- Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y
- XV.- Las demás normas que apruebe la asamblea.

**Cumplidas estas formalidades, los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado, según el artículo 365 de la ley en cita:**

- I.- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II.- Una lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
- III.- Copia autorizada de los estatutos; y
- IV.- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los Documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Por otro lado, el artículo 366 de la ley de la materia, dispone que el registro de los sindicatos podrá negarse únicamente:

- I.- Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
- II.- Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y
- III.- Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes, a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes a expedir la constancia respectiva.

El registro del sindicato y su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.

El registro del sindicato, puede cancelarse según se señala en el artículo 369 de la ley laboral, por los siguientes motivos:

- I.- En caso de disolución; y aquí señalamos que, será el voto de las dos terceras partes de sus miembros quienes lo decidan, en asamblea extraordinaria.

II.- Por dejar de tener los requisitos que exige la ley; es decir entre otras cosas nosotros primordialmente destacamos, que ya no se cuente con el mínimo de trabajadores que se exige y porque no se cumpla con la finalidad prevista en la ley o se cumpla el término señalado en los estatutos del propio sindicato.

En otro aspecto, según lo regula la ley laboral en el artículo 360, los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- I.- Gremiales, y son los formados por los trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- II.- De empresa, y son los que forman los trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;
- III.- Industriales, y son los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;
- IV.- Nacionales de Industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y
- V.- De oficios varios, y son los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

De acuerdo a lo que hemos señalado, legalmente constituido el sindicato, es necesario referirnos a su autonomía, que en este sentido implica autodeterminación, la posibilidad de dictar para sí mismo, normas de conducta, la cual resulta ser una cualidad del sindicato en relación a otras entidades

Estamos de acuerdo en la opinión de los estudiosos de la materia, en el sentido de que la autonomía del sindicato como organismo social y jurídico, compete al estado determinarla.

Sí bien es cierto la autonomía sindical se encuentra expresada en la propia ley en el artículo 359 que señala "Los sindicatos tienen derecho a redactar sus propios estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción"; esta no es absoluta.

Al respecto Néstor de Buen comenta, que al menos en nuestro régimen jurídico, el Estado determina la existencia de los organismos sindicales, porque aun cuando no se exija autorización previa para constituirlos, se atribuye el derecho exclusivo de otorgar su registro, limita los tipos de sindicato y precisa el contenido necesario de sus estatutos; además de reservarse el derecho de cancelar su registro, a través de los organismos jurisdiccionales respectivos. Continúa diciendo, que indudablemente, aun cuando los sindicatos sean unidades de voluntad, no son independientes de la voluntad del Estado y por ello resulta falso afirmar respecto de la autonomía de los sindicatos. 20

Consideramos que después de haber referido en forma general, los aspectos formales y legales más importantes del sindicato, institución del derecho colectivo del trabajo; no esta de más insistir que el sindicalismo, en opinión generalizada de los autores, es resultado de la lucha de clases y así se entiende de su regulación legal en nuestro país. Sin embargo vale la pena señalar que si bien es cierto y lo hemos señalado, el sindicato legalmente constituido, supone la defensa del interés profesional y los derechos de los trabajadores agremiados; esa supuesta defensa de intereses, en la actualidad sólo se traduce en escalón político de líderes sindicales, que en forma elitista, gratos al régimen y no a los trabajadores, dicen representar ante el Estado al sector obrero; y de esta representación, el Estado les concede ciertos beneficios políticos, que bien aprovechados por los dirigentes sindicales, les permite todo tipo de arbitrariedades, ignorandose las quejas de los agremiados y los frecuentes malos manejos económicos de los líderes, quienes al final de su gestión terminan ostentando considerables fortunas, solo de la representación sindical y esta por demás señalar que ello resulta una ofensa a los agremiados de cualquier sindicato.

En otro orden de ideas, y continuando con el desarrollo del punto de este capítulo que nos ocupa, nos referimos ahora a la coalición, ya señalamos con anterioridad que el artículo 123 constitucional, consagra los derechos o garantías mínimas de los trabajadores y que estas pueden incrementarse con la sola acción concertada de estos, al exigir mejores condiciones de trabajo y un salario remunerador.

---

(20).- Cfr. p. 634-635

El autor Miguel Borrel Navarro, al referirse a la constitución y derechos de las coaliciones, comenta, que en el campo del Derecho Colectivo del Trabajo, el derecho primario de los trabajadores es el de coalición, al cual se refiere la Ley de la materia en los artículos 354 y 355 y en el título octavo sobre la huelga, la menciona sólo en los artículos 440 y 441.

El jurista señala que “La coalición es la forma gregaria o solidaria más elemental de asociación o agrupamiento, es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes”.<sup>21</sup>

Refiere el autor, que la coalición como la asociación profesional denominada sindicato, no requieren de autorización previa para su formación, lo anterior porque los trabajadores tienen legalmente reconocido el derecho de coaligarse en forma expedita, sin el cumplimiento de mayores requisitos.

La coalición, como se desprende del artículo 355 del Código laboral vigente, es el simple acuerdo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, pero no debe identificarse ni con la huelga ni con la asociación sindical, aún cuando es un antecedente necesario de estas instituciones. Es sin embargo frecuente la formación de una coalición, sin que llegue a producirse la huelga o a crearse un sindicato.

El maestro de la Cueva, en este sentido nos dice, que no debe confundirse la coalición con la asociación sindical: aquélla es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de un interés actual y una vez satisfecho este interés o cuando se revela de imposible realización, cesa la coalición. La asociación sindical, por lo contrario, es una organización permanente para el estudio y defensa de intereses actuales, permanentes y futuros; pero sin embargo la asociación sindical esta precedida de la coalición, por ello el artículo 441 de la Ley considera a los sindicatos, coaliciones permanentes. <sup>22</sup>

Podemos decir, que en la opinión consultada de los diversos juristas, la coalición viene a ser el soporte de las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, es la

---

(21).-Borrel Navarro, Miguel. Derecho Mexicano del Trabajo (Análisis práctico y jurisprudencial del), 6ª Edición, Editorial Sista, México. 1998. p. 376

(22).- Cfr. p. 239-240

base sin la cual no son posibles ni la huelga ni la asociación sindical, de no estar legalmente reconocida esta libertad.

Es importante señalar, antes de continuar, que el presente trabajo de investigación, se enfoca al aspecto colectivo del Derecho del Trabajo; y es necesario, para la comprensión de los conceptos que abordemos más adelante, analizar algunos, en forma individual sin dejar de adecuarlos en su momento oportuno, a la parte del Derecho Colectivo.

### 1.3.- RELACIÓN DE TRABAJO.

Constituye una relación de trabajo, según lo señala el artículo 20 de la Ley Laboral "...cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario"; el más común es el contrato, sin embargo, basta con que se preste un servicio para que nazca la relación laboral. Esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, el cual incluso puede ser nulo, si se establece por debajo de las condiciones consignadas en la Ley, y en este caso la relación de trabajo subsiste.

Compartiendo la opinión del jurista José Dávalos, es suficiente con que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado, para que exista la relación de trabajo; y al presentarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el Derecho del Trabajo, un ordenamiento imperativo, independiente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo. Y comenta el autor, "que otro supuesto en el que se constituye la relación de trabajo, es aquél, que tiene como origen una situación de hecho, esto es, que el trabajador preste un servicio personal subordinado con el consentimiento tácito del patrón, que no puede desligarse de la obligación de pagar por el servicio, pues se han creado ya derechos y obligaciones entre ambos sujetos de la relación laboral".<sup>23</sup>

Independientemente de que la Ley federal de Trabajo, en su artículo 20, señale que la relación laboral y el contrato individual de trabajo, sean consecuencia una -

---

(23).- Dávalos, José. Derecho del Trabajo I. Octava Edición actualizada, Ed. Porrúa, México 1998, p. 105-106.

de otro, debemos señalar la existencia de dos elementos, a los cuales se refieren la mayoría de los juristas de los juristas, siendo estos:

Subjetivos: Trabajador y patrón.

Objetivos: Prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.

Sin apartarnos de estos elementos, la jurisprudencia se refiere a la "subordinación", como elemento y nota característica de la relación laboral y al respecto señalamos la emitida por el Segundo Tribunal Colegiado del cuarto circuito.

Relación Laboral. La subordinación es el elemento distintivo de la .- El artículo 20 de la ley Federal del Trabajo, establece que por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Así pues, la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre patrón y trabajador, en virtud del cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón.

Por otro lado, atendiendo a los sujetos, y no a las personas que intervienen en las relaciones individuales y colectivas de trabajo; el maestro Néstor de Buen señala que "ciertamente los problemas de derecho individual suponen que uno de los términos de la relación es el trabajador y, por regla general, en el derecho colectivo el sujeto laboral lo es un sindicato; puede ocurrir que en lo individual se planteen cuestiones que deben ser resueltas a nivel colectivo. Y nos pone de ejemplo, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, que requiere, cuando no exista sindicato, que sea "la mayoría de los trabajadores de la empresa, los que hagan esta petición. Así mismo comenta, que a su vez los sujetos pueden participar individualmente en conflictos de interés colectivo y como ejemplo refiere, la aplicación de la cláusula de exclusión de ingreso o de separación, que decreta un sindicato en contra de un trabajador.<sup>24</sup>

En otro aspecto, de acuerdo a la doctrina, las relaciones de trabajo colectivas, son las que se establecen entre la empresa y la comunidad de trabajadores, como una simple unidad de hecho, o reunida en un sindicato, se ocupan y afectan a la comunidad obrera, a los intereses generales de la misma y repercuten sobre todos

(24).- Ob. Cit. T. II p. 20-21.

y cada uno de los trabajadores. Esto sin duda ha sido posible al plasmarse en el artículo 123 Constitucional los mínimos derechos de los trabajadores y la posibilidad de las instituciones del Derecho Colectivo, lo que ha facilitado la búsqueda del equilibrio entre el trabajo y el capital.

Después de lo que hemos señalado, la relación laboral, se da en forma individual y colectiva, por ello creemos conveniente finalizar este punto, refiriéndonos al maestro J. Jesús Castorena, quien nos dice que, "En el Derecho Obrero, por razón del trabajo en común de los trabajadores y aparentemente disperso de los patronos, surgen las entidades sindicatos, sindicatos de obreros y sindicatos de patronos, unos y otros resultado de las formas de convivencia de los grupos que integran obreros y empresarios...El derecho que los gobierna o es colectivo si propende a hacer el grupo, a darle estabilidad, a fortalecerlo, a realizar su destino, o es individual si las relaciones son de hombre a hombre, si propende a afirmar los derechos de cada uno de los sujetos de la relación, su personalidad y sus propios intereses".<sup>25</sup>

De lo anterior podemos concluir que en las empresas, se dan relaciones de trabajo y normas jurídicas individuales, y relaciones de trabajo con normas jurídicas colectivas, ello independiente a la duración de la relación laboral (artículo 35).

Establecida la relación de trabajo y las condiciones que se acuerden en ella; se presentan algunas situaciones que determinan su existencia, las cuales analizaremos un poco en forma general.

#### 1.4.- SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Respecto de la suspensión, la Ley laboral aborda dos aspectos diferentes, uno relativo a la suspensión individual (artículos 42 a 44), el otro a la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo (427 a 432). En ambos aspectos se contemplan, el caso fortuito y la fuerza mayor, que independientemente de la causa determinan la suspensión.

Con relación a la suspensión individual de la relación de trabajo, Mario de la Cueva establece:

(25).- Ob Cit, p.230

“La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo.”<sup>26</sup>

La regla general establecida por el artículo 42 de la ley, de que la suspensión de la obligación de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, tiene sus excepciones como es el caso de los descansos con motivo de la maternidad; aun cuando existe una suspensión de la relación laboral, el patrón tiene la obligación de pagar el salario. Esta obligación puede ser asumida por el Seguro Social en caso de estar bajo dicho régimen el o la trabajadora.

De lo anterior, podemos afirmar, que existiendo la suspensión de la relación, esta será temporal, no alterará las condiciones en que se prestaba el trabajo, ni la antigüedad del trabajador en la empresa.

Por otro lado, en opinión de algunos juristas, la suspensión individual y la suspensión colectiva de las relaciones son un solo fenómeno; las repercusiones colectivas de la suspensión, son efectos de las individuales. De ahí que cualquiera que sea su magnitud, abordaremos las causas de suspensión de acuerdo a la ley, haciendo la debida separación:

Causas de suspensión de la relación individual de trabajo ( artículo 42 ):

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador.
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.
- IV. El arresto del trabajador.
- V. Cumplimiento de servicios y desempeño de cargos constitucionales.
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales y laborales tripartitos.

---

(26).- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo T. I, sexta edición. Ed. Porrúa, México 1980. Pag. 234.

VII. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

De manera independiente a estas causas, el artículo 170 de la ley se refiere a los descansos pre y posnatales (Maternidad). Asimismo, en el artículo 423, fracción X, se establecen las sanciones reglamentarias.

También como una adición a las causas de suspensión impuestas por la ley y que hemos señalado, el artículo 132 que enumera las obligaciones de los patrones, contiene en su fracción X el deber que tienen los patrones de "permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato..." Desde luego esta situación deberá hacerse del conocimiento del patrón con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento.

Consideramos que dándose cualquier causa de suspensión a que nos hemos referido, es obligación del trabajador avisar al patrón la causa, motivo y el tiempo que va a durar esta, así como reportarse listo al servicio para laborar al día hábil siguiente, una vez que haya fenecido la causa de suspensión de la relación laboral, es pertinente señalar que la ley es clara al señalar los tiempos, términos y efectos de la duración de la suspensión y el momento en que deba presentarse el trabajador a laborar.

Dentro de este punto señalamos que, las empresas deben trabajar permanentemente, pero se pueden presentar circunstancias que impidan el desempeño de las labores temporalmente. Las empresas no pueden suspender libremente sus actividades; las autoridades laborales serán las que, conforme a lo dispuesto en la Ley, determinarán cuando procede suspender colectivamente las relaciones de trabajo.

De acuerdo al artículo 427: "Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

- 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.
- 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 aquéllos sean indispensables”.

Las causas que hemos mencionado, tienen un determinado alcance, pueden afectar a todos los trabajadores o sólo a algunos de ellos y cuando éste sea el caso, se deberá suspender a los de menor antigüedad esto lo establece el artículo 428 de la Ley laboral.

Al suspenderse las actividades de una empresa, se suspenden colectivamente las relaciones de trabajo, lo que implica que los trabajadores no perciban sus salarios durante el tiempo de la suspensión. Pero en este sentido, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán, al autorizar la suspensión, fijar una indemnización que será pagada a los trabajadores, tomando en cuenta el tiempo probable de la suspensión de los trabajos y la posibilidad de que se coloquen en un nuevo trabajo; la indemnización no podrá exceder del importe de un mes de salario (artículo 430).

Decretada la suspensión de las actividades en una empresa, el sindicato y los trabajadores, podrán solicitar cada seis meses de la Junta de Conciliación y Arbitraje que se compruebe si subsisten las causas que dieron origen a la suspensión. Si la Junta comprueba que no subsisten, establecerá un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los servicios. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50 de la Ley laboral (artículo 431).

El patrón deberá dar publicidad, con toda oportunidad, de la fecha de reanudación de los trabajos. Avisará al sindicato, y llamara por los medios idóneos, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa al momento de que la suspensión fue decretada, y estará obligado a reponerlos en los mismos puestos que ocupaban anteriormente, siempre que acudan dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor de treinta días, contados a partir de la fecha del último llamado.

Ante el incumplimiento del patrón de las obligaciones anteriores, los trabajadores podrán ejercitar las acciones de reinstalación o indemnización constitucional según convenga a sus intereses.

A propósito de las causas de suspensión antes señaladas, no contemplada por el artículo 427 de la ley, también la Huelga según el artículo 440 del código laboral, "es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

Esta suspensión, es decretada por los trabajadores en ejercicio de un derecho colectivo a través de la Huelga, Institución del Derecho Colectivo del Trabajo.

#### 1.5.- RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Las obligaciones de los sujetos de la relación laboral, y todos los aspectos que de ella se derivan, no pueden dejarse a la libre voluntad de las partes, ello se debe a la notable desproporción de fuerzas de uno y otro sujetos; por lo que la ley, de cierta manera interviene para nivelar estas fuerzas, mediante disposiciones legales a las que deben sujetarse el patrón y el trabajador.

El incumplimiento de las obligaciones que emanan de la relación de trabajo, por parte del trabajador o el patrón, da lugar a la rescisión. Sin embargo, no todas las obligaciones que derivan de la relación, tienen la misma importancia, desde el punto de vista del objeto del contrato; por lo tanto, la ley precisó que faltas ocasionan su terminación.

Aún cuando existen relaciones individuales y colectivas de trabajo, situación que hemos señalado con anterioridad; la rescisión sólo opera respecto de las individuales, pues en nuestro sistema jurídico no existe disposición legal aplicable a la rescisión de las relaciones colectivas, como es el contrato colectivo de trabajo.

En este sentido, se atribuye a la relación de trabajo, ciertas características que ahora mencionamos:

- I. Es un acto unilateral; supone la conducta de uno solo de los sujetos de la relación laboral.

- II. Es un acto potestativo; en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercerlo o no.
- III. Es un acto formal; se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador, conforme a lo dispuesto en los tres últimos párrafos del artículo 47.

Existen causas de rescisión imputables al trabajador y al patrón, ambas son distintas, sin embargo en la opinión de los diversos juristas; no es adecuado hablar de rescisión, ya que cuando se da un supuesto de rescisión imputable al trabajador, debe hablarse que existe un despido; en cambio, si existe una causa de rescisión imputable al patrón, debe hablarse de un retiro; se pretende que esto sea la forma correcta, porque estos conceptos son los utilizados por el artículo 123 fracción XXII de la Constitución.

Después de lo anterior, a continuación señalaremos las causas de rescisión de la relación de trabajo, conforme lo disponen el artículo 47 y 51 de la Ley Laboral.

**Artículo 47.** Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;
- IV. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

- V. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- VI. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- VII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- VIII. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- IX. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- X. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XI. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso exista prescripción medica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el medico;
- XIII. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y
- XIV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo.  
Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio o en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o por que no se cumplan las medidas preventivas o de seguridad que las leyes establezcan;
- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y
- IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Por nuestra parte comentamos, que independientemente de que pueda actualizarse cualquiera de las causas de rescisión de la relación laboral que han quedado señaladas, sin responsabilidad para el patrón o para el trabajador, será la autoridad laboral competente la que determine la procedencia o improcedencia de la causa, y en su caso, conforme a las disposiciones legales aplicables, impondrá las obligaciones o indemnizaciones que en su caso resulten procedentes.

## 1.6.- TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Derivado del estudio de la relación de trabajo, y sus consecuencias, por los especialistas en la materia; ha provocado que los diversos criterios en este sentido, confundan la calificación de este término jurídico. Tan es así que al concepto genérico de terminación del contrato de trabajo se oponen los de extinción, rescisión, disolución, revocación, despido y extinción del contrato de trabajo; conceptos que se consideran como independientes en sus caracteres y algunos son regulados por la propia ley laboral.

Esta confusión terminológica, deviene porque algunos doctrinarios, opinan que el problema debe abordarse a la luz de la teoría general de las obligaciones y de los contratos.

Otros, plantean este problema en otra dimensión, cuando afirman que debe hablarse de terminación de la relación de trabajo y no del contrato de trabajo; porque las consecuencias jurídicas de hecho que operan en la relación laboral entre el patrón y el trabajador, cesan definitivamente. Este criterio se apoya en el razonamiento, de que el contrato puede terminar, pero si es reemplazado de inmediato por uno nuevo entre las partes, quedan latentes las consecuencias de la terminación, que operan cuando se pone fin a la última relación contractual y de las que consecutivamente hayan existido entre las partes, o la situación extracontractual que excepcionalmente haya creado la relación de trabajo.

Por nuestra parte, consideramos que al margen de las innumerables opiniones de los estudiosos de la materia, que a nuestro juicio a veces son repetitivas y no aportan nada nuevo, de esta figura jurídica debe hablarse, tanto en lo individual como en lo colectivo, de "Terminación de la Relación Laboral", porque cualquiera que sea la causa que la motive, a la luz simple de cualquier valoración o principio fundamental de Derecho; el solo aspecto de "Terminación", implica poner fin a las consecuencias jurídicas que nacen de la propia Relación Laboral. Independientemente de que las partes convengan el establecimiento de una nueva relación de trabajo.

