

301802
30
2er



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

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

"SISTEMA DE PROMOCION ESCALAFONARIA
PARA TRABAJADORES TITULARES DE
PUESTOS SINDICADOS DE
UN ORGANISMO PUBLICO DESCENTRALIZADO"

SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACION

P R E S E N T A

CARLOS VALDIVIESO GARCIA

México, D. F.

1988

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

	PAGINA
INTRODUCCION	
CAPITULO I.	
ANTECEDENTES DE PREFERENCIA SINDICAL DEL DERECHO DE ASCENSO	1
A) Clasificación de los SINDULOS	3
B) Enumeración de las Cláusulas de Preferencia Sindical	4
C) Legitimidad y Límites de Preferencia Sindical	7
CAPITULO II.	
DETERMINACION DEL DERECHO DE ASCENSO	11
A) En base a la Ley Federal del Trabajo	12
B) En base al Contrato Colectivo de Trabajo de los Empleados de C.F.E	19

PAGINA

C) Capacidad del Trabajador 22

CAPITULO III.

SISTEMA PROPUESTO DE
 PROMOCION ESCALAFONARIA PARA
 TRABAJADORES SINDICADOS 29

A) Sistema de Promoción
 Escalafonaria 31

B) Normalidad del
 Derecho de Promoción
 Escalafonaria 36

CAPITULO IV.

INVESTIGACION DE CAMPO 40

A) Delimitación del
 Universo 43

B) Diseño de la Muestra 45

C) Carta de Presentación
 del Cuestionario 46

D) Resultados de la
 Investigación 46

CONCLUSIONES 54

PAGINA

RECOMENDACIONES 57

BIBLIOGRAFIA 58

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

El objeto de la investigación se debe a la inconformidad que existe por parte de los trabajadores sindicados en la Comisión Federal de Electricidad, al realizar los movimientos escalafonarios definitivos. Por considerar, en primera instancia la antigüedad en el puesto contemplada en el Contrato Colectivo de Trabajo y dejar en segundo término la antigüedad en la empresa en la Ley Federal del Trabajo.

Administrativamente, en una organización se sabe que se cuenta con tres recursos: materiales, técnicos y humanos -- siendo estos últimos los de mayor importancia para nuestro estudio porque son la parte generadora de la fuerza de trabajo para que una organización funcione bien, porque el ser humano es un ente pensante y no una cosa material.

En la primera parte del presente trabajo se analizan las alternativas que se pueden seguir para que este sistema de promoción escalafonaria logre su cometido hablando de antecedentes que se tenían respecto de como nace y se vienen desarrollando los ascensos escalafonarios y vacantes existentes en las empresas.

En la segunda parte se expone como se lleva a cabo el sistema de promoción escalafonaria de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo y del Contrato Colectivo de Trabajo en vigor, de los trabajadores de la industria eléctrica.

La parte tercera explica en que consiste el sistema - propuesto de promoción escalafonaria para los trabajadores sindicados de un organismo público descentralizado, Comisión Federal de Electricidad, su normatividad de promoción escalafonaria fundamentado en la Ley Federal del Trabajo, en las experiencias y alternativas de solución de los trabajadores.

Así mismo podemos decir que lo que se trata de implantar es un sistema de promoción de escalafón para trabajadores - sindicados donde se promuevan escalafonariamente a todos aquellos que tengan derecho a ascender a la categoría inmediata superior, por considerarlo una obligación tanto para el patrón como un derecho creado por el trabajador por los años de servicios prestados a la organización.

Cuarta parte, investigación de campo; el análisis -- que se presenta es con la finalidad de que en una organización los empleados cuenten con un sistema de ascenso justo que motive y eleve el nivel social que les corresponde a los trabajadores, a fin de ser provechosos para ambas partes tanto del que presta un servicio como del que lo otorga, situación que viene a converger en pro del beneficio social del país.

C A P I T U L O I
ANTECEDENTES DE PREFERENCIA SINDICAL DEL
DERECHO DE ASCENSO

Es importante conocer la forma y evolución del sindicalismo, así como su finalidad; por eso se dice que la asociación profesional nació como un organismo local. En cada empresa, su propósito fue igualar las fuerzas con el empresario para conseguir mejores condiciones de trabajo; era un propósito -- económico y local y fue un fenómeno necesario porque el Estado garantizaba la propiedad, pero se olvidó de los hombres que no tenían un derecho a la existencia económica y social y se unieron para protegerse del capital que estaba asegurado por el Estado.

