

301809

29
2y



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO

**CON ESTUDIOS INCORPORADOS
A LA U. N. A. M.**

ALGUNOS ASPECTOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

JOSE GREGORIO MACIAS MORENO

MEXICO, D. F.

1987

FALLA DE ORIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

PROLOGO.

C A P I T U L O I

- a).- Antecedentes Históricos. 10
- b).- Primeras Asociaciones Gremiales de Ferrocarrileros 14

C A P I T U L O II

- a).- Constitución del Sindicato Ferrocarrilero de la República Mexicana. 17
- b).- Régimen entre Ferrocarriles Nacionales de México y los Trabajadores a su Servicio de Conformidad a su Contrato Colectivo de Trabajo. 22

C A P I T U L O III

- a).- Particularidades del Contrato Colectivo. 120
- b).- Preceptos de la Ley Federal del Trabajo contenidos en el Contrato Colectivo de Trabajo concediendo mejores derechos a los trabajadores 175

C A P I T U L O I V

a).- El Derecho Social en el Artículo - 123 Constitucional.	180
b).- Cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo que se apartan del Espiritu Social de la Constitucion Polittica- de los Estados Unidos Mexicanos.	183
CONCLUSIONES.	190
BIBLIOGRAFIA.	194

P R O L O G O

AL DAR POR CONCLUIDOS MIS ESTUDIOS EN LA -
CARRERA DE DERECHO QUEDO PLASADO EN MI EL CONCEP-
TO DE QUE EL DERECHO DE TRABAJO ES UN CONJUNTO DE-
NORMAS QUE ASPIRAN A REALIZAR LA JUSTICIA SOCIAL -
REGULANDO LAS RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES Y-
LAS EMPRESAS, ASIMISMO TUVE LA OPORTUNIDAD DE OB-
SERVAR A TRAVES DE LA CATEDRA EL CONJUNTO DE PRIN-
CIPIOS E INSTITUCIONES QUE EN ESTA MATERIA PROTE-
GEN Y DIGNIFICAN A TODAS LAS PERSONAS QUE VIVEN --
DEL ESFUERZO FISICO Y MENTAL UTILIZANDO EL LENGUA-
JE DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CONSTITUYO UN ESTIMULO ESPECIAL PARA REDAC-
TAR EL PRESENTE TRABAJO, EL HECHO DE TENER LA OPOR-
TUNIDAD DE PRESTAR MIS SERVICIOS PROFESIONALES EN-
EL DEPARTAMENTO LEGAL DEL S.T.F.R.M., Y SIENDO ES-
TE EL MEDIO PARA ELEGIR COMO TEMA PARA MI TESIS EL
DE "ALGUNOS ASPECTOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE --
TRABAJO ENTRE EL S.T.F.R.M. Y LA EMPRESA FERRIACA--
BRILLAS NACIONALES DE MEXICO. LO CUAL ME OBLIGO A -

REALIZAR UN ANALISIS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO A LOS TRABAJADORES FERROCARRILEROS- DESDE SUS INICIACIONES Y HASTA LO MAS ACTUALIZADO.

EN LAS PAGINAS SIGUIENTES ME ATREVO A SOSTENER ALGUNAS IDEAS QUE HAN SURGIDO DE MI PROPIA REFLEXION CON BASE EN LAS OBRAS Y MATERIAL INVESTIGADO ESPERANDO QUE EL HONORABLE JURADO AL ENCONTRAR OBJECIONES O DISCREPANCIAS CON MI PUNTO DE VISTA AGRADECERE SUS OBJETIVAS OBSERVACIONES, AUNCUANDO ESTE TRABAJO ES DE INDOLE ACADEMICO, SIENTO LA OBLIGACION MORAL DE MANIFESTAR MI SINCERO AGRADECIMIENTO Y RECONOCIMIENTO A SU LOABLE LABOR EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES FERROCARRILEROS AL SENOR DON JESUS MARTINEZ GORTARI: EX-SECRETARIO NACIONAL DEL S.T.F.R.N.

ESPERO QUE EN ESTAS LINEAS QUEDE PLASMADO MI AGRADECIMIENTO A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO POR HABER CONCLUIDO CON UNA ETAPA DE MI VIDA, COMO POR EXTENDER MI GRATITUD A TODOS MIS MAESTROS QUE ME BRINDARON CONOCIMIENTOS VALIOSOS Y

QUE HOY ME PERMITEN PRESENTAR ESTE EXAMEN PROFESIO
NAL MEDIANTE LA EXPOSICION DE ESTA TESIS.

**ALGUNOS ASPECTOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
ENTRE EL SINDICATO DE TRABAJADORES FERROCARRILEROS
DE LA REPUBLICA MEXICANA Y LA EMPRESA FERROCARRI--
LES NACIONALES DE MEXICO.**

CAPITULO I

- a).- ANTECEDENTES HISTORICOS.**
- b).- PRIMERAS ASOCIACIONES GREMIALES DE FERROCARRI
LEROS.**

CAPITULO II

- a).- CONSTITUCION DEL SINDICATO FERROCARRILERO DE
LA REPUBLICA MEXICANA.**
- b).- REGIMEN RELACIONES ENTRE FERROCARRILES NACIO-
NALES DE MEXICO Y LOS TRABAJADORES A SU SERVI
CIO DE CONFORMIDAD A SU CONTRATO COLECTIVO DE
TRABAJO.**

CAPITULO III

- a).- PARTICULARIDADES DEL CONTRATO COLECTIVO.**
- b).- PRECEPTOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CONTE
NIDOS EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CON
CEDIENDO MEJORES DERECHOS A LOS TRABAJADORES.**

CAPITULO IV

- a).- EL DERECHO SOCIAL EN EL ARTICULO 123 CONSTITU
CIONAL.**
- b).- CLAUSULAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO -
QUE SE APARTAN DEL ESPIRITU SOCIAL DE LA CONS
TITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXI-
CANOS.**

CAPITULO I

a).- ANTECEDENTES HISTORICOS .

**b).- PRIMERAS ASOCIACIONES GREMIALES DE FERRO-CARRI
LEROS.**

**ALGUNOS ASPECTOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
ENTRE EL SINDICATO DE TRABAJADORES FERROCARRILEROS
DE LA REPUBLICA MEXICANA Y LA EMPRESA FERROCARRI--
LES NACIONALES DE MEXICO.**

CAPITULO I

a).-ANTECEDENTES HISTORICOS.- Los trabajadores ferrocarrileros al igual que otros gremios como -
mineros, petroleros, electricistas, alijadores y -
estibadores, textiles, etc., a través de sus lu---
chas han contribuido a la integración de las prin-
cipales instituciones del Derecho del Trabajo, pa-
pel que les ha sido reconocido expresamente por el
Legislador. A fin de poder aquilatar el progreso -
de la clase trabajadora y el mejoramiento del dere-
cho del trabajo.

En el Capítulo V del Título Sexto de la -
Ley Federal del Trabajo vigente, se refiere especí-
ficamente al trabajo ferrocarrilero y el Capítulo-
XVI Título Segundo de la Ley Federal del Trabajo -
de 1931 y el nuevo conservó la misma característi-

ca, se componía de pocas normas en contraste con la reglamentación prolfífica para el trabajo de los buques teniendo una mejor defensa de la estabilidad - en el trabajo y los derechos de ascensos y escala-- fón.

El trabajo ferrocarrilero antes de la expedición de la Ley de 1931 estaba estatuido en el reglamento que se expidió al nacionalizarse la industria y en los posteriores contratos colectivos. Las tesis postuladas por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación delante de la reglidad de los principios del derecho nuevo se pensó en su supresión, pero los representantes de los -- trabajadores sostuvieron que sería un mínimo legal y que no podía desconocerse, por lo tanto se con-- servó en la Ley nueva, siendo necesario suprimir al gunas normas y remozar algunas otras.

Principio de exclusividad de los trabajado-- res mexicanos: El Artículo 123 Constitucional con-- tiene lineamientos generales a que deberá ----

sujetarse la relación de trabajo no conteniendo ninguna prevención sobre los trabajadores ferrocarrileros. En cambio en la Ley de 1931 ordenó en su Artículo 175 que las empresas ferrocarrileras deberían emplear "en su totalidad trabajadores mexicanos".

Modalidades en torno al principio de estabilidad en el trabajo: La Ley de 1931 consumó un esfuerzo considerable a fin de reforzar las ideas generales sobre la estabilidad, principios que pasaron a la nueva Ley. Por otra parte, la misma Ley señaló a los trabajadores algunas prohibiciones y menciona algunas causas de rescisión. (Cueva Mario de la "El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo P.P. 487-491).

Trabajo de autotransportes: La demostración de la fuerza expansiva del derecho del trabajo es la protección en la nueva Ley de trabajadores de servicio público sujetos hasta entonces a un régimen de injusticia propiciada por viejas formas de contratación indebida de sus servicios, autorizada por el Derecho Civil. En el Artículo 256 de la Ley dispone -

que los choferes, operadores, conductores y demás trabajadores de servicio público son relaciones de trabajo, que no pueden ser desvirtuadas mediante estipulaciones de las partes, no producen efectos legales ni impiden el ejercicio de los derechos de los trabajadores. El sistema de fijación de salarios comprende todas las posibilidades que se utilizan en la práctica, circuitos o kilómetros recorridos; puede pagarse por cantidad fija siempre - que el salario sea superior al mínimo y serán causas de rescisión del contrato, la negativa o interrupción del viaje, sin causa justificada, (Alvarez Castillo Enrique del "El Derecho Latinoamericano del Trabajo P.P. 55 y 56).

b).-PRIMERAS ASOCIACIONES GREMIALES DE FERROCARRILEROS.- Las primeras agrupaciones de trabajadores ferrocarrileros fueron las siguientes uniones:

"UNION DE MECANICOS MEXICANA"

"UNION DE CALDEREROS Y APRENDICES MEXICANOS"

"UNION INTERNACIONAL DE FORJADORES Y AYUDANTES"

"ASOCIACION NACIONAL DE MOLDEADORES Y APRENDICES"

"UNION DE MODELISTAS DE LOS ESTADOS UNIDOS-MEXICANOS"

"UNION DE PINTORES MEXICANOS"

"UNION INTERNACIONAL DE COBREROS, HOJALATEROS Y APRENDICES"

"UNION DE ALBAÑILES Y AYUDANTES AUXILIARES-DEL DEPARTAMENTO MECANICO"

Con dichas asociaciones fue celebrado el -
primer Convenio General de los Trabajadores Ferrocarrileros verificado en los días del 12 al 30 de ---
abril de 1923, comenzando a regir el día 12 de mayo
de 1923 y anula los reglamentos, disposiciones y --

circulares expedidas que estén en contraposiciones del Contrato que queda en vigor (La Helvetia Talleres Gráficos Convenio para la reglamentación general P.P. 7-8).

CAPITULO II

- a).- CONSTITUCION DEL SINDICATO FERROCARRILERO DE LA REPUBLICA MEXICANA.
- b).- REGIMEN RELACIONES ENTRE FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO Y LOS TRABAJADORES A SU SERVICIO DE CONFORMIDAD A SU CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

CAPITULO II

a).-CONSTITUCION DEL SINDICATO FERROCARRILERO DE LA REPUBLICA MEXICANA.

En la Ciudad de México, Distrito Federal, siendo las diez horas del día trece de enero de mil novecientos treinta y tres, reunidos en el Edificio Social de la Alianza de Ferrocarrileros Mexicanos, sito en la Calle de Ponciano Arriaga - Número veinte, las Delegaciones que suscriben y que integran el Cuarto Congreso Ferrocarrilero, - en representación de los Sindicatos denominados: Alianza de Ferrocarrileros Mexicanos, Asociación Nacional de Moldadores, Orden de Maquinistas, Fogoneros y Similares de Locomotoras, Sociedad Mutualista de Despachadores y Telegrafistas Ferrocarrileros, Sociedad Ferrocarrilera Departamento de Vía, Confederada, Unión de Conductores de Express, Sindicato de Trenistas Ferrocarrileros de la República Mexicana, Unión de Empleados de Vigilancia, Unión de Carpinteros y Similares, Unión de Pintores Mexicanos, Unión Internacional de Forjadores-

y Ayudantes, Unión de Cargadores de Expressa 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 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, -- habiéndose arrojado éste la cantidad de \$35,000 - (treinta y cinco mil) trabajadores de las distintas empresas ferroviarias del País y después de discutir con toda amplitud los puntos de vista -- presentados por los congresistas, se acordó formar

lar la siguiente declaración. Los contratos colectivos de trabajo existentes, patrimonio de los - Sindicatos gremiales, pasan a formar parte del - Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la - República Mexicana.

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 resolutive 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 Oficinas y Similares, las que constituyeron la Confederación de Transportes y Comunicaciones.

Segundo: Las Organizaciones a que se refiere el Artículo anterior, liquidarán o protegerán, por sí mismas, en la forma que juzguen más conveniente, su activo y su pasivo;

Tercero: Se funda en esta fecha, con 35,000 (treinta y cinco mil) trabajadores que se hallan bajo control de la Confederación de Transportes y Comunicaciones, el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana.

Cuarto: La constitución y Estatutos del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana que en seguida se transcribe, principiarán a regir y surtirán sus efectos a partir del primero de febrero del corriente año; asimismo, 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, consistentes en que tome vida jurídica y efecto legal la personalidad del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana. Damos fé.

(X Convención General Ordinaria. P.P.1-4-)

**b).-REGIMEN RELACIONES ENTRE FERROCARRILES NA--
CIONALES DE MEXICO Y LOS TRABAJADORES A SU--
SERVICIO DE CONFORMIDAD A SU CONTRATO CO--
LECTIVO DE TRABAJO.**

I.-Bases Generales.

**II.-Previsiones Particulares de la Rama de --
Alambres.**

**III.-Previsiones Particulares de la Rama de --
Oficinas.**

**IV.-Previsiones Particulares de la Rama de -
Talleres.**

**V.-Previsiones Particulares de la Rama de -
Trenes.**

**VI.-Previsiones Particulares de la Rama de -
Vía y Conexos.**

La última codificación del Pacto Colectivo data del 1º de octubre de 1974, y se le han hecho adiciones y modificaciones derivadas de las revisiones realizadas en los años de 1976, 1978, 1980, 1982, 1984 y 1986, por lo que es recomendable consultar esas modificaciones.

Esta tesis sólo se refiere a las Bases Generales aplicables a todas las ramas de trabajo en forma general, y esta parte del Contrato Colectivo de Trabajo consta de treinta capítulos y cuatrocientas trece cláusulas.

El Capítulo Primero se integra por lo que la doctrina denomina las cláusulas profesionales, esto es, las disposiciones que reconocen al titular del Pacto Colectivo el carácter de Representante del interés profesional de los trabajadores.

El Capítulo Segundo denominado Clasificaciones y Definiciones, se refiere a las diferentes partes en que se encuentra dividido el Pacto Colectivo

tivo en su cláusula cuarta; la cláusula quinta se refiere a la clasificación de las cinco Ramas Generales de Trabajo, a saber:

ALAMBRES: Que comprende las Especialidades de:

- 1.-Despachadores de Trenes.
- 2.-Jefe de Estación.
- 3.-Telegrafistas.
- 4.-Celadores-Electricistas, Electricistas y -
Similares.

OFICINAS: Comprende las Especialidades de:

- 1.-Auditores de Trenes y Similares.
- 2.-Conductores de Express y Ayudantes.
- 3.-Oficinistas y Similares.
- 4.-Enfermeras.
- 5.-Carretilleros-Estibadores de Transportes.-

Express y Similares.

6.-Vigilantes y Conexos.

TALLERES: Comprende las Especialidades de:

1.-Albañiles, Ayudantes y Ayudantes Auxiliares.

2.-Caldereros y Similares.

3.-Carpinteros y Similares.

4.-Cobrereros-Hojalateros y Ayudantes.

5.-Forjadores, Laminadores, Ayudantes y Similares.

6.-Mecánicos, Mecánicos-Electricistas y Similares.

7.-Moldeadores, Fundidores, Ayudantes y Similares.

8.-Modelistas y Ayudantes.

9.-Pintores, Ayudantes y Similares.

10.-Truqueros y Similares.

11.-Soldadores-Cortadores y Ayudantes.

TRENES: Comprende las Especialidades de:

1.-Conductores de Trenes.

2.-Maquinistas.

3.-Ayudantes de Maquinistas.

4.-Garroteros.

5.-Patieros y Similares.

6.-Similares de Tripulantes de Locomotoras.

VIA Y CONEXOS: Comprende las Especialidades de:

1.-Puentes, Edificios y Estructuras.

2.-Vía y Conexos.

La cláusula sexta se refiere a las defini

ciones generales más usuales en el trabajo ferrocarrilero.

El Capítulo III denominado Ingresos y reingresos, señala en las cláusulas séptima y octava - los requisitos de ingreso y reingreso, y las cláusulas doceava y treceava se refieren a los impedimentos para ingresar o reingresar al servicio. La cláusula once reglamenta los llamados servicios de "emergencia" en que se pueden utilizar los servicios de trabajadores que no se encuentran debidamente requisitados, pero que por tal motivo no -- crean derechos de antigüedad, sobre esta institución la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido la siguiente tesis:

"FERROCARRILEROS TRABAJADORES TEMPORALES - POR FALTA DE PROPOSICION SINDICAL O FUERZA MAYOR.- Conforme a la cláusula II del Contrato Colectivo - de Trabajo, celebrado entre la empresa y el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, aquella no podrá utilizar los servi--

cios de trabajadores que no sean propuestos por éste, excepto en los casos en que la organización no proporcione el personal dentro del término de quince días o cuando concurren circunstancias de fuerza mayor. En ambos casos, los trabajadores contratados se considerarán prestando un servicio de emergencia sin crear ningunos derechos y se previg- ne que serán substituidos a medida que el Sindicato vaya proporcionando el personal que deba cubrir los puestos. En esa virtud, el contrato de trabajo expedido al trabajador como emergente, lo coloca en la situación de un trabajador temporal o transitorio, supuesto que independientemente que su caso está comprendido en la cláusula II del Contrato Colectivo de Trabajo, en el contrato particular, o forma DM-2, no se dice que se trate de un contrato indefinido, sino que se le fija un término, el cual es de treinta días. El hecho de que al fene- cer el término, el trabajador hubiera continuado laborando para la Empresa, no convierte su contrato en definitivo, pues el hecho tiene explicación en el contenido de la fracción III de la cláusula-

II, es decir que podría seguir trabajando, como-emergente, hasta en tanto el Sindicato, proporcio-
nara el elemento que fuera a desempeñar el traba-
jo. Independientemente de lo anterior, al trabaja-
dor emergente no puede otorgársele el puesto de -
planta, porque para ello habría que crear una pla-
za que alteraría los tabuladores de puestos de la-
empresa ferrocarrilera, acción ésta que, por tener
el aspecto de colectiva, no puede ser intentada -
por el trabajador".

Amparo directo 6800/68.- Ricardo García -
Sánchez.- 30 de abril de 1969.- 5 votos.- Ponente:
María Cristina Salmorán de Tamayo.

Semanario Judicial de la Federación. Sépti-
ma Epoca. Volúmen 4. Quinta Parte. Abril de 1969.-
Cuarta Sala, Pág. 15.

TESIS RELACIONADAS CON LA ANTERIOR:

"CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EL INTERES
INDIVIDUAL NO DEBE PREVALECEER EN CONTRA DEL INTE--

RES GENERAL QUE REPRESENTA.- Si en un contrato colectivo de trabajo se fijan cuales son los puestos de planta y cuales son los que deben considerarse como de tiempo fijo y obra determinada, incluyendo la forma de llenar las plazas temporales, no puede prevalecer el interés individual de un sindicalizado, en cuyo nombre, como en el de todos los sindicalizados de la empresa, se pactó el contrato, ni puede hacerse valer el mismo interés individual, - en contra de los intereses generales que representa el contrato colectivo de trabajo.

Tesis de jurisprudencia. Informe 1965. ---
Cuarta Sala, página 16.