De igual manera como lo venimos señalando, la Ley Laboral consigna las causas de terminación de la relación laboral en lo individual y en lo colectivo, y expresamente establece:

**Artículo 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:**

- 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;**
- V Los casos a que se refiere el artículo 434.**

**Artículo 434.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:**

- 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 terminación de los trabajos;**
- II La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;**

III El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV Los casos del artículo 38; y

V El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

De las causas de terminación de la relación de trabajo antes señaladas, podemos indicar como una diferencia, que en las individuales, con excepción de la que encuentra su causa en la incapacidad física o mental del trabajador, no generan responsabilidad económica, en tanto que en las colectivas, siempre queda a cargo del patrón, después de acreditar ante la autoridad la causa de terminación, el pago de las indemnizaciones que correspondan.

Después de lo que hasta este momento, pensamos haber dejado establecido, corresponde en esta parte referirnos al Contrato Colectivo de Trabajo, pero antes que nada es importante aclarar, que este capítulo tiene como propósito fijar de la manera más simple los conceptos que contiene y que nos serán de utilidad para comprender este modesto trabajo, y no es nuestra intención entrar en el análisis de criterios de unos, de otros, de teorías y comparaciones que a nuestro juicio llegan a resultar ociosas porque los conceptos que analizamos, por principio de cuentas, se encuentran definidos y regulados por la ley y es obvio que pasaron bajo la lupa del criterio más exigente y no es de nuestro interés, entrar a los eternos análisis de relleno de criterios que por más que resulten convincentes o atractivos, variarían el sentido o término jurídico de las figuras que legalmente se encuentran instituidas y reconocidas por las leyes, a las que nos hemos referido y a la que ahora abordaremos.

### 1.7.- CONTRATO COLECTIVO.

Empezaremos por señalar el concepto de contrato colectivo de trabajo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 386 que señala, " es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

De la definición legal anterior, el maestro Néstor de Buen comenta, se desprenden las siguientes consideraciones:

a) El legislador le atribuye la naturaleza de convenio.

- b) Lo celebran, por parte de los trabajadores, una o varias organizaciones sindicales.
- c) Su finalidad de establecer normas generales.
- d) Su campo de aplicación será necesariamente una empresa o un establecimiento.

Como resultado de lo anterior el maestro establece las siguientes conclusiones:

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

Es opinión de Buen Lozano, que la expresión “contrato colectivo de trabajo” es totalmente desafortunada, porque nadie piensa hoy en día que ese instrumento pueda tener naturaleza contractual, no obstante que en la “Exposición de Motivos” de la Ley de 1970 se analizó la conveniencia de cambiar el término y se concluyó que era preferible conservar tal denominación por estar generalizada en la ley, en la jurisprudencia, en la doctrina y entre los trabajadores y los patrones. El argumento de dicha exposición es infundado y al respecto el maestro pone de manifiesto que “nuestro tiempo, en el mundo jurídico, vive aferrado a la idea del contrato. No obstante los obstáculos que se levantan en su camino, sigue considerando al contrato como la figura ideal para la consecución de fines determinados, en los que de un modo o de otro, se trata de dar satisfacción a intereses de los individuos. 27

Por otro lado el ilustre maestro de Buen Lozano, argumenta que en su concepto no son aceptables las denominaciones de “contrato” y “convenio”, en cuanto ambas expresan un acuerdo espontáneo de voluntades, situación que evidentemente no se produce en nuestro derecho, si se advierte que el patrón acude a la celebración en observancia forzada de un mandato legal (art.387). La palabra “pacto” que gramaticalmente puede parecer sinónimo no lo es en estricto sentido jurídico. Implica la idea de arreglo para dirimir o evitar un conflicto y acepta, por lo tanto, que el resultado se alcance como consecuencia de un juego de fuerzas. 28

---

(27).- Ob Cit. p. 787-788.

(28).- Ibidem. p. 791.

En este aspecto de la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo, consideramos importante señalar lo que en este sentido considera el maestro Mario de la Cueva y nos dice “ que se trata de una institución de derecho público que es la norma que reglamenta la organización y actividad del poder público”, y siendo la creación de normas generales una función pública, el contrato colectivo debe tener también ese carácter. Por otro parte lo califica de “Fuente autónoma del derecho objetivo”, que resulta de un acuerdo de voluntades, al que cabe reconocer la condición contractual, en un concepto dilatado de lo que es contrato. Finalmente constituye la expresión de un derecho de clase, en la medida que su celebración es obligatoria para el patrón, y debe contener normas más favorables a los trabajadores que las que se encuentran en vigor en la empresa en el momento de celebración. 29

De acuerdo a lo antes expuesto, y para dejar clara esta situación, es necesario referirnos a la concepción tradicional del contrato; es decir en todo contrato se produce la creación o transmisión de derechos y obligaciones de contenido patrimonial. Pero en este caso del contrato colectivo, lo esencial no es la creación o transmisión de obligaciones, sino el establecimiento de un sistema de normas. Los derechos y obligaciones concretos, se producen al nacer las relaciones individuales con apego a las normas generales del contrato colectivo.

Ahora bien, para redondear el concepto que estamos analizando, señalamos que el autor más citado en este punto, el maestro de Buen Lozano, ubica al contrato colectivo, o “ pacto normativo de condiciones de trabajo”, dentro del grupo de los “actos debidos”, o sea, los que resultan de una manifestación de voluntad que deriva del cumplimiento de una norma legal. Y al ser muy amplia esa gama de actos, en razón de ello y a efecto de destacar de mejor manera la naturaleza jurídica de la institución que se trata de un “acto debido de finalidad normativa”, nos dice el autor. Por otra parte afirma que el contrato colectivo o pacto normativo de condiciones trabajo, es un acto jurídico propio del derecho social, pero no exclusivo, aun cuando en su estructura actual no exista otro, al menos en el derecho mexicano, que se le pueda equiparar. Debe ser incluido entre los actos jurídicos, y no entre los actos legislativos, solo por razones formales de origen, ya que sus características: generalidad, abstracción y obligatoriedad, lo equiparan materialmente a las leyes. En ellos juega la voluntad, pero limitada estrechamente por la ley, por lo que su función es secundaria. 30

(29).- Ob Cit T. II, p. 419- 420

(30).- De Buen Lozano, Néstor “Derecho del Trabajo” T. I, Porrúa, 3ª Ed. México 1976 p. 480,481

Continuando con el estudio de este concepto, ahora analizaremos sus características más importantes.

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

Elementos esenciales. 1) El consentimiento.- La voluntad constituye un elemento principal, ya que cuando se habla de un acuerdo de voluntades se habla de consentimiento. El estudio de este elemento incluye: a los sujetos, el modo como se expresa y el momento en que se perfecciona.

La voluntad debe ser emitida por un determinado sujeto. Tratándose del patrón, este sujeto podrá ser cualquier persona física o moral que sea titular de una empresa o de un establecimiento. Tratándose de la parte trabajadora, el sujeto debe ser necesariamente un sindicato mayoritario, según el artículo 388 de la ley laboral.

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

El momento en que se perfecciona el consentimiento en el contrato colectivo, nace desde que se produce el acuerdo y aun antes de que se transcriba. La ley condiciona la eficiencia del contrato colectivo a su depósito ante la autoridad y dice que "el contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta".

2) El objeto posible.- El objeto en un contrato, lo constituye la creación o transmisión de derechos y obligaciones de contenido patrimonial. El contrato colectivo puede crear también ese tipo de obligaciones entre el patrón y el sindicato, pero su objeto esencial es plasmar un sistema normativo que sirva de modelo a las relaciones individuales que se constituyen en la empresa.

Por otro lado los presupuestos de validez consisten en: la capacidad, el libre albedrío, la licitud en el objeto y, excepcionalmente la forma:

La capacidad.- Se requiere para la celebración del pacto normativo, la capacidad de ejercicio. Con respecto a los patrones, tratándose por supuesto de personas

físicas, estará determinada por las leyes civiles, que fijan la mayoría de edad en los dieciocho años y señalan sus límites. Si se trata de personas jurídico-colectivas el problema ya no será de capacidad, si no de representación y habrá de estarse a lo ordenado en las leyes respectivas.

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

**El Libre albedrío.**- Respecto al contrato colectivo de trabajo, estamos de acuerdo que no le son aplicables las normas que exigen que la voluntad esté exenta de vicios, para que el negocio jurídico sea válido. En este caso, el contrato colectivo implica una exigencia que acepta la amenaza, así sea lícita, de la huelga, tanto para su celebración como para que se otorguen mejores condiciones. La violencia constituye, entonces, un ambiente natural del contrato colectivo.

**La licitud del objeto.**- El contrato colectivo de trabajo solo puede tener un objeto: establecer las condiciones según las cuales deba prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos. Este es necesariamente un objeto lícito. No afectaría a la licitud del contrato la ilicitud de la actividad de la empresa o establecimiento.

**La forma.**- La ley exige la forma escrita para la validez del contrato colectivo " El contrato colectivo de trabajo deberá por escrito, bajo pena de nulidad..."; dentro de este aspecto también el artículo 391 de la ley establece que contendrá:

- I Los nombres y los domicilios de los contratantes;
- II Las empresas y establecimientos que abarque;
- III Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV Las jornadas de trabajo;
- V Los días de descanso y vacaciones;
- VI El monto de los salarios;
- VII Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores e la empresa o establecimiento que comprenda;
- VIII Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deben integrarse de acuerdo con esta ley; y

X Las demás estipulaciones que convengan a las partes.

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

La ley señala que el contrato colectivo de trabajo surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Esto atribuye al depósito, precisamente, la naturaleza de una condición suspensiva.

En este sentido comenta Néstor de Buen, que el contrato colectivo existe desde su celebración pero no surte sus efectos si no se depósita. Si las partes lo cumplen, estarán cumpliendo con una "natural", esto es, carente de acción. No se podría por ejemplo, plantear un legítimamente un conflicto de huelga por violación de un contrato no depositado .31

Las modalidades convencionales pueden pactarse libremente por las partes. Precisamente en el artículo 391 antes transcrito, de la ley laboral, en su fracción III, se expresa que las partes pueden determinar su duración o establecerlo por tiempo indeterminado o por obra determinada.

La fijación de una obra determinada implica que se celebre el contrato colectivo, bajo condición resolutoria, que consistirá en la conclusión de la obra. El plazo resolutorio es igualmente válido en el contrato colectivo, pero su vencimiento no afectará a las relaciones individuales ya constituidas.

Para concluir con este análisis, hablaremos de otro aspecto fundamental, y es el de la vida del contrato colectivo de trabajo.

En primer lugar tenemos que el artículo 387 establece que " El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

(31).- Ob Cit. T. I p. 483

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

Dos son los fines que pueden conseguir los trabajadores a través del contrato colectivo: primero el reconocimiento de su personalidad sindical, segundo, la mejoría en las condiciones de trabajo.

Un aspecto importante en la vida del contrato colectivo, son las formas en que puede celebrarse: 1) por convenio directo entre el sindicato y el patrón (art. 387); por convenio directo entre los patrones, derivado de un conflicto de huelga (art.387, segundo párrafo, 450-II y 469-I y II); 3) como resultado de un arbitraje de una persona o comisión libremente elegida por las partes, como consecuencia de un conflicto de huelga (art. 469-III); 4) por sentencia colectiva dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en un conflicto de Huelga (art. 469-IV); por sentencia colectiva dictada en un conflicto colectivo de naturaleza económica, por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

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

Respecto de la revisión de los contratos colectivos de trabajo, como otro punto importante de su vida, al respecto de ello, vemos que con las reformas y adiciones a la ley que entraron en vigor el 1º. De mayo de 1975, los contratos colectivos, cualquiera que sea la manera en que fueron concertados, esto es, por tiempo determinado o por tiempo indeterminado o por obra determinada, son revisables por lo menos cada año; por lo que se refiere a los tabuladores en efectivo por cuota diaria (art. 399 bis) y cada dos años, por lo que hace al clausulado en general. Esto sin duda atiende al hecho de otorgar condiciones de trabajo congruentes con el futuro desarrollo de la empresa.

El derecho a la revisión puede ser ejercido por cualquiera de las partes en el contrato colectivo (art. 398). Por otro lado la solicitud de su revisión está regulada en la ley, un poco precariamente, por lo que se refiere a la oportunidad (art. 399), pero nada se dice de la forma. Y respecto de ello, la práctica ha sido presentar la solicitud por escrito, recabando constancia de su entrega y señalando pormenorizadamente lo que se pide.

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

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

I Por mutuo consentimiento;

II Por terminación de la obra; y

III En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

## CAPITULO II

### ANTECEDENTES DE FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES FERROCARRILEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA.

En este capítulo trataremos de hacer un análisis general, de lo que ha sido a través de la historia la política ferrocarrilera, hasta la consolidación de lo que ahora en extinción se conoce como Ferrocarriles Nacionales de México. Así mismo la necesidad de los trabajadores de agruparse para la defensa de sus derechos, a través de la sindicalización y constituir el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana.

#### 2.1.- ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE LOS FERROCARRILES.

En el pasado, en los países, de grande extensión territorial y de población escasa y dispersa, las vías de comunicación ferroviaria se consideraron como elementos de capital importancia para el desarrollo de la vida de cualquier nación.

En Europa, los ferrocarriles fueron construidos, casi todos, por razones, de carácter militar y los proyectos se examinaron principalmente desde el punto de vista de la estrategia y de la movilización de las tropas, porque más fueron asuntos relacionados con la guerra que con la agricultura o con la industria. A diferencia, los Estados Unidos no obraron así. En este país las líneas se construyeron por motivos de orden comercial.

Igual propósito tuvieron nuestros gobiernos al fomentar la construcción de líneas férreas y esta razón, unida a la de nuestra vecindad con los norteamericanos y de haberse empleado principalmente capital norteamericano, hicieron que nuestros grandes sistemas ferroviarios vinieran a construirse y administrarse, en un principio, según los modelos del gran país del norte.

Según lo expone el autor Fernando González Roa, "los gobiernos mexicanos se preocuparon de la construcción de ferrocarriles en el país, al mismo tiempo que las principales naciones del mundo, pues apenas habían transcurrido siete años de la inauguración, bajo Guillermo IV, de la línea primeramente construida en Inglaterra, que fue la de Liverpool a Manchester, cuando el 22

de agosto de 1837, Don Anastasio Bustamante otorgó la concesión a Don Francisco de Arriaga para construir un ferrocarril de Veracruz a México. En esta concesión se estipuló que durante treinta años nadie podría construir caminos de hierro entre Veracruz y México y puntos intermedios en perjuicio del concesionario; que el camino debería concluirse en doce años; que la compañía a los once años del uso de la concesión y en cada uno de los siguientes hasta el vencimiento de los treinta del privilegio, entregarían anualmente la cantidad de 50,000.00 pesos, hasta completar un millón, como beneficio de las arcas nacionales, y que, los caminos serían siempre de la propiedad de la empresa.

Siendo presidente Don Ignacio Comonfort, las empresas de ferrocarriles, merecieron de aquél gobierno toda la atención que su importancia requería; y es así que en el año de 1856 concedió privilegio para construir: de Chilpancingo hasta Acapulco, del puerto de Matamoros a Monterrey; la construcción de uno entre la Capital y la Villa de Tacubaya; en junio de 1857 dio permiso para construir un ferrocarril en el Bajío que uniera a Guanajuato con Querétaro por un lado, y con la Piedad por otro. Asegurando a los accionistas el rédito del 6% sobre los capitales que invirtieran en aquellas obras, para el Herario Nacional.

De esta manera, en septiembre de 1857 concedió el gobierno a una compañía de la Luisiana, abrir un camino de hierro al través del Istmo de Tehuantepec con el pacífico y proporcionar una nueva vía al comercio del mundo".<sup>32</sup>

Así las cosas, durante la intervención francesa, la construcción del ferrocarril de Veracruz avanzó. Triunfantes las armas republicanas, Benito Juárez revalidó concesiones dadas al citado ferrocarril de Veracruz; y al mismo tiempo le tocó en suerte inaugurar la línea de Puebla en 1869. El propio Juárez el 17 de septiembre de 1870 publicó la Ley del Congreso General relativa al ferrocarril llamado Rósecranz, destinado a unir un punto del golfo mexicano, en el estado de Tamaulipas, con un puerto del Pacífico. En esa fecha el gobierno general previó y estableció que esa empresa sería mexicana y que sus empleados jamás podrían alegar títulos de extranjería.

Por otro lado el gobierno de Lerdo de Tejada en esa época, se preocupó con empeño en la construcción de ferrocarriles y vio con mucha claridad algunos -

(32).- González Roa, Fernando. El Problema Ferrocarrilero y la Compañía de los Ferrocarriles Nacionales de México. Ed. Ler. 2ª. Edición México 1975. Pag 29 a 31.

puntos de trascendental importancia de la política ferrocarrilera, considerando que sólo por medio de los caminos de hierro podría el país entrar al concierto de los países civilizados, dejando de ser un rincón del mundo.

Es así que un aspecto importante de esa política ferrocarrilera aumentó el comercio con el extranjero, arrojando al mercado grandes cantidades de artículos inexplorados por falta de comunicaciones e incluso fomentar el desarrollo de la exportación de nuestros productos.

Al conocerse los propósitos de este gobierno, de fomentar la construcción de líneas ferrocarrileras, no dejaron de oírse, tanto entre los amigos del gobierno como de entre los opositores, que ese entonces expresaban su opinión con gran libertad, vaticinando de los peligros que se correrían cuando llegáramos a estar en directa y violenta comunicación con los americanos por nuestras fronteras, vislumbrándose una gran inmigración de extranjeros sobre nuestro país.

Al final de cuentas, la experiencia confirmó que el peligro no se presentó en esa forma, más bien la influencia norteamericana entre nosotros, sirvió para enseñar muchas cosas ignoradas, y entre ellas la manera de manejar los ferrocarriles, las maquinarias de las minas, de la industria y de la agricultura; y esta influencia se hizo sentir más por su calidad que por la cantidad de inmigrantes y más por la fuerza de los capitales que por la fuerza de esa población.

En la época de Lerdo de Tejada, que más bien fue de preparación y de estudio en materia de ferrocarriles que de realización práctica, al gobierno del General Díaz, se inicia la verdadera revolución en el país en materia de comunicaciones, porque se otorgaron concesiones a los gobiernos de los estados en forma amplia y liberal, con la mira de poder completarse y llegar a ligar todo un gran sistema ferroviario; de tal manera que se otorgaron con capital mexicano, 15 concesiones a los gobiernos de los principales estados y esas concesiones fueron el principio de líneas extensas, recayendo estas: en el ferrocarril de Morelos que formó parte del Interoceánico, el de León a Celaya del Central, el de Hidalgo de la línea de México a Pachuca y de la empresa del Ferrocarril del Nordeste, el de San Luis y Zacatecas, el de Hidalgo; que comenzaron con pocos kilómetros de construcción. 33

---

(33). - Ibidem, pag. 31 a 40.

La política ferrocarrilera pasó luego a ser dirigida por el ministro de Fomento Don Carlos Pacheco, quien bajo las administraciones del general Manuel González, promovió la construcción de los caminos de fierro con febril entusiasmo. Más la característica fundamental de su política fue la de hacer que por la federación y no por los Estados se resolviera el problema ferrocarrilero, llamando a los capitales extranjeros a invertir en las líneas mexicanas, con la ayuda de subvenciones kilométricas.

En 1880, respectivamente el 8 y 13 de septiembre se otorgaron las dos concesiones más importantes del país, que fueron la del Ferrocarril Central Mexicano, a una compañía domiciliada en Boston, y la del Ferrocarril Nacional Mexicano, domiciliada en Denver.

Según dato del autor Fernando González Roa, en el informe de 1892 el presidente Díaz mencionaba la creación de la secretaria de comunicaciones (con el propósito de que otro funcionario diverso del Ministro de Fomento, el Secretario de Hacienda, dirigiera la política ferrocarrilera) y la construcción de los ferrocarriles de Puebla a Oaxaca, de Monterrey al Golfo, del Internacional a Durango y de San Luis Potosí a Tampico. 34

A pesar de los esfuerzos del gobierno en la construcción de las líneas del ferrocarril, podía observarse cierto detenimiento en el progreso ferrocarrilero del país y, la continuidad de su desarrollo fue una consecuencia natural del impulso antes dado, aunque no se veía en el gobierno el entusiasmo que anteriormente había prevalecido y que hacían esperar las palabras del Presidente.