La unión de la clase trabajadora con la asociación -- profesional, fue una unión necesaria, porque el derecho individual del trabajo era una urgencia vital para imponer una mejor justicia social, por lo que se unió al movimiento obrero y las doctrinas sociales y de esa unión nació el sindicalismo.

El movimiento obrero necesita, ante todo, la unión de los trabajadores porque es la condición de la actividad sindical.

La asociación profesional fue un brote espontáneo de los hombres; en sus orígenes no tuvo pretensiones y se limitó a pactar el Contrato Colectivo de Trabajo, a defender los intereses de sus miembros y a presentar peticiones a los parlamentos para que se mejorara la condición de los obreros.

El sindicalismo se ha propuesto muchas veces actitudes políticas que no se ignoran de algunos líderes, porque se debe entender que una cosa es el sindicalismo como doctrina social y otra las actitudes poco éticas, falta de código moral y principios de quienes aprovechan, para fines propios, al movimiento obrero desconociendo en su totalidad que el fondo ideológico del sindicalismo es la dignidad humana.

En el sindicalismo se ha derivado un fenómeno político; su problema ya no consiste en la simple lucha con el empresario, sino en la toma del poder y tan profundo ha sido el cambio que, a veces, se rechazan las ventajas presentes alegando que disminuyen el espíritu de lucha de los trabajadores; -- así por ejemplo, se han opuesto las grandes obras a la participación de los obreros en las utilidades de las empresas, porque esa institución liga de intereses del proletariado con los del capital. Estas ideas acaban de explicar la pretensión sindical de ejercer una dictadura sobre los trabajadores.

El fin inmediato de la asociación profesional es la superación del derecho individual del trabajo dictado por el Estado. Es una finalidad de presente y de naturaleza económica, por lo que el movimiento sindical busca las mejores condiciones de prestación de los servicios y quiere un régimen de igualdad para los trabajadores, por medio del Contrato Colectivo de Trabajo.

A) CLASIFICACION DE LOS SISTEMAS

La colocación de los trabajadores es la segunda medida de previsión social y puede definirse como la actividad encaminada a poner en contacto a los trabajadores que buscan ocupación con los patrones en cuyos establecimientos existan plazas vacantes. Se comprende que pueden existir formas diversas de realizar esta actividad. Desde la Edad Media se notó la necesidad de crear, por iniciativa privada o por las corporaciones o por medio del Estado, algún camino que facilitara a los obreros encontrar ocupación. Todo mercado de trabajo ofrece demandas y ofertas de empleados y es urgente encontrar el camino para poner en contacto a aquéllas, pues sucede que el trabajador, por falta de informes, no sabe a dónde ni a quién dirigirse, incertidumbre que se agudiza en los tiempos de crisis cuando la oferta de trabajo es mayor que la demanda.

Se habla de dos períodos en el problema de la colocación de los trabajadores. Las Agencias de Colocación o Bolsa de Trabajo y la Acción Sindical, particularmente importante entre nosotros por la legitimidad de la cláusula de exclusión de ingreso.

1) Agencias de Colocación Oficiales y Privadas

La Constitución y la Ley autorizan las Agencias oficiales y particulares, donde las oficiales son las establecidas

por el Estado; las privadas definidas en el Artículo 54 del Reglamento.

2) La Acción Sindical

Las Acciones de Trabajadores y Patronos han mantenido servicios para la colocación de los obreros. Pronto se notó -- que las organizaciones patronales eran, en realidad, Agencias - gratuitas de colocación, con la circunstancia de que no inscribían sino a los trabajadores que tenían cartas especiales de recomendación. Tampoco tuvo éxito el servicio prestado por los - sindicatos obreros, pues los patronos rara vez acudían a ellos - en demanda de personal. La situación ha cambiado totalmente -- con la cláusula de exclusión, pues el monopolio concedido en -- los Contratos Colectivos particularmente después de la forma--- ción de las grandes centrales obreras, permite a los sindicatos colocar a los trabajadores que forman parte de cualquier agrupación filial de la central.

B) ENUMERACION DE LAS CLAUSULAS DE PREFERENCIA SINDICAL

El sindicarse en México es un derecho a la libertad - Asociación Profesional que está asegurada en la Constitución, - frente al Estado, ante el empresario, y frente a la Asociación - Profesional. Nadie puede, jurídicamente, obligarlo a ingresar,

a no formar parte o a permanecer en la Asociación Profesional.- Todo acto de amenaza o violencia, para forzar la voluntad de -- los trabajadores está prohibido y puede dar origen a una acción penal; pero un segundo procedimiento, más inteligente y mas -- eficaz, para obligar a los trabajadores a que ingresen a perma-- necer en los sindicatos, son: pactos incluidos en los Contra-- tos Colectivos de Trabajo que cierran todo ingreso a los traba-- jadores libres o que obliguen a los empresarios a separar a los obreros que son expulsados de las Asociaciones Profesionales o que imponen a los patronos el deber de otorgar preferencia, me-- jores salarios, derechos de ascenso, vacaciones pagadas, etc., -- a los obreros sindicados.