**"CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, LA ACCION-
DE MODIFICACION DEL, NO ES INDIVIDUAL, SINO COLEC-
TIVA.-** Las partes que intervienen en la celebra-
ción de un contrato colectivo de trabajo tienen --
acción para demandar la modificación del mismo, --
pero no así los trabajadores individualmente consi-
derados.

Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965
del Semanario Judicial de la Federación. Quinta -
Parte. Cuarta Sala. página 43.

El Capítulo Cuarto reglamenta y enumera -
los puestos de confianza que existen en la empre-
sa, fijando el status que corresponde a estos tra-
bajadores.

El Capítulo Quinto se refiere a los Pases-
y Franquicias que otorga la empresa a sus trabaja-
dores.

El Capítulo Sexto reglamenta el otorgamien-
to de vacaciones y las modalidades que esta insti-
tución tiene en el trabajo ferrocarrilero, ya que
además de otorgarse descanso al personal; se cu-
bren en el mes en que se disfrutan las vacaciones,
veinte días de salarios adicionales a las percep-
ciones que normalmente se entregan al trabajador -
(cláusula 58) y la cláusula 59 se refiere a las -
diferentes formas en que se paga esta prestación,-
dependiendo de la forma de pago del salario (jorna

da acumulativa, o por kilómetros que corresponde a servicios ininterrumpidos o a la especialidad de -
trenistas).

El capítulo Séptimo se refiere a los días de descanso, menciona además de los que menciona - el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, los que otorga el Pacto Colectivo (cláusula 64); lo -- referente al 16,66% en que se incrementa el sala-- rio diario para cubrir el importe del salario co-- rrespondiente al día de descanso semanal (cláusula 65) y los pagos a que se tiene derecho cuando el trabajador labora en día de descanso semanal, obligatorio o contractual.

El capítulo Octavo reglamenta todo lo re-- ferente a Disciplinas y Despidos y las Investiga-- ciones que previamente debe realizar la Empresa. - En este caso merece especial comentario lo relativo a las disciplinas que se pueden aplicar a los - trabajadores por faltas al cumplimiento de sus labores contratadas que no merezcan destitución, deg

tacándose dentro de ellas la amonestación; y las marcas demeritorias que se anotan en las hojas de servicios en múltiplos de cinco, que no serán menores de cinco ni mayores de quince, dependiendo de la gravedad de la falta (cláusulas 88 y 100) y que de llegarse a acumularse ciento cinco marcas demeritorias opera una causal de rescisión prevista - por el Contrato Colectivo de Trabajo (cláusula 79-fracción II) que se fundamenta en la fracción XV - del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo conviene aclarar que por cada treinta días de buenos servicios se borran diez marcas demeritorias, entendiéndose por buenos servicios el lapso durante el cual no se disciplina al trabajador con marcas demeritorias (cláusula 101) sobre esta institución existen las siguientes ejecutorias:

"RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO, MARCAS DEMERITORIAS.- Las marcas demeritorias son sanciones impuestas a los trabajadores por faltas cometidas en el servicio y han sido establecidas en varios Contratos Colectivos de Trabajo, con el obje-

to de no aplicar otro tipo de castigo, como la destitución, la suspensión en el puesto o alguna otra similar. En consecuencia, si un trabajador acumula por un determinado número de faltas las suficientes marcas demeritorias para dar lugar a la rescisión de su contrato individual de trabajo, por estar así establecido, la Junta debe tomar en consideración que tal rescisión es justificada, máximo, cuando estén reconocidas las faltas del actor por él mismo y lo que discute es la interpretación de una cláusula contractual, lo cual es ajeno a la -- procedencia e improcedencia de la sanción impuesta.

Amparo Directo 1966/1961.- Ferrocarril del Pacífico, S.A.- 26 de julio de 1961.- Semanario -- Judicial de la Federación. 1961. Cuarta Sala. Pág. 496.

"DESPIDO JUSTIFICADO DEL TRABAJADOR.- El Artículo 121 (hoy 47) de la Ley Federal del Trabajo señala los casos en que un patrón puede rescindir el contrato de trabajo sin responsabilidad, -- agregando que también puede hacerlo por causas anj

logas a las señaladas en él, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere, por lo que es lógico que si las partes que celebran un Contrato Colectivo convienen en que determinados actos de los trabajadores se consideran como causas justificadas del despido, tales actos han de considerarse como causas justificadas del despido, como las causas análogas a que alude la Ley.

Amparo Directo 4451/955.- Carlos Pedroza - Córdova.- 20 de julio de 1956.- Semanario Judicial de la Federación. 1956. Cuarta Sala. página 519.

Las causas de rescisión sin responsabilidad para la empresa se encuentran consignadas en la cláusula 79, no son una simple repetición del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; pues en algunos casos se amplía en beneficio del trabajador el alcance de la disposición legal como en las faltas de asistencia, pues mientras la Ley exige que se falte más de tres veces en un lapso de treinta días, y el Contrato exige más de seis veces y con-

sidera éste abandono de empleo; sin embargo tam-
bién se consiguan muchas causales fundadas en la-
fracción XV del artículo 47 de la Ley Federal del
Trabajo; sobre este particular existe entre otra -
la siguiente ejecutoria:

**"FERROCARRILEMOS. AGIO, RESCISION DEL CON-
TRATO DE TRABAJO. POR INCURRIR EL TRABAJADOR EN ES-
TA ACTIVIDAD.-** Si un trabajador ferrocarrilero ad-
mitió que se dedicó, aunque no en forma exclusiva,
el agiotismo, y resulta evidente que el trabajador,
en virtud de la confesión contenida en el acta de-
investigación, prestó dinero con interés a sus cog-
pañeros, actividad que la fracción XV del artículo
79 del Contrato Colectivo de trabajo señala como -
causal para la rescisión de los contratos, cuando-
la Junta concluyó que la empresa lo separó de su -
trabajo sin responsabilidad, hizo uso prudente de-
su arbitrio que le confiere el artículo 330 (hoy -
341) de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo Directo 2245/68.- Tiburcio Rodrí --

guez Juárez.- 12 de febrero de 1969.- 5 votos.- Pq
nente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Semanario Judicial de la Federación. Sépti
ma Epoca. Volúmen 2. Quinta Parte. Febrero de 1969.
Cuarta Sala. Página 39.

Para aplicar cualquier disciplina, respon-
sabilidad económica o despido previene el Pacto --
Colectivo que previamente debe practicarse una in-
vestigación y la cláusula 93 señala todas las for-
malidades que deben seguirse en los citatorios y -
el desarrollo mismo de la investigación; cuando no
se localiza al trabajador en su domicilio para en-
tregarle citatorio a investigación, se levanta un-
acta para hacer constar ese hecho, y se entrega el
citatorio al interesado, por conducto de su repre-
sentación sindical; en la investigación el trabaja-
dor puede hacerse acompañar de su representante -
sindical y de un asesor que libremente designará,-
por lo que también se entregará copia del citato--
rio a los representantes sindicales en todo caso.

En ocasiones cuando el Sindicato Ferroca--
rrilero patrocina una demanda impugna las discipli--
nas o despidos fundándose en la nulidad de las in--
vestigaciones, sin embargo la Suprema Corte de Jug--
ticia de la Nación sobre el particular ha sustenta--
do jurisprudencia firme en los siguientes términos:

"DESPIDO, OMISION DE LA INVESTIGACION PRE-
VIA A LA.- Aunque el patrón omita la práctica de -
la investigación previa al despido de un trabaja--
dor señalada en el Contrato de Trabajo, no por --
ello debe considerarse injustificado dicho despido,
ya que la fracción XXII del artículo 123 constituy--
cional faculta tácitamente para despedir a un obra--
ro que incurra en alguna de las causas que señala--
la Ley. Ahora bien dicha disposición no puede esti--
marse derogada por acuerdo de las partes, ya que -
es de orden público, debido a que se inspira tanto
en la idea de proteger al trabajador como a la ne--
cesidad de armonizar el equilibrio de los factores
de la producción en beneficio del propio trabaja--
dor, de la industria, de la conveniencia social y-

de la prosperidad del país; en consecuencia, no es indispensable que el patrón practique la investigación señalada en el contrato de trabajo para que pueda despedir a un trabajador cuando este incurre en alguna de las causales que señala la Ley.

Apéndice 1975. Quinta Parte. Cuarta Sala.-
Tesis 73. página 81 y 82.

La cláusula 94 señala los plazos en que deben notificarse las disciplinas y despidos; en este caso la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido la tesis de jurisprudencia siguiente:

**"DESPIDO, INVESTIGACION PREVIA AL. PRES---
CRIPCION DEL DERECHO DEL PATRON PARA EFECTUARLO.-**
Si el patrón debe practicar investigación administrativa, según las disposiciones reglamentarias o contractuales aplicables, para comprobar los he---chos que se imputen al trabajador como constitutivas de causal de rescisión del contrato individual de trabajo, el término para la prescripción de la-

acción respectiva que corresponde al patrón, debe computarse a partir de la conclusión de dicha investigación.

Apéndice 1975. Quinta Parte. Cuarta Sala.-
Tesis 72 página 80 y 81.

Esta tesis se encuentra relacionada con las siguientes:

DESPIDO. INVESTIGACION PREVIA AL. PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO DEL PATRON PARA EFECTUARLO. FALTAS DE ASISTENCIA.- Señala que la jurisprudencia antes transcrita solo es aplicable: "... cuando se trata de faltas que por su propia naturaleza o por las circunstancias especiales que concurren en el caso no pueden ser conocidas por el patrón en el momento que acontezcan, sino que se requiere de una investigación previa a fin de que el patrón reúna los medios de convicción indispensables para tener un conocimiento exacto de la conducta del trabajador y estar así en condiciones de poder --

ejercitar la facultad rescisoria. No sucede lo mismo en los casos que por su propia naturaleza las faltas cometidas por el trabajador son conocidas en el mismo momento en que se realicen, y se objetiva su responsabilidad, como son las faltas de asistencia, en cuyo caso el término prescriptivo correspondiente empieza a correr a partir de la última inasistencia que conforme a la Ley o al contrato colectivo de trabajo puede dar lugar a la rescisión del contrato, individual de trabajo.

Amparo Directo 682/79.- Gustavo Hinojosa - Reynoso.- 20 de junio de 1979.- Informe 1979. Cuarta Sala. página 58 y 59.

Aún cuando en el Capítulo que se comenta solo se habla en parte de disciplinas económicas, estas se encuentran reglamentadas en el Capítulo XXII Obligaciones y Responsabilidades, cláusula 250 (actos u omisiones dolosos) y 251 relacionadas con el Capítulo XV Deduciones, cláusula 160 y 161 y artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, se--

bre estas instituciones existen las siguientes tesis de jurisprudencia y ejecutorias:

FERROCARRILEROS, DESCUENTOS EN LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES.- La cláusula 247 (hoy -- 250) del contrato colectivo de trabajo concede a la empresa la facultad de hacer descuentos en los salarios de los trabajadores, por el monto de las responsabilidades económicas derivadas de actos u omisiones dolosas y por estos conceptos debe entenderse toda actividad u omisión del trabajador congnada en forma contraria a sus obligaciones propias.

Informe 1978. Cuarta Sala. páginas 7 y 8.

FERROCARRILEROS, SANCIONES ECONOMICAS DISCIPLINARIAS A LOS. TERMINO PARA SU INVESTIGACION.- Del contenido de las fracciones II y III de la -- cláusula 94 del Contrato Colectivo de Trabajo de los Ferrocarriles Nacionales de México, se deduce que las partes establecieron que la aplicación de las sanciones económicas disciplinarias y la prác-

tica de la investigación respectiva, deberán realizarse dentro del término de un mes, contado a partir de la fecha en que se conoció la falta o error por el Jefe inmediato, sin que las partes hayan hecho distinción de que la prescripción se computará desde que se agote la investigación, sino que por el contrario, se establece que tanto la aplicación de la disciplina como la investigación se realizará dentro de un mes computado en la fecha ya expresada.

Informe 1979. Cuarta Sala. páginas 9 y 10.

DESCUENTOS PROCEDENCIA DE LOS. EN EL SALARIO DEL TRABAJADOR.- El artículo 34 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, dispone: "Las deudas que el trabajador contraiga con el patrón, con sus asociados, familiares o dependientes, solo serán exigibles hasta por una cantidad equivalente a un mes de salarios" Esto es, que solo tratándose de deudas contraídas por el trabajador con los patronos a que este precepto se refiere, la cantidad que le

es exigible no debe ser mayor del salario que haya devengado en un mes, de tal manera que esta prohibición no tiene vigencia cuando el trabajador es responsable de la pérdida de una suma de dinero -- propiedad de su patrón, y, por tanto, en este caso debe responder del total de la cantidad extraviada, pues no es lógico, justo ni jurídico, que dicha -- pérdida la soporte el patrón en su patrimonio.

A.D. 3184/72.- FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO.- 10 de junio de 1974.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Salvador Mondragón Guerra.

Informe 1972. CUARTA SALA, página 34.

La cláusula 90 habla de que no se pueden -- aplicar dos disciplinas por una misma falta, ya -- que en ocasiones la Empresa aplica marcas demeritorias y decreta descuentos a consecuencia de una -- responsabilidad económica, en este caso existe la Ejecutoria que a la letra dice:

DESCUENTOS INDEBIDOS, DEVOLUCION DE. DEBE ACREDITARSE SU MONTO EN EL JUICIO.- Cuando en un laudo se estima que la devolución de descuentos -- ilegalmente realizados sea procedente, debe quedar probado en el propio juicio laboral la cuantía de esos descuentos, pues no es legal que su cuantificación se deje para un incidente de liquidación, porque conforme a lo dispuesto por los artículos - 776, 777, 780 de la Ley Federal del Trabajo, debe señalarse concretamente la cantidad a cuya devolución se condena.

A. D. 841-73.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 19 de noviembre de 1973.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

Informe 1973.- Cuarta Sala. páginas 77 y 78.

DESPACHADORES.- Los despachadores extras - de trenes están obligados a presentarse a trabajar después de que reciban el llamado respectivo, y si no lo hacen, la empresa está facultada de acuerdo-

con el contrato colectivo de trabajo, para disciplinarlos, imponiéndoles marcas demeritorias en su expediente personal y para descontar de su salario el importe del perjuicio económico causado por su falta.

A.D. 1592.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 12 de enero de 1973. Unanimitad de 4 votos.
Ponente: Salvador Mondragón Guerra.

Informe 1973. Cuarta Sala. páginas 78 y 79.

**FERROCARRILEROS. SANCIONES DISCIPLINARIAS-
A JEFES DE ESTACION POR INCUMPLIMIENTO DE DEBERES.**
Conforme a la regla 459 del Reglamento de Transportes de los Ferrocarriles Nacionales de México, los Jefes de Estación dependerán y recibirán instrucciones del Superintendente de División y obedecerán las que reciban de otros funcionarios y oficiales en relación con sus propios departamentos, -- ejercerán vigilancia general sobre toda persona -- empleada en sus estaciones y es su obligación que-

se conserve el orden dentro de ellas, cuidando así mismo que los empleados sean respetuosos y atentos con el público, de tal suerte que si un Jefe de -- Estación no cumple con las instrucciones que se le dan para investigar a uno de sus empleados, como - lo obliga la cláusula 47 del Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones entre Ferrocarril-- los Nacionales de México y sus trabajadores, son - correctas las sanciones impuestas por la empresa - conforme la cláusula 481 del propio Contrato.

A.D. 5339/78.- Rafael Bretón de la Vega.--
31 de enero de 1979.- 5 votos. Ponente: María Cris--
tina Salmorán de Tamayo.

Informe 1979. Cuarta Sala. páginas 71 y 72.

DISCIPLINAS, RESPONSABILIDAD DE LOS SUPE--
RIONES POR FALTAS DE.- La circunstancia de que en--
la oficina a cargo de un trabajador existan empleg--
dos indisciplinados, no exige al Jefe de ella de -
las faltas cometidas en la misma y relacionadas --

con el buen funcionamiento de la oficina, pues siendo su titular, debe disponer las medidas suficientes para hacer que sus subordinados cumplan correctamente con el trabajo a realizar, de tal manera - que si dichos empleados bajo sus órdenes no lo hacen, entonces debe levantar las actas correspondientes a fin de que las irregularidades no se le imputen; de no hacerlo, se presume la existencia de falta de esmero en sus funciones, lo que indica que no está actuando al cuidado de los intereses de la empresa.

A.D. 1074/79.- José Inés Arevalo Mereno. --
25 de junio de 1979.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Juan Moises Calleja García.

Informe 1979. Cuarta Sala. página 65.

FERROCARRILEROS. MARCAS DEMERITORIAS Y PAGO DE DAÑOS Y PERJUICIOS. NO CONSTITUYEN DOS SANCIONES POR UNA MISMA FALTA.- Las marcas demeritorias constituyen conforme al Contrato Colectivo de Trabajo -

que rige las relaciones obrero-patronales dentro de los Ferrocarriles Nacionales de México, la sanción que se impone a los trabajadores por faltas que no ameriten destitución y los descuentos en sus salarios no pueden considerarse que constituyen otra sanción por la misma falta, porque ello no es sino la consecuencia del derecho de la empresa para exigir el pago de la responsabilidad económica en que el trabajador hubiera incurrido por su falta.

A. D. 5040/71.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 20 de marzo de 1972.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tama-
yo.

Informe 1972. Cuarta Sala. página 48.

Otra institución comprendida en el Capítulo lo que se comenta y relativa a destituciones es la contenida en las cláusulas 96 y 106 del Contrato Colectivo de Trabajo, que permiten la reconsi-

deración administrativa de los despidos justificados a petición de la representación sindical, ya que como se indica en el preámbulo del referido -- Capítulo las sanciones que se imponen en el trabajo ferrocarrilero (aún los despidos) tienen un propósito correctivo y ejemplificativo para evitar la reiteración de las faltas; de modo que por lo general la cláusula 106 prevé que transcurrido un cierto plazo que puede ser de 30 días hasta por un máximo de setecientos treinta días dependiendo de la gravedad de la falta, se puede volver al servicio; salvo cuando existe una falta grave (como en el caso de actos fraudulentos, o accidentes que produzcan daños graves en las personas o las cosas que sean internacionales) en este caso conviene destacar que no se está ante el caso de una suspensión de la relación de trabajo en los términos del Título Segundo Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo; de modo que cuando después de haber transcurrido dos meses del despido o aún ya estando -- reinstalado el reclamante solo se demande el pago de salarios caídos, debe oponerse la excepción de-

prescripción en los términos del artículo 318 de la Ley Federal del Trabajo, haciendo la consideración de que el pago de salarios caídos es una prestación accesoria de la de reinstalación, por lo -- que no puede ejercitarse en forma autónoma y fuera de los plazos previstos por el numeral antes citado.

Otros de los capítulos importantes de las Bases Generales del Contrato Colectivo de Trabajo son los que se refieren a Escalafones, Derechos de Escalafón, Ascensos, Vacantes y Boletines; Creaciones, Supresiones y Reajustes.

Dentro de las disposiciones generales que contiene esta parte del Pacto Colectivo, conviene destacar los siguientes:

Los escalafones son los documentos oficiales a que se refiere el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo en que se consigna la antigüedad de los trabajadores, cuando realizan su primer servicio bajo pago ya teniendo cubiertos los requisi-

tos de ingreso; lo que reviste fundamental importancia, tomando en consideración que para el otorgamiento de vacantes temporales, definitivas, puestos de nueva creación y ascenso, o en el caso de reducción de personal o supresión de puestos se toma en cuenta la antigüedad (cláusula 133).

La cláusula 124 establece el plazo de un año para que los trabajadores a quienes no se les reconozca correctamente su antigüedad, puedan solicitar a la empresa directamente o por conducto de su representación sindical se haga la corrección respectiva.

La cláusula 125 prescribe que la empresa debe fijar cada seis meses los escalafones en los libros de boletines, centros de trabajo o residencia de los trabajadores.

Y de acuerdo con el Pacto Colectivo el proceso para el ofrecimiento y asignación de vacantes, se realiza mediante boletines, encontrándose esto-

reglamentado por las cláusulas 140, 144 y 145, variando los plazos según se trate de vacantes que se ofrezcan en la misma Oficina, Taller o Cuadrilla; o en la División o en el sistema.