En 1904 ya estaba muy marcada la tendencia restrictiva de una nueva política ferrocarrilera; y esta tendencia obedeció a la expedición el 21 de Abril de 1899 de la ley sobre ferrocarriles y, el informe presidencial de este año decía lo siguiente:

“La idea capital que en un principio determinó el apoyo prestado por la administración a las diversas obras ferrocarrileras, fue la de que cualquier sacrificio que durante aquella época se impusiera al país, habría de ser ampliamente compensado con las ventajas resultantes de una rápida expansión de la riqueza pública. Los hechos han venido a demostrar que este pensamien -

---

(34) - Ibidem. Pag. 42-46.

to respondía fielmente a las esperanzas depositadas en su realización, ya que los ferrocarriles han puesto en juego y fomentado las energías nacionales, en otras épocas encerradas en un estrechísimo marco. "En seguida el informe agregaba las siguientes palabras: "Entre esos acuerdos el de no otorgar más subvenciones para la construcción de ferrocarriles y obras de los puertos, sino en los casos en que tales trabajos sean considerados como de primera importancia y aun éstos dentro de determinado límite, en relación con los nuevos compromisos contraídos por el erario. Asimismo, se resolvió no prorrogar los plazos ni introducir reforma alguna en las concesiones que gozan actualmente de subvención cuando las líneas ferrocarrileras no sean tampoco de primera importancia". 35

El impulso dado por el Gobierno, había producido que una extensa red ferrocarrilera cruzara al país por diversos sentidos: pero los sacrificios habían sido grandes. Y así para la celebración del 16 de septiembre de 1910, del centenario de la Independencia, el número total de kilómetros de caminos de fierro en la República era de 24,559, de los cuales 4,840 correspondieron a pequeñas líneas de carácter local, construidas por concesiones de los Estados. De ahí que la longitud real de los ferrocarriles Mexicanos construidos y administrados bajo concesiones de la federación, era de 19,719 kilómetros, de los que el gobierno poseía o controlaba cerca de 14,000 kilómetros. La frontera del Norte es tocada en varios puntos, por líneas Mexicanas.

Sin embargo el citado autor, comenta que la forma poco prudente imprevisible con que se había fomentado la construcción de ferrocarriles por el gobierno, había producido algunos inconvenientes para el país. Las líneas no podían constituir un conjunto sistemático que permitiera ligar entre sí con facilidad las comunicaciones, ni se había atendido para la construcción a las condiciones especiales de las diversas comarcas atravesadas.

Y en este sentido comenta que con razón el ministro de Hacienda Don José Ives Limantour decía a las Cámaras federales:

"La localización de las líneas deja mucho que desear, bien sea que se considere desde el punto de vista de la remuneración de los capitales empleados en ellas, o por el lado de los intereses de las diversas regiones que atraviesan los ferrocarriles; y resentimos cada día más los inconvenientes de que se hubiese emprendido la construcción de las líneas troncales sin tener un

---

(35).- Ibidem. pag. 47.

plan general bien estudiado. Si desde un principio no se hubieran tomado en cuenta, de otro modo que como consideración de segundo orden, los móviles particulares de las empresas y las circunstancias especiales de cada caso, los ferrocarriles estarían explotándose hoy más económicamente en provecho de los accionistas y del público,...esos y otros varios inconvenientes se habrían entonces evitado, y los resultados pecuniarios de la explotación presentarían hoy un buen incentivo para la inversión de capitales, en la construcción de nuevas líneas en lugar de ser, como esta sucediendo en muchos casos, un motivo de serio desaliento". 36

Sin embargo de acuerdo a la obra consultada, no precisamente se trataba de un fracaso el apoyo que se había dado a la construcción de los ferrocarriles, ya que zonas bastante extensas, sustraídas hasta entonces a la actividad mercantil del país, ya se encontraban en plena explotación.

La política restrictiva del Sr. Limantour, que propuso serias dificultades para la obtención de nuevas concesiones, como una nueva fase de la política ferrocarrilera, hizo interesar al Gobierno Mexicano, de una manera directa, por la compra de valores en los negocios ferrocarrileros. De esta manera el Gobierno Mexicano obtuvo el control, primero, del Ferrocarril Interoceánico de México y después el del Ferrocarril Nacional de México.

Fue así, que por decreto de 26 de Diciembre de 1906, el Ejecutivo Federal Mexicano quedó autorizado para constituir una sociedad anónima mexicana, de responsabilidad limitada y con domicilio en la capital de la República, con el propósito de incorporar las propiedades de las compañías de los Ferrocarriles Nacional de México y Central Mexicano, con facultad de adquirir y de construir otras líneas de ferrocarril y de ejecutar toda clase de actos conexos para el fin de la compañía.

Por decreto de 6 de julio de 1907 se organizó la compañía de los Ferrocarriles Nacionales de México. Consecuencia de ese decreto fue la escritura constitutiva de la citada compañía otorgada el 28 de marzo de 1908 en esta ciudad de México ante el notario D. Manuel Borja Soriano. Esta, comenzó a funcionar con éxito, a juzgar por el reporte en el aumento de sus ingresos. Sin embargo, estas líneas nacionales reportaron cuantiosas pérdidas económicas, a

---

(36).- Ibidem. Pag. 52

consecuencia, del movimiento armado ocurrido entre los años 1910-1917, es decir la Revolución Mexicana, en la que el ferrocarril fue parte importante, tan fue así que algunas líneas del ferrocarril fueron controladas por el movimiento revolucionario. 37

La situación precaria, por la que atravesaría la compañía de los ferrocarriles con motivo de la revolución, provocó un endeudamiento con los inversionistas principalmente extranjeros, lo que llevo a la suspensión de pago de intereses y de otras cantidades resultado de bonos hipotecarios; ello puso en peligro el control que tenía el Gobierno Federal en los ferrocarriles nacionales.

Ante esta situación y su consecuencia, los acreedores inversionistas, ante el panorama económico precario, por el que pasaba la compañía ferroviaria, bien pudieron, ajustándose a los derechos contenidos en las escrituras de fideicomisos que habían permitido la explotación del ferrocarril, tomar posesión de las Líneas Nacionales. Pero esto no se dio, ya que prefirieron que el Gobierno Federal, se hiciera cargo de las pérdidas y daños causados por la revolución, y precisamente con el esfuerzo del Gobierno Mexicano y la instrumentación de diversos decretos, que permitieron poco a poco a la autoridad federal, el derecho de requerir en caso que así lo exigieren los intereses del país, los ferrocarriles, su personal y todo su material de explotación y de disponer de ellos como lo juzgue conveniente; la Nación, logró la indemnización y pago de las deudas y perdidas que arrojó el movimiento revolucionario, a las compañías de caminos de fierro.

Una vez logrado el orden en el país, con los fondos que se obtuvieran de la explotación, la reconstrucción y reparación de las líneas, por determinación del Gobierno, quedo a cargo de la empresa de los Ferrocarriles Nacionales de México, con la intervención de la Secretaría de Hacienda, porque por medio de este departamento se manejaban ya, los intereses financieros del Gobierno Mexicano. Además de la participación de la Secretaría de Comunicaciones, la cual debía procurar por todos los medios posibles y principalmente, por su servicio de inspectores tener siempre un conocimiento exacto de los negocios de las líneas, por razón de los intereses financieros de la compañía, aspecto que era importante vigilar debido a la recuperación a largo plazo que se pretendía, de las importantes sumas de dinero que se habían invertido para el desarrollo de esta industria.

---

(37) - Ibidem. pag. 53-54

De esta manera, reorganizada la política económica y la continuación de la construcción de las líneas ferroviarias merecieron la vigilancia del Gobierno Nacional, a través de las Secretarías citadas, implementándose medidas que condujeran a eliminar gastos superfluos y decisiones que impidieran el íntegro desarrollo de esta industria.

La afirmación anterior incluye no sólo la actividad de la administración obregonista sino, también, la de él presidente Elías Calles. Igual que su predecesor, este mandatario pretendió pagar los créditos adeudados, sanear la administración de los ferrocarriles, mantener las vías y aumentarlas, aunque fuera en pequeña medida. La realidad imponía, sin remedio, iniciar la construcción de caminos para vehículos automotores, evidente futuro de las comunicaciones y de los transportes.

México volvió los ojos a las carreteras. Inició el vuelco que colocaría en un lugar secundario paulatinamente la transportación humana y la carga a través del servicio ferrocarrilero, el cual, debido a la rebelión cristera en el año de 1926, sufrió severos quebrantos en el Bajío y en el occidente del país. A pesar de todo, los gobiernos posteriores pretendieron mantener dignamente a los ferrocarriles, desvanecer sus adeudos, ampliar las rutas y volver más eficiente su administración.

Por otro lado, el gobierno de Lázaro Cárdenas, estableció formulas que retornaban a los principios esenciales del movimiento popular. Confió en las instituciones más radicales para volver primordial el bienestar colectivo y dio preferencia indudable a la acción estatal. Ejemplo de esto último fueron sus decisiones en el servicio ferroviario: A fines de 1937 estableció inicialmente un nuevo organismo público para administrarlo y, como acto fundamental, utilizó la novedosa ley de expropiación para decretar la exclusión de la propiedad y administración privadas de los ferrocarriles.

Para proteger derechos y prerrogativas de los trabajadores ferrocarrileros se aplicó una formula heterodoxa: se trataba de un servicio estatal en una institución pública, pero sus relaciones laborales permanecían intocadas como si fuera una empresa privada sujeta al artículo 123 constitucional y a sus leyes reglamentarias. Finalmente, en mayo de 1938 el presidente Cárdenas decidió entregar la administración de los ferrocarriles a los obreros con la certidumbre de que ellos eran los expertos conocedores del servicio, de su complejidad, de sus vicisitudes y del necesario progreso del país.

Acontecimientos ajenos, decisiones soberanas, disminución de los recursos económicos nacionales y consecuencias de la inexperiencia, temores y compromisos de la administración obrera se acumularon para que Manuel Ávila Camacho, al asumir la presidencia en diciembre de 1940, revocara en forma inmediata la gestión de los trabajadores y estableciera un organismo público descentralizado para hacerse cargo del sistema ferroviario, nuevamente Ferrocarriles Nacionales de México.

Los ferrocarriles mexicanos aumentaron y acrecentaron sus servicios; trasladaron materias primas y productos necesarios para la industria bélica de los Estados Unidos de América, y de 1942 a 1945 el 85 por ciento del transporte de carga y de pasajeros se realizó en ferrocarril.

Para estas fechas en la casa redonda de Acámbaro, se construyen dos locomotoras de vapor; los Ferrocarriles Nacionales de México compran sus primeras maquinas diesel, se implanta el Control de Tráfico Centralizado de México a Huehuetoca y se crea en 1948 la Ley Orgánica de los Ferrocarriles Nacionales de México. 38

En efecto, el enorme esfuerzo, la hazaña de transportar materias primas y productos a Estados Unidos durante el lapso de la guerra contra los países del Eje confrontó las cualidades de los trabajadores ferrocarrileros y la fortaleza de los equipos ferroviarios. Ambos rindieron al máximo.

Por ello, junto al orgullo humano había un enorme desgaste material. Puentes, durmientes, rieles y balasto se encontraban en pésimas condiciones al igual que un gran porcentaje de locomotoras y carros. Desde 1946 se inició la obra rehabilitadora más importante desde el final de la contienda armada treinta años antes, y consistió principalmente en instalar rieles de mayor peso, mejorar el balasto, renovar terraplenes y drenajes; así como modernizar el sistema de comunicaciones al igual que talleres y terminales.

Al mismo tiempo un empleado ferrocarrilero dirigió la construcción de las dos primeras locomotoras mexicanas: eficaces, poderosas y más baratas que las extranjeras, se convirtieron en el símbolo de la pericia y de la capacidad de un gremio que acometería sin duda alguna.

Se inauguraron vías anchas, se prolongaron rutas de manera tal que la suma de

---

(38).- Ferrocarriles Nacionales de México, Caminos de Hierro, México 1996 p. 76.

la red nacional llegaba a más de 23 mil kilómetros, y el número habitual de pasajeros se mantuvo. Al término de la administración de Miguel Alemán, México era el país latinoamericano que utilizaba sus vías férreas más intensamente y que ya tenía, por otra parte, la infraestructura necesaria para industrializarse con la certidumbre de lograr el progreso material que antes no se pudo alcanzar. 39

Los saldos ferroviarios todavía gravitaban sobre obras esenciales: unir la república ya que faltaban tramos considerables para enlazar las penínsulas de Yucatán y de Baja California, así como concluir los grandes sistemas pendientes: el ferrocarril Chihuahua-Pacífico para comunicar el occidente con la región norteña central y, también, concluir la vía a Acapulco para unir ambos océanos como se soñó desde la etapa inicial de los caminos de hierro, en la primera mitad del siglo XIX.

Los ferrocarriles Sonora-Baja California y del Sureste se concluyeron hacia 1950, y con la adquisición de pequeños sistemas privados se constituyeron instituciones descentralizadas que conservaron autonomía en su administración.

La estabilidad económica del país, su paulatina industrialización y la persistente decisión gubernamental de impedir que los sistemas ferrocarrileros se volvieran obsoletos y antieconómicos, forzaron a invertir en la modernización del equipo, la capacitación y la profesionalización del personal, y también a promover la eficiencia en la estructura y en la administración de las empresas, ya todas públicas desde 1970.

Ya en tiempos más actuales, el presidente José López Portillo, cuando ya se tenían más de 24 mil kilómetros de vías, decidió fusionar en Ferrocarriles Nacionales de México las otras cuatro empresas: Ferrocarril del Pacífico, Ferrocarriles Unidos del Sureste, Ferrocarril Chihuahua-Pacífico y Ferrocarril Sonora Baja California, esto con el objeto de simplificar y unificar los sistemas estructurales y administrativos. También se adquirieron simultáneamente 270 locomotoras, 1759 unidades de carga y se ampliaron patios y escapes.

Así las cosas, en esta etapa se determina, que las funciones de planeación, construcción y regulación del sistema ferroviario se asignan de manera única a

(39) - Ibidem, p. 85 a 87.

La Secretaría de Comunicaciones y Transportes; por reforma constitucional, en el artículo 28 se reconoce el carácter estratégico de los ferrocarriles, correspondiendo en forma exclusiva su manejo al Estado.

Más tarde, el Licenciado Miguel de la Madrid Hurtado anticipó, desde su campaña política, el fortalecimiento de los ferrocarriles ya que preveía un futuro bonancible para este medio de transporte, sobre todo en el sistema de carga con el cual las carreteras no podían competir con buena fortuna; además, en los países del primer mundo se habían transformado vertiginosamente los servicios de pasajeros que, curiosamente, podían alcanzar velocidades y seguridad superiores a las obtenidas por carretera.

Los cambios mundiales en los ámbitos político y económico, y en nuestro país la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte con Estados Unidos y Canadá, modificaron la posición de los ferrocarriles. Su modernización debía acelerarse y hubo que reflexionar y decidir cambios estructurales para permitir la sobrevivencia de los servicios ferrocarrileros, mantener la dignidad de los trabajadores, utilizar su capacidad y equilibrar necesidades y posibilidades de un sistema internacional que ofreciera el óptimo servicio de una perdurable forma de transportar seres humanos y los productos de su laboriosidad e ingenio, con miras al mundo del siglo venidero.

La urgente "Modernización" de los ferrocarriles a que se refería Miguel de la Madrid en su campaña política, según lo hemos vivido, desde nuestro punto de vista, solo resultó ser una frase más de esas, las que se acostumbran para convencer y ganar votos en periodos electorales.

Creemos por nuestra parte, que nunca existió tal modernización, si bien es cierto los medios de comunicación más importantes (televisión, radio, prensa) reflejaban las propuestas de cambio y la política que seguiría cuando ocupará la presidencia. En materia ferroviaria, en ese periodo presidencial, se firmaron tres convenios para unificar el régimen laboral de los trabajadores de los distintos ferrocarriles, es decir los trabajadores ferrocarrileros de todo el sistema nacional se regirían por un solo contrato colectivo de trabajo, quedando sin efecto las disposiciones que regían para cada ferrocarril, hasta de la unificación, en una sola entidad de todos los ferrocarriles.

Por otro lado, se firma convenio para sanear las finanzas de los ferrocarriles; se intensifica la rehabilitación de vías y estructuras, equipo y servicios. Se da la desconcentración de las operaciones ferroviarias, creándose cinco Gerencias

Regionales a las que se delegan las funciones operativas y de mantenimiento, en los puntos estratégicos del sistema ferroviario.

Más que modernizarse los ferrocarriles en esa etapa presidencial, en nuestra opinión, se perfilaba y se preparaba el camino a la privatización de los ferrocarriles, que se concesionarían más tarde a los capitales privados.

Es decir, la repintada que se le dio a los trenes de pasajeros, creándose los servicios de: "El jarocho", "El tapatio", "El constitucionalista", "El regiomontano", de corte turístico y de "lujo"; se trataba del mismo viejo y fatigado material rodante que ya existía. El aumento a las tarifas en el servicio de carga, el proyecto de la electrificación de la vía México-Queretaro, etc., sólo fue un disfraz para atraer e interesar a los capitales privados y mentalizar a los trabajadores, de que la modernización del ferrocarril requería de sacrificios de alto costo.

Es en el periodo presidencial de Carlos Salinas de Gortari, personaje sin límites, cuando se instrumentan y materializan los procesos de privatización de la industria ferroviaria, ello con la complacencia del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, quien se suponía "protegia el interés profesional y los derechos de los trabajadores ferrocarrileros".

Para hacer más convincente la Moderno-Privatización de los Ferrocarriles Nacionales de México, se instituye también el Control de Tráfico Centralizado, circulan por primera vez en el país contenedores de doble estiba; se pone en servicio la doble vía electrificada México-Queretaro, se aumentan nuevamente las tarifas en el servicio de carga. Se firma en 1991 convenio de Concertación de Acciones para la Modernización del Sistema Ferroviario Mexicano, suscrito por el Gobierno Federal, los Ferrocarriles Nacionales de México y los usuarios; con los objetivos de mejorar el transporte de carga, aplicar una política tarifaria flexible en beneficio de empresa y usuarios, impulsar la inversión privada en terminales multimodales, en construcción y ampliación de infraestructura, y en reparación y mantenimiento de equipo rodante.

Establecida ya la privatización y la política a seguir, en 1992 se inicia el programa de cambio estructural, con el objeto de hacer de los Ferrocarriles Nacionales de México, una empresa eficiente, rentable y competitiva; y como principio conservar la actividad ferroviaria como exclusiva del Estado, con

apertura al sector privado en la comercialización y en la prestación directa de algunos servicios conexos y complementarios; así como en mantenimiento de vías y reparación de equipo rodante.

Es así, que en este año se pone en marcha el Programa de Retiro Voluntario, el cual en su inicio, disminuyó la planta laboral en un 25 % con un costo millonario, financiado mediante créditos con la Banca Nacional y apoyos del Gobierno Federal. A la par con la Moderno-Privatización de los Ferrocarriles, el Programa de Retiro Voluntario continuó, porque con la labor de convencimiento a los trabajadores, de parte de su sindicato, se adelgazo aún más la planta laboral, al liquidarse a los trabajadores con indemnizaciones atractivas. 40

Hasta aquí, la privatización era un hecho, pero ya de manera oficial, en febrero de 1995 el H. Constituyente Permanente aprobó las reformas al artículo 28 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, resultado de la iniciativa del presidente Ernesto Zedillo. Dichas reformas incluyen la reclasificación de la actividad ferroviaria como área prioritaria para la Nación, abriendo la oportunidad para la participación del sector privado en el sistema ferroviario. En la iniciativa de dicha reforma, se señalan como razones fundamentales para realizar esta transformación; la convicción de que un régimen monopólico de prestación exclusiva del servicio ferroviario, no le garantiza al Estado una rectoría eficaz sobre este campo, y que es necesario reafirmar la rectoría del Estado Mexicano en las áreas prioritarias. 41

De esta manera, en virtud de dichas reformas, en agosto de 1995, el Consejo de Administración de Ferrocarriles Nacionales de México aprobó los nombramientos del Ingeniero Francisco Zamarripa Mora, Ingeniero Francisco Javier Gorostiza Pérez, Lic. Arturo García Torres, Contador Público Carlos Carmona Garduño e Ingeniero Lorenzo Reyes Retana, como directores de los Ferrocarriles Regionales en que se dividió el Organismo respectivamente; el Ferrocarril Chihuahua-al Pacífico, Ferrocarril Pacífico Norte, Ferrocarril Noreste, Ferrocarril Terminal Valle de México y Ferrocarril Sureste.