Son Cláusulas de los Estatutos de la Asociación Profeg-- sional que fijan sanciones para los obreros que se retiren del grupo.

Consignar estos pactos en los Contratos Colectivos en los Estatutos de los Sindicatos.

Es discutible la legitimidad de esta Cláusula: se -- afirma que tienen como finalidad restringir la libertad de Aso-- ciación; son una maniobra de los poderes sociales para impedir el libre ejercicio de un derecho consignado en la Constitución; la Ley Federal de Trabajo declaró contradictoria con las liber-- tades positiva y negativa de Asociación Profesional cualquier -- Artículo de los Estados de un Sindicato que tuviera como fin la

restricción de esas libertades.

La Ley Mexicana, a pesar de esta disposición, admite la legitimidad de las cláusulas de los Contratos Colectivos de Trabajo que cierran las puertas de la empresa a quienes no son sindicados y otorgan preferencias a los obreros sindicados.

Estos pactos incluidos en los Contratos Colectivos de Trabajo, se conocen en el Derecho Mexicano con los nombres de - Cláusulas de exclusión o consolidación y preferencia o privilegio sindical.

La Preferencia de los Trabajadores Sindicados deriva de la Ley Federal del Trabajo y de los Contratos Colectivos de Trabajo.

1) La Ley mencionó, en la fracción primera del Artículo III una Regla General de Preferencia, aplicable a todos -- Contratos y su interpretación es amplia porque vale para cualquier trabajador sindicado.

"El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es Artículo de Comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el - trabajador y su familia.

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

Así mismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores". (1)

2). El principio general para los Contratos Colectivos de Trabajo se encuentra consignado en el Artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo.

"Los Patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico, tengan a su cargo una familia y a los sindicatos respecto de quienes no lo estén". (2)

Entendiéndose por sindicado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización lícita.

C) LEGITIMIDAD Y LIMITES DE LAS CLAUSULAS DE PREFERENCIA SINDICAL

Las Cláusulas de Preferencia Sindical son disposiciones legales o pactos incluidos en el Contrato Colectivo que im

(1) Idem

(2) IBIDEM, Página 101

ponen al empresario la obligación de conceder preferencia, a los trabajadores sindicados. La finalidad de estas cláusulas en vigor, es inclinar el ánimo de los trabajadores a sindicarse.

La fracción VII del Artículo 123 Constitucional consignó el principio de la igualdad de condiciones de trabajo:

"para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad" (3)

Todo pacto que tienda a anularlo, no puede producir efectos. El precepto constitucional, en consecuencia, es el límite en la aplicación de una cláusula de preferencia sindical.

El principio es legítimo, pero, de todas maneras, no producirá la desigualdad. Ahora la Asociación es un impulso natural social contemporáneo, por lo que resulta lógico que la Ley prefiera a los trabajadores sindicados.

El campo de aplicación de estas cláusulas es muy reducido; las situaciones más importantes que se presentan en la práctica son los casos de ascenso: Dos trabajadores tienen la misma antigüedad, sus servicios son igualmente eficientes, ocupan el mismo puesto en el establecimiento y concurren para desempeñar una vacante; la preferencia debe otorgarse según la Ley,

(3) Mexicano: Esta es tu Constitución. Emilio Rabasa, Cámara de Diputados, México, D.F., Página 226

al obrero sindicado.

La preferencia sindical, como la cláusula de exclusión de ingreso, puede recibir una interpretación amplia y otra restringida; según la primera estarían obligados los empresarios, a preferir a los trabajadores sindicados, cualquiera que fuera la agrupación a que pertenecieran; conforme a la segunda, la preferencia valdría únicamente para los miembros de determinada agrupación.

La concurrencia a una vacante de dos obreros sindicados en dos agrupaciones y un trabajador libre, al empresario - utilizando a cualquiera de los sindicados, la obligación impuesta en el Contrato Colectivo de dar preferencia a los obreros de determinada asociación, contraría lo dispuesto en la Fracción Primera del Artículo III de la Ley.

"El trabajo es un derecho y un deber sociales.