Las cláusulas 134, 135 y 146 establecen que puestos se deben considerar como vacantes definitivas y que puestos se consideran como vacantes temporales y la cláusula 141 prescribe como obligación de los trabajadores que obtengan una vacante, el ocuparla en un plazo no mayor de treinta días - contados a partir de la fecha de notificación de haber obtenido la vacante.

Existe prohibición de desempeñar parcialmente o totalmente dos o más puestos a la vez, o tener asignados dos puestos interinamente o de planta; desempeñar dos turnos el mismo día, salvo las disposiciones particulares de cada especialidad, según lo establece la cláusula 143.

Sin embargo si existe la posibilidad de -

que el trabajador que ocupe un puesto de planta pase a otra especialidad como extra conservando y sumando derechos en la especialidad de origen; mientras tenga la calidad de extra en la nueva especialidad; en la inteligencia de que cuando obtenga planta en la nueva especialidad tiene 365 días para decidir en cual especialidad se queda definitivamente; y si permanecen en la nueva especialidad, pierden el puesto de planta en la especialidad de origen, conservando únicamente sus derechos escalafonarios para el caso de que posteriormente sean reducidos; y mientras no tengan puesto de planta en la nueva especialidad podrán regresar a la de origen a tomar vacantes en esta.

Las obligaciones de los trabajadores que laboran en dos especialidades antes de que pasen de una a otra definitivamente; para conservar y sumar derechos en la especialidad de origen deben solicitar las vacantes que les convengan para no perder el derecho a ocuparlas si regresan a la especialidad de la que provienen; y si se les asigna -

una vacante deben ocuparla hasta por treinta días para demostrar su competencia. Respecto a la nueva especialidad deben ocupar los interinatos que se les ofrezcan y quien es llamado para un interinato y lo rehuse o renuncie antes de terminarlo, no tendrá derecho a que se le ofrezca el siguiente, si se otorga a base de antigüedad; o pasará a ocupar el último turno en la cadena de extras, no siendo aplicable esta disposición a los interinatos que se ofrezcan por boletín; además deben solicitar vacantes definitivas que se ofrezcan por boletín, pues si rehusan cinco interinatos o vacantes definitivas en el lapso de trescientos sesenta y cinco días a partir de la fecha del primer boletín al que no hicieron aplicación serán borrados del escalafón y regresarán a su especialidad de origen (cláusula 118).

La cláusula 120 se refiere a otras causas por las que los trabajadores pueden ser borrados de los escalafones: 1.-Renuncia. 2.-Despido del servicio cuando no hay reinstalación. 3.-Por no -

regresar al servicio dentro de 90 días en el caso de trabajadores reducidos cuando se les vuelva a llamar al servicio. 4.-Por cualquier interrupción del servicio mayor de trescientos sesenta y cinco días, excepto en caso de permisos o de trabajadores reducidos que hayan regresado o se reporten al servicio. 5.-Por pago de indemnizaciones por incapacidad total permanente y en los demás casos previstos por el Contrato Colectivo de Trabajo.

Conviene destacar en este caso que para un trabajador extra el ser borrado de los escalafones (cuando no tiene planta en ninguna especialidad) le impide volver a trabajar pero estrictamente no se está en la hipótesis de un despido, porque si se demandara reinstalación no existe un puesto específico que asignársela; por lo que la mejor defensa que se puede esgrimir es que siendo un trabajador eventual, tiene ciertas obligaciones que cumplir en los términos del Pacto Colectivo, tales como la de presentarse diariamente al inicio de las labores para ocupar las vacantes que se susciten -

por ausencia de los titulares de las plazas; pues de no hacerlo así la Empresa no está más que cumpliendo con el Contrato Colectivo, pues de aceptarse que un trabajador extra incumpla con las obligaciones que señala el referido ordenamiento, colocaría al trabajador en una situación respecto a sus compañeros; por lo que puede llamarse incluso al Sindicato Ferrocarrilero como tercero interesado; si bien en ocasiones se arguye que se levantan actas de rehusamiento a los trabajadores que no se presentan al inicio de las labores, lo que no corresponde estrictamente al texto literal de la cláusula que se refiere a rehusamientos; sin embargo el no presentarse el trabajador al centro de trabajo es un rehusamiento tácito a todas las vacantes que se le puedan ofrecer conforme a sus derechos.

La cláusula 121 desarrolla y amplía la hipótesis que consagra el artículo 499 de la Ley Federal del Trabajo, esto es que el trabajador incapacitado para desempeñar sus labores habituales, a

consecuencia de riesgo de trabajo puede optar en -
tre cobrar el importe de la indemnización que le -
corresponde, o su jubilación proporcional si cuen-
ta cuando menos con ocho años de servicios efecti-
vos; o dentro de los seis meses siguientes a en -
que haya sido dado de alta, puede solicitar su --
reacomodo en su puesto compatible con su estado fí-
sico en otra especialidad o Rama de Trabajo; y es-
ta disposición también se aplica cuando la incapa-
cidad proviene de una enfermedad no profesional.

La cláusula 139 otorga al trabajador que -
se considera postergado en la asignación de una -
vacante, el término de treinta días para hacer la-
reclamación respectiva y exigir el pago de sala--
rios, o diferencias de salarios que se dejen de -
percibir por ese motivo.

La cláusula 142 prescribe que quienes es--
tén ocupando una vacante temporal podrán solicitar
cualquier puesto que se declara vacante por bole--
tín y si resultan asignados a una que tenga carác-

ter temporal deben ocuparla inmediatamente luego que sean relevados, pero si obtienen una vacante definitiva pueden seguir ocupando la vacante temporal hasta que regrese el propietario o termine el derecho a ocuparla.

La cláusula 13^a establece que el trabajador que obtenga por boletín una vacante no queda incapacitado para solicitar otra que por sus derechos pueda obtener, inmediatamente después de haber adquirido la anterior, no siendo indispensable que tome posesión de la primera, salvo las prevenciones particulares de la especialidad.

Dentro de la jerga ferrocarrilera el acto por el cual un trabajador presenta su solicitud a una vacante ofrecida por boletín se le llama "aplicación", por lo que no basta en un momento dado que se tenga cierta antigüedad y que se reúnan los requisitos para un ascenso sino que es forzoso la aplicación; y al trabajador extra o eventual ello no solo le conviene y es uno de los medios para -

obtener planta, sino que además está obligado a solicitar las vacantes como ya se ha explicado anteriormente, pues de no hacerlo se le puede borrar de los escalafones.

En el trabajo ferrocarrilero existe lo que se llama aplicaciones en "ausencia" que se encuentran reglamentadas en las cláusulas 143 y 150 y se refieren a los casos en que los trabajadores no se encuentren laborando cuando se ofrecen vacantes, por encontrarse enfermos, disfrutando de permisos, o privados de la libertad hasta por el término de cinco años por un accidente en el trabajo; o quienes hayan sido reinstalados a consecuencia de un despido injustificado; pueden solicitar la asignación de puestos ofrecidos en su ausencia.

Respecto a los llamados puestos temporales, el Contrato prevé que solo pueden exceder de noventa días con ese carácter lo que se pacte así con el Sindicato; sin embargo en la práctica sucede que algunos puestos temporales (que en el lenguaje fe-

rrocarrilero se les denomina amparados por formas DCP) duran indefinidamente y sin que se pueda acreditar en juicio que el Sindicato dió su anuencia - para que se consideren temporales; la explicación que dan algunos funcionarios de la Empresa es que no se les reconoce como definitivos porque nos los autoriza la Secretaría de Hacienda, como este hecho no lo podemos hacer del conocimiento de la Junta porque estaríamos reconociendo implícitamente - la procedencia de la reclamación, es conveniente - que la defensa del asunto se plantee en el sentido de que el reconocimiento de un puesto como definitivo en virtud de la contratación colectiva es una acción colectiva, por lo que no puede intentarla - válidamente el trabajador en lo individual, en este caso se debe oponer la excepción de falta de -- legitimación activa de la causa, e invocarse las - tesis de jurisprudencia que se transcriben cuando se comenta el caso de los trabajadores "emergentes".

En relación con las disposiciones contrac-

tuales antes citadas, existen las siguientes tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

"FERROCARRILEROS. FALTA DE APLICACION AL - BOLETIN MEDIANTE EL CUAL SE PROPONE UNA VACANTE.--
La circunstancia de que al boletinarsse determinada vacante el trabajador no solicite que se le asigne la misma, determina que no se le tome en cuenta al hacerse la designación respectiva, aún cuando sus derechos sean mejores que los de los trabajadores que si solicitaron dicha vacante.

A.D. 5843/71.- Constantino Sánchez Licona.
16 de junio de 1972.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Informe 1972. Cuarta Sala, página 47.

ESCALAFON. ACCION PARA MODIFICARLO EN CASO DE ERROR EN EL COMPUTO DE LA ANTIGUEDAD DE UN TRABAJADOR.- La antigüedad no es un derecho, sino un hecho del cual emanan derechos contractuales y le-

gales y se precisan en el escalafón que formulan las comisiones respectivas, por lo que, cuando en los contratos se especifica la forma en que el interesado puede ejercitar su acción para que el escalafón se modifique cuando exista un error, señalando inclusive el plazo de un año para oponerse, es indudable que pasado ese lapso se tiene por conforme al trabajador con el lugar en el que se le colocó y toda acción al respecto, por emanar del contrato, prescribe en los términos del artículo 328 (hoy 316) de la Ley Federal del Trabajo, tanto más que así lo requiere la estabilidad de los escalafones, de los cuales emanan derechos de otros -- trabajadores a quienes no puede mantenerse en incertidumbre.

A.D. 2588/53.- José Reyes Galvillo Macías. 19 de agosto de 1954.- 5 votos. A.D. 6697/62.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 9 de agosto de 1965.- Unanimidad de 5 votos.- Semanario Judicial de la Federación. Sexta Epoca. Volúmen CII. Quinta Parte. Diciembre de 1965. Cuarta Sala, página 41.

FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, ASIGNACION DE PUESTOS A LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE.

El trabajador que se inconforma contra la asignación de un puesto a otro trabajador, fuera del término de 30 días que para ese efecto concede la cláusula 142 del Contrato Colectivo de Trabajo, lo hace en forma extemporánea y debe absolverse a la empresa del pago de diferencia de salarios, ya que su obligación de pagar tales diferencias solo puede surgir si el interesado se inconforma contra la asignación del puesto dentro del término que establece la contratación colectiva.

A.D. 4499/71.- Tomás Muñoz Hernández.- 14- de marzo de 1972.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

Informe de 1972. Cuarta Sala. página 46.

FERROCARRILES. FORMA DE COMPUTAR LA ANTI-- GÜEDAD PARA EFECTOS ESCALAFONARIOS DE LOS.- Como - en el contrato colectivo de trabajo celebrado por-

Ferrocarriles Nacionales de México con sus trabajadores, se especifica que los derechos de escalafón se computarán a partir del día en que los trabajadores hayan cubierto los requisitos de ingreso, resulta correcto que la empresa, para tales efectos, compute dicha antigüedad desde la fecha en que los trabajadores cumplieron con tales requisitos.

Apéndice 1975. Quinta Parte. Cuarta Sala, -
Tesis 104, páginas 111 y 112.

FERROCARRILEROS, FORMA DE COMPUTAR LA ANTIGÜEDAD PARA EFECTOS ESCALAFONARIOS DE LOS.- Conforme al contrato colectivo de trabajo los Ferrocarriles Nacionales de México, cláusulas seis, siete y catorce del mismo, los derechos de escalafón cuentan a partir de la fecha que el trabajador cumple con todos los requisitos contractuales correspondientes y presta su primer servicio bajo pago.

Apéndice 1975. Quinta Parte. Cuarta Sala. -
Tesis 105. Página 112.

FERROCARRILEROS. TRABAJADOR QUE OCUPA INDEBIDAMENTE UN PUESTO TEMPORAL, HASTA CUANDO PUEDE SER RELEVADO.- El trabajador que obtiene indebidamente un puesto temporal, sin haber cumplido con el contrato colectivo de trabajo y dura en él más de trescientos sesenta y cinco días, no puede ser relevado mientras subsista la temporalidad de la contratación, pero no por haber permanecido ocupando el puesto en forma temporal más de un año, esto debe otorgársele con carácter definitivo, ya que al terminar las causas de la contratación temporal, la empresa, necesariamente, en cumplimiento del contrato colectivo, tiene que boletinarlo en forma definitiva y asignarlo al trabajador que cuenta con mayores derechos.

A.D. 4187/71.- Angel García Valdez.- 18 de febrero de 1972.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Informe 1972. Cuarta Sala. página 49.

FERROCARRILEROS, REQUISITO PARA QUE UN TRABAJADOR INCAPACITADO PERMANENTEMENTE PARA DESEMPEÑAR SUS LABORES HABITUALES POR RIESGO NO PROFESIONAL, TENGA DERECHO A QUE SE LE ASIGNE OTRO PUESTO.

De lo dispuesto por la cláusula 123 del Contrato Colectivo de Trabajo, se desprende que el trabajador incapacitado para desempeñar sus labores habituales a consecuencia de una enfermedad o accidente no profesional, tenga derecho a que se le acomode en los puestos iniciales de cualquier especialidad que no sea de ascenso de otras, debe demostrarse previamente su competencia o capacidad física para desempeñar alguno de esos puestos iniciales, de modo que si no logra tal comprobación, no da lugar a dicho acomodo.

A.D. 3561/71.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 20 de abril de 1972.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Manuel Yañez Ruiz.

Informe 1972.- Cuarta Sala. página 48.

Otras tesis relacionadas con la última mencionada con:

INCAPACIDAD PARCIAL. DERECHO DE LOS TRABAJADORES A QUE SE LES OTORQUE UN EMPLEO ADECUADO A SUS POSIBILIDADES FISICAS.- Conforme al artículo 319 (hoy 499) de la Ley Federal del Trabajo, el derecho del trabajador parcialmente incapacitado, para que se le otorgue un empleo adecuado a sus posibilidades físicas, está condicionado a que ello sea posible en la empresa; y, por tanto, es absolutamente necesario que el patrón conozca cuáles son las pretensiones concretas del trabajador, en cuanto a un empleo determinado, para que esté en posibilidad de indicar si es posible o no, de acuerdo con la estructura misma de la empresa, otorgar ese empleo; y a la vez, para que el mismo patrón pueda determinar, con base en la solicitud concreta del trabajador, los movimientos de personal que en su caso tenga que hacer.

A.D. 5422/65.- Compañía Singer de Máquinas

de Coscr, Sucursal Reynosa.- 8 de febrero de 1967.
5 votos.- Ponente: Angel Carvajal.

Semanario Judicial de la Federación, Sexta
Epoca. Volúmen CXVI. Quinta Parte. Febrero de 1967.
Cuarta Sala. Pág. 16.

**INCAPACIDAD PARCIAL, LABORES COMPATIBLES -
CON LA CARGA DE LA PRUEBA.-** Es el trabajador a -
quien incumbe probar, que existen vacantes en la -
negociación a la que demanda por el otorgamiento -
de un puesto, y que el puesto que pretende es com-
patible con el grado de incapacidad que le haya -
resultado de un accidente o enfermedad profesional,
pues cuando se pide el cumplimiento de los artícu-
los 318 y 319 (hoy 499) de la Ley Laboral, el tra-
bajador debe precisar el empleo que solicita para-
poder apreciar las condiciones físicas y la posibi-
lidad del obrero para desempeñar el trabajo que -
solicita.

A.D. 9355/63.- Jesús López Rodríguez.- 27-

de enero de 1965.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Adalberto Padilla Ascencio. Informe 1965. Cuarta Sala. página 22.

El Capítulo XVII reglamenta lo relativo a Permutas en la cláusula 178.

Dentro del capítulo XVIII relativo a Creaciones, Supresiones y Reajustes, cláusulas de la 179 a 193; reviste fundamental importancia la cláusula 180 que establece un procedimiento en el caso de reajustes de puestos, personal, o de salarios; o supresión de Divisiones, Distritos, Departamentos, Talleres, Oficinas, Corridos, o segregaciones que afecten los intereses o derechos de los trabajadores, y que consiste en que se debe comprobar de la necesidad de realizar tales medidas al Sindicato por conducto de un Comité Ejecutivo Nacional, con una anticipación de sesenta días y si el Sindicato no manifiesta su inconformidad dentro de los treinta días de habersele planteado la cuestión, se tendrán como aprobadas tales determinaciones; -

quedando a salvo los derechos del Sindicato para oponerse ante las autoridades del trabajo por las medidas tomadas; y si con motivo de las medidas adoptadas se originan movimientos de personal, se afectará primordialmente a los trabajadores no sindicalizados y después a los de menores derechos de escalafón en la categoría y en el lugar donde ocurra la supresión; y los afectados podrán reacomodarse en los términos de las cláusulas 186, 187 y 188 o recibirán indemnización equivalente a cuatro meses de salarios los reducidos (cláusula 193) en todo caso si optan por reacomodarse en nuevos puestos en la especialidad de donde provienen o en otra; pueden ocupar en cualquier tiempo el puesto que tuvieron en propiedad, si vuelve a crearse con igual o, distinta denominación, siempre que se reporten listos dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que sean llamados por la empresa, esta disposición se encuentra relacionada con las cláusulas 115 y 117, y también con la 116 que reconoce el derecho de los reducidos para reacomodarse en las demás especialidades.

Cuando sea necesario cambiar de lugar de adscripción un puesto, el trabajador que lo ocupe podrá optar por pasar a ocupar ese puesto en el nuevo lugar o ser jubilado o indemnizado en los términos del artículo 150 de la Ley Federal del Trabajo (tres meses de salarios, veinte días por cada año de servicios y Prima de Antigüedad) y en caso de reajuste de personal por implantación de maquinaria o nuevos métodos de trabajo, la indemnización variará únicamente en que se indemnizará con cuatro meses de salarios más las demás prestaciones.

Solo podrá cambiarse de labores a los trabajadores de una especialidad o cambiar de labores dentro de la misma especialidad a otra similar o conexas por necesidades de servicios y cuando no se afecten los salarios, siempre que las labores sean compatibles con la categoría y especialidad del trabajador; cuando la transferencia sea de una población a otra se dará aviso a los trabajadores -

afectados con treinta días de anticipación y se los cubrirá el importe de 45 días de salarios para gastos de traslado; pero los trabajadores inconformes con estos cambios pueden optar también por jubilación si tienen derecho a ello o a ser indemnizados en términos de Ley.

Los reducidos cuando no optan por el reacomodo en puestos vacantes en la especialidad en que fueron reducidos o en otras especialidades, recibirán el importe de cuatro meses de salarios.

Aun cuando la Ley Federal del Trabajo en los capítulos VI, VII y VIII del Título Séptimo exige para la modificación, suspensión o terminación de las relaciones de trabajo, que se justifique la causa para adoptar estas medidas previamente ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje mediante la substanciación del procedimiento especial o el prescrito para los conflictos colectivos de orden económico; sin embargo en el trabajo ferroviario, cuando se han presentado casos de supresión -

total o parcial de puestos o Departamentos, los trabajadores nunca han impugnado esas medidas fundándose en la falta de aplicación de las normas contenidas en los capítulos antes referidos; y además la Suprema Corte ha reconocido la justificación de dichas medidas; según puede verse en las siguientes tesis de jurisprudencia o ejecutorias:

SUPRESION DE PUESTOS. TRABAJADORES FERROCARRILEROS.- En los casos de supresión de puestos, es el trabajador afectado con esa supresión, quien debe oponer sus derechos con los de la misma categoría, a fin de que el de menor antigüedad sea el que descienda o salga del servicio y si sus derechos no le permiten remover a ninguno de los de su categoría, los opondrá con los de la inmediata inferior y así sucesivamente, a fin de que descienda o salga del servicio el de menor antigüedad y categoría.

A.D. 1441/77.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 18 de septiembre de 1973.- 5 votos.- Ponente: Manuel Yañez Ruiz.

Informe 1973.- Cuarta Sala. página 83.