**Consecuentemente, se hace la publicación de los lineamientos generales, para la apertura a la inversión en el Sistema Ferroviario Mexicano, que sientan las bases de un proceso transparente que garantice seguridad jurídica y un clima de confianza en torno a su desarrollo.**

(40).- Ibidem, p. 96, 97

(41).- Ibidem, Pag. 99, 100.

Lo anterior dio margen en 1996, a las Convocatorias para la licitación de los títulos representativos del capital social de las citadas empresas del ferrocarril, en que se dividió Ferrocarriles Nacionales de México.

Finalmente, se creó que la participación de los particulares en el mejoramiento de los ferrocarriles resulta indispensable para contar con un transporte moderno, eficiente y de bajo costo, que incremente la eficiencia en el sistema de transporte en general y la competitividad de nuestra economía; para lo cual se constituye una empresa ferroviaria por cada una de las tres vías troncales: pacífico-norte, noreste y sureste; una para la terminal del Valle de México y, en su caso, las respectivas para las vías cortas que en su oportunidad se determinen.

Por nuestra parte consideramos, que la historia y la importancia de los ferrocarriles es inagotable, pero después de la breve reseña que hemos hecho de los ferrocarriles a lo largo de la historia, nos queda concluir, si vale la comparación, que tal parece que la historia y el ciclo se repite, ahora nuevamente los ferrocarriles quedan en poder del capital privado; tal como fue anunciado el 31 de agosto de 1999 por todos los medios de comunicación al darse la noticia de la desaparición de los Ferrocarriles Nacionales de México y que ahora el sistema ferroviario estará a cargo de las empresas privadas ya antes señaladas.

Nos parece, que la modernización y la privatización de la industria ferroviaria, acorde a los tiempos modernos que se aproximan, puede resultar beneficiosa; en lo que no estamos de acuerdo, es que la Moderno-Privatización haga víctima a la planta laboral y que decenas de miles de trabajadores ahora se encuentren sin fuente de trabajo, sin dinero, sin esa atractiva liquidación que se ha consumido por no haber logrado un nuevo empleo. Es decir por un lado la Moderno- Privatización implicó un progreso para el Gobierno Federal, pero por otro lado se generó un problema socioeconómico, al engrosar las filas del desempleo, alrededor de más de cuarenta mil trabajadores ferrocarrileros, que en tiempos menos modernos tenían trabajo.

## 2.2.- LA SINDICALIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Paralelamente al desarrollo de los ferrocarriles, aparecieron en el país los primeros gremios que agruparon a obreros de esa Industria. Destacan entre ellos por su importancia histórica: La Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, fundada en agosto de 1890 en San Luis Potosí, la

Unión de Fogoneros del Ferrocarril Nacional de 1902, la Asociación de Conductores y Maquinistas Mexicanos de 1909, encabezada por Felipe Pescador. La Unión de Mecánicos Mexicanos, la Sociedad de Hermanos Caldereros, etc. Estas agrupaciones tenían en común que su lucha estaba encaminada tanto en contra de las empresas, como en contra de las uniones norteamericanas, pues, en la mayoría de los casos, tanto el personal calificado, como el de confianza y aún los simples obreros, eran norteamericanos. El incipiente movimiento ferrocarrilero pudo conseguir a través de estas luchas algunos logros significativos, como la preferencia de los trabajadores mexicanos sobre los norteamericanos y el establecimiento de escuelas donde se pudieran preparar los obreros mexicanos, pese a ello, para que las uniones obreras de principios de siglo pudieran establecerse orgánicamente y ponerse de acuerdo en cuanto al alcance y profundidad de sus planteamientos y de sus luchas, hubieron de pasar años de gremialismo acentuado, pues el amor que llegaron a profesar los trabajadores a sus gremios, escaló las alturas de lo místico.

La nueva industria y el obrero industrial eran una característica del México de los últimos años del siglo pasado y de los primeros del siglo actual, los obreros en general sufrían muchos atropellos en la época de Porfirio Díaz.

Dentro de este contexto, resulta evidente que los cimientos del movimiento obrero datan de la última década del régimen Porfirista. Los esfuerzos del obrero por mejorar su suerte en las fábricas minas, talleres y ferrocarriles y su insistente demanda de que se le reconociera el derecho a constituir sindicatos son anteriores a la revolución. La creciente militancia del movimiento obrero paulatinamente fue provocando la inseguridad en los amos de México, hasta llegar al total derrocamiento de Porfirio Díaz y de todo lo que su régimen representaba. 42

Ya en el Informe de Díaz al Congreso en 1906, se llamó la atención en la marcada tendencia de los obreros industriales, a constituir corporaciones unionistas y mutualistas con el fin de adquirir la fuerza que consideran necesaria para imponer condiciones a las empresas. Continuo mencionando que los movimientos obreros no han desaparecido por completo a pesar de la represión de las huelgas de Cananea y Río Blanco, pero si han disminuido con-

---

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

siderablemente en frecuencia e importancia. 43

En virtud de que las empresas se negaban obstinadamente a reconocer los sindicatos o a tratar con los representantes obreros, estos en represalia, abandonaron sus labores, y a pesar de las leyes que prohibían las huelgas de cualquier especie; ocurrieron un gran número de levantamientos, siendo tres los más importantes: El de los mineros de Cananea en 1906, la disputa de los obreros textiles con sus patrones en Río Blanco en 1907, y el conflicto ferrocarrilero de 1908.

Los ferrocarriles representaban uno de los servicios esenciales de la República. La unidad Nacional indispensable para la paz política y el desarrollo económico exigían un sistema moderno de transporte, pues casi no había fábrica que no se hallara junto a una línea de ferrocarril.

En la citada huelga de los ferrocarriles, se manifestó particularmente, que la hostilidad contra los extranjeros estaba llegando a una fase aguda. La crisis económica de ese tiempo, había reducido los salarios y las posibilidades de obtener un empleo, por ello los trabajadores mexicanos exigieron una proporción de los puestos mejores, hasta entonces privilegio de los extranjeros, lo que fue del apoyo popular.

Ya en 1905, los ferrocarrileros habían fundado La Gran Liga de Empleados del Ferrocarril, donde fue condición indispensable para afiliarse, la nacionalidad mexicana. Proclamaron que su meta fundamental era la "mexicanización" de los ferrocarriles.

Los antecedentes de esta Gran Liga, que para 1908 dirigía aproximadamente a más de 15 mil trabajadores, tiene sus orígenes en las primeras sociedades mutualistas, es decir los grupos a los que nos referimos al inicio de este punto; son los que hicieron posible el surgimiento de esta Liga, la cual prácticamente era un sindicato, que desde su creación representó los intereses del gremio ferrocarrilero ante las empresas y ante el propio gobierno de Díaz.

La gran Liga de Empleados de Ferrocarril, y las demás organizaciones obreras, jugaron un papel determinante en la caída del antiguo régimen, en virtud de que jamás aceptaron que su derrota fuera definitiva y, al fracasar la -

---

(43).- Ibidem, Pag, 465.

huelga ferrocarrilera de 1908, al disolverse la Gran Liga, la cual estuvo presidida desde su formación hasta su desaparición por Felix C. Vera, un sector de los trabajadores del ferrocarril celebró dos años después una reunión en Monterrey, donde se fundó la Unión de Conductores, Maquinistas, Garroteros y Fogoneros; que recogiendo los principios ideológicos y de acción de su antecesora la Gran Liga, continuó en la lucha por mejores condiciones de trabajo y de vida, lo cual le significó su supervivencia al régimen porfirista y al caótico período que le siguió, sentándose de esta manera los primeros antecedentes formales del movimiento obrero organizado, y de lo que más tarde, en 1933 sería el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, el primero de industria, o vertical en el país y en Latinoamérica.

Uno de los aspectos importantes, que organizaron a los trabajadores de ferrocarril, llevando a cabo a través de sus organizaciones, movimientos de huelga para exigir mejores puestos, condiciones de trabajo y de vida, fue la coexistencia de los trabajadores ferrocarrileros mexicanos con los trabajadores estadounidenses durante el Porfiriato. Y antecedente de ello, es que en el citado año de 1908, el diario El Nuevo Mundo, en su edición del 21 de junio consignaba la existencia en el país de 800 conductores norteamericanos y solo 400 mexicanos y 700 maquinistas norteamericanos contra 75 mexicanos, dentro del funcionamiento de las líneas principales, (en el caso de los ferrocarriles de Hidalgo, el Mexicano y el de Xico, sólo había mexicanos por lo miserable del sueldo ofrecido). La citada Unión de Conductores, Maquinistas, Garroteros y Fogoneros, que se caracterizó por su alto nivel combativo, ofreció al movimiento ferrocarrilero un enorme fruto: La Confederación de Gremios Mexicanos, primer antecedente del Sindicato Unico de la Industria Ferrocarrilera. 44

Para continuar con el punto que nos ocupa, señalamos que como antecedente del movimiento obrero en general; en el año 1911 en la ciudad de México, el refugiado español Amadeo Ferrer, organizó la Confederación Tipográfica de México, y más tarde Antonio Díaz Soto y Gama, reunió las piezas sueltas de esta confederación para formar con ellas el Sindicato de Tipógrafos. El propio Ferrer y sus asociados establecieron en la capital la Casa del Obrero Mundial, que se convirtió en la época, en cuartel general de los dirigentes obreros radicales que abundaban a mediados de 1912, año llamado de la esperanza.

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

El Sindicato de Tipógrafos, la Unión de Canteros del Distrito Federal, y la Confederación de Artes Gráficas, se afiliaron a la Casa del Obrero Mundial. Los obreros textiles integraron un Comité Central de Obreros; los trabajadores de las minas en Sonora forman la Agrupación de Mineros de Cananea. Otros grupos surgieron en diversos lugares de la República; en abril de 1912, los trabajadores ferrocarrileros de México declararon una huelga y abandonaron el trabajo, fueron sustituidos por mexicanos que recientemente se habían unido a fraternidades de ferrocarrileros. También en 1912 se unieron todos los nuevos organismos de trabajadores para celebrar el día del trabajo, el 1º. De mayo, acontecimiento nuevo en la historia de México. Este es un aspecto general de cómo se encontraba el movimiento obrero, y en particular el movimiento ferrocarrilero en esa época.

Por otro lado, en el acontecer histórico de la política en México, ocurren en ocasiones fenómenos poco explicables y en apariencia contradictorios, lejos de que el régimen del usurpador Victoriano Huerta, calificado de Neoporfirista por sus enemigos, se caracterizará por aplastar aún más al movimiento obrero, o por mantener las cosas como él las había encontrado, sucedió exactamente lo contrario. Huerta, demostró desde el principio de su gobierno interés y simpatía por el movimiento obrero al aceptar algunas reformas y promover nuevas leyes laborales, y así, de manera deliberada o accidental contribuyó a ampliar la esfera de la reforma laboral.

El régimen Huertista reconoció que la clase trabajadora cumplía una "función social", y que era necesario que el Estado interviniera en los conflictos obrero patronales, porque los dos sectores eran interdependientes; por ello el Estado reconocía su obligación de ayudar, mediante la promulgación de nuevas leyes, a los pobres y especialmente a los obreros por lo que pidió al Congreso que decretará la igualdad jurídica de los sectores obreros y empresarial, y que diera calidad de Ministros a los funcionarios encargados de los asuntos laborales en la nueva Secretaría de Industria Fomento y Trabajo, pero su régimen cayó antes de que esta proposición pudiera convertirse en ley.

Los propios constitucionalistas de 1917, reconocieron que bajo el régimen de Huerta, el gobierno aceptó por primera vez en la historia de México la importancia del Departamento del Trabajo, y que Huerta, paradójicamente, rompió la tradición política porfirista que Madero había respetado; al mostrarse dispuesto a reconocer a los sindicatos. 45

(45).- Ibidem. Pag. 170-173.

En el periodo de 1912 - 1914, la aparición en el panorama nacional del Departamento del Trabajo, constituye un elemento de primordial importancia, que implicó una modificación en las funciones del Estado, respecto a los conflictos entre capital y trabajo a partir de la instauración del nuevo régimen político y como consecuencia de las necesidades de control y arbitraje institucionalizado por parte del propio Estado, sobre la fuerza de trabajo. Es así que se observa el papel del citado Departamento del Trabajo, en el desenvolvimiento de conflictos como el de la Unión de Mecánicos Mexicanos en 1912, al mismo tiempo de evaluar el grado de desarrollo de la conciencia de clase de algunas agrupaciones de trabajadores ferrocarrileros, como la Sociedad de Despachadores y Telegrafistas Ferrocarrileros.

La cuestión del reconocimiento legal de estas agrupaciones por parte de las empresas y el Estado y el tipo de reivindicaciones que presentaban, pueden considerarse como las primeras demandas de contratación colectiva entre las agrupaciones y la empresa, encarnando ya la presencia de un sindicalismo propiamente dicho.

Las luchas de los trabajadores ferrocarrileros a través de sus agrupaciones y organizaciones, contienen varios elementos a considerar: El hecho de que no fueran tan violentas y aparatosamente reprimidas, pone en evidencia la condición cautelosa de dichas agrupaciones respecto a las consecuencias de sus acciones; esto es explicable a partir de la existencia temprana de importantes organizaciones obreras ferrocarrileras, con una notable disciplina interna y una claridad de los riesgos de su acción, lo cual a su vez refleja un nivel de conciencia proletaria no motinera, como la del artesano proletarizado u otros grupos proletarios de más corta vida como organizaciones obreras.

Así las cosas, las agrupaciones ferrocarrileras, de raíces mutualistas, se desarrollaron en estrecha relación con el avance capitalista del país; la organización basada en la ayuda mutua, fue ganando resistencia obrera frente al capital y sus representantes. Estas agrupaciones de este período, tienen un carácter gremialista y lograron importantes avances en su lucha, pero sin poder aglutinar aún de una manera efectiva al grueso de los trabajadores ferrocarrileros, en una organización única, que contemplara los intereses generales de todos los trabajadores de esa rama.

Los elementos ideológicos, que acompañan el proceso de organización de los trabajadores ferrocarrileros, tuvieron un desarrollo paulatino correspondiente a la transición mutualidades-organismos de resistencia-sindicatos; en un primer

momento, la resolución de los problemas obreros se ubica en el seno de la clase trabajadora misma, auxiliado por los escasos elementos económicos y de apoyo con que el mismo cuenta, sin enfrentamientos con el capital y con una visión paternalista del Estado en una segunda etapa; los organismos de ayuda mutua se transforman en asociaciones de resistencia que presentan un frente ante las empresas en situaciones coyunturales críticas, para por último, pasar a formar organismos prácticamente sindicales, que intentan constituirse en la representación obrera que negocie las condiciones de trabajo generales del gremio y sus diversas reivindicaciones, frente al capital.

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

En virtud de que el 20 de octubre del año citado, la oficina General del Superintendente del Departamento Mecánico de los Ferrocarriles Nacionales expidió las "Instrucciones Generales para los Talleres", que constituían, de hecho, un reglamento de trabajo impuesto unilateralmente por la empresa, en la que se establecía:

a) jornada de trabajo de 10 horas; b) facultad del maestro mecánico de modificar las horas de entrada y de salida; c) paga de día y medio de salario por laborar en días festivos; d) causas de destitución; etc., la citada Unión contrapuso, ante el Departamento de Trabajo dirigido por el Lic. Antonio Ramos Pedrueza, un reglamento de trabajo que estipulaba: a) jornada de trabajo de 8 horas; b) los cambios de horarios serían de común acuerdo entre el maestro mecánico y la mayoría de los operarios por conducto de su Comité de Ajustes; c) reconocimiento de los Comités de Ajustes, los cuales estarían encargados de vigilar que se cumplieran las disposiciones reglamentarias; d) días festivos; e) una hora de descanso para tomar alimentos; f) requisitos para ingresar al trabajo; g) salarios, etc. Además, se agregaban demandas salariales de otros gremios, como la Unión de Caldereros, de Herreros, de Pintores, de la Gran Liga de Carpinteros Mexicanos y de la Asociación de Moldeadores y Modelistas Mexicanos. La Unión se constituía así, en representante no sólo de los mecánicos sino de toda una gama de trabajadores del riel. Y aunque el 13 de enero de 1913 la huelga que hizo estallar la Unión por las causas ya mencionadas, llegó a su fin sin que se lograran todos los puntos peticorios del

pliego, si se logró sin embargo un aumento salarial del 10 %, el reconocimiento de los Comités de Ajustes y la reducción de dos horas de trabajo en vez de operarios por razones de economía. 46

Por otro lado, otra de las organizaciones de ese gremio que desde su nacimiento hicieron patente la inevitable formación, años más tarde, del Sindicato Ferrocarrilero, es la Sociedad Mutualista de Telegrafistas Ferrocarrileros, de carácter eminentemente mutualista, que pretendió constituirse como defensora de los telegrafistas, ante las injusticias y postergación de que eran objeto por parte de la empresa. A mediados de 1912, esta Sociedad cambió su nombre por el de Sociedad Mutualista de Despachadores y Telegrafistas Ferrocarrileros, la cual iba a discutir los puntos de interés gremial con la empresa Ferrocarriles Nacionales de México. Sin lugar a dudas, el hecho histórico más importante que logró esta Sociedad, se registró el 14 de enero de 1913, fecha en que se celebró con la empresa un convenio que puede conceptuarse como uno de los primeros Contratos Colectivos de Trabajo. En él se detallaba claramente el contenido de 57 artículos, agrupados bajo los siguientes rubros: agentes especiales; aumento de empleados; atribuciones de telegrafistas y jefes telegrafistas; correcciones disciplinarias; despidos; detención de sueldos; derechos; horas de trabajo; hostilidades; libre transporte de flete llamado y sus servicios no utilizados; meritorios; oficinas independientes; pases; permutas; quejas del público; permisos; pago tiempo extra; reclamaciones; sueldos; vacantes; llamamiento de las autoridades; visitantes viajeros y transitorios.

De esta manera, como resultado de una iniciativa formulada por la Unión de Conductores, Maquinistas, Garroteros y Fogoneros, en su segunda convención realizada en Chapala, Jal., se integró a principios de 1913 la Confederación de Gremios Mexicanos. Organización importante en la que se aglutinaron por primera ocasión diversas mutualidades de ferrocarrileros, para constituir una sola organización que representara los intereses generales de cada especialidad. Así, las distintas organizaciones enviaron delegados a la reunión, allí se discutió el efecto nocivo y potencialmente peligroso que podía producirse sobre las organizaciones ferrocarrileras, en caso de seguir permaneciendo aisladas unas de otras.

Finalmente, en mayo de 1912 se llegó a la celebración del pacto quedando legi

---

(46).- Alonso, Antonio. El Movimiento Ferrocarrilero en México. Ed. ERA. 4ª. Ed. México 1980, Pag. 57- 59.

timamente constituida la Confederación de Gremios Mexicanos, con la participación de la Unión de Conductores, Maquinistas, Garroteros y Fogoneros, la Sociedad Mutualista de Despachadores Ferrocarrileros, la Unión de Mecánicos Mexicanos, la Unión de Caldereros, la Gran Liga de Forjadores, la Unión de Modelistas y moldeadores, la Gran Liga de Carpinteros, la Unión de Estibadores y jornaleros de Veracruz, la Unión de Cobreros y Hojalateros y la Unión de Pintores.

El pacto en que se gestó la Confederación de Gremios Mexicanos estipula en sus cláusulas dos y tres que: Todas las Sociedades representadas por los que al calce firman se obligan a prestarse incondicionalmente ayuda contra las dificultades y obstáculos que puedan encontrar en el transcurso de su existencia, y están obligadas a protestar en masa todos cuando alguna de ellas sea víctima de algún atropello, sea éste de parte de quien fuere. Y los reglamentos que deben regir esta Confederación deber ser estudiados y aprobados por todas las Sociedades representadas.