No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso - para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, - credo religioso, doctrina política o condición

social". (4)

Es correcta dicha posición legal, porque la Ley debe ser igual para todos, es decir, todas las asociaciones, puesto que existe el principio de la libre asociación, siendo iguales ante la Ley y no se podría otorgar preferencia alguna sin romper este principio.

Las cláusulas de preferencia sindical, por otra parte, son una garantía frente al empresario, pero no son garantías de una asociación profesional frente a otra, son elementos de defensa y de lucha contra el patrono, pero no contra las agrupaciones obreras.

C A P Í T U L O 11

DETERMINACION DEL DERECHO DE ASCENSO

No se puede desvincular el derecho de ascenso de la estabilidad laboral, ya que ésta es su presupuesto necesario.

La estabilidad laboral garantiza al trabajador una fuente permanente de ingresos de la cual no se le puede privar, salvo el caso en que, de acuerdo a la ley, dé lugar a que esto suceda.

La sola estabilidad laboral produce en el trabajador un sentimiento de conformismo, según se ha podido demostrar en diversos estudios psicosociales para aquellos trabajadores cuyo espíritu batallador suele ser muy marcado.

Ahora bien, el ascenso es un instrumento psicosocial que, en vía de terapéutica social del trabajo, viene a romper en beneficio del trabajador, ya que es un agente poderoso que estimula el espíritu del progreso.

Dentro de la fuente de trabajo produce que el trabajador desempeñe con mayor eficiencia sus labores, con el propósito de ir acumulando datos que evidencien su capacidad laboral y su responsabilidad en el desempeño de su trabajo, además de que éste se traduce en una expectativa de superación dentro de la empresa; precisamente porque sabe que su esfuerzo firme y constante habrá de conducirle a un ascenso que significará, en el aspecto psicológico, un sentimiento de satisfacción y, en el as

pecto socio-económico, mayores ingresos que hagan posible un -- estandar cada vez mayor de la vida de su familia, tanto en las -- satisfacciones materiales como espirituales de la misma.

Como es fácilmente comprensible, el trabajador no puede vivir con dignidad cuando se haya frustrado en su trabajo, -- porque sus aspiraciones de progreso no se ven realizadas por -- falta de estímulos, lo cual, sin lugar a duda, afecta la dignidad de la familia; el ascenso representa un eficaz instrumento para promover el mayor ingreso posible a los trabajadores y una vertiente recomendable para lograr una mejor distribución de la riqueza nacional como instrumento útil para ir reduciendo las -- distancias existentes, lo mismo en el orden económico que socio cultural.

A) EN BASE A LA

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La nueva Ley Federal del Trabajo, la Legislación vi-- gente, reguló junto con el ascenso, la preferencia y antigüedad en el trabajo.

ANTIGÜEDAD.- En realidad la ley no contiene una def_i nición propiamente hecha, acerca de la antigüedad, pero del con tenido de las diversas disposiciones que la rigen, es posible -- obtener, si no una definición, encambio si un concepto.

Desde luego, la antigüedad en el trabajo implica tiempo muy bien definido en días, meses y años de duración de la relación laboral, como fuente de derecho para el trabajador y correlativas obligaciones para el patrón.

PREFERENCIA.- Según el diccionario de la Lengua Española, preferencia es: "Primicia o ventaja que alguna persona o cosa, tiene sobre otra". (5)

En la Ley del Trabajo, como lo veremos más adelante - tiene el mismo sentido.

ASCENSO.- Como en líneas anteriores hemos expuesto, - el ascenso es la promoción a una mayor categoría a cargo inmediato superior, en beneficio del trabajador que, según el sistema que se siga, tengo derecho a él.

Debemos distinguir entonces entre el ascenso como promoción a un puesto inmediato superior del derecho que el trabajador tenga para ascender y de la obligación a cargo del patrón de cubrir las vacantes que llegue a tener con sus trabajadores de categoría inmediata inferior. En realidad, hablar de "derecho de ascenso", implica saber el conjunto de normas jurídicas, derechos subjetivos y obligaciones que giran en torno al fenómeno social-laboral de la promoción a un puesto de jerarquía superior.

(5) Diccionario de la Lengua Española, 1984, Madrid, España.

rior inmediata, de donde se comprende fácilmente que ni el ascenso ni el derecho de ascenso son nociones que se pueden definir desde el punto de vista del trabajador o del patrón. El ascenso es una promoción laboral que es regulable jurídicamente.

El ascenso es una realidad social en torno de la cual gira un conjunto de dispositivos jurídicos que la regulan, atribuyendo derechos de trabajadores y patronos e imponiendo obligaciones a estos y aquéllos a todo el conjunto de dispositivos jurídicos e instituciones reguladas, se les llama derecho de ascenso.