**FERROCARRILEROS, INDEMNIZACION POR REDUC -
CION DE LOS, NO OPERANTE EN CASO DE APLICACION DEL
DERECHO DE PREFERENCIA.-** La cláusula 183 del Con -
trato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones
obrero patronales entre los Ferrocarriles Naciona -
les de México y sus trabajadores, establece el de -
recho para éstos de recibir el importe de cuatro -
meses de salarios por concepto de indemnización, -
cuando son reducidos por las causas citadas en la -
cláusula 180 del propio Contrato, pero dichas dis -
posiciones no rigen cuando el trabajador ha sido -
desplazado por otro de mayores derechos.

**Jurisprudencia. Informe 1979. Cuarta Sala,
páginas 8 y 9.**

**El Capítulo XIII se refiere a los Permisos
que se otorgan a los trabajadores en las cláusulas
de la 151 y 152; estableciendo que se concederán -
permisos sumando derechos de escalafón hasta por -
135 días por cada año de servicios y en esa propor**

ción para períodos menores de un año, pudiendo dividirse o acumularse los permisos sin exceder de tres años; también se conceden permisos por enfermedades del trabajador o de sus familiares; para atender comisiones accidentales o permanentes sindical; económicos (con goce de sueldo seis días al año) por seis años para el desempeño de cargos de elección popular o para el desempeño de cargos públicos en los Gobiernos estatales o federal, siempre y cuando sean de importancia a juicio del Gerente de la Empresa y del Secretario Nacional del Sindicato; a los trabajadores procesados por el tiempo en que permanezcan detenidos o tengan que acudir a citas judiciales; para atender citas de autoridades por necesidades del servicio o conflictos entre trabajadores y la empresa, excepto cuando la demanda la haya interpuesto el propio trabajador, salvo que lo patrocine el Sindicato y su presencia sea necesaria ante las autoridades; a los becarios.

En esta materia existen los siguientes fa-

llos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

PERMISOS. ES NECESARIO NO SOLO NECESITAR -
LOS AUNQUE SE TENGA DERECHO A ELLOS, SINO CONTAR -
CON LA AUTORIZACION RESPECTIVA.- No basta la sim-
ple solicitud del permiso a que se tenga derecho, -
ni el aviso de que se va a faltar a las labores, -
sino que se requiere la aprobación del patrón, y -
si el trabajador falta a su trabajo sin esperar la
concesión del permiso, el cese es justificado. En-
consecuencia el laudo reclamado que no lo determi-
ne así, es violatorio de garantías y debe conceder-
se el amparo solicitado.

Jurisprudencia. Apéndice 1975.- Cuarta Sa-
la. Quinta Parte. Tesis 153. páginas 150 y 151.

PERMISOS. AUNQUE LA PARTE INTERESADA ESTI-
ME QUE LA EMPRESA ESTA OBLIGADA A CONCEDERLOS, SI-
EXISTE NEGATIVA DE ESTA, EL TRABAJADOR NO DEBE CON-
SIDERARLO COMO EXISTENTE NI DEJAR DE CONCURRIR AL-
CUMPLIMIENTO DE SU CONTRATO.- Aún teniendo la em--

presas la obligación contractual de conceder el permiso, sin que antes se le hubiera otorgado, ni haber dejado de concurrir al cumplimiento de su contrato, no obstante que se le había negado el permiso y que dicha conducta es contraria a todo principio de derecho, pues como lo ha señalado esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, las partes no pueden hacer cumplir por sí mismas unilateralmente frente a la oposición de la otra parte y en la ausencia de un laudo, las cláusulas contractuales, que según ella se hayan infringido, y disfrutar de los derechos que estas cláusulas les otorgan, porque es una facultad jurisprudencial de interés público que la Ley Federal del Trabajo ha conferido a las Juntas Federales y Centrales de Conciliación y Arbitraje, y si determinada parte estima que la otra no cumple con lo estipulado en el Contrato tiene expedito su derecho para deducirlo ante las autoridades del trabajo y luego que obtenga sentencia favorable disfrutar del derecho definido (D-3713/54 1a. Petróleos Mexicanos, fallo del 9 de diciembre de 1954). Por tanto, si la

trabajadora no cumple con la obligación de presentarse a sus labores incurrió en abandono de su trabajo haciendo improcedente su pretensión de que se declarara la vigencia del permiso que a su favor solicitó el Sindicato para el desempeño de una comisión sindical, pues al abandonar su trabajo, extinguió cualquier derecho a su favor.

A.D. 1112/63.- Teresa Naugniot Saldaña. --
26 de febrero de 1964.- 5 votos.- Ponente: María -
Cristina Salmorán de Tamayo.

Informe 1964. Cuarta Sala. página 21.

PERMISOS. ES NECESARIO SOLICITARLOS AUNQUE SE TENGA DERECHO A ELLOS.- Aún cuando un trabajador tenga derecho a solicitar permiso para faltar a sus labores y formula la petición correspondiente. Si se niega tal permiso y, a pesar de ello, no se presenta a trabajar, las faltas en que incurra deben considerarse injustificadas, pues, para tal efecto es indispensable que quien tiene facultad -

para ello otorgue su consentimiento.

A.D. 6907/64.- Felipe Patiño Domínguez.- 7
de septiembre de 1967.- Ponente: Alfonso Guzmán --
Neyra.

Informe 1967. Cuarta Sala. página 29.

PERMISO OTORGADO POR EL PATRON. CARGA DE -
LA PRUEBA.- Si un trabajador afirma que el patrón-
le concedió permiso para faltar al desempeño de -
sus labores, es al propio trabajador a quien co --
rresponde probar que le fue concedido el permiso,-
porque conforme a la fracción II del artículo 135-
de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador tiene
prohibido faltar sin causa justificada y sin perm
so del patrón.

A.D. 4154/78.- Ferrocarriles Nacionales de
México.- 26 de enero de 1979.- 3 votos.- Ponente:-
Julio Sánchez Vargas.

A.D. 3974/79.- Efrén Lozano Centeno.- 12 -

de noviembre de 1979.- 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Informe 1979. Cuarta Sala página 87.

El Capítulo XIV denominado Hoteles y Restaurantes, cláusula de la 153 a la 159; establece que los Hoteles y Restaurantes administrados directamente por la Empresa o concesionados por ella; - se hará un descuento de 50% en los precios ordinarios a favor de los trabajadores, los jubilados y sus familiares; y preferentemente se celebrará el contrato de arrendamiento de hoteles, restaurantes y loncherías con las viudas, jubilados, familiares de trabajadores o estos, aún cuando se encuentren separados del servicio por incapacidad o reducción; asimismo se prevé la instalación de loncherías en las terminales o subterminales en donde se necesiten y las posibilidades económicas de la empresa - lo permitan; e igualmente se previene la construcción alojamiento colectivo para los trabajadores - que tengan que pernoctar en las terminales o sub--

terminales por necesidades del servicio, cuando dichos lugares no sean su residencia.

El Capítulo XV se refiere a Deducciones, - comprendiendo los correspondientes a Impuestos sobre la Renta; Pensiones alimenticias previa orden judicial; descuentos sindicales y de Previsión -- Obrera; Adeudos con la Empresa expresamente previstos en el Contrato o convenidos con el trabajador que no podrán exceder de lo que sobrepase el 30% - del salario mínimo; Sociedad Cooperativa de Consumo del Sindicato Ferrocarrilero, S.C.L., la parte que reviste mayor interés es el relativo a descuentos por pérdidas, averías, errores o adeudos con la empresa, y sobre este particular en el capítulo Investigaciones, Disciplinas y Despidos ya se comentó lo relativo a disciplinas y responsabilidad económica, citándose las ejecutorias que hasta la fecha ha sustentado la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como tesis de jurisprudencia.

El Capítulo XVI denominado Talleres, Oficinas

nas, Habitaciones y Terrenos, cláusulas de la 167 a 177, reglamenta las obligaciones que corresponden a la Empresa en materia de seguridad e higiene en la construcción de sus instalaciones; así como a la obligación de inscribir a los trabajadores en el Fondo Nacional de la Vivienda haciendo las aportaciones que señala la Ley; y además se refiere a los casos en que debe proporcionar o construir casas de habitación a los trabajadores.

Los Capítulos XVII y XVIII que reglamentan lo relativo a Permutas y Creaciones, Supresiones, Reajustes; ya se comentaron anteriormente.

El Capítulo XIX se refiere a los Comités de Vigilancia de Hospitales que se integran con dos representantes de la Empresa y dos representantes del Sindicato, que se constituirán en los lugares donde existan hospitales o puestos de socorro; y dichos Comités supervisarán los servicios médicos que proporcione la empresa y el estado de las instalaciones hospitalarias, y recibirán las quejas que-

se les presenten sobre este particular, investigando las denuncias y enviará la documentación respectiva al Jefe que corresponda para que sancione al responsable; dentro de las disposiciones de este capítulo reviste fundamental importancia la cláusula 198 ya que en ella se establece que el trabajador o sus familiares inconformes con la atención que reciban del Médico de la empresa, podrán atenderse con Médicos particulares, poniendo el caso en conocimiento del Comité de Vigilancia de Hospitales, y si éste determina, después de las investigaciones correspondientes, que la actitud del trabajador fue justificada, la Empresa lo reintegrará inmediatamente la cantidad que haya erogado con este motivo, reinternándolo, si es necesario, hasta su completa curación.

El Capítulo XX reglamenta todo lo relativo a jornada de trabajo y tiempo extraordinario, cláusulas de la 199 a 212; la primera de las cláusulas citadas transcribe el contenido del artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo, pero la cláusula --

200 modifica el lapso en el cual se puede fijar la jornada diurna, considerando como tal a la comprendida entre las 6 y 18 horas, lo que lógicamente provoca el que la jornada mixta se tenga que adecuar a esta modalidad, establecida en beneficio del trabajador; también la cláusula 199 se refiere a las jornadas que se reglamentan a la base de kilómetros, viajes o jornadas acumulativas, lo que se ajusta a lo dispuesto por los artículos 248, 252 y 253 de la Ley Federal del Trabajo; como puede verse en las particularidades de las distintas especialidades; en la Rama de Alambres, Vía y Talleres los pagos se hacen sobre veintiseis días por mes, más el 16.66% que comprende el pago del día de descanso semanal (cláusula 65) y en la Rama de Trenes, por lo que hace a los trenistas de camino, los pagos se hacen a la base de kilómetros, lo que también es aplicable a los Conductores de Express. Por su parte la cláusula 202 señala las directrices para la clasificación de las jornadas acumulativas.

Las cláusulas 203, 205, 206 a 212 reglaman-
tan el trabajo extraordinario siguiendo los linea-
mientos de la Ley Federal del Trabajo imprimiendo-
las modalidades que se derivan de este Contrato -
Colectivo de Trabajo y la cláusula 204 se refiere
a que en todos los turnos o jornadas ininterrumpi-
das los trabajadores dispondrán de treinta minutos
para tomar sus alimentos, disposición que se funda
en los Artículos 63 y 64 de la Ley Federal del Tra-
bajo.

Sobre este capítulo existen las siguientes
tesis de jurisprudencia y ejecutorias:

**FERROCARRILEROS, SALARIOS POR VIAJES REDON-
DOS A: LOS TRABAJADORES.**- Aún cuando laboren los -
Conductores de Express mes de ciento noventa y cin-
co horas al mes, límite de la jornada mixta, no -
tienen derecho al pago de tiempo laborado en exce-
so de tal jornada, porque estando contratados por-
viaje redondo, en los términos autorizados por el-
Artículo 178 (hoy 248) de la Ley Federal del Traba-

jo, el tiempo que utilicen en cada viaje, comprende, según la cláusula séptima del convenio de primero de diciembre de mil novecientos sesenta y dos, y el Artículo 4o. del Reglamento Interior de Labores para Conductores de Express, además del tiempo de itinerario, el que empleen en cargar y descargar el flete en terminales y subterminales y en recibir y entregar la corrida, siendo improcedente por la misma razón, el pago de diferencias de salarios por concepto de tiempo de demora.

Jurisprudencia. Apéndice 1975. Quinta Parte. Cuarta Sala. Tesis 114 página 119 y 120.

FERROCARRILEROS. JORNADA DE TRABAJO DE LOS HORAS DE REPOSO.- El artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo no tiene aplicación para los trabajadores ferrocarrileros, tales como trenistas, conductores, fogoneros, garroteros, porteros y cocineros de Carros pullmans, supuesto que a virtud de la índole de las labores que ejecutan, su permanencia es forzosa en los trenes, y, durante las horas que

se les concede el descanso, por hallarse a bordo de los mismos indudablemente que no pueden disfrutar - las fuera de los carros y, por tal motivo, los artículos 248 y 252 de la invocada Ley dan derecho a las empresas y a los obreros ferrocarrileros para hacer contrataciones sobre la base de viajes en una sola dirección o en las dos y ajustándolos a las necesidades del servicio que pueden principiar en -- cualquier tiempo del día o de la noche; por tanto, - esas dos últimas disposiciones regulan la prestación de trabajo para los obreros ferrocarrileros y constituyen una excepción a la regla que establece el Artículo 64 de la invocada Ley. Si bien los Artículos 248 y 252 de la Ley de la materia se refieren al trabajo de los trenistas, y que los concineros y porteros de los pullmans no son trenistas, lo cierto es que deben equipararse de éstos por prestar sus servicios en los ferrocarriles cuando se hallan en movimiento.

A.D. 2225/79.- Hector Trejo Campos.- 3 de -
septiembre de 1979.- Unanimidad de 4 votos.- Ponencia

te: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Precedente: A.D. 4846/45 2a.- Cía Limitada del Ferrocarril Mexicano.- 29 de marzo de 1946. -- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Luis G. Corona.

Informe 1979. Cuarta Sala. páginas 68 y 69.

El Capítulo XXI se refiere a Salarios y Pa-
gos; la cláusula 213 alude a los trabajadores con-
salarios a la base de 26 días que comprende como -
ya se dijo todas las especialidades de la Rama de-
Talleres, de Reparadores de Vía, todas las especia-
lidades de la Rama de Alambres; Carrotileros-Esti-
badores y Trenistas Patieros; sin que ello implica
que no se les pague el día de descanso semanal; ya
que por este concepto como también ya se expresó -
en los términos de la cláusula 65 los salarios se-
incrementan en un 16.66% por cada día laborado, --
para comprender la percepción correspondiente al -
séptimo día.

La cláusula 218 previene que los trabajadores que resulten postergados en sus derechos en la asignación de interinatos, corridas, etc., se les pagarán los salarios que dejen de percibir o si el trabajador acepta prestar otro servicio, se le pagará la diferencia de salarios que le corresponda, - hasta que termine el interinato o corrida o se le dé posesión del puesto que le corresponde.

La cláusula 219 establece que los trabajadores que por causas imputables a la Empresa tengan - que esperar para tomar posesión de un puesto, percibirán por el tiempo que pierdan por ese motivo, el salario del último empleo o el que vayan a recibir - si fuera mayor que aquel.

La cláusula 220 reglamenta la obligación - patronal que consigna el artículo 170 fracciones - II, III, IV y V de la Ley Federal del Trabajo, a favor de las madres trabajadoras (descanso pre y post natal con pago de salarios, reposos extraordinarios durante el período de lactancia, etc.

La cláusula 222 establece los gastos de viaje para los trabajadores viajeros de las Especialidades de Oficinistas, Vía y Talleres y a los que eventualmente salgan de su residencia al servicio de la Empresa, siendo indispensable que para recibir el pago de gastos es indispensable que se acompañen los reportes que comprueben la permanencia fuera de su residencia, aún en aquellos casos en que salgan y regresen en la misma fecha; en todo caso los reportes mencionados deberán contener el sello de la oficina en donde se depositan o la firma del Telegrafista o Mensajero si carecen de dicho sello, salvo, lo que estipulen las prevenciones particulares; y cuando la empresa encuentre injustificado el cobro de tiempo extraordinario que presenten los trabajadores, devolverá desde luego las boletas o tarjetas, explicando los motivos que se tenga para no pagarlo (cláusula 240).

La cláusula 236 establece que en caso de fallecimiento de un trabajador en servicio o jubilado, salvo cuando la muerte haya acaecido a conse --

cuencia de suicidio, riña u otras causas inmorales; se pagará a sus familiares la cantidad de \$100,000.00 por concepto de ayuda para gasto de funerales, que es independiente de la indemnización por muerte prevista por el artículo 500 fracción I de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo cuando se demanda esta prestación en los casos de muerte a consecuencia de un riesgo de trabajo, las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje, reconocen el pago parcial, y autorizan a los patrones a hacer la deducción correspondiente.

La cláusula 237 reglamenta el pago de la Prima de Antigüedad por muerte, sobre este particular desde el año de 1973 la Suprema Corte de Justicia de la Nación sentó jurisprudencia firme, reconociendo el derecho que asiste a los deudos de los trabajadores para recibir el importe de la Prima de Antigüedad por todos los años de servicios, aún aquellos anteriores a la vigencia de la Ley Federal del Trabajo que estableció esta prestación a partir del 10. de mayo de 1970.

Aún cuando la cláusula que se comenta solo se refiere a la Prima de Antigüedad por muerte, y como la Empresa ha reconocido en la revisión que se hizo al Contrato Colectivo de Trabajo en el año de 1978 el que pagará el importe de las primas de antigüedad a todos los trabajadores que hayan sido jubilados desde el 1o. de mayo de 1970, esta disposición se hace extensiva no solo a los deudos de trabajadores jubilados a partir de la fecha antes citada, sino además a los deudos de trabajadores que hayan fallecido del 1o. de mayo de 1970 en adelante; y además la empresa contractualmente se obliga a no oponer la excepción de prescripción cuando se demande el pago de esta prestación, y a retirar o dejar sin efecto esta excepción en los casos en que se haya opuesto; por lo que la defensa de Ferrocarrilos en este caso se limita a sostener que únicamente se deben tomar en consideración los años de servicios efectivos y que la base salarial que se tome en cuenta se ajuste a los dispuestos por el artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo, y ante todo solo se puede negar el derecho a -

la prima de antigüedad a quienes no tengan carácter de trabajadores de planta; y solo se exigirá el que se tengan cuando menos quince años de servicios -- efectivos al trabajador en los casos de retiro voluntario; y en los casos de despido solo se pueden tomar en consideración los años de servicios efectivos a partir del 1o. de mayo de 1970, atendiendo -- a las disposiciones contenidas en la fracción V del artículo 5o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo. Sobre esta institución deben destacarse las -- siguientes tesis de jurisprudencia y ejecutorias -- sustentadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. FIJACION DE SU IMPORTE.- Para fijar el importe de la Prima de Antigüedad debe tomarse en consideración el tiempo que -- realmente el trabajador prestó servicios a la parte demandada y no el número de años que duró la relación de trabajo; porque la Ley Federal del Trabajo al señalar en la fracción I del artículo 162 las reglas para fijar el importe de la prima de antigüedad

dad, se refiere a años de servicios prestados, es decir, a años efectivamente laborados en su integridad y no a los que tuvo de duración la relación laboral entre las partes, término éste que, si tuvo interrupciones, lógicamente no deben computarse.

Informe 1975. Segunda Parte. Cuarta Sala,-
página 46.

**PRIMA DE ANTIGUEDAD, PLANTA DEL TRABAJADOR:
COMO REQUISITO PARA TENER DERECHO A LA.-** Es requisito de la acción de pago de prima de antigüedad - que el trabajador sea de planta; por lo que si de las constancias de autos aparece que efectivamente el trabajador no tenía ese carácter, debe concluirse en que no se demostró uno de los hechos constitutivos de la acción.

A.D. 1600/79.- Industrias Conasupo, S.A. -
de C.V.- 19 de septiembre de 1979.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Precedentes: A.D. 2068/76.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 18 de abril de 1977.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- A.D. 5491/77.- Ferrocarriles Nacionales de México. 21 de julio de 1978.- 5 votos.- Ponente: María -- Cristina Salmorán de Tamayo.- A.D. 784/77.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 11 de mayo de 1977. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Informe 1979.- Cuarta Sala. página 101.