La Confederación constituyó por ende, un organismo que tuvo una significación muy especial como uno de los intentos serios de superar el gremialismo, para acceder a formas organizativas más avanzadas, que evidentemente, tomarían su tiempo en cuajar de manera acabada.

En los años de 1920 a 1921 y de 1926 a 1927, la Orden de Maquinistas y Fogoneros de Locomotoras, y la Unión Mexicana de Mecánicos, respectivamente, hicieron estallar sendas huelgas para lograr reivindicaciones obreras y en general mejores condiciones en la prestación de sus servicios, fungiendo ambas organizaciones, como las representantes legítimas de los trabajadores ferrocarrileros. Sin embargo, a pesar de que estas sociedades eran de carácter gremial, y existían en cada una de las ramas de trabajo, como la de vía, de hojalateros, carpinteros, maquinistas, fogoneros, telegrafistas, oficinistas, etc., todas ellas mantenían viva la esperanza de llegar a constituir algún día el Sindicato Unico, privilegiado afán de los rieleros que se expreso desde principios de siglo. 47

En otro aspecto, durante el año de 1927, surge la Confederación de Transportes y Comunicaciones, como una organización paralela de la Unión Mexicana de Mecánicos, particularmente importante, porque siendo su Secretario General Elías Barrios, el 13 de Enero de 1927 dicha Organización -

---

(47).- Ibidem, pag. 60- 62.

plantea ante el Gerente de los Ferrocarriles Nacionales, una demanda para exigirle el cumplimiento de los contratos de trabajo celebrados con las distintas agrupaciones que integraban la Confederación; consignando numerosos casos precisos de violación a distintas estipulaciones contractuales, incluyendo una petición expresa para que los propios Ferrocarriles solucionaran el conflicto surgido entre estos y la Unión Mexicana de Mecánicos. Ante esto, en febrero de ese año, el Departamento de Personal comunicó a las diferentes uniones gremiales su invitación a que permanecieran en buenas relaciones con la empresa, apercibiéndolas con sufrir represalias en caso de que secundaran o apoyaran la huelga acordada por la Confederación. Y es precisamente en este pasaje histórico donde el movimiento ferrocarrilero juega un papel importante en el desarrollo del país, toda vez que por Decreto del 17 de Septiembre de 1927, publicado en el Diario Oficial del día 22 del mismo mes y año, el Poder Ejecutivo Federal creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, siendo el primer asunto del que conocieron sus Grupos Especiales Uno y Dos, el relativo a la huelga de la Confederación de Transportes y Comunicaciones. 48

En mérito de lo anterior puede afirmarse que fueron los ferrocarrileros los causantes de que empresas y trabajadores de jurisdicción federal, contaran en lo sucesivo con un tribunal en cargado de dirimir sus conflictos.

Así las cosas, la sindicación de los trabajadores ferrocarrileros tuvo su momento cumbre durante el IV Congreso Ferrocarrilero, que se empezó a preparar a finales de 1932 y culminó el 10 de enero de 1933.

En efecto, en la ciudad de México, Distrito Federal, siendo las diez horas del día trece de enero de mil novecientos treinta y tres en el edificio social de la Alianza de Ferrocarrileros Mexicanos, sito en la calle de Ponciano Arriaga número veinte, se firmó el ACTA CONSTITUTIVA DEL SINDICATO DE TRABAJADORES FERROCARRILEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA. Reunidas las delegaciones que suscriben y que integran el Cuarto Congreso Ferrocarrilero en representación de los sindicatos denominados: Alianza de Ferrocarrileros Mexicanos, Asociación Nacional de Moldeadores, Orden de Maquinistas, Fogoneros y Similares de Locomotoras, Sociedad Mutualista de Despachadores y Telegrafistas Ferrocarrileros, Sociedad Ferrocarrilera, Departamento de Vía Confederada, Unión de Conductores de Express, Sindicato de Trenistas Ferrocarrileros de la Repúbl -

ca Mexicana, Unión de empleados de Vigilancia, Unión de Carpinteros y Similares, Unión de Pintores Mexicana, Unión Internacional de Forjadores y Ayudantes, Unión de Cargadores de Express y Transportes de la República Mexicana, Unión de Auditores de Trenes Ferrocarrileros, Unión Internacional de Caldereros, Unión Mexicana de Mecánicos y Similares, Unión Internacional de Cobreros, Hojalateros y Ayudantes, y Unión de Albañiles y Ayudantes Auxiliares Ferrocarrileros, con las facultades con que plena y legalmente se hallan investidas para llevar a cabo la disolución de sus respectivos Sindicatos y acto seguido la creación de un nuevo organismo sindical con los elementos que pertenecieron a estos últimos; se abrió la sesión primera, procediéndose desde luego a efectuar el cómputo del número de trabajadores cuya representación ostentan los Delegados que forman la Asamblea, habiendo arrojado éste la cantidad de treinta y cinco mil trabajadores de las distintas Empresas Ferroviarias del país. Después de discutir con plena amplitud los puntos de vista aportados por los congresistas, se acordó formular la siguiente DECLARACION DE PRINCIPIOS:

PRIMERO: Los Sindicatos Gremiales que hasta el presente tuvieron bajo su control a los trabajadores de las diversas especialidades de la industria ferrocarrilera, justificaron su existencia y ampliaron su misión histórica, porque el movimiento obrero nacional inicio su unificación y adquirió su fortaleza mediante estas entidades primarias, significando su creación un paso trascendental hacia el logro de la cohesión del proletariado. Sin embargo, la experiencia derivada de la acción de estos organismos, demuestra que el eslabonamiento de las fuerzas gremiales bajo el sistema federal, no responde ya a las necesidades gremiales del momento. Y no satisface, en consecuencia, las justas aspiraciones de los trabajadores.

SEGUNDO: Por estrecha que haya sido la relación que existiera entre los distintos Sindicatos que integraron la Confederación de Transportes y Comunicaciones, ésta no pudo eliminar la división fundamental de los gremios. Los intereses de grupo surgían a cada paso impidiendo la indispensable acción de conjunto, pues la existencia de sectores de una misma masa con patrimonio propio, con contratos exclusivos y con aspiraciones dispersas, implicó una natural y explicable separación ideológica entre las organizaciones.

TERCERO: Ahora bien, tomando en cuenta esa situación y más que todo sus funestos resultados, consideramos que ha llegado el momento de emprender una reorganización sindical definitiva del elemento ferrocarrilero, rompiendo para siempre los viejos moldes a fin de estar en aptitud de constituir una sola organización poderosa y eficaz que, sustentando una doctrina propia e

indivisible, idénticas tendencias y análogas aspiraciones, logre la cohesión y la fuerza necesarias, tanto para estar en condiciones de ejercitar mejor sus derechos, como para obtener el respeto mas absoluto a sus postulados y conquistas. De acuerdo con la corriente que guía a las masas obreras, el elemento ferrocarrilero de la República Mexicana juzga que el proletariado, dentro del más puro concepto de clase, no debe ni puede crear o admitir diferencias ni jerarquías que, sobre que pugnan con la realidad de la condición de explotados en que todos los trabajadores se encuentran, debilita considerablemente la uniformidad del propósito de la organización sindical contemporánea, que tiende a conseguir por medio de la lucha de clases, el mejoramiento material y moral de los obreros. En tal virtud, la organización que en esta fecha se constituye, queda facultada para celebrar pactos de solidaridad o convenios de relaciones sociales, por los menos, con todas las Agrupaciones Obreras de la República y, dentro de su aspiración suprema, extender el radio de esta acción unificadora fuera de los límites de nuestro territorio, sin mas taxativas, en uno y otro casos, que los organismos con quienes se establezcan los nexos aludidos, no tengan filiación o tendencias de carácter político o religioso.

**CUARTO:** La nueva organización ferrocarrilera procurará crear nuevas fuentes de trabajo con la constitución de Cooperativas de Producción, Distribución, Agrícolas y de Consumo; establecerá para sus asociados Seguros de Vida, de Invalidez y de Cesantía, resolverá el problema de la educación de los hijos de los trabajadores creando el seguro de educación; estimulará el hábito del ahorro fomentando el establecimiento de cajas de ese género, y, sobre todo esto que constituye la garantía más eficaz para el trabajador en su vida privada, se encargara de la celebración de la contratación colectiva de trabajo, con la inflexible finalidad de obtener en lo futuro, el contrato de industria, obligatorio tanto para las grandes como para las pequeñas industrias ferrocarrileras. Mientras esto último se realice, los contratos colectivos de trabajo existentes, patrimonio de los Sindicatos Gremiales, pasan a formar parte del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, a cuyo efecto se gestionará ante las Empresas el cambio del titular antiguo por el de la nueva personalidad que con esta fecha se crea.

**QUINTO:** Persuadidas como lo están, las distintas delegaciones que suscriben, de la bondad y justificación del firme propósito expresado, declaran disueltas las organizaciones gremiales que hasta hoy privaron y con las facultades que las conceden los Estatutos de las entidades que representan y cuyas denominaciones figuran al principio de este documento, toman las resoluciones siguientes, que fueron discutidas y aprobadas en el seno de la convención de cada especialidad primero, y después dentro de esta sesión del

Cuarto Congreso Ferrocarrilero: Primero. Se declaran inexistentes las organizaciones sindicales cuyos nombres figuran al principio de la presente acta, mediante el cumplimiento de la condición suspensiva a que se refiere el punto resolutivo de esta acta que integraron las Federaciones denominadas: Federación de Trabajadores de Fuerza Motriz, Maquinaria y Similares, Federación de Trabajadores de Trenes y Comunicaciones y Federación de Empleados de Oficina y Similares, las que constituyeron la Confederación de Transportes y Comunicaciones. Segundo. Las organizaciones a que se refiere el punto anterior liquidarán o protegerán por sí mismas, en la forma que juzguen más conveniente su activo y su pasivo. Tercero. Se fundan en esta fecha con treinta y cinco mil trabajadores que se hallan bajo el control de la Confederación de Transportes y Comunicaciones, el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana. Cuarto. La Constitución y Estatutos del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana que enseguida se transcriben, principiarán a regir y surtirán sus efectos a partir del primero de febrero del presente año, así mismo en esa fecha quedarán disueltas y perderán su personalidad legal sindical las organizaciones mencionadas al principio de esta acta, pues quedará cumplida la condición suspensiva a que se refieren las actas de disolución de las citadas entidades gremiales, consistente en que tome vida jurídica y efecto legal la personalidad del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana. DAMOS FE. "POR LA LUCHA DE CLASES".<sup>49</sup>

Desde la constitución del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República, la lucha del movimiento obrero en general se caracterizó porque, todas las inquietudes de los trabajadores se canalizaron a través de sus respectivos Sindicatos los cuales como ya se vio, lo primero que lograron fue la firma con las Empresas, de los Contratos Colectivos de Trabajo, en los cuales ambas partes plasmaron las estipulaciones que deberían regir en la relaciones obrero-patronales dentro de una misma industria. Tocó al gremio ferrocarrilero ser el pionero de estos Contratos Colectivos de Trabajo, sin embargo, el proceso histórico nos ha demostrado que con la firma y entrada en vigor de tales pactos colectivos, no todo se solucionó para este gremio, aún en años posteriores a 1933 y hasta el año 1959, los ferrocarrileros estallaron varias huelgas de suma importancia. Todas tuvieron como denominador común, la lucha de los trabajadores por logra el exacto y fiel cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo, y por conseguir cada vez mejores prestaciones.

---

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

Señalado lo anterior, a partir de la Constitución del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana y hasta esta fecha, han desfilar por el seno de esta Organización diversos líderes sindicales, quienes en sus periodos respectivos dirigieron los destinos del Sindicato.

No esta de más señalar, que en un principio los líderes sindicales verdaderamente se preocuparon por la defensa de los intereses de los trabajadores que representaban; esto era obvio, porque aún se encontraban frescos los principios y la conciencia de clase que quedaron plasmados al constituirse esta Organización Sindical. Sin embargo con el paso de los años la fuerza poderosa que represento esta organización, los intereses económicos que genero y que sigue generando; interesaron a los líderes sindicales, más por lograr en lo personal posiciones políticas y económicas, que preocuparse por la continuidad y esencia en la defensa de los intereses de los trabajadores.

Por otro lado, también debemos destacar que en los periodos de algunos líderes sindicales, a través de la Contratación Colectiva, en la revisión de algunos Contratos Colectivos, se lograron significativas conquistas contractuales, importantes incrementos al salario, y en cuanto a beneficios internos de la organización, enriquecieron la economía y el patrimonio sindical; y esto en su momento, hizo sentir al trabajador sindicalizado, realmente representado y protegido en sus intereses ante su patrón.

Sin embargo, como lo hemos señalado, independientemente de cualquier mínima conquista que pudo lograrse; de unas dos décadas a la fecha, algunos líderes sindicales dieron un vuelco total a los principios que estatuyeron la constitución del Sindicato; se hicieron de primordial importancia los beneficios personales, el escalamiento de posiciones políticas, la ostentación de considerables fortunas, beneficios que salpicaron a los más cercanos colaboradores del líder en turno. Todo ello bajo el amparo de la "Representación" de los trabajadores ferrocarrileros, los que al conseguirse estos beneficios personales, resultaban lo menos importante.

Así las cosas, en el seno de la organización sindical a que nos referimos, se hicieron patentes la inmoralidad, la corrupción y hasta el crimen. Y creemos por las vivencias que hemos tenido, que no incurrimos en exageración, y si bien es cierto, este modesto trabajo en el capítulo que nos ocupa, no tiene por objeto particularizar al respecto, si no dar un panorama general de lo que ha sido la sindicalización de los trabajadores ferrocarrileros, es importante señalar aspectos que demuestran, que no siempre el interés profesional y la

defensa de los derechos de los trabajadores es lo que prevalece en una Organización Sindical.

En otro aspecto y continuando con este punto, anteriormente al referirnos a la Empresa de los Ferrocarriles Nacionales de México, señalamos lo relativo a la Moderno-Privatización, al Programa de Retiro Voluntario; procesos en los que el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la R.M., “desinteresadamente” expreso su consentimiento, y fueron felices instrumentos en manos de la Empresa para liquidar y dejar sin empleo a decenas de miles de trabajadores, que ante el desamparo de su Sindicato prácticamente fueron acosados para dar por terminada su relación de trabajo con la empresa.

Hasta aquí la sindicalización de los trabajadores de Ferrocarriles Nacionales de México, fue un hecho histórico, sin embargo, como señalamos anteriormente, previo a la solicitud de la Terminación de las Relaciones Individuales y Colectivas de Trabajo de dicha empresa con sus trabajadores y el Sindicato de trabajadores ferrocarrileros de la República Mexicana, con motivo de la concesión de la industria ferroviaria a capitales privados, fue anunciado el 31 de agosto de 1999 la desaparición de esta empresa.

Con la privatización de la industria ferroviaria y la desaparición de Ferrocarriles Nacionales de México, con los capitales privados, nacen diversas empresas como Ferrosur, Terminal Ferroviaria del Valle de México, T.F.M., entre otras. Estas empresas, recontrataron a una mínima parte de los trabajadores liquidados de Nacionales de México, y por separado, tienen al mismo tiempo, celebrado Contrato Colectivo de Trabajo con el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, quien ahora es el titular de los diversos contratos colectivos de trabajo que rigen las relaciones obrero-patronales en las diferentes empresas que tienen concesionada la industria ferroviaria.

A pesar de todo, la estructura del Sindicato Ferrocarrilero, actualmente prevalece pero resulta indiferente a los trabajadores sindicalizados de las diferentes empresas concesionadas, y motivos sobran, basta el hecho de que los trabajadores desde hace mucho tiempo, ya no confían en la legitimidad de las formulas que encubran a líderes sindicales, que el único objeto que persiguen es en su beneficio personal, olvidándose de la defensa de los intereses de los trabajadores que representan, y que amparados en ser titulares de una organización sindical, que hace también mucho tiempo, dejó de ser aquél

Sindicato poderoso que en la historia del movimiento obrero en México se caracterizó por esa conciencia de clase ahora en el olvido.

### CAPITULO III.

#### MARCO LEGAL DE LA TERMINACIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Los difíciles tiempos de crisis económica que vivimos en el ámbito mundial, en especial en México; ante las cifras crecientes de desempleo, el tema de la estabilidad en el trabajo, aunque no es objeto de nuestro estudio, cobra gran importancia.

Este principio, es fundamental para el buen desarrollo de cualquier economía nacional, porque su objeto, es asegurar la permanencia en el empleo a los trabajadores. Sin este principio, los postulados de igualdad, libertad y el trabajo como un derecho y un deber sociales, quedan sin sustento.

Precisamente, las relaciones de trabajo individuales o colectivas, que se dan entre trabajador y patrón, entre el sindicato titular del contrato colectivo y determinada empresa; pretenden la búsqueda de mejores condiciones de trabajo, que aseguren la libertad, la igualdad y, un nivel decoroso de vida para el trabajo. Esto no es otra cosa, sino la materialización del principio de estabilidad, que garantiza la permanencia de los trabajadores en el empleo.

Independientemente de la duración de las relaciones de trabajo, su terminación, cualquiera que sea su causa, en lo individual o colectivo, deben sujetarse a las disposiciones contenidas en la Ley federal del Trabajo que analizamos en el primer capítulo. Sin embargo, actualizada cualquier causa de terminación, sin perjuicio de las indemnizaciones que resulten, consideramos de nuestra parte, pone fin y extingue las obligaciones de las partes en la relación de trabajo.

Para el maestro Mario de la Cueva, “ La terminación, es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones que hace imposible su continuación”.<sup>50</sup>

A diferencia de la terminación, la suspensión de las relaciones de trabajo, no --

---

(50).- Ob Cit. T. I, pag. 241 y 242.

disuelve las relaciones, por el contrario, estas se conservan; se suspenden las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario sin responsabilidad para el trabajador y el patrón. La continuación de las relaciones se da, cuando cesa la causa que origino la suspensión; pero si no se reanudan las relaciones y los trabajos, la Ley Laboral prevé en lo individual o colectivo las indemnizaciones que correspondan en su caso.

Por otro lado, la suspensión de las relaciones de trabajo tiene el carácter de temporal; de lo contrario se trataría de una disolución de la relación de trabajo.

### 3.1.- CAUSAS DE TERMINACIÓN EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Ya en el primer capítulo de esta exposición, nos referimos en forma general a diversos conceptos, entre otros, al de la Relación de Trabajo; y en este que nos ocupa, de la Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo, resulta necesario recordemos que en las Empresas o Establecimientos, se dan relaciones de trabajo y normas jurídicas individuales, y relaciones de trabajo con normas jurídicas colectivas, independientemente de su duración.

Las relaciones colectivas de trabajo, como lo señalamos con anterioridad, son las que se establecen entre la empresa y la comunidad de trabajadores, como una simple unidad de hecho, o reunida en un Sindicato; se ocupan y afectan a la comunidad obrera, a los intereses generales de la misma y repercuten sobre todos y cada uno de los trabajadores.

Estas relaciones colectivas de trabajo, obrero patronales, son reguladas por medio del Contrato Colectivo de Trabajo, que se celebre y firme por la Empresa y el Sindicato titular, constituido para la defensa de los intereses de los trabajadores ante su patrón.

De esta manera, expresado lo anterior, señalaremos y comentaremos las causas de Terminación de las Relaciones Colectivas de Trabajo, conforme lo establece la Ley Federal de Trabajo.

El título Séptimo, Capítulo VIII de la ley en cita, establece que la Terminación Colectiva 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 siguientes artículos:

Artículo 434. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- 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 terminación de los trabajos;
- II La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV Los casos del artículo 38; y
- V El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente a los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción de sus trabajos.

Atendiendo a la fracción I del citado artículo, deviene hacer la distinción, entre la fuerza mayor y el caso fortuito. La fuerza mayor es un fenómeno natural de orden físico o moral, que escapa a toda previsión humana y cuya causa es absolutamente extraña a la empresa. Los acontecimientos de fuerza mayor son por ejemplo, los temblores de tierra, las inundaciones, el rayo, etc., y en el orden moral, la invasión extranjera, el bandidaje, la guerra civil, etc.