La Ley Federal del Trabajo hace que funcione el ascenso mediante la combinación de los conceptos de antigüedad y de preferencia.

Los trabajadores de base tienen derecho, en primer lugar, a que se determine su antigüedad en la empresa.

La obligación correlativa es a cargo de una comisión de representantes obreros y del patrón, solo que al cumplir, deberán formular un cuadro general de antigüedad, estructurado por categorías de cada profesión u oficio. Tal cuadro deberá ser público, con el propósito de que todos los trabajadores incluidos en él puedan conocerlo y objetarlo si fuera necesario, ante las autoridades correspondientes del trabajo, quienes deberán de decidir en lo relativo a la antigüedad real objetada.

Solo mediante la publicación del cuadro general de an

tigüedades, es posible garantizar el conocimiento de las mismas y el derecho a objetarlo.

Congruente con la disposición que acabamos de concretar, la Ley establece que cuando hay una vacante, ésta será cubierta por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio, es decir, que se habrá de tomar en cuenta únicamente el sistema en el trabajo; sin embargo, la disposición prevé la posibilidad no remota en la realidad de que hubiese la concurrencia de dos o más trabajadores de idéntica antigüedad, en cuya eventualidad, se preferirá al más eficaz.

En este primer evento encontramos una combinación de sistemas que no es difícil percibir, solo que funcionan de manera diferente:

1.- Si no hay más que un trabajador de mayor antigüedad en el trabajo, no existe en verdad ningún problema, - por cuya razón la ley da la solución estableciendo que la promoción del ascenso debe ser en favor de este.

2.- Si hay más de un trabajador con idéntica antigüedad en el trabajo, es necesario distinguir la función de cada sistema dentro del "derecho de ascenso".

El sistema de antigüedad funciona para determinar qué trabajadores tienen idéntico derecho para ascender. Una

vez que se ha determinado a tales trabajadores como la antigüedad es inoperante para lograr la discriminación necesaria entre los aspirantes, el sistema de capacidad habrá de cumplir esta función. Esto implica una serie de reflexiones importantes que hacer:

PRIMERO: Es necesario determinar el medio para detectar la capacidad de cada uno de los aspirantes.

SEGUNDO: El aspirante que logre probar su mayor capacidad habrá de ascender consecuentemente.

TERCERO: Una vez que el trabajador ha ascendido y en el desempeño de sus labores muestra ineficacia por falta de habilidad, capacidad y se desenvuelve con notoria negligencia en el desempeño de sus funciones, corresponde al Contrato Colectivo de Trabajo, dar la solución.

La Ley contempla otra posibilidad cuando el patrón, en cumplimiento del Artículo 132, Fracción XV, de la Nueva Ley Federal del Trabajo, capacita y adiestra a sus trabajadores; el trabajador que por razones de antigüedad tenga derecho a ascender, deberá acreditar que posee los conocimientos y la aptitud necesarios para desempeñar el puesto al que habrá de ascender.

Es necesario, sin embargo, aclarar que, si bien la materia negativa a ascenso y escalafón, es materia de contra

tación colectiva, no hay ningún impedimento legal para que el patrón y el trabajador fijen bases específicas para el ascenso en los contratos individuales de trabajo, lo que requiere distinguir las siguientes circunstancias:

1.- Las bases contenidas en el Contrato Individual de trabajo, en ninguna materia, podrán ser inferiores a las establecidas por la Ley Federal del Trabajo, como las de ésta no podrán serlo respecto al Artículo 123 Constitucional, por lo que las bases para el ascenso no podrán ser inferiores a las establecidas en los Artículos 159, 160 y 161 de la Ley Federal del Trabajo:

= ARTICULO 159: "Las vacantes definitivas, las provisionales, con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, -- por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el Artículo 132, Fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia".-

ARTICULO 160: "Cuando se trate de vacantes menores de treinta días, se estará a lo dispuesto en el párrafo prim

ro del artículo anterior".

ARTICULO 161: "Cuando la relación de trabajo haya-tenido una duración de más de veinte años, el patrón solo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el Artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad". (6)

2.- A través del contrato Individual de Trabajo se pueden pactar bases superiores para el ascenso del trabajador.

3.- Cuando, habiéndose pactado las bases del ascenso en un contrato individual de trabajo, se obtiene la regulación de aquél en el Contrato Colectivo de Trabajo, debe considerarse las siguientes eventualidades: Si las bases colectivas son inferiores a las individuales, éstas habrán de subsistir, si las bases son más o menos equivalentes, se puede aplicar cualquiera de las dos, indistintamente, cuando las bases colectivas son superiores a las individuales, se aplicarán aquéllas, pues éstas se tendrán por no puestas o pactadas.