PRIMA DE ANTIGUEDAD. EN CASO DE DESPIDO O SEPARACION DEL TRABAJADOR COMPUTO.- La fracción V del artículo 5o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo, establece que los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salarios. Que transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años trabajados a partir de la -

fecha en que entró en vigor esta ley. En consecuencia, no procede tomar en cuenta todos los años de servicios del trabajador separado de la empresa, - puesto que de acuerdo con el citado artículo 5o. - transitorio de la Ley de la Materia, los trabajadores separados tendrán derecho a la prima de antigüedad que les corresponda por los años trabajados que hubieran transcurrido a partir de la fecha en que - entró en vigor la Ley Federal del Trabajo.

A.D. 358/79.- Almacenes Nacionales de Depósito, S.A.- 18 de abril de 1979.- Unanimidad de 4 - votos.- Ponente: José Moisés Calloja García.

A.D. 2068/79.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 27 de agosto de 1979.- Ponente: María - Cristina Salmorán de Tamayo.

Informe 1979.- Cuarta Sala. página 95.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE DESPIDO JUSTIFICADO. TIEMPO DE SERVICIOS COMPUTABLE.- Tratando

se de un despido justificado, y de acuerdo con la fracción V del artículo 5o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador solo tiene derecho al pago de doce días de salario, por cada año de prestación de servicios, contados a partir de la fecha en que entró en vigor la Ley Federal del Trabajo, o sea el primero de mayo de mil novecientos setenta hasta la fecha de la separación justificada, siempre que el precepto se haya invocado.

A.D. 6837/78.- Industrial Minera de México, S.A. Planta San Luis.- 5 votos.- 5 de septiembre de 1979.- Ponente: Alfonso López Aparicio.

Informe 1979. Cuarta Sala. página 94.

PRIMA DE ANTIGUEDAD EN CASO DE RESCISIÓN JUSTIFICADA O INJUSTIFICADA. Si bien es cierto que esta Cuarta Sala ha sostenido el criterio de que no es exigible el requisito de quince años de servicios para el pago de la prima de antigüedad en los casos en que el trabajador se lo rescinde su -

contrato con justificación o sin ella, también es que tratándose de un despido justificado, de acuerdo con la fracción V del artículo 5o. transitorio de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador solo tiene derecho al pago de doce días de salario por cada año de prestación de sus servicios, contados a partir de la fecha en que entró en vigor el citado ordenamiento legal, o sea el primero de mayo de mil novecientos setenta hasta la fecha de la separación justificada, siempre que el propio precepto se haya invocado.

A.D. 6837.- Industrial Minera de México, - S.A. Planta San Luis.- 5 de septiembre de 1979.- - Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.

Informe 1979. Cuarta Sala. páginas 96 y 97.

El Capítulo XXII se refiere a Obligaciones y Responsabilidades; la cláusula 244 alude a los Reglamentos Interiores de Trabajo de cada Departa-

mento, Taller, Oficina, obligatorios para empresa y trabajadores, y también se refiere a los Reglamentos que contienen las normas de orden técnico y administrativo que formulan las empresas directamente para la ejecución de los trabajos (artículo 428 párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo.

La cláusula 246 consigna las obligaciones que en términos generales corresponden a cada puesto.

La cláusula 247 obliga a la empresa a responsabilizar a los trabajadores solo por faltas debidamente comprobadas.

La cláusula 248 alude a los casos en que los trabajadores están exentos de responsabilidad por averías que se ocasionen en bienes de la empresa, instalaciones o remesas transportadas por Ferrocarriles, cuando ello se ocasione por mala calidad, desgaste natural de herramientas o útiles de trabajo o instalaciones de la empresa; o porque

los, consignatarios de los fletes no se hayan ajustado a los reglamentos de la empresa para el aseguramiento de las mercancías, malos tratos por parte de los Jefes o cuando sean distraídos por estos, - en el desempeño de sus labores; o cuando los daños o perjuicios se deriven de accidentes de trabajo.

Las cláusulas 249, 250 y 251 se refieren a las disciplinas que puede aplicar la empresa por responsabilidades económicas de sus trabajadores, - como ya se comentó en la parte relativa a Investigaciones, Disciplinas y Despidos.

Las cláusulas 253 y 254 establecen como - obligación de la Empresa el defender a los trabajadores que sean detenidos o procesados por delitos cometidos con motivo y en el desempeño de su trabajo; y de proporcionar auxilio a los familiares de los trabajadores privados de la libertad a consecuencia de un delito de imprudencia cometido en - ocasión y en ejercicio del trabajo, que origine -- accidentes con daños materiales o lesiones en per-

sonas o la muerte de éstas, siempre que la comisión del delito no haya sido realizado en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas enervantes o tóxicas, este auxilio solo se proporcionará cuando el trabajador se encuentre en servicio activo o cuando estando despedido se acuerde su reinstalación y solo a partir del momento en que debiera surtir efectos dicha reinstalación, de no mediar la condena de privación de la libertad.

En la práctica la defensa que corresponde a la Empresa se limita a conseguir las fianzas para que aquellos consignan (los trabajadores) su libertad provisional, y el "auxilio" económico es raro que se otorgue, porque por lo general la distitución de los trabajadores con motivo de accidentes se les imputa negligencia, lo que es una causal de rescisión sin responsabilidad para el patrón, y las reinstalaciones administrativas solo se decretan si el trabajador acepta la justificación del despido.

La cláusula 255 se refiere a la obligación-

de la empresa de pagar salarios caídos a los trabajadores cuando se suspende la relación de trabajo a consecuencia de una querrela de la empresa, y finalmente el trabajador acredita su inculpabilidad.

En este último caso debe evitarse que el trabajador haga una interpretación extensiva del término querrela, pues en ocasiones se ha pretendido asimilar ese concepto al de cualquier denuncia que presente la empresa por delitos que se persiguen de oficio.

La cláusula 259 reglamenta la obligación patronal a que se refiere el artículo 132 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo; y las cláusulas 263 y 266 amplían lo dispuesto por el artículo 132 fracción III de la Ley antes invocada.

La cláusula 267 establece como obligación de la empresa el otorgar anualmente en el mes de junio una ayuda de \$150.00 para adquirir ropa de trabajo al personal de planta de las especialidades de:

Albañiles, Ayudantes y Ayudantes Auxiliares; Caldereros y Similares, Carpinteros y Similares, Cobre--ros, Hojalateros y Ayudantes; Forjadores, Laminadores, Ayudantes y Similares; Mecánicos, Mecánicos--Electricistas y Similares, Moldadores, Fundidores, Ayudantes y Similares, Modelistas y Ayudantes, Pintores, Ayudantes y Similares, Truqueros y Similares; Soldadores Cortadores y Ayudantes del Departamento de Fuerza Motriz y Equipo de Arrastre y de la Especialidad de Celadores--Electricistas, Electricistas--y Similares del Departamento de Electricidad y Telégrafos.

La cláusula 268 consigna la obligación de la empresa de proporcionar a los trabajadores que desempeñan puestos de Vigilantes, armas y parque y el gestionar los permisos de portación de armas; y también dotará de armas y parques a las corridas de conductores de express y guarda valores o a los trabajadores que manejen fondos o por necesidades del servicio deban andar armados.

La cláusula 269 garantiza a los trabajadores que todas las instrucciones que gire la empresa, inventarios de materiales, Códigos de Reglas, especificaciones de planos y de escantillones, Reglamentos de Seguridad, Tarifas y la instrucción que concierna al manejo, operación y conservación de locomotoras diesel, diesel-electricistas, unidades fiat, generadores de vapor, y de aparatos mecánicos y demás documentos oficiales, deben estar escritos en castellano.

El Capítulo XXIII cláusula de la 270 a la 282, denominado Educación, reglamenta todas las obligaciones de la empresa en materia de capacitación, adiestramiento, becas, fomento de actividades deportivas y culturales.

Los Capítulos XXIV y XXV del Contrato Colectivo de Trabajo establecen un sistema de seguridad social para los trabajadores de Ferrocarriles Nacionales de México, además de transcribir los conceptos e instituciones contenidas en el título Noveno-

de la Ley Federal del Trabajo, en las cláusulas 283, 305, 322, 354, 323, 333, 334, 335, 336, 337, 338, - 339, 340, 343, 344, 345, 346, 347, 355, 360, 366, - 367 y 368 del Contrato Colectivo de Trabajo.

Las modalidades del sistema de seguridad social de Ferrocarriles Nacionales de México estriban en lo siguiente:

a).- Se otorga asistencia médica, quirúrgica, medicamentos, hospitalización, servicio dental, prótesis, aparatos ortopédicos, sillones portátiles a los trabajadores cuando han sufrido riesgos de trabajo o accidentes o enfermedades no profesionales, y a sus familiares (esposa o concubina, hijos menores de dieciocho años, o mayores de esa edad - cuando estudien hasta los veinticinco años) y estos beneficios comprenden además a los reducidos, extras, trabajadores despedidos que hayan de volver al servicio en los términos de la cláusula 106 del Pacto Colectivo, jubilados (su esposa o concubina, dos hijos menores de edad o dos hijas solteras de cualquier edad, o bien uno de aquellos y una de estas).

b).-Atención prenatal y obstétrica incluyen do hospitalización para la esposa o concubina.

c).-Atención médica, quirúrgica y hospitala^{ria} para los hermanos menores de 18 años del traba^{jador} o hermanas solteras de cualquier edad que dependan económicamente de él, cobrándolos el 50% del costo de los servicios, las medicinas al costo de - adquisición para la empresa y los honorarios de los médicos se pagarán convencionalmente.

d).-En los lugares donde no existan instala^{ciones} hospitalarias, farmacias o falten medicamen^{tos} en las farmacias de las empresas se celebrarán los contratos de subrogación necesarios con las ing^{tituciones} privadas del ramo para garantizar a los-^{trabajadores} y sus familiares el otorgamiento de - los servicios a que tienen derecho en materia de sa^{guridad} social conforme al Contrato Colectivo de --
Trabajo.

e).-Solo en casos de urgencia en que no so-

pueda localizar a Médicos de la empresa o no los haya en el lugar, se podrá llamar a un médico particular, comprobándose la necesidad con el certificado respectivo y llamándose desde luego al médico de la empresa más cercano y solo que este no acuda, y el trabajador por su estado no pueda trasladarse a alguna institución hospitalaria de ferrocarriles, seguirá siendo atendido por médico particular hasta que la empresa le proporcione atención médica; o cuando a juicio de los médicos de la empresa el caso amerite ser tratado por un especialista ajeno a Ferrocarriles.

f).-Se podrá atender a los trabajadores o sus familiares con médicos particulares, cuando se inconformen con el servicio que les proporcione la empresa, pero deben avisar dentro de las 24 horas siguientes de que se inició la enfermedad a Ferrocarriles, para que uno de sus médicos vigile el proceso de curación, y solo se pagarán al trabajador los gastos que hubiere erogado cuando el Comi-

té de Vigilancia de Hospitales previas las investigaciones del caso determine que la actitud del trabajador fué justificada.

g).-En casos de inconformidad del Sindicato, por resoluciones de los médicos de la Empresa, incapacidades o certificados que expida o cuando la Empresa no está conforme con los certificados médicos particulares, se someterá al problema a la decisión de la Oficina Médico Consultiva de la Secretaría de Trabajo.

h).-A los trabajadores que padezcan una enfermedad o accidente de orden no profesional se les cueriran salarios en la siguiente forma: 50% por los cinco primeros días, salario íntegro dentro de los uince días siguientes, 50% hasta por sesenta días; en todo caso deberá proporcionarse atención médica, quirúrgica, hospitalaria y medicamentos hasta por el término máximo de un año.

i).-Se encuentran excluidas del disfrute de

prestaciones de seguridad social los trabajadores-
incapacitados temporal o definitivamente por suicidio frustrado, alcoholismo agudo, uso de drogas -
herbicas o riñas si las provocan en cuyo caso solo se les otorgarán los primeros auxilios.

j).-En caso de enfermedades venereas se -
proporcionará atención médica hasta la curación de los trabajadores; tratándose de enfermedades trans-
misibles de carácter grave se suspenderá a los tra-
bajadores del servicio y se les otorgará atención-
médica hasta que sean dados de alta y se les repon-
drá en su trabajo, previa solicitud y autorización de la Secretaría de Salubridad y Asistencia.

k).-Se otorgará ayuda de gastos de funeral en caso de familiares de trabajadores en caso de -
fallecimiento a consecuencia de accidente ferroviario, cuando vivan en casas proporcionadas por la -
empresa y situadas en los lugares en donde hagan -
movimiento los trenes.

1).-Los trabajadores que reciban atención médica de la empresa, deben sujetarse a los Reglamentos del Departamento Médico de la Empresa.

11).-Los médicos de la empresa expedirán -- quincenalmente comprobantes para el pago de salarios de los trabajadores enfermos.

En esta materia existen las siguientes tesis de jurisprudencia y ejecutorias:

ENFERMEDADES PROFESIONALES CONSIGNADAS EN LA LEY.-El artículo 326 (hoy 513) de la Ley Federal del Trabajo, que enumera cuales son las enfermedades profesionales, no es limitativo; lo único que hace es reconocer o establecer determinada presunción a favor del obrero, y cuando el padecimiento no está catalogado en la tabla que contiene dicho artículo, es el obrero o sus familiares quienes tienen que probar que la enfermedad se contrajo con motivo del servicio, para que se considere profesional.

Jurisprudencia. Apéndice 1975. Quinta Parte. Cuarta Sala. Tesis 82. página 92.

ENFERMEDADES PROFESIONALES. PRUEBA DE LAS.
La tesis establecida en el sentido de que hasta - con que el obrero sufra una enfermedad en el desempeño de su trabajo o con motivo del mismo, para - que tenga derecho a la indemnización correspondiente, quedando al demandado la carga de la prueba - del hecho relativo a si la enfermedad es o no profesional, solamente es aplicable cuando se trata - de alguna de las enfermedades que la Ley Federal - enumera, dándose el carácter de profesionales.

Jurisprudencia. Apéndice 1975. Quinta Parte. Cuarta Sala. Tesis 83. página 93.

ENFERMEDADES PROFESIONALES, PERITAJES MEDICOS EN MATERIA DE.- Las Juntas están facultadas -- para elegir el peritaje médico que estimen más apgado a la verdad, sin que por ello violen los artículos 550 y 286 (hoy 775 y 508) de la Ley Federal-

del Trabajo.

Jurisprudencia. Apéndice 1975. Quinta Parte. Cuarta Sala. Tesis 84, página 94.

ENFERMEDADES PROFESIONALES, PRUEBA PERICIAL PARA DETERMINARLAS.- La naturaleza y condiciones de una enfermedad profesional o el estado patológico de un individuo, requieren para su determinación conocimientos especiales, por lo que necesariamente habrá de fijarse por peritos.

Jurisprudencia. Apéndice 1975. Quinta Parte. Cuarta Sala. Tesis 85, página 94.

RIESGOS PROFESIONALES. CUANDO NO SON ATENDIBLES LAS OPINIONES DE LOS PERITOS.- Si los peritos médicos dictaminan que el padecimiento del trabajador es de origen profesional, provocado como consecuencia de un riesgo profesional realizado en forma de accidente de trabajo, pero parten para sostener lo acabado de expresar de los datos que -

le proporcionó el propio trabajador, no resultan atendibles sus opiniones respecto del origen del padecimiento y que si no se aporta a juicio ninguna prueba relativa a la ocasión y forma del accidente resulta correcta la conclusión de la Junta de tener por no probado el riesgo profesional alegado.

A.D. 6842/62.-Esteban Flores Hernández.- -
17 de enero de 1964.- Unanimidad de 5 votos.- Ponente: María Cristina Somorán de Tamayo.

Informe 1964. Cuarta Sala. página 25.

**RIESGOS PROFESIONALES, INDEMNIZACION POR.-
PARA CALCULARIA NO DEBEN TOMARSE EN CUENTA EL SALARIO POR TRABAJO EXTRAORDINARIO.-** Para calcular el monto de la indemnización que debe pagarse en los casos de riesgos profesionales, debe tomarse como base únicamente el salario que el trabajador víctima del riesgo percibió a cambio de su labor ordinaria, sin comprender el que se haya pagado por labo

rar jornada extraordinaria.

Jurisprudencia. Apéndice al Somanario Judicial de la Federación 1975. Quinta Parte. Cuarta - Sala. Tesis 208. páginas 197 y 198.

RIESGOS PROFESIONALES. INDEMNIZACION POR MUERTE DEL TRABAJADOR.- Si bien el artículo 298 - (hoy 500) de la Ley Federal del Trabajo de 1931, - prohíbe que se deduzcan de la suma que como indemnización debe pagarse a los deudos de los trabajadores fallecidos, la que se haya cubierto por incapacidad temporal a este último, debe tomarse en cuenta que el mismo precepto no prohíbe deducir la relativa a incapacidad permanente, al cual si debe descontarse, para evitar un doble pago.

Jurisprudencia. Apéndice 1975. Quinta Parte. Cuarta Sala. Tesis páginas 195 y 196.

ACCIDENTE DE TRABAJO. CUANDO DEBE ACREDITARSE QUE EL FALLECIMIENTO FUE A CONSECUENCIA DE.-

Cuando existe un accidente de trabajo y entre la fecha en que éste ocurrió y la del fallecimiento del trabajador transcurre un lapso prolongado, de manera que puede estimarse que tuvo su origen en otras causas, debe acreditarse que la muerte fue a consecuencia de dicho accidente, máximo si entre las fechas señaladas el trabajador siguió laborando.

A.D. 4149/71.-Josefina Fonseca Malagón --
Vda. de Ruiz y otros.- 14 de febrero de 1972.- Unanidad de votos.- Ponente: Manuel Yañez Ruiz.

Informe 1972. Cuarta Sala. página 23.

FERROCARRILEROS, INCAPACIDAD TOTAL PERMANENTE DE LOS.- La cláusula 336 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Ferrocarriles y el Sindicato de sus trabajadores, define como incapacidad total permanente la pérdida absoluta o la aptitud que imposibilita a un trabajador para poder desempeñar su trabajo habitual por todo el resto -

de su vida, o sea, es aquella incapacidad que impide para siempre al trabajador ferrocarrilero desarrollar en forma efectiva el oficio o profesión que está obligado a desempeñar en la empresa; por tanto, si el contexto de la cláusula de referencia supera lo previsto por el artículo 301 de la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno, es indudable que debe estarse a lo en ella establecido.

A.D. 1943/73.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 28 de febrero de 1973 5 votos.- Ponente: - María Cristina Salmorán de Tamayo.

Informe 1974. Cuarta Sala. página 57.

BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO. ARTICULO 501 FRACCIONES I y IV, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. INTERPRETACION.- Aún cuando un descendiente no quede incluido dentro de los beneficiarios a que se refiere la fracción I del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, por no haber acreditado -

ser menor de dieciséis años ni que se encontrara -
afectado de incapacidad de 50% o más, esa circuns-
tancia no impide que su situación quede comprendi-
da en la fracción IV del mismo dispositivo, que -
considera beneficiarios a las personas que depen-
dían económicamente del trabajador.

CAPITULO III

- a).- PARTICULARIDADES DEL CONTRATO COLECTIVO.**
- b).- PRECEPTOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CONTENIDOS EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CON CEDIENDO MEJORES DERECHOS A LOS TRABAJADORES.**

CAPITULO III

a).-PARTICULARIDADES DEL CONTRATO COLECTIVO.

Concepción del Derecho Colectivo, la expresa clasificación del derecho obrero en dos ramas, - la del derecho individual, y la del derecho colectivo, implica el imperativo de intentar, por lo menos, la fijación de los caracteres de una y de otra.

Las relaciones colectivas de trabajo con - las que se establecen entre la empresa y la comunidad de trabajadores como una simple unidad de hecho o reunidas en un sindicato, se ocupan y afectan a la comunidad obrera como tal a los intereses generales de la misma y, claro está, repercuten sobre todos y cada uno de los trabajadores.

No todo lo relativo a las instituciones - que la ley considera como integrantes de la rama colectiva de trabajo, es colectivo, muchas de las - normas son de naturaleza individual.