A diferencia de la fuerza mayor, que implica la idea de un accidente de origen natural, el caso fortuito, expresa la idea de un hecho debido al hombre; aunque los hechos son imprevisibles para el patrón y por lo mismo, no le son imputables cuando suceden; este no podrá impedir el acontecimiento, pero si acontece por su culpa o produce consecuencias que pudo evitar y no evito, habrá imputabilidad, y, por tanto no será lícita la terminación de las relaciones de trabajo. Un ejemplo puede ser la falta de vigilancia en una empresa que es robada por completo.

Para la terminación de las relaciones de trabajo, es indispensable que el acontecimiento motivador tenga un carácter definitivo y no imputable al patrón.

En cuanto a la incapacidad física o mental o la muerte del patrón, en nuestra opinión, requiere que se trate de un patrón persona física, única, susceptible de estos padecimientos y que tal situación produzca, inmediata y directa la terminación de los trabajos; lo anterior porque cabe el ejemplo de que si una

Empresa, es manejada en su administración por un familiar del patrón; indudablemente que la incapacidad temporal de este último no tiene porque producir la terminación; pero creemos que sea la excepción el caso de la muerte del patrón.

Por otra parte, con relación a la fracción II del artículo en comento, es de señalarse que desde el punto de vista gramatical, costeable significa la acción y efecto de cubrir los gastos de una explotación. Esta equivalencia entre gastos y recuperación, contablemente se denomina punto de equilibrio. La incosteabilidad en sentido contrario, significará un desequilibrio que se manifiesta a través de una recuperación parcial de los gastos.

De acuerdo a lo anterior, la incosteabilidad, deberá entenderse esta forma simple y llana, porque lo notorio y manifiesto no son sinónimo de evidente; la incosteabilidad puede no ser notoria o manifiesta y, sin embargo, impide que los resultados de la explotación, aún favorables, disten mucho de ser los apropiados para el tipo de empresa de que se trate.

Para esta causa será necesario, a través de los respectivos dictámenes periciales, establecer no simples presunciones, sino la certeza de la incosteabilidad para que pueda darse la terminación de las relaciones de trabajo.

Respecto de la fracción III del referido artículo, nos parece que la ley en esta causal, fue específica a una rama de la industria, porque pensamos inmediatamente, que la ley se refiere al agotamiento de metal en una mina.

Interpretar en otro sentido lo anterior, implica, que cualquier otro patrón que su materia no sea de una industria extractiva, no podrá alegar esta causa como terminación de las relaciones de trabajo; ya que se antoja difícil por parte del patrón, la prueba de un hecho negativo, como el hecho de probar que su materia que no es de industria extractiva, se haya agotado.

Independientemente de lo antes expuesto, aquí si creemos que esta causa debe ser notoria y manifiesta, ya que el agotamiento de la materia, aunque no sea de la industria extractiva, es evidente; es decir, basta pensar que habiéndose agotado la materia, simplemente los trabajadores no tendrían que hacer y la solución sensata, ante la notoria y manifiesta situación, es la terminación de las relaciones de trabajo.

En otro aspecto, la fracción IV del artículo 434, que se refiere a los casos del artículo 38 de la misma Ley; aquí las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

Con relación al artículo 38 con esta fracción IV, se puede advertir una terminación individual lo mismo que una colectiva; pero independientemente de ello, transcurrido el tiempo, concluida la obra o agotada la inversión, la terminación de las relaciones de trabajo operará en forma automática y sin necesidad de previa autorización, ni de aviso alguno a la Junta.

En cuanto al concurso o quiebra a que se refiere a la fracción V, es de señalarse, que cuando el activo de una empresa es insuficiente para cubrir el pasivo, deviene la insolvencia. Pues bien, a esta situación, señala Ramírez Fonseca Francisco, se llama concurso cuando se trata de una persona física y Quiebra referida a una persona moral o jurídica.

Así pues, el concurso o la quiebra son causa de terminación de las relaciones de trabajo. Y para que así sea, este autor señala, deben reunirse como requisito: que sean legalmente declarados, significa que habiendo cesado en sus pagos la persona física o moral, la declaración se haga de oficio, a solicitud de ella misma, o de uno o varios acreedores o del Ministerio Público, por el Juez, competente y siguiendo los tramites correspondientes.

El último requisito, según el autor, consistirá en que la autoridad competente o los acreedores resuelvan el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de los trabajos. 51

Como consecuencia de lo antes apuntado, en las causas que hemos señalado, el artículo 435 de la ley laboral establece las normas siguientes:

**I Si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que esta, previo el procedimiento consignado en el artículo 892 y siguientes, la apruebe o desapruebe;**

---

(51).- Ramírez Fonseca, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. 3ª. Ed., Editorial Pac., México 1986, pag. 117 a 120.

II Si se trata de la fracción III, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 892 y siguientes; y

III Si se trata de la fracción II, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

### 3.2.- EN EL CONTRATO FERROCARRILERO.

Señaladas y comentadas las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo, contenidas en el artículo 434 y demás relativos. Ahora tocará referirnos a la terminación, por cuanto hace a las relaciones colectivas de trabajo, que regula el Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero.

Consideramos de nuestra parte, para no incurrir en imprecisiones, hacer la distinción de que, lo que nos ocupa en este punto, es lo relativo a la terminación de las relaciones colectivas de trabajo en Ferrocarriles Nacionales de México y no la extinción o terminación del Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero, lo cual trataremos de explicar a continuación.

Antes ya hemos afirmado que el contrato colectivo de trabajo, es el instrumento que regula precisamente las relaciones tanto individuales como colectivas, en una empresa que tenga firmado y celebrado con determinado sindicato un contrato de esta naturaleza.

En la rama de la industria que nos ocupa, Ferrocarriles Nacionales de México, quedo claro en capitulo anterior, que fue con motivo del movimiento obrero de este sector, previo a la constitución del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, que se logró la celebración y firma del contrato colectivo de Trabajo de aplicación en esta Empresa.

A través del tiempo y la experiencia de la contratación colectiva, se lograron y materializaron en su tiempo, beneficios económicos y mejoras en las condiciones de trabajo para los trabajadores de esta industria. Sin embargo, en ninguna cláusula o declaración especial del contrato, se previó o estipuló particularidad alguna, relativa a la terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

Si bien es cierto, el Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero, tiene como causa de terminación el mutuo consentimiento, las relaciones individuales y colectivas que regula, para su terminación, tendrán que sujetarse a lo que establece la ley laboral en sus artículos correspondientes y que hemos comentado.

Así las cosas, la Empresa ferrocarrilera tantas veces citada y actualmente desaparecida; por conducto de sus representantes legales y de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 892 y demás relativos y aplicables de la ley laboral, demandó del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros, la terminación de las relaciones colectivas de trabajo ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Sabemos por establecerlo así la ley, que la terminación puede darse en una parte de la empresa o en su totalidad. En este caso, debido a la complejidad que esto implicó, y atendiendo a que esta empresa en su etapa final estaba dividida en cuatro regiones ( Noreste, Pacífico Norte, Terminal Ferroviaria del Valle de México y Sureste ), la terminación de las relaciones individuales y colectivas se dio en etapas.

Fue así, que con fechas veintiuno de mayo de 1997, tres de diciembre de 1997, tres de abril de 1998, nueve de noviembre de 1998, respectivamente en los establecimientos de las regiones citadas, Ferrocarriles Nacionales, solicito del Sindicato titular la terminación de las relaciones colectivas de trabajo ante la autoridad laboral; terminación que fue aprobada respectivamente, por la Secretaria Auxiliar de Conflictos Colectivos mediante laudos pronunciados en los expedientes IV- 280/97, IV- 842/97, IV- 193/98, IV- 786/98 de la Junta Especial Número Cuatro de competencia en Materia Ferrocarrilera. Laudos que en sus respectivos puntos resolutivos aprueban y dan por terminadas las relaciones de trabajo, tanto en lo colectivo con el Sindicato Ferrocarrilero respecto de los establecimientos de las regiones citadas, y en lo individual respecto de los trabajadores de cada región con Ferrocarriles Nacionales de México.

Es importante señalar, que la solicitud de Terminación de las Relaciones de Trabajo en ambos casos, por Ferrocarriles, fueron peticionadas y fundadas en la fracción I del artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo.

De lo señalado en el párrafo anterior, por nuestra parte consideramos, que la solicitud de terminación fundada en la fracción I del artículo 434, no es adecuada en este caso.

Creemos, que la fuerza mayor o el caso fortuito, en la forma que lo hemos analizado, no se actualiza; apreciamos que en su caso, la causa y fracción aplicable hubiera sido la II, que se refiere a la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación. Es decir la concesión de la Industria Ferroviaria al capital privado, pone en claro lo incosteable de la explotación de esta industria, por parte del Estado.

De lo anterior podemos apreciar, que la urgencia por concesionar la explotación del Sistema Ferroviario al capital privado, de acuerdo a la política y procesos previamente estructurados, provocó por parte de la Administración de los Ferrocarriles Nacionales de México, al final del proceso, un mal planteamiento en la causa por la que motivaron y fundaron la Terminación de las Relaciones de Trabajo; ya que más que actualizarse alguna causal de las comentadas, lo que al Estado urgía, era deshacerse de una Industria que ya no resultaba rentable por el alto costo del subsidio del que dependía; y con la participación de capitales privados en la explotación del sistema ferroviario, la modernización de la que tanto se hablo, haría competitivo, moderno y eficiente este sistema.

Finalmente pensamos, que estos tiempos de crisis económica acentuada, dan como resultado, la necesidad de implantar medidas y modelos económicos que tiendan a preservar y garantizar la vida de las empresas y los servicios que presten, aunque con ello, tenga que sacrificarse algunas veces a los trabajadores como sucede actualmente. Estamos en contra del cierre de las empresas, que trae como resultado desempleo, pobreza y miseria; pero más que nada esas medidas y modelos económicos aplicados, deben garantizar lo más posible, la permanencia en el empleo a los trabajadores.

En el punto que nos ocupa, la moderno-privatización que se dio en Ferrocarriles Nacionales de México y que concesionó al capital privado la explotación del Sistema Ferroviario, pudo tener resultados diferentes y no tan adversos a los trabajadores que ahora se encuentran desempleados. Es decir, no estamos en contra de la modernización, ni en contra de que con la participación del capital privado, la Industria Ferroviaria sea más competitiva y eficiente.

Creemos, que aún aceptándose todo este proceso y la Terminación de las Relaciones Colectivas e individuales de Trabajo por parte de la Empresa con el Sindicato y sus trabajadores, no era necesario dejar sin empleo a decenas de miles de personas sin empleo; pensamos que mediante un programa bien estructurado a largo plazo y de acuerdo a las áreas que comprende Ferrocarriles, las Empresas que se interesaron en la explotación de esta industria, debieron absorber a los trabajadores, operando en este caso la Sustitución Patronal.

Finalmente, los trabajadores no tienen la culpa ni son responsables de la mala administración, de las empresas ni del gobierno, lo que al trabajador le interesa es trabajar y asegurar para sí mismo y su familia una vida decorosa, a través de la permanencia en su empleo.

En este sentido, compartimos la opinión del maestro José Manuel Lastra Lastra, al señalar: "El trabajo, tal y como lo concebíamos hace algunos años, tiende a desaparecer... los viejos sueños del puesto fijo para toda la vida, de la carrera profesional han saltado por los aires. Este autor al citar al profesor Umberto Romagnoli nos dice, que el derecho del trabajo es hijo de la sociedad industrial, pero nunca antes -dice Romagnoli- una madre había maltratado tanto a sus hijos, al convertirse en una madrastra".

Por otra parte, continúa diciendo, " El otrora Estado benefactor permanece inerte y expectante con mirada imperturbable, en el rincón más oscuro de las antigüedades en calidad de desertor y al margen de los grandes problemas sociales, todo ello derivado, del rotundo fracaso del modelo económico actual.

Tampoco ha sido factor ajeno al trabajo, los grandes avances tecnológicos, los cuales irrumpieron e impactaron las formas de organización y producción, ocasionando trastornos y desequilibrios, que con frecuencia desplazan de manera inusitada a los trabajadores, por la carencia de capacitación y cualificación, ante el asombro y mirada expectante de los sindicatos, quienes por su ineficacia permanecen inertes ante la desaparición de las fuentes de trabajo.

Por lo tanto, señala este autor, debemos erradicar la endemia creciente del desempleo y la precariedad en la contratación, empañada por la oscura y siniestra sombra que proyecta la silueta sombra del modelo neoliberal...el cual promueve prácticas extrañas y "contrarias a la justicia social, ante el silencio de las autoridades laborales". Por lo que no debe olvidarse la verdadera

esencia del derecho del trabajo ni la dignidad del trabajador, pues el objetivo principal es la reivindicación del ser humano”.<sup>52</sup>

### 3.3.- RESPONSABILIDAD POR LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES COLECTIVAS.

Considerada una Empresa, como una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios y que de acuerdo a la exposición de motivos de la Ley de 1970, las empresas deben trabajar permanentemente; la terminación de las relaciones laborales en un establecimiento, es una medida de excepción, que como lo señalamos, solamente podrá llevarse a cabo en los casos y con los requisitos establecidos en los artículos 434 a 439 de la Ley laboral.

Ante esta situación, es posible imponer las sanciones económicas previstas en las leyes, como la indemnización al personal y aun puede llegarse a la adjudicación de la empresa a los trabajadores, pero ese es el límite. En el mundo actual, la terminación de las relaciones, el cierre de una fuente de producción y distribución de bienes y servicios; no depende de la voluntad de una persona y porque cuando se realice, requerirá la apertura de nuevas fuentes de trabajo para los trabajadores afectados.

Hasta esta parte, debemos comprender, que superado el principio de estabilidad en el empleo por la crisis económica actual, agotado el procedimiento ante la autoridad laboral competente, aprobada la terminación de las relaciones de trabajo por cualquier causa de las señaladas en la ley; la resolución o laudo que se dicte, disolverá las relaciones de trabajo.

En este sentido, decretada la terminación de las relaciones de trabajo, justificada su causa; el patrón, tendrá la obligación de responder ante tal situación y proceder al pago de las indemnizaciones conforme a la ley y que correspondan por la causa de la terminación.

De acuerdo a lo anterior, en el aspecto del Derecho del Trabajo, el presupuesto básico de la responsabilidad consiste en la existencia de un daño o perjuicio que afecte a una determinada persona.

---

(52).- Lastra Lastra, José Manuel. Derecho Sindical. Tercera Ed. Editorial Porrúa, México 1999, pag. 269, 270, 273.

Dichos daños o perjuicios, comenta José Dávalos, se pueden originar en la realización de un acto o hecho jurídico, o ambos, que perjudiquen a una persona; estas conductas dan origen al derecho que tiene esa persona, y excepcionalmente otra distinta, para exigir la reparación del daño o perjuicio sufrido.

La responsabilidad se configura una vez realizado el hecho o acto jurídico nocivo e incluso por caso fortuito; la responsabilidad tiene su origen en dichos presupuestos jurídicos; es una consecuencia de los mismos. Es una relación de causa efecto; deriva de los derechos y obligaciones de la relación laboral.

Desde este punto de vista, el patrón puede incurrir en responsabilidad con respecto a varios sujetos:

Con respecto a sus trabajadores.

Con respecto a trabajadores de terceros.

Con respecto a terceros dependientes de los trabajadores.

Con respecto al estado.

En los dos primeros casos, señala el autor que nos ocupa, la responsabilidad puede derivar una relación laboral directa o de una relación de solidaridad con otro patrón o con un intermediario.

En una relación laboral directa, la responsabilidad podría darse a consecuencia de una rescisión justificada o de la terminación colectiva de la citada relación.

Tratándose de la responsabilidad solidaria, puede ser como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones por el intermediario o la empresa ejecutora principal o exclusiva de obras y servicios.

Con respecto a los terceros dependientes de los trabajadores, la responsabilidad patronal deriva de los siniestros sufridos por los trabajadores, y se da a favor de sus dependientes.

Frente al Estado, el patrón tiene esencialmente una responsabilidad de índole económica y generalmente consiste en multas. 53

---

(53).- Ob cit. pp. 397 - 399.

Señalado lo anterior y retomando el punto que nos ocupa, sobre la responsabilidad cuando se origina la terminación colectiva de las relaciones de trabajo; el patrón, una vez aprobada por la autoridad la terminación, responderá ante los trabajadores de las indemnizaciones que correspondan.

De tal manera que, siendo las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo como lo señala el artículo 434, la fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, su incapacidad física o mental o su muerte; la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; y el concurso o la quiebra legalmente declarados. En estos casos el patrón como responsable de la fuente de trabajo, y de acuerdo al artículo 436 de la ley laboral, indemnizara a los trabajadores con el pago de tres meses de salario y el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162, por los años de servicios prestados.

Como excepción a lo anterior, con relación a la fracción IV del artículo 434, que se refiere a los casos del artículo 38, el patrón queda eximido de la responsabilidad de pagar indemnizaciones.

Así las cosas, en Ferrocarriles Nacionales de México, cuya causa de terminaciones colectiva de las relaciones de trabajo, fue la señalada en la fracción I del artículo 434 (fuerza mayor o caso fortuito), en la cual manifestamos no estar de acuerdo; las indemnizaciones a las que fue condenada dicha empresa, en base a las resoluciones o laudos que mencionamos, consistieron en el pago como liquidación a los trabajadores que a la fecha de la terminación tuvieran menos de 25 años de servicios los varones y 20 de servicio las mujeres, de cuatro meses de indemnización, treinta días de salario por cada año de servicio prestado y el pago de la prima de antigüedad por los años laborados, conforme a los artículos 162, 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado, a los trabajadores que tuvieran a la fecha de terminación de las relaciones de trabajo, más de 25 años de servicios los varones, y más de 20 años de servicios las mujeres, se les concedió el beneficio de la jubilación, en base al último tope económico de pensión jubilatoria, que conforme al contrato colectivo se encontrará vigente en la fecha de la terminación; además del pago de la prima de antigüedad a la base de 20 días de salario por cada año de servicio prestado.

Estas indemnizaciones que se pagaron a los trabajadores ferrocarrileros, estuvieron por encima de lo establecido en la ley, pero de ninguna manera fueron satisfactorias al hecho de quedarse sin empleo; algunos trabajadores fueron recontratados por las nuevas empresas, la gran mayoría engrosaron las filas del desempleo, del comercio ambulante en el mejor de los casos.

#### CAPITULO IV.

### TERMINACION DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO EN FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO.

En esta última parte de la presente investigación, señalaremos en forma más precisa, el aspecto de la Terminación de las Relaciones Colectivas de Trabajo en Ferrocarriles Nacionales de México y la situación que a partir de ello, ha prevalecido con motivo de la Privatización de la Industria Ferroviaria; causa real y verdadera en nuestra opinión, que motivo la terminación de las relaciones de trabajo en esa empresa, ello con la complaciente participación del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros, en otros tiempos, verdadero representante de los intereses de los trabajadores ferrocarrileros.

FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, es un Organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal, con patrimonio y personalidad jurídica propios, cuyo objeto es la administración y operación de los ferrocarriles mexicanos conforme a su Ley Orgánica.

Conforme al artículo 14 fracción II de su Ley Orgánica, las relaciones de trabajo en FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, se rigen por la Ley Federal del Trabajo, requiriendo un sin número de trabajadores miembros del SINDICATO DE TRABAJADORES FERROCARRILEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA, entendiéndose la relación colectiva de trabajo en los términos del Contrato Colectivo de Trabajo que obra depositado en el expediente CC-2-XVIII del Departamento de Análisis y Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por decreto publicado en el Diario oficial de la Federación de fecha 2 de marzo de 1995, se declaró reformado el cuarto párrafo del artículo 28 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con el propósito de que la actividad ferroviaria dejara de ser exclusiva del Estado y se permitiera la participación de los particulares en la prestación de los servicios ferroviarios.

Como consecuencia de la reforma referida en el punto que antecede, mediante diverso decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de mayo de 1995, se expidió la Ley Reglamentaria del Servicio Ferroviario, que faculta a la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, para otorgar concesiones a

personas morales mexicanas para prestar el servicio público de transporte ferroviario.

De igual manera, mediante publicación en el Diario Oficial de la Federación de fecha 13 de noviembre de 1995, se dieron a conocer los lineamientos generales para la apertura a la inversión en el Sistema Ferroviario Mexicano, estableciéndose las bases conforme a las cuales se otorgarán las concesiones correspondientes, a los sectores sociales y privados que estén en posibilidad de participar en el Sistema Ferroviario.