La voluntad de las partes (el patrón, trabajador o sindicato, según se trate de contrato individual o colectivo), puede superar el sistema y el procedimiento del ascenso; pero de ninguna manera destruir el mínimo establecido en la Ley.

Idem

IBIDEM, Página 104

(6) OP. CIT. Alberto Trueba Urbina, Página 104

B) EN BASE AL
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

La Comisión Federal de Electricidad regula el ascenso con base a su Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado con el Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana.

En el título cuarto, Capítulo I, Cláusula 42 del -- Contrato Colectivo (bienio 1984-1986), de la Comisión Federal de Electricidad, se refiere expresamente al escalafón definiéndolo "Como la lista de trabajadores hecha en forma numérica ordinal; con expresión de nombres completos, ramas, categorías, fecha de ingreso a C.F.E., antigüedad en el puesto y salarios, formulada por las partes para cada contrato de trabajo y para las oficinas nacionales". (7)

Del presente texto encontramos que el escalafón es:

- 1.- Una lista de trabajadores.
- 2.- Que está hecha en forma numérica ordinal.
- 3.- Que en ella expresan los nombres completos de los trabajadores, las ramas de ubicación laboral, su categoría, su antigüedad y salarios.
- 4.- Que habrá tantas listas (escalafones) cuantos centros de trabajo y uno para las oficinas na

(7) Contrato Colectivo de Trabajo C.F.E., S.U.T.E.R.M., Bienio 1985-1986, Página 102

cionales.

- 5.- Que las listas o escalafones son formulados por las partes signatarias del Contrato Colectivo. Esto último es muy importante, precisamente porque el sindicato y la empresa se limitan recíprocamente en sus decisiones de índole escalafonario, lo que, desde cierto punto de vista garantiza la imparcialidad y trato -- justo al trabajador que aspira a un ascenso.

Del escalafón se deriva lo que el estudio del contrato colectivo se localiza como derecho escalafonario, los cuales pueden ser: de antigüedad, de categoría laboral y de capacidad y competencia.

Para la determinación del derecho de antigüedad, se debe integrar el escalafón a la manera de una relación decreciente de la antigüedad de los trabajadores; debemos distinguir dos tipos de antigüedad: la del trabajador en la empresa y la del trabajador en la categoría en la que presta sus servicios a la empresa. Esta distinción es importante porque de ellas se derivan derechos muy definidos como la jubilación y la del ascenso.

Para los efectos del ascenso, según la fracción III de la cláusula 42, la antigüedad que importa en la primera -- instancia es la antigüedad en el puesto del trabajador de la

categoría inmediata inferior de aquella a la que se pretende ascender; ahora bien, el sistema funcionará dejando en segundo término la antigüedad en la empresa en la que no estamos de acuerdo porque debemos distinguir qué es un puesto y qué dice la Ley Federal del Trabajo al respecto, situación que se analiza más adelante ya que es objeto de nuestro estudio.

El derecho escalafonario de capacidad y competencia surge frente a idéntica antigüedad de dos o más aspirantes al ascenso, lo cual es lógico, toda vez que la antigüedad es insuficiente para determinar a la persona que habrá de ascender.

En tales condiciones se promoverá al trabajador más capaz y competente para ocupar la plaza inmediata superior.

La promoción de ascenso se encuentra sujeta a dos alternativas:

A) Al desempeño del trabajo inmediato superior, es decir, al que se ha ascendido, por un período de 30 días hábiles, con el carácter de prueba.

B) A que el trabajador acredite la documentación idónea y que haya terminado sus cursos de capacitación y --- adiestramiento impartido por la empresa, el sindicato o cualquier otra institución reconocida oficialmente.

En el primer caso encontramos una salvedad, consistente en que el trabajador hubiera laborado en esa plaza por-

alguna temporalidad que implique conocimiento o capacitación en su buen desempeño. Ahora bien, si durante el periodo de prueba el trabajador demuestra pericia y competencia, aún cuando no haya transcurrido el término de la prueba, su ascenso será definitivo.

Para cubrir temporalidades de plazas inmediatas superiores, si éstas no pueden ser desempeñadas por trabajadores de la misma categoría, entonces se promoverá a los trabajadores de la categoría inmediata inferior de mayor antigüedad.

Cuando un aspirante es rechazado definitivamente, este regresará a su puesto anterior y percibirá el sueldo del cargo del cual es retirado, que haya devengado por el tiempo de sus labores que en él haya prestado.