Basta señalar que en toda entidad pública, estado y municipios, se dan los dos tipos de relaciones y que ese mismo fenómeno se observa en el derecho autónomo de las entidades sociales intermedias (entre estado o individuo), para llamarlas de algún modo.

El grupo se hace por las aportaciones de sus miembros por las tareas que espontáneamente para salvarlo y fortalecerlo, por las funciones que crean dirigidas a su conservación y a su perfeccionamiento.

Esas formas de socialización están destinadas a adquirir el carácter de normas jurídicas, el día que son asentidas por la colectividad o el día que se las incumple, hecho discondante que puede tener el efecto de advertir y hacer advertir a los hombres en sentido profundo de integración de la forma de convivencia violada.

Las normas que emanan de esas relaciones son de derecho colectivo, hacen el nosotros, into-

gran, fortalecen el grupo.

El derecho obrero, por razón del trabajo en común de los trabajadores y aparentemente disperse de los patrones, surgen las entidades, sindicatos, sindicatos de obreros y sindicatos de patrones, la combinación de los grupos de trabajadores y de los empresarios.

El derecho que los gobierna o es colectivo si pretende hacer el grupo, o darle estabilidad, fortalecerlo, o es individual si las relaciones son de hombre a hombre. Los dos grupos obrero y patronal conviven además en las empresas, están o no organizadas en sindicatos. (Castorena Jesús J. Manuel de Derecho Obrero P.P. 217-218).

El derecho es un instrumento de acción económica del estado al servicio de la justicia social, el derecho de trabajo pudo presentarse como un mero conjunto de medidas limitativas del sistema capitalista.

La relación del trabajo vino a ser una de las nociones fundamentales y propias del derecho del trabajo, explicaremos brevemente las tres distintas causas por virtud de las cuales el mismo estatuto de trabajo se aplica a los derechos y obligaciones del patrón y de los trabajadores; -- unas veces la causa es un contrato libremente discutido y celebrado por las partes, según la concepción civilista, si bien aun en el caso de los empleados de confianza dentro de los límites estrechos que a la autonomía de la voluntad, la ley tutelar, o los contratos colectivos, permite otras veces, la causa deriva automáticamente de el hecho conocido del trabajador y entonces la aplicación del estatuto laboral resulta del cumplimiento de este acto.

Por último, la causa dimana de la ley en virtud de que la misma ha autorizado la imposición de la relación de trabajo por medio de las cláusulas de exclusión de ingresos en los contratos colectivos de trabajo.

Substraer el ejercicio de la voluntad en el origen de la relación del trabajo, por otra parte, no corresponde a ninguna diferencia en la condición jurídica de los trabajadores, el mismo trato habrá de darse a quienes se contraten, se enrolen o se impongan; es la regla de derecho constitucional del trabajo consignada en la fracción VII, Apartado "A" del Artículo 123 que previene la igualdad de trato. Además hablar del contrato cuando las condiciones mismas que habrían de ser el objeto de contratación se imponen en bloque a las partes, sea por la ley o por el Contrato Colectivo. (Alvarez del Castillo - Enrique. El Derecho Latinoamericano del Trabajo -- P.P. 29-31).

A primera vista la invención del contrato colectivo solamente significaba un acuerdo de voluntades, de carácter completamente privado y que servía para regular una situación interna; más éste instrumento fué cobrando una fuerza insospechada -- hasta llegar a ser, como ocurre en nuestros días, -

una de las formas más prácticas para modificar o dar nacimiento a normas jurídicas. Puez bien a -- nuestro modo de ver, el acto que realizan el patrón y sus trabajadores para crear el contrato colectivo de trabajo.

Hay diferencia sin embargo, en la naturaleza de las cláusulas contenidas en un contrato colectivo y los Artículos de una Ley y en ésto estriba posiblemente, la enorme ventaja de las primeras, las disposiciones de la Ley son permanentes, generales y abstractas, o sea que se expiden para que rijan indefinidamente, hasta que un cambio en las condiciones sociales requieran la modificación del precepto legal. las cláusulas del contrato colectivo se revisan periódicamente, para ir las ajustando a las necesidades cambiantes de un grupo que evoluciona, teniendo un carácter concreto refiriéndose a una empresa y a un sindicato determinado.

El poder público ha reconocido el valor de estos instrumentos colectivos y como la Ley sola--

mente contiene el mínimo de derecho dejando que los contratos colectivos se extiendan en la adquisición de nuevos y mejores derechos para los trabajadores y, de condiciones más benéficas con relación al patrón.

Aclarando que el contrato colectivo no puede, en nuestro concepto, desvirtuar o anular derechos que son esenciales a la calidad del patrón, - como tampoco puede invalidar preceptos de orden público, todos ellos contenidos en la Ley común.

Nuestra Ley Laboral en el Artículo 386, - define el contrato colectivo como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

La Ley exige la relación de un documento - escrito en que se contengan las relaciones de tra-

bajo, o sea el contrato de trabajo cuando no existan contratos colectivos aplicables.

Una de las características de el contrato colectivo de trabajo es que para el patrón es obligatorio celebrar el contrato colectivo de trabajo cuando así se lo demanda el sindicato que represente a la mayoría de sus trabajadores. Puede ocurrir sin embargo que en una empresa laboren trabajadores adheridos a diferentes sindicatos, por ser diversas sus perfecciones o especialidades. En este caso el contrato colectivo se celebra con el conjunto de los sindicatos, si se ponen de acuerdo o en casos contrarios, con cada uno de los sindicatos representativos de las diversas profesiones.

Señalamos que es muy importante hacer notar que el Contrato Colectivo también se le denomina contrato empresa refiriéndonos a que todas las personas que se extienden en el contrato colectivo trabajan en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato, ya que el contrato no solo ri-

ge a los trabajadores que sean miembros del sindicato, sino a todos los empleados en general.

El contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo y para obra determinada, siendo las más usuales las dos primeras.

El contrato colectivo siempre debe de celebrarse por escrito bajo la pena de nulidad. Se hará por triplicado para que un ejemplar sea conservado por cada una de las partes y el tercero se - deposite ante las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

El Contrato surtirá efecto desde la fecha y hora de la presentación del documento, salvo que las partes hubieran convenido en una fecha distinta.

Lo que debe contener un contrato colectivo es:

a).-La empresa o empresas y sindicato o -

sindicatos que lo celebren.

b).-La demarcación territorial que comprenda el campo de su aplicación.

c).-Sus cláusulas concretamente trajeron como cuestiones obligatorias.- El monto de los salarios, las horas de trabajo, la calidad del trabajo, descansos y vacaciones.

d).- Cláusulas que contengan las prestaciones de los trabajadores.

e).-Los exámenes de admisión y las vacantes que haya.

f).-Cláusulas con las que se impongan las sanciones y la cláusula de exclusión por separación.

Algunas acciones que nacen del contrato colectivo. Solo por medio de sanciones eficaces -

para el caso de violación, el contrato colectivo puede llenar plenamente solución económica y social. Conservándose como única sanción jurídica - la de obligar a la parte que viola el contrato a indemnizar los daños y perjuicios causados por la violación. Pero la garantía más eficaz del contrato colectivo queda entre nosotros con la conciencia de ver las cosas con más responsabilidad moral y en los Tribunales del Trabajo para imponer su cumplimiento.

Tratando de hablar un poco respecto a la revisión de los contratos colectivos diremos que la revisión se hará en caso de que lo soliciten - el sindicato de trabajadores o el patrón.

La Ley Nueva reprodujo las disposiciones - contenidas en el Artículo 56 de la Ley anterior, - respetando el derecho de los patronos, lo mismo -- que el de los trabajadores para solicitar la revisión del contrato colectivo.

Las formas de plantear la revisión del con

trato colectivo se especifican en la Ley, señalando que quien vaya a solicitar tal revisión deberá hacerlo, por lo menos, sesenta días antes del vencimiento del Contrato Colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años o del transcurso de dos años, si se trata de un contrato de tiempo indeterminado o, aun siendo por tiempo determinado, si tiene una duración mayor de dos años. El punto de partida para computar ese término es el de la fecha establecida en el propio contrato o en su defecto, la fecha de depósito.

Debido a una fuerte crisis económica el gobierno mexicano al ver que se produjo un aumento en el costo de la vida y por lo tanto una disminución de salarios, suplió la reforma a la Ley en la cual el Artículo 399 dice que la revisión del contrato colectivo deberá realizarse bianualmente, el propio contrato será revisable cada año por lo que hace a los salarios en efectivo por cuota diaria.

Podemos señalar como técnicas de contratación las pláticas sobre la revisión. Conviene que-

sean llevadas por un corto número de representantes de ambas partes, pues mientras más grande sea el número de representantes, más posiciones irreductibles con gran perjuicio para el fin que todos persiguen.

Esencialmente, contratación colectiva que tiene buen éxito es la práctica de una retirada silenciosa. Normalmente, las partes piden más u ofrecen menos de lo que esperan tener a la empresa que aceptar o dar. "La proposición de tomarlo o dejarlo se halla fuera de las reglas de juego. Una de las críticas más perjudiciales que pueden hacerse es la de que una de las partes se aferra a su actitud original antes de retirarse con tanta elegancia como lo permitan las circunstancias, cada una de las partes trata de retroceder tan poco como sea posible. Para eso se requiere poder determinar el máximo de las concesiones de la parte contraria, sin revelar las condiciones propias, en última instancia. En este sentido todas las negociaciones son "exploratorias" hasta que se consuma el conve-

nio.

En previsión de un arreglo de última hora, conviene tener preparados proyectos de redacción de cláusulas, pues aun cuando es rutinario que nunca se acepten tal y como son presentados, se tiene una base bien medida para evitar convenios producto de la fatiga o de un estado obsesivo que dan lugar a conflictos interminables. (Guerrero Esquerro.- Manual de Derecho de Trabajo P.P.299 315).

Un contrato colectivo de trabajo sin tabulador no es un realidad un contrato colectivo de trabajo. El Sindicato que lo tiene celebrado se encuentra en posibilidad de erigir el otorgamiento de un tabulador, de acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 393 de la Ley Federal del Trabajo en vigor que dice:

Artículo 393. No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipula--

nio.

En previsión de un arreglo de última hora, conviene tener preparados proyectos de redacción - de cláusulas, pues aun cuando es rutinario que nunca se acepten tal y como son presentados, se tiene una base bien medida para evitar convenios producto de la fatiga o de un estado obsesivo que den lugar a conflictos interminables. (Guerrero Euquerio. Manual de Derecho de Trabajo P.P. 299-315).

Un contrato colectivo de trabajo sin tabulador no es en realidad un contrato colectivo de trabajo. El Sindicato que lo tiene celebrado se encuentra en posibilidad de originar el otorgamiento de un tabulador, de acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 393 de la Ley Federal del Trabajo en vigor que dice:

ARTICULO 393.-No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso-

y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

Podemos hablar de la cláusula de admisión y de exclusión. Se ha dicho que choca abiertamente con la técnica de selección de personal. En la -- práctica se reglamenta estableciendo un plazo para que el sindicato cubra la vacante con el apercibimiento de que de no hacerlo, la empresa escogerá al candidato; muchos contratos contemplan la posibilidad de que el Sindicato se obligue a proponer una terna para que exista una posibilidad de mejor selección por parte de la empresa, lo que se considera beneficioso tanto para la organización sindical como para el patrón.

La cláusula de exclusión sólo puede operar cuando el trabajador renuncie al Sindicato o cuando sea expulsado por el. Consideramos que el primero es inconstitucional y contrario a lo dispuesto por el Artículo 353 de la misma Ley Laboral que -- establece que a nadie se le puede obligar a formar

parte de un sindicato o a no formar parte de él y asimismo, se viola lo dispuesto por los artículos 4o. y 5o. Constitucional ya que a ninguna persona se le puede impedir que se dedique a cualquier actividad que lo desee, si ésta es lícita. Por lo demás, si un trabajador renuncia a un sindicato perteneciendo a él, será porque inclusive estima que dicho Sindicato es "blanco" y no representa adecuadamente sus intereses y se encuentra ante la posibilidad de que lo apliquen la cláusula de exclusión, que trae como consecuencia la pérdida de su empleo y de todos los derechos inherentes al mismo, sin responsabilidad para la empresa.- (Cavazos Flores Baltazar.- Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada. P.P.278-279).

Al contrato colectivo lo define la Ley Federal del Trabajo en su Capítulo III Artículo 386, como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos patronales, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales de-

be prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Siendo las condiciones con las que se debe prestar el trabajo y se establecerán en el Contrato Colectivo de Trabajo el monto de los salarios, las jornadas de trabajo, los días de descanso, las vacaciones, nombre y domicilio de las partes, empresas y establecimientos en los que se aplicará.

Se habla de la revisión del Contrato y de salarios que debe hacerse cada dos años a conocimiento de cualquiera de las partes, estableciendo el plazo de vigencia del contrato colectivo y la terminación del contrato.

Podemos señalar también el contenido facultativo del contrato colectivo de trabajo diciendo - que las partes han enriquecido el contenido del contrato colectivo de trabajo en proporciones insospechadas.

Haremos referencia de las materias que regulan el contrato colectivo en forma general puesto que es conveniente mencionarl^as. Condiciones de trabajo. Instituyen salarios superiores a lo establecidos por la Comisión de Salarios Mínimos, jornadas de trabajo de menos de siete horas, descansos anuales o sea vacaciones de mayor duración.

Otra de las estipulaciones por tanto en las condiciones de trabajo como en la previsión social como atención médica, salarios durante los padecimientos no profesionales, jubilaciones, escuelas elementales, centros recreativos, estimulaciones con cargos en la empresa y algunas veces con participación sindical. Las profesionales han acentuado la proponderante en la agrupación sobre el individuo, más allá de las provisiones legales. Se advierte una preocupación seria por regular las relaciones de trabajo y las materias colectivas.

Cláusulas que determinan las condiciones de trabajo. Aunque estipuladas en el Contrato Colecti-

vo de Trabajo no cobran realidad ni eficacia sino a través de los contratos individuales de trabajo, de los celebrados por los trabajadores al servicio del patrón que a su vez celebró aquel. Las condiciones de trabajo se pactan para todos los trabajadores de uno o varios centros de trabajo sin excepción. El pacto derogativo es nulo.

Las cláusulas profesionales son aquellas que se asientan, confirman y proyectan en el pacto que sustentan las asociaciones profesionales obrera patronal y que intervienen en la celebración del contrato colectivo de trabajo.

Los Sindicatos obreros y patronales, contraen obligaciones a título colectivo, directas y de garantía, acentuando en el contrato colectivo en existencia, sus funciones, su capacidad jurídica y su poder o facultades para hacer prevaler los intereses de sus agremiados, debiendo pagar una cuota sindical que será descontada de los salarios, siendo ésta una obligación derivada de los

estatutos. (Castorena Jesús J. Manual de Derecho - Obrero P.P. 251-277).

**CONVENIO PARA EL PAGO INDIRECTO Y REEMBOLSO DE --
SUBSIDIOS**

FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO

CONVENIO PARA EL PAGO INDIRECTO Y REEMBOLSO DE SUBSIDIOS, QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL REPRESENTADO POR SU DIRECTOR GENERAL, EL SEÑOR LICENCIADO ARSENI FARELL CUBILLAS Y POR LA OTRA, FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, REPRESENTADO POR SU DIRECTOR GENERAL EL SEÑOR LUIS GOMEZ ZEPEDA Y EL LICENCIADO JORGE SANCHEZ CURIEL, SUBGERENTE DE ADMINISTRACION Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES FERROCARRILEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA, REPRESENTADO POR LOS SEÑORES FAUSTINO ALBA ZALAVALA, SECRETARIO NACIONAL; JORGE OROPEZA VAZQUEZ, SECRETARIO NACIONAL DE ORGANIZACION, EDUCACION Y ESTADISTICA; TOMAS BLANCO HERNANDEZ, SECRETARIO TESORERO; VICTOR FELIX FLORES MORALES, SECRETARIO NACIONAL DE AJUSTES POR TRENES, LORENZO

DUARTE GARCIA, SECRETARIO NACIONAL DE AJUSTES POR ALAMBRES: GABRIEL PEDROZA MARQUEZ, SECRETARIO NACIONAL DE AJUSTES POR OFICINAS: DONACIANO RAMIREZ-CORNELAS, SECRETARIO NACIONAL DE AJUSTES POR TALLERES: SALVADOR VARGAS SANCHEZ, SECRETARIO NACIONAL DE AJUSTES POR VIA Y CONEXOS: ANTONIO GUTIERREZ AVILA, PRESIDENTE DEL COMITE NACIONAL DE VIGILANCIA Y FISCALIZACION: ARTURO LEAL ROSAS, PRIMER VOCAL, DANIEL ACERO SANTACRUZ, SEGUNDO VOCAL Y LICENCIADO JOSE DEL VALLE, APODERADO GENERAL DE DICHO ORGANISMO SINDICAL, A LAS PARTES SE LES DENOMINARA A LA PRIMERA "EL INSTITUTO", A LA SEGUNDA "EL ORGANISMO" Y A LA TERCERA "EL SINDICATO", LAS REFERENCIAS A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y A SUS REGLAMENTOS SE EXPRESARAN "LA LEY Y SUS REGLAMENTOS"

D E C L A R A C I O N E S .

I.-Declaran los señores Luis Gómez Zepeda en representación del Organismo y Faustino Alba en representación del Sindicato, que de acuerdo con el Contrato Colectivo de Trabajo que tienen co

lebrado, el Organismo está obligado a cubrir a sus trabajadores los salarios por incapacidad temporal para el trabajo, en las cuantías y tiempos de disfrute que se especifican en el Contrato Colectivo, según se trate de riesgos de trabajo, ajenas al mismo o de maternidad.

Continúan manifestando los declarantes que el Instituto, de acuerdo con su Ley, tiene la obligación de cubrir a sus asegurados los subsidios que marca la Ley, en los casos de incapacidad temporal para el trabajo y maternidad, los cuales en cuanto a su naturaleza son idénticos a los salarios a que se refiere el párrafo anterior, pero que difieren en requisitos de disfrute, cuantías y duración de los mismos, por lo que de la aplicación de las disposiciones del Contrato Colectivo, en algunos casos, la prestación contractual es superior a la legal y en otras ésta lo es respecto de la primera.

II.-Que en vista de lo anterior el Organismo -
y el Sindicato, con el objeto de facilitar

el disfrute de la prestación a que se refiere la ..
declaración anterior, convinieron en que en los ca
sos de incapacidades temporales derivadas de ries-
gos de Trabajo, Riesgos no Profesionales y Materni-
dad, cubra la nulticitada prestación a los trabaja-
dores aplicando las disposiciones de su Contrato -
Colectivo de Trabajo y de la Ley, de manera que di
chos trabajadores directamente del Organismo, inde-
pendientemente de que en su oportunidad el Institu-
to recumbolse a este último, las sumas que al pro-
pio Instituto le corresponde cubrir por este con-
cepto en los términos de la Ley.

III.-Declara el Instituto, que no hay ningún -
impedimento legal ni administrativo para suscribir
el presente documento.

Esputo lo anterior las partes suscriben las-
siguientes:

C L A U S U L A S

PRIMERA.- El Organismo pagará a sus trabajado-

res asegurados en los lugares que el propio Organismo determine, los subsidios por incapacidad temporal para el trabajo o en su caso los subsidios que les correspondan en los términos y condiciones de la Ley y sus Reglamentos y de su Contrato Colectivo de Trabajo, cuando se encuentren incapacitados temporalmente para el trabajo, por accidente de Trabajo o enfermedad profesional, o por enfermedad no profesional y maternidad. El Organismo pagará los subsidios a sus trabajadores contra la entrega que hagan éstos de los originales de los certificados de incapacidad expedidos por el médico del Instituto.

SEGUNDA.- El Instituto reembolsará al Organismo en los términos y cuantías que fijan la Ley y sus Reglamentos, el importe de los subsidios que éste haya pagado en apgo a lo estipulado en este convenio, para lo cual el Organismo se obliga a seguir el siguiente procedimiento.