De esta manera Ferrocarriles Nacionales de México, empresa que nació en la historia junto al movimiento y la lucha de los ferrocarrileros, ha de regresar a sus orígenes, al concesionarse al capital privado su explotación, privilegiándose nuevamente el desempleo a causa de la liquidación de los trabajadores.

#### 4.1.- LAS CAUSAS REALES

Para el desarrollo del punto de este capítulo que nos ocupa, es necesario recordemos que anteriormente quedo señalado que la ley de la materia establece en el Capítulo Octavo, artículo 434 y demás relativos y aplicables, las causas y la forma en que ha darse la Terminación de las Relaciones de Colectivas de Trabajo, en una empresa o establecimiento

Sabemos que el ejercicio de una acción, un derecho, el planteamiento de un conflicto; por parte de quien lo hace valer, exige motivarlo y fundamentarlo, es decir se tienen que acreditar y demostrar los preceptos legales, que obliguen a su cumplimiento, independientemente de las pruebas que tengan que aportarse, tendientes a demostrar la procedencia de esa acción o derecho.

Por otro lado, a quien se reclame ese derecho, acción o plantee un conflicto, tendrá necesariamente que hacer valer de su parte las excepciones y defensas que estime pertinentes para demostrar en su caso, con las pruebas que también ofrezca, la improcedencia de esa acción o derecho; y de las constancias o actuaciones procesales que se deriven del ejercicio de esa acción, la autoridad responsable, a verdad sabida y buena fe guardada, emitirá la resolución que en derecho corresponda.

Pues bien, hemos mencionamos ya que la solicitud de Terminación de las Relaciones Colectivas de Trabajo en esta empresa de Ferrocarriles, fue en términos de la fracción I del artículo 434 de la Ley Laboral; es decir, se argumento con base en dicha fracción, la "fuerza Mayor o caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos".

La causal prevista en esta fracción, de acuerdo a los presupuestos que señala, exige un análisis prudente; ello porque de nuestra parte opinamos y afirmamos, no fue lo correcto aprobarse la terminación de las relaciones de trabajo en dichos términos en esta empresa.

Así las cosas, dentro de la generalidad anterior y en el caso que nos ocupa; analizaremos en forma general el procedimiento seguido para la terminación de las relaciones de trabajo individuales y colectivas en ferrocarriles, al mismo tiempo daremos nuestra opinión y critica, en virtud de no estar de acuerdo en la aplicación de la fracción I del artículo 434.

Efectivamente, Mediante escritos de fechas veintiuno de mayo de 1997, tres de diciembre de 1997, tres de abril de 1998, nueve de noviembre de 1998 y 13 de agosto de 1999, los representantes legales de la empresa FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, solicitaron de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, autoridad laboral competente:

a).- La aprobación, mediante laudo firme, a la terminación de las relaciones colectivas de trabajo que dicha empresa tiene concertadas con el SINDICATO DE TRABAJADORES FERROCARRILEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA, respecto de los establecimientos denominados; Región Noreste, Pacifico Norte, Terminal Ferroviaria del Valle de México, Región Sureste todos con sus líneas cortas, Coordinación de Servicios de Pasajeros y Edificio Administrativo;

b).- Como consecuencia de lo anterior, se apruebe la terminación de las relaciones individuales de trabajo que FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO tiene concertadas respecto de los trabajadores, sindicalizados y de confianza de origen sindicalizado que presten sus servicios en los establecimientos antes señalados; mediante el pago de indemnizaciones en términos del artículo 436 de la Ley Federal del Trabajo, o en su caso el

otorgamiento de las jubilaciones conforme a lo pactado en el reglamento de jubilaciones.

Entre algunos de los hechos en los que se fundo tal demanda, destacan los siguientes.

El hecho que básicamente motiva la solicitud, se apoya en la reforma jurídica al párrafo cuarto del artículo 28 Constitucional, y se argumentó que el marco jurídico de Ferrocarriles Nacionales de México se modificó debido a actos y acontecimientos ajenos, externos y extraordinarios a ella, colocándola como consecuencia de dicha reforma, ante la imposibilidad definitiva de cumplir con las obligaciones derivadas del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado con el Sindicato de Trabajadores ferrocarrileros de la República Mexicana, y de las relaciones individuales de trabajo respecto de los establecimientos antes mencionados, al hacer entrega la Secretaría de Comunicaciones a los nuevos concesionarios la explotación y los bienes de los establecimientos antes citados; circunstancia que actualiza la hipótesis de caso fortuito y fuerza mayor, como causa de Terminación de las Relaciones de Trabajo; de ahí nuestra solicitud, a efecto de que se apruebe la terminación de las relaciones colectivas e individuales de trabajo respecto de los establecimientos citados.

Radicadas que fueron las solicitudes de demanda, señaladas que fueron las fechas para las audiencias respectivas de CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS Y RESOLUCIÓN, la empresa actora ratificó sus escritos de demanda, al tenerse a las partes inconformes con arreglo conciliatorio alguno.

Por su parte el Sindicato, a través de su representación legal, dio contestación a las demandas en términos de diversos escritos, manifestando que era improcedente la solicitud formulada por Ferrocarriles Nacionales de México bajo los incisos a) y b) de su demanda y respecto de los hechos manifestó, ser ciertos algunos, y aclaró que la propia Ley Reglamentaria del Servicio Ferroviario señala en su artículo 5º. Transitorio que las concesiones y permisos que se otorguen con motivo de dicha Ley, "no afectaran los derechos de los trabajadores ferrocarrileros activos y jubilados, los que serán respetados conforme lo establece el artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo".

Por otro lado, al controvertirse los hechos de la demanda que comentamos, fue señalado lo siguiente: Aún cuando el Sindicato de Trabajadores

Ferrocarrileros de la República Mexicana, por conducto de su Comité Ejecutivo Nacional, ha iniciado las negociaciones con los representantes de las empresas a favor de quienes se han otorgado las concesiones, tendientes a la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo que regulará las relaciones obrero patronales en las mismas; aún cuando no se ha determinado la fecha de conclusión de los trabajos y se haya señalado el 31 de agosto de 1999 para la entrega-recepción al concesionario; la terminación de las relaciones laborales, no podrá llevarse a cabo sino hasta que se haya concertado el nuevo pacto laboral entre mi representada y los nuevos patrones o quienes los representen.

Llamó nuestra atención, lo manifestado por dicho sindicato al controvertir el hecho relativo a la causa de terminación, ya que se manifestó lo siguiente: Las argumentaciones expresadas resultan parcialmente fundadas, sin embargo deberá ser esta H. Autoridad Laboral Federal, la que con apego a las circunstancias de hechos que se aprueben en el presente procedimiento colectivo y a las disposiciones jurídicas aplicables, la que determine la procedencia del caso fortuito o fuerza mayor como causa legal para dar por terminadas las relaciones colectivas e individuales de trabajo en los establecimientos en debate.

En términos generales, esto fue el contenido de la demanda de solicitud de terminación de las relaciones colectivas de trabajo, por parte de ferrocarriles, y las defensas que opuso el sindicato ferrocarrilero.

Por su parte la autoridad responsable, sustanciados que fueron los procedimientos, en los expedientes IV-280/97, IV-842/97, IV-193/98, IV-786/98 y IV-450/99, valorados los elementos aportados por las partes; con fechas 28 de mayo de 1997, 30 de enero de 1998, 24 de abril de 1998, 11 de diciembre de 1998 y 30 de agosto de 1999; dictó laudos definitivos, en los que en su parte considerativa, estimó que no existe controversia alguna sobre los hechos en que la empresa actora Ferrocarriles Nacionales de México, fundó su solicitud de terminación de las relaciones de trabajo, respecto de los establecimientos denominados Noreste, Pacifico Norte, Terminal Ferroviaria del Valle de México, Sureste, Coordinación de Servicios de Pasajeros y Edificio Administrativo.

En otra parte, la autoridad responsable, analizando las constancias de autos y particularmente las exhibidas por la empresa actora, desprendiéndose de los hechos y de las documentales exhibidas; consideró que efectivamente, con motivo de la concesión que otorga el Gobierno Federal por conducto de la

Secretaría de Comunicaciones y Transportes a las nuevas empresas privadas, en términos del artículo V Transitorio de la Ley Reglamentaria del Servicio Ferroviario, Ferrocarriles Nacionales de México, se ve obligado a entregarles en su carácter de concesionarias, los establecimientos en los que se solicitó la terminación de las relaciones de trabajo, incluidas instalaciones, maquinaria y equipo necesario para la explotación.

De igual manera la autoridad responsable consideró, que atendiendo a oficio de la Dirección General de Programación y Presupuesto de Energía e Infraestructura de la Subsecretaría de Egresos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, exhibido por la empresa actora, se desprende que se autorizó partida presupuestal a Ferrocarriles Nacionales de México, para el pago de liquidaciones y jubilaciones en su caso a sus trabajadores; a fin de proceder al cierre de operaciones de dicho organismo en el mes de agosto del presente año, lo que da lugar a que conforme a lo dispuesto en el artículo IV Transitorio de la Ley Reglamentaria del Servicio Ferroviario. Ferrocarriles Nacionales de México finalice sus operaciones por haber concluido su objeto social; circunstancias que privan a dicha empresa por causas externas y ajenas, de los elementos necesarios para dar cumplimiento a las obligaciones derivadas del Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que en tal virtud, se actualizan los supuestos establecidos por el artículo 434 fracción I de la Ley Federal del Trabajo y en razón de ello, con fundamento en lo previsto por el artículo 435 de la ley invocada, es de aprobarse y se aprueba la Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo que tiene celebradas con el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, respecto de los establecimientos denominados, Noreste, Pacífico Norte, Terminal Ferroviaria del Valle de México, Sureste, Coordinación de Servicios de Pasajeros y Edificio Administrativo y; como consecuencia de lo anterior es de aprobarse la terminación de las relaciones individuales de trabajo, Que Ferrocarriles Nacionales de México tiene celebradas respecto de los trabajadores sindicalizados y de confianza de origen sindicalizado.

De acuerdo a lo que hemos expuesto, consideramos que las resoluciones o **laudos emitidos por la autoridad responsable, respecto de la terminación de las relaciones de trabajo en esta empresa, más que un pronunciamiento fundado en derecho en un conflicto de esta seriedad, fue la autorización y requisito legal de la privatización anticipada de Ferrocarriles Nacionales de México.**

En nuestra opinión, pensamos que la Ley Laboral es clara en las disposiciones legales que establece, las que una vez que se actualizan, hacen procedente los derechos y obligaciones que de ellas derivan.

En el caso particular de Ferrocarriles Nacionales de México, es tesis de este trabajo, analizar entre otras cosas, que la fracción I del artículo 434 de la Ley, resulta inadecuada e infundada aplicarla, para la Terminación de las Relaciones Individuales y Colectivas de Trabajo en esa empresa.

No estamos de acuerdo, que la fuerza mayor o caso fortuito, la incapacidad física o mental o la muerte del patrón, (fracción I art. 434) se hayan actualizado en lo que manifestó Ferrocarriles ser la causa de su demanda, y que consistió en: "Hasta antes de la reforma constitucional de mérito, los ferrocarriles eran considerados como una actividad exclusiva del Estado, realizada a través del Organismo Público Descentralizado Ferrocarriles Nacionales de México. Con la reforma al artículo 28 de constitucional, el marco jurídico de nuestra representada se modificó, debido a actos y acontecimientos ajenos, externos y extraordinarios a ella, los cuales se han relatado con anterioridad y que colocan a nuestro mandante ante la imposibilidad definitiva de cumplir con las obligaciones derivadas del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado con el Sindicato de Trabajadores de la República Mexicana , y de las relaciones individuales de trabajo, con los trabajadores de los establecimientos que conforman esta empresa".

Creemos que, si la concesión de la Industria Ferroviaria por parte del Estado al capital privado, era un hecho determinado, inobjetable; nada hubiera costado fundar la demanda de terminación de las relaciones de trabajo, en la fracción II del multicitado artículo, es decir, en la "incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación"; causal esta, que guarda mejor proporción con la realidad de los hechos y se encuadra de manera más aceptable en el aspecto legal.

En nuestra consideración, la fracción II del 434 de la Ley, es la causa real y adecuada que debió aplicarse en la terminación de las relaciones en esta empresa; hubiera sido más aceptable para los trabajadores, la concesión de la Industria Ferroviaria al capital privado por incosteable; que argumentarse causas de fuerza mayor o caso fortuito, elementos que en ningún momento se actualizan.

La afirmación de Ferrocarriles Nacionales de México, de que se encuentra imposibilitada para cumplir con las obligaciones derivadas del Contrato

Colectivo de Trabajo, celebrado con el Sindicato demandado, de manera alguna constituye caso fortuito o causa de fuerza mayor, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos.

La única imposibilidad que pudiera existir en el Organismo actor para cumplir con sus obligaciones laborales y contractuales es la que pudiera derivarse de la incapacidad de sus administradores o representantes, sin que ello deba justificar la aprobación de la terminación de las relaciones y sus efectos por parte de la autoridad responsable: extremo de la fracción I que tampoco se actualiza.

Finalmente, la reforma constitucional al artículo 28 en su párrafo cuarto, el hecho de que la Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo, hubiere determinado transmitir a la Secretaría de Comunicaciones y Transportes el dominio de los bienes inmuebles, equipo ferroviario y demás derechos que permiten la explotación de la Industria Ferroviaria concesionada al capital privado; no obliga ni debe comprometer a los trabajadores a perder el empleo, ni a ver disminuidos sus derechos laborales, sino como lo prevé la Ley Reglamentaria del Servicio Ferroviario en su artículo 5º. Transitorio " las concesiones y permisos que se otorguen con motivo de dicha ley, no afectaran los derechos de los trabajadores ferrocarrileros, activos y jubilados de Ferrocarriles Nacionales de México".

La situación real, es contraria a lo antes señalado, lo cierto es que los derechos de los trabajadores resultaron sometidos ante el poder de la privatización, todos fueron liquidados y muy pocos tuvieron la oportunidad de ser recontratados por las nuevas empresas.

Por nuestra parte concluimos, que la causa real de la Terminación de las Relaciones Colectivas de Trabajo en Ferrocarriles Nacionales de México, fue extralegal, es decir, la privatización de una empresa o en este caso la concesión al capital privado para la explotación de esta industria, no se contiene en la ley; por ello también proponemos que ante este tipo de situaciones debe hacerse el estudio correspondiente, para adicionarse el artículo 434 de la ley laboral y se contemple como causa de terminación de las relaciones, el aspecto de la privatización o la inversión privada..

Después de lo anterior, abordaremos ahora la cuestión relativa a la representación sindical de los trabajadores y su participación en este proceso.

## 4.2.- EL SINDICATO COMO PARTE DEL PROCESO DE PRIVATIZACIÓN

Considerado por la doctrina el Sindicalismo es, por encima de todas las cosas, un fenómeno social, producto natural de la lucha de clases; logra en la unidad de los trabajadores la fuerza que les permita equilibrar su poder con el del empresario. Esta fuerza se funda en los resultados positivos de un esfuerzo persistente, dirigido a la consecución de mejores condiciones de trabajo y de vida para sus miembros.

El Sindicato Ferrocarrilero, es el resultado histórico de la lucha de los trabajadores ferrocarrileros al inicio de este siglo, quienes en defensa de sus derechos laborales que frecuentemente eran violados por los diversos patrones, luchando por ser preferidos respecto de los trabajadores extranjeros para ocupar mejores puestos y mejores salarios, fueron movidos a la necesidad de organizarse; creándose las diversas fraternidades y sociedades mutualistas, a las que hicimos mención anteriormente y que agrupaban a la mayoría de los trabajadores.

Considerado como el primer Sindicato de Industria en América Latina, el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, fue constituido en 1933, habiéndose integrado con treinta y cinco a cuarenta mil trabajadores de toda la República.

De esta manera, a lo largo de la vida del Sindicato Ferrocarrilero y a través de los diversos líderes sindicales que en su momento dirigieron los destinos de esta Organización, se pondero en un principio la defensa de los intereses y la reivindicación económica de los trabajadores; una de las razones que atienden a los fines del sindicato. Sin embargo hemos comentado que la conciencia de clase y la defensa de los intereses de los trabajadores, se pierden ante las metas personales de los líderes sindicales.

Así las cosas, los trabajadores ferrocarrileros incorporados a su sindicato, más por necesidad que por otra cosa, aspiraron lograr mediante los Contratos Colectivos mejores condiciones de trabajo; pero con el transcurso del tiempo estos, empezaron a desconfiar de los cuadros de dirección de los Comités Ejecutivos que se lanzaron a conquistar y obtener objetivos personales; principalmente cargos políticos como Diputaciones o Senadurías, logradas como premio a su Pasividad social y a la lealtad a las instituciones.

Valorada la actividad de este sindicato en los términos anteriores, dio como resultado, la forma moderada con que fueron defendidos los intereses de los trabajadores. Tanto fue así, que "inconscientemente" los líderes sindicales de los últimos años, no se dieron cuenta del problema social que advertía la privatización de la Industria Ferroviaria, manejada en esos tiempos de los años noventas, como la Reestructuración y Modernización del Sistema Ferroviario, de la que fue testigo el Sindicato Ferrocarrilero, quien lejos de preocuparse por la preservación de la fuente de trabajo, disimuladamente permitió que pausadamente se fuera adelgazando la plantilla laboral, quedando sin empleo los trabajadores a cambio de "atractivas liquidaciones.

Por nuestra parte creemos, que si el sindicato tiene en el empresario a su contrario natural, y por lo mismo procura, con todos los medios a su alcance, impedir o amortiguar la fuerza de los trabajadores; no se midan los alcances y consecuencias de programas y sistemas derivados de políticas económicas, que si bien son irremediables, deben perjudicar lo menos posible a los trabajadores; quienes tienen como único objetivo en su vida la permanencia en su empleo y vivir en forma decorosa.

No cabe duda que los tiempos en este sindicato son terribles, los compromisos que se adquirieron para figurar en las plataformas políticas nacionales, obligan y comprometen a participar en medidas que carecen de justificación legal; como lo fue la causa ilegal que dio por terminadas las relaciones colectivas de trabajo en Ferrocarriles Nacionales de México.

Es importante precisar, que a la conclusión de los programas que se instituyeron para la modernización del Sistema Ferroviario, preámbulo de la privatización Oficial por parte del Gobierno Federal a la Industria Ferroviaria. Por Decreto publicado en el Diario oficial de la Federación de fecha 2 de marzo de 1995, Ernesto Zedillo Ponce de León, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes hizo saber:

**Que la Comisión Permanente del H. Congreso de la Unión, se ha servido dirigirme el siguiente:**

#### DECRETO

**LA COMISION PERMANENTE DEL CONGRESO GENERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN USO DE LA FACULTAD QUE LE**

CONFIERE EL ARTICULO 135 CONSTITUCIONAL Y PREVIA LA APROBACION DE LAS CAMARAS DE DIPUTADOS Y DE SENADORES DEL CONGRESO DE LA UNION, ASI COMO DE LA MAYORIA DE LAS HONORABLES LEGISLATURAS DE LOS ESTADOS, DECLARA REFORMADO EL CUARTO PARRAFO DEL ARTICULO 28 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

ARTICULO UNICO.- Se reforma el cuarto párrafo del artículo 28 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

“Art.28.....  
.....

No constituirán monopolios las funciones que el Estado ejerza de manera exclusiva en las siguientes áreas estratégicas: correos, telégrafos y radiotelegrafía; petróleo y los demás hidrocarburos; petroquímica básica; minerales radioactivos y generación de energía nuclear, electricidad y las actividades que expresamente señalen las leyes que expida el Congreso de la Unión. La comunicación vía satélite y los FERROCARRILES son áreas prioritarias para el desarrollo nacional en los términos del artículo 25 de esta Constitución; el Estado al ejercer en ellas su rectoría, protegerá la seguridad y la soberanía de la Nación, y al otorgar concesiones o permisos mantendrá o establecerá el dominio de las respectivas vías de comunicación de acuerdo con las leyes de la materia.

.....  
.....  
.....”