C) CAPACIDAD DEL TRABAJADOR

Si bien es cierto que la institución jurídica laboral del ascenso implica un derecho irrenunciable del trabajador y una obligación para el patrón proporcionarle las plazas vacantes, al mismo tiempo es una necesidad para la unidad económica, proporcionarle la debida capacitación y adiestramiento de acuerdo a la especialidad de los trabajadores.

En efecto, el Artículo 132, Fracción XV, establece la obligación:

"Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título". (8)

El Capítulo III Bis, trata específicamente del procedimiento a la capacitación y adiestramiento y, en consecuencia el derecho a cargo del patrón y este a favor de los trabajadores de organizar permanentemente o periódicamente, cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo, se elaboren con los sindicatos, informando de estos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o a las autoridades de trabajo de los Estados y del Distrito Federal. Estos programas podrán implantarse en cada empresa o para varias empresas, en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados, o bien, por conducto de escuelas o instituciones especializadas o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas.

Las empresas suelen llevar a cabo programas de adiestramiento para sus trabajadores, buscando una fuerza de trabajo que satisfaga las necesidades laborales modernas y los requerimientos impuestos por una tecnología siempre en proceso de cambio. Este adiestramiento reviste cada vez ma--

yor importancia para el empleador, empresa o patrón, ya que el número y variedad de máquinas y procesos se ha acreditado, imponiendo nuevas exigencias a su capacidad para seguir compitiendo en los mercados.

Considerando el adiestramiento y capacitación como una de las funciones básicas del proceso directivo, muchos patronos lo han propugnado en el centro de trabajo o destinando fondos para la ayuda económica de aquellos trabajadores que necesiten asistir a cursos relacionados con el trabajo que desempeñan.

Como resultado de ello y dado el interés que el tema tenía para los trabajadores organizados, ha llegado el momento en que, de manera inevitable, se incluyera en las agendas de discusión de los Contratos Colectivos de Trabajo.

El adiestramiento y capacitación, según el criterio patronal, asegura al trabajador su estabilidad en el empleo y multiplica su capacidad de ganancia, para los trabajadores, tal adiestramiento y capacitación, además, significa progreso en el sistema de ascenso de la empresa, ampliando su preparación laboral y proporcionándole más oportunidades de superación y económicas, a su familia y a él.

La capacitación y adiestramiento proporcionado discriminatoriamente, implica atender contra el buen funcionamiento de los sistemas de capacidad de ascenso, ya que proporciona beneficios a favor de determinadas personas con preju

cio evidente de los demás trabajadores, parcialmente por esto al pactar algunas cláusulas de adiestramiento y capacitación en los Contratos Colectivos de Trabajo, los sindicatos buscan por todos los medios evitar todo tipo de tácticas discriminatorias, pero sin descuidar, en la mayoría de los casos, los intereses de la empresa, destacando la prioridad de los intereses de los trabajadores.

Toda cláusula de adiestramiento y capacitación, en consecuencia, fijará los límites del patrón, de instalar y poner en práctica programas de trabajo con maquinaria y tecnologías que no conocen los trabajadores, es decir, se debe señalar la obligación del patrón de adiestrar y capacitar a los trabajadores.

Se deberá establecer igualmente las reglas para la selección, número y otras circunstancias de los trabajadores que habrán de ser adiestrados y capacitados, sin que ello implique discriminación, es decir, pérdida de posibilidades de los trabajadores para lograr el adiestramiento y capacitación.

La contratación colectiva juega un papel de primera magnitud, que es, según nuestro punto de vista, el siguiente:

a) Implantar dentro del sistema, de manera concreta, se siga un método de inducción práctico y no teorizado, con la posibilidad de un ascenso siempre exitoso.

b) Prever la preparación de personal de nuevo ingreso a la empresa tanto en aquellos puestos iniciales como en los puestos vacantes intermedios del escalafón.

En realidad, toda cláusula de adiestramiento o capacitación, representa apenas una entre las muchas que, dentro de la contratación colectiva suelen darse para el aseguramiento del empleo.

A pesar de que hemos venido insistiendo en la cláusula de adiestramiento o capacitación de los Contratos Colectivos de Trabajo, en la realidad es fácil encontrar que aquellas se proporcionan en un gran número de casos sin que se haya pactado por la empresa y el sindicato y en otro gran cantidad, simplemente no se proporcionan.

Suelen encontrarse tres tipos de cláusulas de adiestramiento y capacitación en los diversos Contratos Colectivos de Trabajo, a saber:

a) Aquellas que establecen que el adiestramiento se proporcionará en la fuente misma de trabajo a los trabajadores actuales de la empresa.