1.-Cada treinta días formulará una relación --

por duplicado, separando los certificados de incapacidad que se refieran al Seguro de Riesgos de -- Trabajo de los que ameriten, el Seguro de enfermedades no profesionales y separando también los que correspondan a maternidad.

2.-La relación citada deberá contener los siguientes datos en la cabeza de la misma:

a).-Nombre: Ferrocarriles Nacionales de México

b).-Registro Patronal Número:

c).-Periodo que la relación comprende:

d).-Ramo del Seguro a que corresponden los subsidios pagados:

Además y por columnas contendrá los siguientes datos:

e).-Número de afiliación del asegurado:

f).-Apellidos paterno, materno y nombre.

g).-Número de folio del certificado de incapacidad.

h).-Número de días que comprenda la incapacidad, en los términos de la Ley y sus Reglamentos y los días que quedan en su caso y a cargo exclusivo del Organismo.

i).-Grupo de salario del asegurado.

j).-Importe total del subsidio conforme al - - cálculo efectuado por el Organismo.

k).-El Organismo podrá adicionar a dicha relación cualquier otro dato que para efectos de control considere conveniente incluir.

3.-A cada una de las relaciones el Organismo anexa los originales de los certificados de incapacidad respectivos.

4.-Las relaciones y sus anexos los entregará - el Organismo directamente en las correspon-

dientes oficinas del Instituto para su revisión.

TERCERA.-El Instituto con la documentación citada en la cláusula anterior hará la revisión y dictará resolución dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha en que la presentó el Organismo y dentro del mismo plazo expedirá los cheques globales nominados a favor del Organismo, por las cantidades que corresponda pagar al propio Instituto en los términos de la ley y sus Reglamentos.

En caso de diferencia, conjuntamente el Instituto y el Organismo harán las aclaraciones y ajustes que procedan, estableciéndose expresamente que el reembolso que el Instituto haga al Organismo por concepto de subsidios, en ningún caso podrá exceder de las cuantías y tiempos de disfrute establecidos por la Ley y sus Reglamentos.

CUARTA.-Los cheques que extienda el Instituto, serán entregados únicamente al o los representantes que expresamente faculto el Organismo mediante car-

ta que para el efecto dirija al Instituto, en la - que conste los nombres, firmas y fotografías de -- las personas autorizadas. En su caso, con toda --- oportunidad, el Organismo comunicará al Instituto, por escrito, la cancelación de la autorización con cedida a su o sus representantes, notificándole si multáneamente las que sustituyan a las anteriores- llenando los mismos requisitos.

QUINTA.-El Organismo enviará al Instituto, en el término de cinco días hábiles posteriores a la entrega de los cheques, el recibo respectivo referido a la remesa mensual de que se trate, sin este requisito, el Instituto no hará al Organismo reembolsos subsecuentes.

SENTA.-El Organismo, el Instituto, y el Sindicato están conformes en que el Segundo no hará --- reembolso alguno por certificados de incapacidad - temporal para el trabajo que el primero le presente después de un año de haberse expedido. Lo anterior por aplicación del artículo 279 fracción II -

de la Ley.

SEPTIMA.-El presente convenio es por tiempo in definido, pero podrá darse por terminado tanto por el Instituto como por el Organismo, mediante aviso por escrito notificado por lo menos con treinta días de anticipación. Al darse el aviso citado, ambas partes liquidarán su respectiva obligación hasta que queden satisfechos los reembolsos pendientes.

OCTAVA.-Por su parte y en representación de -- los trabajadores que prestán servicios a Ferrocarriles Nacionales de México, el Sindicato expresa que está de acuerdo con los términos del presente convenio, sobre reembolso de subsidios en favor de los trabajadores y con la mecánica que en el mismo se establece para operarla entre el Instituto y el Organismo.

T R A N S I T O R I A

UNICA.-El presente convenio entrará en vigor -

a partir de la fecha en que el Instituto empezará a proporcionar sus servicios a los trabajadores -- del Organismo.

**CONVENIO DE CONTINUACION VOLUNTARIA FERROCARRILES-
NACIONALES DE MEXICO**

CONVENIO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL INSTITUTO - MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL REPRESENTADO POR SU DIRECTOR GENERAL, EL SEÑOR LICENCIADO ARSENIO FARELL CUBILLAS Y POR LA OTRA, FERROCARRILES NACIONALES - DE MEXICO, REPRESENTADA POR SU DIRECTOR GENERAL -- EL SEÑOR LUIS GOMEZ ZEPEDA Y EL LICENCIADO JORGE - SANCHEZ CURIEL, SUBGERENTE DE ADMINISTRACION Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES FERROCARRILEROS DE LA RE PUBLICA MEXICANA, REPRESENTADO POR LOS SEÑORES --- FAUSTINO ALBA ZALAVALA, SECRETARIO NACIONAL: JORGE OROPEZA VAZQUEZ, SECRETARIO NACIONAL DE ORGANIZA-- CION, EDUCACION Y ESTADISTICA: TOMAS BLANCO HERNAN DES, SECRETARIO NACIONAL TESORERO: VICTOR FELIX -- FLORES MORALES, SECRETARIO NACIONAL DE AJUSTES POR TRENES: LORENZO DUARTE GARCIA, SECRETARIO NACIONAL DE AJUSTES POR ALAMERES: GABRIEL PEDROZA MARQUEZ,--

SECRETARIO NACIONAL DE AJUSTES POR OFICINAS: DONA-
CIANO RAMIREZ ORNELAS, SECRETARIO NACIONAL DE AJUS-
TES POR TALLERES: SALVADOR VARGAS SANCHEZ, SECRETA-
RIO NACIONAL DE AJUSTES POR VIA Y CONEXOS: ANTONIO
GUTIERREZ AVILA, PRESIDENTE DEL COMITE NACIONAL DE
VIGILANCIA Y FISCALIZACION: ARTURO LEAL ROSAS, PRI-
MER VOCAL: DANIEL ACERO SANTACRUZ, SEGUNDO VOCAL,-
Y LIC. JOSE DEL VALLE, APODERADO GENERAL, DE DICHO
ORGANISMO SINDICAL, A LAS PARTES SE LES DENOMINARA
A LA PRIMERA "EL INSTITUTO", A LA SEGUNDA "EL ORGA-
NISMO" Y A LA TERCERA "EL SINDICATO", LAS REFEREN-
CIAS A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y A SUS REGLAMEN-
TOS SE EXPRESARAN "LA LEY Y SUS REGLAMENTOS".

D E C L A R A C I O N E S

I.-La partes que comparecen declaran que el --
personal que presta sus servicios en Ferro-
carriles Nacionales de México se incorporó al Ré-
gimen Obligatorio del Seguro Social a partir de la
fecha señalada en el convenio de incorporación ce-
lebrado con el Instituto.

II.-Que con posterioridad a la firma del convenio de Incorporación, el Organismo jubilará a algunos de sus trabajadores, los cuales no satisfarán el requisito mínimo legal de tener quinientas semanas cotizadas, o de haber alcanzado la edad de 60 años que les hubieran dado el derecho a la pensión por cesantía en edad avanzada que otorga el Instituto, por lo que de no continuar inscritos nunca podrán completar el tiempo de espera para esta prestación y además no tendrán el derecho a los servicios médicos que el Instituto otorga a sus asegurados y a sus pensionados.

III.- Declaran los representantes del Organismo y del Sindicato que, además de lo anterior, las personas jubiladas por el primero en los términos de la declaración II que antecede, al morir sin estar aseguradas y no tener pensión del Instituto, no generarán para sus familias el derecho a una pensión por muerte, dado que su Contrato Colectivo de Trabajo no prevé tal prestación.

IV.-Declara el Organismo que dado su interés - porque los familiares de sus jubilados que den protegidos a la muerte de estos, ha solicitado la inscripción de los jubilados en la continuación voluntaria, en cuyo caso el mismo continuará pagar de la totalidad de las cuotas correspondientes a los Seguros de Enfermedades y Maternidad y de Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y muerte, sin perjuicio de que la pensión del Instituto beneficie en un futuro a todos los trabajadores del Organismo.

V.-Que en vista de lo anterior consideran conveniente que los jubilados que se encuentren comprendidos en los supuestos de la declaración II, sin tener derecho a disfrutar de las pensiones que proporciona el Instituto por no llenar los requisitos establecidos para ello, puedan continuar como asegurados de acuerdo con lo establecido por los Artículos 194 al 197 de la Ley, pagando el Organismo la totalidad de las cuotas por los Seguros de Enfermedades y Maternidad y de Invalidez,

Vejez, Cesantía en edad avanzada y muerte, en los términos de la Ley.

VI.- Declara el señor Licenciado Arsenio Farrell Cubillas, en representación del Instituto Mexicano del Seguro Social que en vista de lo manifestado por el Organismo y el Sindicato, está conforme en celebrar el presente convenio, el cual -- acepta el Instituto con el único fin de que se facilite administrativamente la inscripción a través de la continuación voluntaria de dichos jubilados.

Estando las partes de acuerdo con el contenido de las declaraciones anteriores, suscriben las siguientes:

C L A U S U L A S

PRIMERA.-Son sujetos de aplicación del presente convenio los trabajadores que teniendo 52 semanas cotizadas en el régimen obligatorio del Seguro Social, sean jubilados por el Organismo sin satisfacer el requisito mínimo legal de quinientas sem

nas de cotización o que satisfaciéndolo no cumplan con la edad de 60 años, lo anterior en los términos de la Ley del Seguro Social.

SEGUNDA.- El Organismo y el Sindicato de acuerdo en que el primero reinscribirá a los jubilados a que se refiere la cláusula anterior por la vía de continuación voluntaria, en el Instituto Mexicano del Seguro Social, tal como lo determinan los artículos 194 i 197 de la Ley, en los Seguros de Enfermedades y Maternidad e Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y muerte.

TERCERA.- El Organismo y el Sindicato, están de acuerdo en que las personas sujetos de este convenio, serán inscritas por esta vía en los términos de la Ley, en los grupos de cotización que escojan o en el inmediato superior o inferior.

CUARTA.- El Organismo se obliga a cubrir la totalidad de las cuotas correspondien--

tes a los referidos seguros de Enfermedades y Maternidad e Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y muerte en los términos de la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.

QUINTA.-Cuando el Instituto pensiono por vejez o cesantía en edad avanzada a un sujeto de aplicación de este convenio inscrito en la - continuación voluntaria, cubrirá la pensión respectiva por conducto del Organismo, de manera que éste la entregue a su trabajador jubilado, así como la diferencia que haya entre la jubilación y la -- pensión del Instituto cuando aquella sea mayor de la pensión legal, si ésta es superior a la contractual sólo entregará al jubilado la cantidad que hubiere recibido del Instituto.

SEXTA.-En el supuesto de que durante la vigencia de este convenio se expida alguna - disposición a la cual se oponga alguna de sus cláusulas, se tendrá por modificado en lo conducente - en los términos de la misma.

SEPTIMA.- El Instituto conviene con las partes
on dar todas las facilidades necesarias en los términos de la Ley y sus Reglamentos -
para el debido cumplimiento de este convenio.

T R A N S I T O R I A

UNICA.- Este convenio entrará en vigor en la fecha que determine el Instituto el único de servicios para los sujetos de aplicación mencionados en la cláusula Primera.

CONTRATO DE SEGURO FACULTATIVO FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO

**CONTRATO DE SEGURO FACULTATIVO QUE CELEBRAN POR --
UNA PARTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL,
REPRESENTADO POR SU DIRECTOR GENERAL, EL SEÑOR LICENCIADO ARSENIO FARELL CUBILLAS, POR LA OTRA FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, REPRESENTADO POR SU DIRECTOR GENERAL, EL SEÑOR LUIS GOMEZ ZEPEDA Y EL LIC: JORGE SANCHEZ CUIEL, SUGERENTE DE ADMINISTRACION, Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES FERROCARRI**

LEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA, REPRESENTADO POR -
LOS SEÑORES FAUSTINO ALBA ZAVALA, SECRETARIO NACION
NAL: JORGE OROPEZA VAZQUEZ, SECRETARIO NACIONAL DE
ORGANIZACION, EDUCACION Y ESTADISTICA: TOMAS BLAN-
CO HERNANDEZ, SECRETARIO NACIONAL TESOPERO: VICTOR
FELIX FLORES MORALES, SECRETARIO NACIONAL DE AJUS-
TES POR TRENES: LORENZO DUARTE GARCIA, SECRETARIO-
NACIONAL DE AJUSTES POR ALAMBRES: GABRIEL PEDROZA-
MARQUEZ, SECRETARIO NACIONAL DE AJUSTES POR OFICI-
NAS: DONACIANO RAMIREZ ORNELAS, SECRETARIO NACIO--
NAL DE AJUSTES POR TALLERES: SALVADOR VARGAS SAN--
CHEZ, SECRETARIO NACIONAL DE AJUSTES POR VIA Y CO-
NEXOS: ANTONIO GUTIERREZ AVILA, PRESIDENTE DEL CO-
MITE NACIONAL DE VIGILANCIA Y FISCALIZACION: ARTU-
RO LEAL ROSAS, PRIMER VOCAL: DANIEL ACERO SANTA---
CRUZ, SEGUNDO VOCAL Y LIC: JOSE DEL VALLE, APUDERA
DO GENERAL DE DICHO ORGANISMO SINDICAL, A LAS PAR-
TES SE LES DENOMINARA A LA PRIMERA "EL INSTITUTO"-
A LA SEGUNDA "EL ORGANISMO" Y A LA TERCERA "EL SIN-
DICATO, LAS REFERENCIAS A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

D E C L A R A C I O N E S

I.-Declaran las partes intervinientes que a --
virtud del convenio de incorporación cele--
brado entre el Instituto, el Organismo y el Sindi--
cato quedaron incorporados al régimen obligatorio
del Seguro Social el total de los trabajadores de
Ferrocarriles Nacionales de México y sus familia--
res, asimismo con base en el referido convenio de
incorporación, el Instituto se hizo cargo de los -
jubilados por el Organismo y sus familiares que --
contempla la Ley del Seguro Social.

II.-Que en vista de lo anterior y en virtud de
que únicamente los familiares señalados en
el artículo 92 de la misma tienen derecho a reci--
bir del Instituto las prestaciones médicas que con--
signa la Ley y sus Reglamentos, el Organismo y el
Sindicato han solicitado la celebración del presen--
te contrato, para que con base en el mismo, los fa--
miliares de los trabajadores no comprendidos en la
Ley del Seguro Social, así como dos hijos de los -
jubilados por el Organismo o en su caso pensiona--
dos por el Instituto mayores de 16 y menores de 21

años que no estudien en planteles del sistema educativo nacional o en su caso dos hijas solteras de cualquier edad, o bien una hija o uno de aquéllos, queden protegidos por el Instituto.

III.-Declara el Lic. Arsenio Farell Cubillas, que el Instituto su representado, en vista de lo manifestado por el Organismo y el Sindicato, no tienen inconveniente en celebrar el presente contrato, apoyado en los artículos 224 y 225 de la Ley del Seguro Social y ajustándose en todos -- sus términos a las Normas Básicas para la contratación del Seguro Facultativo, aprobadas por el H. - Consejo Técnico en sus acuerdos Nos. 5 841/78, --- 8 609/78 y sus modificaciones por acuerdo No. ---- 7 699/81.

Esputo lo anterior, las partes suscriben las siguientes:

C L A U S U L A S

PRIMERA.-Son sujetos de aplicación del presen-

te contrato las siguientes personas:

1.-De los familiares de los trabajadores en ac
tivo:

a).-El Padre y la Madre, que dependiendo económicamente del trabajador, no vivan sin embargo en el mismo hogar del asegurado.

b).-Hijos con edad entre 16 y 18 años, si no son estudiantes regulares, siempre y cuando dependan económicamente del trabajador.

c).-Las hijas solteras de cualquier edad que no cumplan con los requisitos legales para ser consideradas como familiares beneficiarias del Régimen Obligatorio.

2.-De los familiares del jubilado por el Organismo y/o pensionados por el Instituto.

a).-Hijos mayores de 16 y menores de 21 años - que no estudien en planteles del sistema educativo nacional o en su caso dos hijas-

solteras de cualquier edad, o bien una hija o uno de aquellos.

Queda a cargo de cada trabajador jubilado por el Organismo, y/o pensionado por el Instituto de comprobar ante el Organismo la relación familiar o parentesco, así como la dependencia económica o convivencia con las personas mencionadas en los incisos de los puntos 1 y 2 de esta cláusula, reservándose el Instituto la facultad de verificar los datos que le sean aportados.

SEGUNDA.- Las personas enunciadas son sujetos de este Contrato, cuando además del cumplimiento de los requisitos citados, no tengan derecho por si mismos, o por su vinculación con otros asegurados, a similares beneficios de la Ley u otro instrumento jurídico.

El Instituto podrá solicitar en cualquier tiempo, los datos e información que estime conveniente para el adecuado control y administración de este-

Contrato, mediante la comprobación de la existencia de los requisitos.

En caso de que no satisfagan al Instituto las comprobaciones mencionadas, el Organismo pagará al Instituto el costo de las prestaciones otorgadas.

Para este efecto, previamente el Instituto y el Organismo analizarán la procedencia de las comprobaciones correspondientes.

DE LA INSCRIPCION

TERCERA.-La inscripción de las personas sujetos de este Contrato queda a cargo del Organismo y la realizará utilizando los formularios que para este propósito distribuye el Instituto, acompañando a dichos formularios una copia de la relación de los sujetos cuya inscripción se solicite.

En los términos de la cláusula Segunda, los trabajadores y jubilados por el Organismo y/o pon-

sionados por el Instituto presentarán al Organismo los documentos y las pruebas fehacientes, a juicio de este último acrediten el derecho de los asegurados por este Contrato, a ser considerados como sujetos de aplicación del mismo.

CUARTA.-La inscripción de los sujetos de aseguramiento estipulados en la cláusula -- primera, podrá realizarse en cualquier época del año y surtirán sus efectos a partir del primer día del bimestre en que se lleve a cabo dicha inscripción.

DE LAS INSCRIPCIONES MEDICAS

QUINTA.-El Instituto se obliga a suministrar a las personas indicadas en la cláusula-Primera, durante el período cubierto por la cuota, la atención médico-quirúrgica, general o de especialidades, ambulancia o domiciliaria, medicinas y materiales de curación, servicios de diagnóstico, de tratamiento e internación hospitalaria.

Si al término del período pagado el asegurado facultativo es dado de bajo y se encuentra recibiendo atención hospitalaria, ésta podrá prorrogarse por una sola vez hasta por 52 semanas más si el Organismo cubre la siguiente anualidad.

El otorgamiento de estas prestaciones lo realizará el Instituto conforme a las disposiciones legales, reglamentaria e instrucciones que este aplicándose durante la vigencia del

SIXTA.—El Instituto, el Organismo y el Sindicato expresamente convienen en que si la clínica de adscripción de un asegurado no se encuentra en el lugar de su residencia, su traslado deberá hacerlo dicho asegurado por su cuenta y sin cargo para el Instituto.

El Instituto únicamente efectuará visitas médicas domiciliarias, cuando el sujeto de aplicación de este contrato tenga residencia en el mismo lugar en donde se encuentre instalada su clínica de

adscripción. Cuando las autoridades médicas del -- Instituto determinen el traslado de un asegurado -- enfermo a otra localidad, dicho traslado será por -- o a cargo del propio Instituto: Respecto a los vi^g -- ticos, éstos únicamente serán cubiertos al enfermo -- y sólo cuando no esté hospitalizado, en los térmi -- nos del Reglamento de traslado de enfermos respec -- tivo. El Instituto cubrirá los gastos de traslado -- del enfermo y, en caso de autorización médica del -- Instituto, de su acompañante.

DEL PAGO DE LAS CUOTAS

SEPTIMA.-El Organismo se obliga a entorar en -- las oficinas administrativas del Ins -- tituto, por cada uno de los sujetos de aseguramien -- to establecidos en la cláusula Primora, la cuota -- anual que resulte de aplicar al monto anual del sa -- lario mínimo general vigente en el Distrito Fedc-- -- ral, el porcentaje que fije el H. consejo técnico.