Como consecuencia de la reforma anterior, se publicó en el Diario de la Federación el 12 de mayo de 1995 diverso Decreto que expidió la Ley Reglamentaria del Servicio Ferroviario, que faculta a la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, para otorgar concesiones a personas morales mexicanas para prestar el servicio público de transporte ferroviario.

Precisamente como lo señalamos antes, este soporte constitucional de la privatización, y no la fuerza mayor o caso fortuito, motivo a nuestro juicio la terminación de las relaciones colectivas de trabajo en dicha empresa.

Más que participar en el escenario del proceso de Privatización, el Sindicato Ferrocarrilero, fue sólo un actor de papel secundario; su actuación consistió en aceptar de manera muy institucional, la concesión de la Industria ferroviaria al capital privado sin importar el grado en que se sacrificaría la planta laboral.

Esta actuación consideramos tiene una justificación: la facultad que concedió la Ley Reglamentaria del Servicio Ferrocarrilero a la Secretaria de Comunicaciones y Transportes para otorgar las concesiones a particulares, se puede decir, llevo implícita la condición, de que el Sindicato Ferrocarrilero sería el titular de los Contratos Colectivos que regularían las relaciones colectivas de trabajo, en las empresas a crearse.

Lo que no alcanzamos a entender, es que si el actual gobierno ha reconocido ampliamente, la pobreza real de los trabajadores, al grado de que por decreto ha aprobado programas para superar la pobreza antes de entrar al año 2000, que hoy se dice afecta a millones de mexicanos; y que no es más que el efecto de salarios bajos y el desempleo intolerable, resultado de planes económicos hoy en día muy criticados, pero sobre todo la política estatal de vender empresas y en este caso concesionar al capital privado la explotación de algunas, despidiendo antes a sus trabajadores; porque los compradores y los inversionistas no quieren problemas. Es decir todo esto contradice la buena intención de superar la pobreza de los trabajadores.

Finalmente señalamos, que no estamos en contra ni de los pactos sociales, ni de los mecanismos de emergencia que tengan por objeto ajustar esquemas económicos, como en el caso de la privatización de Ferrocarriles Nacionales de México; siempre y cuando estos ajustes estén respaldados por organizaciones que merezcan firmarlos y no por organizaciones sindicalistas no representativas de los intereses de los trabajadores.

#### 4.3 LA NECESIDAD DE UN CONTRATO LEY.

Esta parte final de nuestro trabajo, nos parece importante por la situación especial que reviste y a la cual a continuación nos referiremos.

Primeramente por razones de orden, explicaremos que es un Contrato Ley, sus aspectos generales y luego señalaremos porque consideramos debe celebrarse uno en la Industria Ferrocarrilera.

El artículo 404 de la Ley Laboral establece: "Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias áreas geográficas que abarquen una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional".

Los contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción local o federal y el o los sindicatos solicitantes deberán representar las dos terceras de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas. En cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores.

Independientemente de los requisitos que la ley señala en cuanto a estos contratos, Mario de la Cueva señala que este contrato "constituye un grado próximo a la ley, pues si ésta se extiende a todos los trabajadores estableciendo sobre los mínimos constitucionales, el mínimo legal en la República para todas las prestaciones de servicios, el Contrato Ley se eleva sobre los mínimos constitucionales, internacionales y legales, a fin de ofrecer a los trabajadores de cada rama de la actividad económica y social, mediante una renovación periódica, niveles de vida más justos.

Por otro lado también señala este autor, que una de las grandes finalidades de este contrato, son la unificación racional y nacional de las condiciones de trabajo, lo que significa hacer efectivo el principio de igualdad de salarios para trabajos iguales, así como la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores mediante la fuerza compacta de su organización, para lograr el incremento de las prestaciones en las revisiones del propio contrato-ley; y conlleva para las empresas la ventaja de que la uniformidad en las tarifas salariales evita la competencia desleal por parte de los patrones que obtengan la prestación de los servicios en la misma actividad mediante salarios inferiores, con lo que podrían disponer de mayor competitividad al ofrecer precios más bajos para las ventas del mismo producto."<sup>54</sup>

En este sentido, algunos opinan que los patrones no desean contratos-ley por considerar, que establecer un rasero de igualdad de condiciones para todas las-

(54).- Ob Cit T. II, p. 474

empresas. perjudica ostensiblemente a las más pequeñas y los sindicatos estiman que con dichos contratos pierden control y autonomía por tener que sujetarse a criterios ajenos a su propia mesa directiva.

De acuerdo a lo comentado hasta esta parte, nos parece adecuado y compartimos lo señalado por el citado maestro; ya que efectivamente los verdaderos sindicatos representativos de los trabajadores de determinada industria, siempre deben pugnar por la igualdad en las condiciones de trabajo y en los salarios acordes a cada especialidad.

El preámbulo anterior sirve de introducción, porque habiéndose materializado la Privatización de los Ferrocarriles Nacionales de México, concluido los procedimientos sobre la Terminación de las Relaciones Colectivas e Individuales de Trabajo, mediante los laudos respectivos; corresponde analizar ahora si es necesario o no la celebración de un Contrato Ley en la Industria Ferroviaria y en atención a ello señalaremos lo siguiente.

Debemos recordar que la concesión del Sistema Ferroviario, dio como resultado el nacimiento de empresas diversas, que resultando ganadoras en las licitaciones correspondientes, ahora se dedican a la explotación de esta Industria.

Dentro de las empresas de nueva creación, cabe mencionar que las más importantes o a las que se concesionó en mayor parte la operación de las áreas a explotarse, destacan, Transportadora Ferroviaria Mexicana ( TFM ), Ferrocarriles del Sureste ( Ferrosur ), Ferrocarriles Mexicanos ( Ferromex ), Ferrocarriles Terminal Valle de México; y algunas más no menos importantes, que se dedican a la explotación y mantenimiento de otras áreas, entre las que destacan, GATX, MPI, MORRISON.

La mayoría de las empresas antes señaladas, por la naturaleza especial del trabajo ferrocarrilero, necesariamente tuvieron que contratar personal liquidado o jubilado de Ferrocarriles Nacionales de México; aunque la **recontratación no beneficio a la mayoría, ya que de la gran plantilla laboral sólo se contrato a un porcentaje mínimo de trabajadores; y no omitimos señalar que la recontractación de los trabajadores fue a proposición del Sindicato, lo que propicio prácticas deshonestas por parte de los delegados sindicales, quienes en varios casos solicitaban dinero a los trabajadores para ser incluidos en las listas y ser recontractados.**

Por otra parte mencionamos que dentro del proceso de privatización, el Sindicato Ferrocarrilero, aseguro su continuidad al poner como única condición a la Privatización, que antes de la explotación de la Industria Ferroviaria por cualquier empresa concesionada, esta tendría que celebrar y firmar Contrato Colectivo con dicho sindicato.

Efectivamente, las nuevas empresas en su totalidad firmaron y celebraron Contrato Colectivo de Trabajo en forma independiente con esta organización sindical, la que nuevamente se erigió como "defensora" de los intereses de los trabajadores de la Industria Ferroviaria.

Es conveniente señalar, que antes de la extinción de Ferrocarriles Nacionales de México, las relaciones individuales y colectivas de trabajo en esa empresa, se regulaban por el Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero, que contenía las obligaciones, prestaciones y derechos de que gozaban todos los trabajadores del Sistema Ferroviario.

Hacemos notar que este Contrato Colectivo de Trabajo, cuando se dieron por terminadas las relaciones individuales y colectivas, no se dio por terminado conforme a la ley; es decir, Empresa y Sindicato dieron por terminado todo lo relativo a Ferrocarriles Nacionales de México, menos el contrato. Ignoramos cuál sea la causa, pero consideramos que si el contrato Colectivo regulaba las relaciones de trabajo en lo individual y colectivo en esa empresa, era obligado, aparte de las relaciones colectivas e individuales, haberlo dado también por terminado.

En este sentido, por nuestra parte se desconoce el tramite de procedimiento especial alguno que se haya iniciado para dar por terminado dicho contrato; lo más simple en nuestro punto de vista hubiera sido darlo por terminado antes o después de la Terminación de las Relaciones Colectivas, y de acuerdo al procedimiento respectivo, por mutuo consentimiento, causa de su terminación. De lo anterior se deduce que al no haber sucedido así, prácticamente dicho contrato se encuentra vigente, pero sus efectos y aplicación son nulos en cuanto a las relaciones de trabajo que regulaba, debido a las circunstancias que hemos señalado.

Por lo que hemos señalado, y en atención a la diversidad de los contratos colectivos, que hoy que regulan las relaciones de trabajo en las diferentes empresas dedicadas a la explotación del Sistema Ferroviario, que contienen en su ámbito de aplicación, diversas prestaciones para los trabajadores de cada

empresa según su contrato; creemos se hace necesario la firma de un Contrato Ley en esa Industria Ferroviaria.

Nuestra observación en este sentido, deviene de la situación de que anteriormente los trabajadores ferrocarrileros en general, cuando menos gozaban de prestaciones y salarios uniformes de acuerdo a su especialidad; la normatividad del Contrato Colectivo de Trabajo Ferrocarrilero se aplicaba a los trabajadores de todo el sistema ferroviario nacional. Ahora, honestamente dudamos que esto exista, porque sin conocer a plenitud el contenido de los diferentes contratos que el Sindicato ferrocarrilero tiene celebrados y firmados con cada empresa concesionada, es posible que exista cierta identidad en algunas prestaciones; pero dependiendo de la economía de cada empresa, los incrementos salariales no pueden ser los mismos.

Ante la variedad de patrones y la ventaja de ser solo un sindicato el titular de los contratos colectivos, independientemente de la conveniencia de celebrarlo, el Contrato Ley en la Industria Ferroviaria resultaría adecuado; porque además de darse las condiciones legales, homologaría para los trabajadores ferrocarrileros las condiciones de trabajo en que deba prestarse el servicio, pero además en cuanto a las prestaciones e incrementos salariales serian únicos y de beneficio para toda el sistema ferroviario. Esto independiente a que coexistiendo el Contrato Ley con los diversos contratos colectivos existentes que pudieran contener prestaciones superiores; se establecerian los derechos y prestaciones mínimas para los trabajadores de la Industria Ferroviaria.

En atención a todo lo que hemos expuesto en este trabajo, consideramos debe quedar bien establecido que el problema socio-jurídico que generó la Terminación de las Relaciones Colectivas e Individuales de trabajo en Ferrocarriles Nacionales de México, a causa de la Concesión del Sistema Ferroviario al capital privado; tiene dos aspectos a señalarse.

En primer lugar, la Terminación de las Relaciones en esa empresa no tenía necesariamente que extinguir la plantilla laboral, lo cual provocó en el aspecto social, un alto grado de desempleo, ya que no todos los trabajadores fueron recontratados por las nuevas empresas concesionadas y; en el aspecto jurídico, la aplicación de una causa legal que no se actualizo ni resultó adecuada, como lo fue la fuerza mayor o caso fortuito que establece la fracción I del artículo 434 de la Ley Laboral, en la que se fundó la solicitud de demanda de Terminación de las Relaciones por Ferrocarriles.

El problema planteado en nuestra investigación en esta última parte, admite soluciones, aunque fuera de su momento, deben considerarse para casos similares que puedan presentarse a futuro.

Consideramos puede ser una solución que en lo futuro, de decretarse la concesión por parte del Estado al capital privado, de cualquier otra industria en la que el ejercicio de su explotación estuviera reservada para este; que lejos de liquidarse a los trabajadores y dejarlos sin empleo por causa de la Terminación de las Relaciones de Trabajo que tuvieran que darse. La empresa o empresas concesionadas, ante el poder representativo del sindicato titular del contrato, deben respetar íntegramente la plantilla laboral, absorbiendo a todos los trabajadores operando simplemente la sustitución patronal; que permitiría la permanencia en el empleo a los trabajadores y la continuación de la explotación de la industria.

En la parte de la ley, las causas que se contienen en el artículo 434, cuando se trate de la Terminación de las Relaciones Colectivas; la autoridad competente debe analizar y cerciorarse que la causa que se invoque, aunque tenga como antecedente una reforma constitucional; debe actualizarse plenamente y no suceda lo que ocurrió en Ferrocarriles Nacionales de México, en donde se invocó como causa de Terminación de las relaciones Colectivas, la fuerza mayor o caso fortuito; cuando lo correcto y evidente, de acuerdo a la concesión de esta industria al capital privado, debió ser la incoesteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

Por lo anterior, la causa de la fracción II del artículo 434, debe adicionarse y quedar como sigue: "la incoesteabilidad notoria y manifiesta de la explotación de empresas de participación estatal, que traiga como consecuencia, la inversión de capital privado". O en su caso se incluya como otra causa de Terminación de las Relaciones Colectivas, "la privatización de empresas de participación estatal, como consecuencia de la incoesteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

**Finalmente estamos de acuerdo, que aún al haberse terminado las Relaciones Colectivas de Trabajo en Ferrocarriles; la contratación colectiva y el sindicato ferrocarrilero seguirán siendo indispensables mientras existan trabajadores en esa industria. Ante la Privatización del Sistema Ferroviario, el sindicato debe ser nuevamente la punta de lanza, para que los trabajadores ferrocarrileros contratados por las nuevas empresas, sigan formando un solo sindicato y obliguen por la naturaleza especial del trabajo ferrocarrilero; a la**

homologación de las condiciones mínimas de trabajo, prestaciones y salario, a través de la celebración de un Contrato Ley, que beneficiaría a esta clase trabajadora.

Como opinión personal, nos atrevemos a señalar que esto de la concesión de la Industria Ferroviaria al capital privado, solo se trato de un descanso o pausa por parte del Estado, para que no dejando de funcionar este sistema de transporte tan importante y replanteara su política económica; ofreció la posibilidad al capital social y privado en la apertura de ideas y estrategias nuevas y frescas que optimizaran e hicieran más competitivo este transporte.

Sin embargo a través del tiempo que pudiera darnos la razón y, quizás antes del término de las concesiones, creemos que el Estado, volverá a ejercer nuevamente de manera exclusiva la explotación de esta Industria a través de un nuevo organismo al que se fusionaran en un nuevo proceso todas las empresas que existan en esa industria; nacionalizándose nuevamente el sistema ferroviario e incluso en la parte de los trabajadores, estos se regirán en sus relaciones laborales individuales y colectivas, por un contrato colectivo único que se aplicará de nueva cuenta en esa empresa, independientemente de quien fuera su titular.

## CONCLUSIONES.

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

SEGUNDA. En la historia del sindicalismo en México, el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, fue el primero en la industria del país y en Latinoamérica.

TERCERA. La contratación colectiva en la República Mexicana, tiene sus orígenes en el seno de las primeras alianzas, ordenes, uniones, y asociaciones de los trabajadores de la industria ferroviaria.

CUARTA. La concesión actual de la Industria Ferroviaria al capital privado, representa la repetición de un capítulo de la historia, cuando los ferrocarriles, eran explotados por capitales extranjeros y; se gestó la lucha del movimiento ferrocarrilero que generó la Mexicanización y Nacionalización de esta Industria.

QUINTA. La causa de fuerza mayor o caso fortuito, contenida en la fracción I del artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo, no fue la causa legal que debió invocarse por parte de Ferrocarriles Nacionales de México, para demandar del Sindicato Ferrocarrilero la Terminación de las Relaciones Colectivas de Trabajo en esa empresa. La fracción aplicable de este artículo debió ser la II, relativa a la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, que se actualiza porque al concesionarse al capital privado esta industria, es obvio que al Estado no le resultaba ya costeable su explotación.

SEXTA. El decreto de 2 de marzo de 1995, que reformó el párrafo cuarto del artículo 28 Constitucional y que facultó a la Secretaría de Comunicaciones y Transportes para concesionar al capital social y privado la explotación de la Industria ferroviaria; fue la causa real y extralegal que motivó la Terminación de las Relaciones Colectivas de Trabajo en Ferrocarriles Nacionales de México.

SEPTIMA. No estamos en desacuerdo con la reforma al artículo 28 Constitucional y la concesión del Sistema Ferroviario al capital privado, lo que no aceptamos es que la Privatización de la Industria Ferroviaria haya

tenido que sacrificar en su totalidad la plantilla laboral, provocando a pesar de las indemnizaciones correspondientes, el desempleo masivo, ante la mirada pasiva de un sindicato que no puso obstáculo alguno, a cambio de seguir subsistiendo este, ante el compromiso o concesión a su vez de celebrar y firmar con las nuevas empresas, los contratos colectivos que regirían las Relaciones Colectivas en cada una de ellas.

OCTAVA. Debe analizarse y estudiarse la posibilidad de adicionarse el artículo 434 de la Ley laboral en su fracción II, para quedar establecida la causa de esta fracción en la siguiente manera: "la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación de empresas de participación estatal, que traiga como consecuencia la inversión de capital privado"; o incluirse como nueva causal de Terminación de las Relaciones Colectivas : "la privatización de empresas de participación estatal, como consecuencia de la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación".

NOVENA. La concesión de la Industria Ferroviaria al capital privado, representó sólo un descanso o pausa para el Estado, con el fin de replantear su política económica; dando la oportunidad a los capitales privados de explotar esta industria. Creemos que con el tiempo, se dará nuevamente la posibilidad de que el estado vuelva a ejercer la explotación de esta Industria nacionalizándose nuevamente los Ferrocarriles de México.

## BIBLIOGRAFIA.

- ALONSO, Antonio. El Movimiento Ferrocarrilero en México. Cuarta Edición, Editorial ERA, México, 1980, pp. 236.
- BORREL Navarro, Miguel. Derecho Mexicano del Trabajo, (análisis práctico y jurisprudencia del), Sexta Edición, Editorial Sista, México, 1998, pp.968.
- CASO, Andres. Las Comunicaciones en México, 50 años de Revolución. T. II Editorial F.C.E., México, 1960, pp. 374.
- CASTORENA, J. Jesus. Manual de Derecho Obrero. Sexta Edición. Fuentes Impresores, México, 1973, pp. 327.
- CLIMENT Beltran, Juan B. Derecho Sindical. Primera Edición, Editorial Esfinge, Naucalpan, Edo. Mex., 1994, pp. 236.
- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Octava. Edición actualizada, Editorial Porrúa, México, 1998, pp. 478.
- DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tercera Edición, Porrúa, México, 1976, pp. 868.
- DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Duodécima Edición. Porrúa, México, 1998, pp. 931.
- DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I, Sexta Edición, Porrúa, México, 1980, pp. 674.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II, Segunda Edición, Porrúa, México, 1998, pp. 931.
- GONZALEZ Roa, Fernando. El Problema Ferrocarrilero en México y la Compañía de los Ferrocarriles Nacionales de México. Segunda Edición, Editorial LER. México, 1975, pp. 550.

LASTRA Lastra, José Manuel. Derecho Sindical. Tercera Edición actualizada, Porrúa, México, 1999, pp. 308.

RAMIREZ Fonseca, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. (comentarios y jurisprudencia), Tercera Edición, Editorial PAC, México, 1986, pp.236.

SANTOS Azuela, Hector. Derecho Colectivo del Trabajo. Primera Edición, Editorial Porrúa, México, 1993, 334 p.

SHABOT, Esther. Los Origenes del Sindicalismo Ferrocarrilero. Editorial el Caballito, México, 1982, 266 p.

#### LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Edición 1997, México, Editorial ALCO, S.A. 1997, 165 p.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. México, Editorial Sista, S.A. de C.V. 1993, 214 p.

LEY REGLAMENTARIA DEL SERVICIO FERROVIARIO. México, publicada en el Diario Oficial de la Federación, 12 de Mayo de 1995. 97 p

DECRETO QUE REFORMA PARRAFO CUARTO DEL ART. 28 CONSTITUCIONAL. México, publicado en el Diario Oficial de la Federación, 2 de Marzo de 1995

#### ECONOGRAFIA.

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, T. I, Editorial Bibliografica Argentina, S.R.L., 842 P.

FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, SCT. CAMINOS DE HIERRO, Primera Edición, México, 1996

STFRM. CONSTITUCION Y ESTATUTOS. México 1979. Edición gratuita.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO FERROCARRILERO. México,  
Edición gratuita, Ferrocarriles Nacionales de México, vigente para el periodo  
1996-1998, 122 p.

REVISTAS "DEMOCRACIA SINDICAL". México, Edición gratuita,  
publicaciones mensuales.