La cuota que resulte de aplicar, la regla con-

tenida en el párrafo anterior se reducirá al 50% - cuando se trate de hijos de trabajadores asegurados en el régimen obligatorio y pensionados por el Instituto mayores de 16 y menores de 21 años, que no reúnan los requisitos que exige la Ley del Seguro Social para ser considerados beneficiarios del asegurado en el régimen obligatorio del Seguro Social.

Tratándose de los sujetos de aplicación del inciso a) del punto 2 de la cláusula Primera, relativo a los familiares de los jubilados por el Organismo cubrirán íntegramente la cuota que correspondiere a cada uno de los referidos familiares, sin que se les pueda aplicar el beneficio del 50% a que se refiere el párrafo anterior.

El pago de la cuota anual se efectuará mediante abonos bimestrales adelantados dentro de los primeros quince días de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año y cubrirá el período comprendido entre el 12 de fe-

brero de ese año y el 31 de enero del año siguiente.

En los casos de inscripción de los sujetos de aplicación de este documento en el transcurso del año, la cuota que deba pagarse al efectuar la inscripción se calculará a partir del primer día del bimestre en que se realice la inscripción.

En ninguno de los casos de terminación del aseguramiento de una o varias personas, el Instituto hará devolución total o parcial de las cantidades pagadas.

OCTAVA.--Cuando se modifique el salario mínimo general en el Distrito Federal se aplicará el porcentaje en vigor fijado por el H. Consejo Técnico del Instituto al monto anual del nuevo salario mínimo referido y la cantidad que resulte constituirá el importe de la nueva cuota anual, -- por asegurado, que servirá para fijar el importe a cubrir bimestralmente por el Organismo.

El importe de la cuota en su nuevo monto comenzará a aplicarse a partir del bimestre inmediato siguiente a aquél en que se dé la citada modificación.

Por lo tanto, las cuotas señaladas en la cláusula anterior, regirán durante el tiempo en que esté vigente el salario mínimo sobre el que se hubieron calculado y durante el bimestre en que ocurra la modificación antes aludida.

NOVENA.-El Instituto se reserva el derecho de revisar y en su caso, modificar el porcentaje y las cuotas estipuladas en las cláusulas Séptima y Octava anteriores, con base en sus experiencias sobre el desarrollo financiero de la aplicación del Contrato.

Las nuevas cuotas y porcentajes que el H. Consejo Técnico llegare a fijar, regirán a partir de la fecha que determine ese Cuerpo Colegiado, previa publicación en el Diario Oficial del acuerdo-

respectivo.

**DE LA BAJA DE LOS ASEGURADOS Y DE LA
TERMINACION DEL CONTRATO**

DECIMA.-El Instituto tramitará la baja de las personas señaladas en la cláusula Primera, cuando se presente alguna de las siguientes causas:

- a).-Falta de pago de las cuotas dentro del plazo concedido en los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año.
- b).-Falta de pago de las diferencias provenientes de la modificación de la cuota anual y del porcentaje, dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la modificación, aplicando en sus términos la cláusula Octava anterior.
- c).-Cuando el trabajador del Organismo, fami--

liar del sujeto inscrito deje de estar por alguna--
circunstancia asegurado en el régimen obligatoric--
del Seguro Social.

d).-Cuando el sujeto inscrito por este Contra-
to adquiriera el derecho a obtener del Insti-
tuto por cualquier causa ajena a las pre--
vistas en este documento el otorgamiento -
de concepto las prestaciones consignadas -
en la Ley y sus Reglamentos, o termine en-
su caso la dependencia económica con el --
trabajador del Organismo.

e).-Cuando deje de estar en vigor este Contra-
to.

El Instituto operará las bajas que precedan en
los términos de esta cláusula, a partir del primer
día del bimestre siguiente al último, cuya cuota -
haya sido cubierta.

DECIMA PRIMERA.-La aplicación del presente Con

trato será por tiempo indefinido y los contratantes podrán denunciarlo en cualquier fecha, mediante el aviso previo a la otra con treinta días hábiles de anticipación a la fecha en que quieran dar por terminada la vigencia de este Contrato.

DECIMA SEGUNDA.-El presente Contrato se dará por terminado si el Organismo y el Sindicato no cumplen con lo establecido en este instrumento.

DECIMA TERCERA.-En el supuesto de que durante la vigencia de este Contrato se expida cualquier disposición a la cual se oponga alguna de sus cláusulas se tendrá por modificada en lo conducente en los términos de la misma.

T R A N S I T O R I A S

PRIMERA.-Este Contrato entrará en vigor a partir del día en que el Instituto determine como fecha para el inicio de servicios a los sujetos del mismo.

SEGUNDA.-La primera inscripción derivada de la entrada en vigor de este documento de berá hacerla dentro del plazo de treinta días natu rales a partir de su vigencia.

Las personas inscritas durante el transcurso - del año, pagarán la parte proporcional de la cuota anual que corresponda al bimestre en el cual se -- inscriban los sujetos de aplicación de este conve- nio.

TERCERA.-El II. Consejo Técnico por acuerdos -- Números 5 841/78, 8 609/78 y 7 699/81 fijó el 3.23% que aplicado al monto anual del sala- rio mínimo general que rige en el Distrito Federal, se obtiene una cuota anual para 1981 por la canti- dad de \$2,460.00 (DOS MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y- NUEVE PESOS 00/100 M.N.), correspondiente a la Pri- ma de Asseguramiento, misma que será la que sirva - para el cálculo de la parte proporcional de la cuo ta bimestral que el Organismo enterará al Institu- to por cada uno de los sujetos de aplicación que -

inscriba por el período comprendido entre el inicio de servicios y el 31 de enero del año siguiente, tratándose de los hijos de trabajadores asegurados y pensionados por el Instituto en el régimen obligatorio mayores de 16 y menores de 21 años, la cuota a cubrir será de \$1,234.50 (UN MIL DOSCIENTOS TREINTA Y CUATRO PESOS 50/100 M.N.), dicha cantidad será la que cubra el referido Organismo en los términos del párrafo anterior.

Los familiares de los jubilados por el Organismo a que se refiere el punto 2 de la cláusula Primera en este instrumento, el Organismo cubrirá íntegramente la cuota anual de aseguramiento en los términos del primer párrafo de esta cláusula sin la aplicación del 30% a la referida cantidad de -- \$2,469.00 (DOS MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y NUEVE PESOS 00/100 M.N.).

En cuanto a los recursos obtenidos respecto a la incorporación de los trabajadores al servicio de Ferrocarriles Nacionales de México al Seguro Sg

cial, como una crítica con la esperanza de ser tomados en consideración para beneficio de los mismos se hace mención que con los anteriores convenios y contrato colectivo de trabajo celebrados entre Ferrocarriles Nacionales de México, Sindicato y El Instituto Mexicano del Seguro Social, se aclara que son totalmente independientes a lo estipulado en el Contrato Colectivo de Trabajo en vigor y que los beneficios jubilatorios que establece dicho Contrato son totalmente diferentes a las prestaciones que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social debiéndose especificar en cada caso concreto que no es por partes proporcionales tanto -- del Contrato como del I.M.S.S.

Con lo anterior se observa el requerimiento y cumplimiento expreso tanto del Contrato Colectivo de Trabajo como del Artículo 123 Constitucional -- sin apartarse de lo que legalmente se le debe otorgar al trabajador.

b).-PRECEPTOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO --

**CONTENIDOS EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CON
CEDIENDO MEJORES DERECHOS A LOS TRABAJADORES .----**

Son sujetos de régimen, los trabajadores de las empresas ferrocarrileras, cualquiera que sea su ocupación o el trabajo que desempeñen. Son patronos - las empresas ferrocarrileras.

Los trabajadores ferrocarrileros serán de nacionalidad mexicana.

En cuanto a los trabajadores se ve la posibilidad de que presten servicios en una sola o en dos direcciones o que cuando el trabajador tenga una antigüedad tal que se encuentre próximo a cumplir los términos de jubilación no podrá reincidir se su contrato, sino por causas particularmente -- graves que hagan imposible la continuación de sus servicios y, la reducción de personal y los derechos de los trabajadores reducidos para ocupar -- los puestos cuando éstos sean nuevamente creados o para volver al ramo de trabajo del que fueron reajustados, debiéndose tomar en consideración el con

venio del mes de enero de 1982 que incorpora a Ferrocarriles Unidos del Sureste, Ferrocarriles Nacionales de México con sus planes de integración - que para los trabajadores favorece en cuanto a la contratación, más no por lo que hace a prestaciones individuales de trabajo.

No es violatoria del principio de igualdad del salario la circunstancia de que se fijen salarios diferentes en líneas o ramales de diversas -- importancias. (Castorna Jesús J.-Manual de Derecho Obrero P.P. 183-184).

Como comentario del trabajo ferrocarrilero podemos decir que el Artículo 161 se refiere a los casos en que la relación de trabajo haya tenido - una duración de más de veinte años, el patrón podrá rescindirla, solo que la falta sea grave o que haga imposible su continuación.

La Suprema Corte estableció jurisprudencia al determinar que para objeto de jubilación de un trabajador, se debe computar el tiempo que haya -

trabajador en los distintos ferrocarriles del sistema.

Cuando los trabajadores hubieran sido indemnizados tendrán derecho a volver a sus puestos si éstos vuelven a crearse.- (Cavazos Flores Baltazar.- Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada. -- P.P. 244-246).

CAPITULO IV

- a).- EL DERECHO SOCIAL EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.
- b).- CLAUSULAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO - QUE SE APARTAN DEL ESPIRITU SOCIAL DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

CAPITULO IV

a).-EL DERECHO SOCIAL EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

El derecho social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los -- que viven de su trabajo y a los económicamente débiles.

La teoría del Artículo 123 de la Constitución de Querétaro que si bien no tuvo la importancia de la carta de Weimar, en cambio es más avanzada que ésta, descubriendo del Artículo 123 Constitucional dos concepciones que constituyen la base de sus normas fundamentales: la protección y la reivindicación de los trabajadores, como resultado de la integración social en el derecho del trabajo.

La Justicia social del Artículo 123 no es solo la aplicación de sus estatutos para proteger y tutelar a los trabajadores que se les denominaba

"subordinados", por encima del también llamado "justo medio aristotélico" sino a todos los prestadores de servicios, para que obtengan la dignidad de personas y mejorando en sus condiciones económicas y para que alcancen su redención mediante la socialización de los bienes de la producción. Otorgándole por ello a la clase obrera, el derecho a la revolución proletaria.

La Influencia del derecho social es dominante en el derecho procesal social y en consecuencia en el derecho laboral como parte de éste. (Trueba - Urbina.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. P. P.- 83-84).

En relación con la justicia social existen dos conceptos del derecho de trabajo: uno se deriva del Artículo 123 de la Constitución de 1917, como norma de derecho social y otro que proviene de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, basado en el equilibrio y en la protección dignificatoria de la parte obrera. Siendo más amplio el primero por su

función revolucionaria en tanto que el segundo es más restringido en razón del equilibrio que pretende en los resultados de la producción capitalista.

El derecho del trabajo es, pues, un estatuto exclusivo del trabajador y de la clase obrera, - para alcanzar su destino histórico que tiene por objeto no sólo la protección o dignidad de los trabajadores, sino la reivindicación de sus derechos en el devenir de las relaciones laborales hasta - suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre.

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

No podrán establecerse distinción entre - los trabajadores por motivo de raza, edad, credo - religioso, doctrina política o condición social. -

(Trueba Urbina.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.- P.P. 199-203).

b).-CLAUSULAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE SE APARTAN DEL ESPIRITU SOCIAL DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

La prima de antigüedad se contempla en el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo y señala que los trabajadores carecen de derecho para obtener el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el Artículo antes mencionado, hasta en tanto no transcurran los períodos que señala la propia Ley. Sin embargo, para los trabajadores que han sido separados de su trabajo dentro del primer año en que entró en vigor el nuevo ordenamiento, tiene aplicación la Fracción V del Artículo 5o. transitorio, en cuanto establece que los trabajadores que han sido separados de su empleo o que se separen con causa justificada o injustificada, dentro del primer año a la fecha en que entró en vi--

gor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen 12 días de salario. La prima de antigüedad, por muerte del trabajador. El cómputo de todos los años o de servicio, no implica aplicación retroactiva de la fracción V del Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970. Toma en consideración todos los años de servicios del trabajador que murió estando vigente la citada Ley, no aplica retroactivamente el invocado precepto ni, por ende, viola lo establecido por el Artículo 14 Constitucional, pues, además de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el Artículo 5o. de la citada Ley Laboral establece que las disposiciones que de ella emanen son de orden público, éstos, de aplicación inmediata, lo cual significa que deben aplicarse en sus términos, a todas las situaciones jurídicas que surjan a partir de la entrada en vigor de la Ley. En cuanto a los ferrocarrileros, la prestación a que se contrae el Artículo 162 Fracción V de la Ley citada, está incorporada al Contrato Colectivo celebrado entre Ferrocarriles Nacionales de México y el Sindicato de sus tra

bajadores, en su cláusula 237 en consecuencia, la empresa está obligada a pagar a los beneficiarios de los trabajadores fallecidos la prima de antigüedad consistente en el importe de doce días de salario por cada año de servicios, sin que se aplique lo dispuesto por el Artículo 5o. transitorio de dicho ordenamiento legal. .

Por haberlo así pactado expresamente empresa y Sindicato.

El artículo acoge una práctica que sola adoptada en diversos contratos colectivos y que constituye una aspiración legítima de los trabajadores: La permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual, al que se da el nombre de prima de antigüedad, cuyo monto será el equivalente a doce días por año de servicios. La prima deberá pagarse cuando el trabajador se separe voluntariamente del servicio o cuando sea separado o se separe con causa justificada. (Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.- Manual de Derecho del Trabajo.- P.P. 354-364).

CAPITULO XXIX
JUBILACIONES

CLAUSULA 330.-Los trabajadores que hayan llenado los requisitos necesarios para jubilarse, tendrán derecho a que la Empresa los jubile, hasta el límite de la cantidad total anual que para éste objeto se establece en la cláusula 331 de este Contrato.

En primer lugar, se jubilará a los trabajadores a quienes el Departamento Médico de la Empresa declare incapacitados definitivamente y tengan derecho a ello.

En segundo lugar a los trabajadores incapacitados parcial o permanentemente por el Departamento Médico de la Empresa, que opten por la jubilación si tienen derecho a ella en los términos de la cláusula 332 de este Contrato.

Después se atenderá a los de mayor edad y con mayor tiempo de servicios, aptos para jubila--

ción.

CLAUSULA 381.-La Empresa se obliga a destinar anualmente al pago de pensiones jubilatorias - que se concedan para cada ejercicio anual, la cantidad máxima de \$400'000,000.00 (cuatrocientos millones de pesos).

A dicha cantidad presupuestada se limitará estrictamente el importe total de las jubilaciones que se otorguen en el año. Expresamente se conviene en que dentro de la partida de \$400'000,000.00 - - (cuatrocientos millones de pesos) señalada, queda incluido el personal de confianza que llegare a gozar del beneficio jubilatorio.

CLAUSULA 382.-Con la limitación a que se refiere la Cláusula anterior, la Empresa jubilará a sus trabajadores:

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

de servicios efectivos.

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

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

IV.-Por incapacidad para continuar en servicio a causa de enfermedad por riesgo profesional o agotamiento físico incurable debidamente comprobados, y siempre que haya cumplido cuando menos 15 (quince) años de servicios efectivos; si tienen menos de 15 (quince) años; pero más de 10 (diez) se les pensionará en proporción al número -

de años de servicios.

CLAUSULA 383.-También, con sujeción a lo dispuesto en la cláusula 381, y como excepción a lo estipulado en la Cláusula 382, los trabajadores despedidos definitivamente por las situaciones regidas por las fracciones VII y X, Incisos c) y d), de la Cláusula 106, serán jubilados.

(S.T.F.R.M. Contrato Colectivo de Trabajo. - P. P. 173-178).

CONCLUSIONES

I.-Como consecuencia de lo expuesto puede decirse que en la relación colectiva de trabajo - que dió tema a la elaboración de este trabajo, se destacan objetivos que mejoran y superan nuestro - derecho positivo vigente. En efecto, se introducen logros que se derivan de una conquista permanente de los trabajadores y que se manifiestan en las re visiones periódicas del Pacto Colectivo.

II.-Observamos de igual manera, que el tra- bajador ferrocarrilero ha sido uno de los que han - aportado mayores beneficios y conquistas laborales- en cuanto al Contrato Colectivo de Trabajo, por -- ser éste de los primeros en México.

III.-Y por último, al considerar el pensamien- to de justicia social, nos invade un deseo de mejo- res logros; tomando en cuenta las nuevas necesida-- des de los trabajadores ferrocarrileros y el auge -

económico de la empresa, es necesario que a tales circunstancias corresponda un mejor derecho individual, medidas de protección y que se realice la -
previsión social en beneficio de los trabajadores.

En la Universidad del Valle de México, están ligadas las aspiraciones del Pueblo y debe marchar junto a él en última comunión de ideales.

Mucho se ha discutido sobre el hombre y su obra, valorando a aquí y asignando a ésta las más diferentes significaciones. En tales circunstancias, uno mismo se pregunta: ¿Cuál podrá ser nuestra función que como universitarios debemos adoptar para contribuir al desarrollo del país?. Sobre todo en los momentos graves por los que se atraviesa en el mundo. El modo de alcanzar ese ideal, exige tomar un criterio justo, equipado de una amplia base humanística y de una conveniente formación --
profesional.

Conociendo de antemano que el derecho del-

trabajo es un derecho esencialmente humano y que su proyección se orienta a resolver el derecho del hombre a la existencia en condiciones que proteja su dignidad de individuo como ente social; y porque el mismo Derecho del Trabajo se hace constantemente al desarrollarse en la realidad de las empresas, industriales, prácticas y costumbres, es por lo que me ha impuesto un tema de carácter laboral, cuyo título es el siguiente:

"ALGUNOS ASPECTOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE EL SINDICATO DE TRABAJADORES FERROCARRILEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA Y LA EMPRESA FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO". Tomando en consideración el hecho de estar trabajando la mayor parte de mi carrera en el S.T.F.R.M. Y como consecuencia de ello, trato de aportar una pequeña colaboración al contrato colectivo de trabajo, fomentando los logros que se han alcanzado y los que puedan conquistarse en la próxima revisión de dicha relación colectiva.

La Universidad es casa de Justicia, de Ciencia, de Libertad, y dentro de ella no hay discriminación para nada ni para nadie. En ella, todo problema debe ser estudiado y debatido, sin otro requisito que el vigor académico.

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

- 1.- TRUEDA URBINA ALBERTO.
Nuevo Derecho Procesal del Trabajo,
4ta.Edición Editorial Porrúa México 1977
- 2.- GUERRERO EUTERIO.
Manual del Derecho del Trabajo
6ta.Edición Editorial Porrúa México 1973
- 3.- CASTORENA J. JESUS.
Manual de Derecho Obrero
Gta.Edición Editorial Fuentes Impresora
México 1973
- 4.- CABAZOS FLORES BALTAZAR.
Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada
3era.Edición Editorial Trillas México 1977
- 5.- DE LA CUEVA MARIO.
El Nuevo Derecho del Trabajo Editorial
Porrúa 2da. Edición México 1974
- 6.- Constitución Política de los Estados Unidos
Mexicanos Editores Mexicanos Unidos
2da.Edición México 1978
- 7.- ALVAREZ CASTILLO ENRIQUE.
El Derecho Latinoamericano del Trabajo
Editorial Porrúa 3era.Edición México 1973
- 8.- LA HELVETIA TALLERES GRAFICOS.
Convenio para la Reglamentación General
de los Trabajadores Ferrocarrileros
1era.Edición México 1923
- 9.- X CONVENCION GENERAL ORDINARIA.
1era.Edición México 1933
Editada por el S.T.F.R.M.
- 10.- CONTRATO COLECTIVO DE TRADAJO.
De Ferrocarriles Nacionales de México