Por otra parte, el sindicato en el susodicho carácter de representante de los intereses de los trabajadores, mediante las diversas formas jurídicamente posibles, siempre --

tiene que participar aportando ideas y nuevos sistemas para que evolucione el adiestramiento y capacitación de trabajadores.

En todo caso, se deben determinar no solo los sistemas de adiestramiento y capacitación, sino además, programas de los mismos. En estos dos aspectos debe intervenir la obligación sindical, pero por lo que se refiere a la elaboración de los programas de adiestramiento, estos deben ser autorizados por las autoridades competentes del trabajo.

En el campo de la realidad, los sindicatos no han tenido un éxito verdaderamente notable en cuanto a su intervención en los diversos aspectos relativos al adiestramiento, es bien claro, ya que en la mayoría de las ocasiones aquel es impartido en instituciones oficiales y en los casos de empresas públicas, el problema es aún más criticable.

En efecto, en estas empresas públicas los sindicatos no funcionan absolutamente en nada; los representantes sindicales se encuentran comprometidos con la administración; son, en consecuencia, seleccionados los trabajadores para su adiestramiento y capacitación de acuerdo a actitudes sumamente subjetivas, creyendo con frecuencia en su sistema de incongruencia entre el entrenamiento y la realidad laboral del centro de trabajo.

b). Aquellas que señalan que el centro de adiestra-

miento y capacitación será una institución especializada para ello, bien que dependa de la empresa, de otro particular.

c) Aquellos que, en vía de complemento de las anteriores, establece que, se adiestrará y capacitará al personal de nuevo ingreso que vaya a cubrir las vacantes que se produzcan en los puestos iniciales de escalafón, como consecuencia normal del ascenso.

Administración de la cláusula de capacitación y --- adiestramiento: Junto a la capacitación y adiestramiento pagadas en los Contratos Colectivos, se presenta el problema de su administración.

Lo que en realidad se quiere decir con estas expresiones, es que la determinación instrumental para la aplicación de la cláusula de adiestramiento y capacitación, implica precisar si es la empresa o el sindicato quien llevará su funcionamiento hasta sus últimas consecuencias.

Por un lado los sindicatos tienen un doble interés en los programas de adiestramiento y capacitación. Como representante de la fuerza de trabajo, el sindicato protege los intereses de sus agremiados cuidando que la selección no se haga en forma injusta.

C A P I T U L O III
SISTEMA PROPUESTO DE PROMOCION ESCALAFONARIA
PARA TRABAJADORES SINDICADOS

Durante la década de 1960, se concedió más importancia a la responsabilidad social de la administración; sin embargo, la filosofía general está cambiando hacia la convicción de que los negocios forman parte del total de una sociedad y que tienen la obligación de ayudar a solucionar los amplios problemas sociales de importancia, aún cuando ello signifique demora en la realización de utilidades, los problemas sociales son tan grandes que, si no se solucionan, derribarán toda la estructura de los negocios y de la sociedad como ahora la conocemos.

La creciente atención que está siendo dirigida a los aspectos del comportamiento en la organización ha puesto énfasis en los factores sociales de esta función de la administración. La organización de hoy no puede considerarse estrictamente como una actividad lógica y económica. También es una entidad social así como un arreglo económico. La justificación para cualquier organización es proporcionar mercancías o servicios deseados o necesitados por la sociedad de la cual forma parte la organización. Debe contar con los medios financieros para operar y sobrevivir, pero si la organización es útil y es parte de la sociedad, necesita abastecer no solo

las necesidades económicas, sino también las necesidades sociales de sus miembros que se originen por formar parte de una organización.

El objetivo principal de la administración es el asegurar no solo grandes dividendos para la compañía o para el propietario, sino también el desarrollo de todas las ramas del negocio hasta su estado más elevado de prosperidad general y permanente.

De igual manera para cada uno de los empleados significa no solo salarios más elevados que los que ordinariamente reciben los hombres de su clase, sino que lo que aún tiene mayor importancia, significa también la formación de cada hombre hasta llegar al estado de su máxima eficiencia.

La Administración Científica tiene el firme convencimiento de que los verdaderos intereses de los trabajadores y de los empresarios son únicos y los mismos.

Por consiguiente el presente trabajo apoya en su totalidad la justa remuneración a los derechos creados de los trabajadores apoyando básicamente un principio administrativo fundamental en toda empresa "El principio de equidad".

Se busca establecer un sistema de control y así evitar al máximo, la violación de promoción de ascenso de los trabajadores afiliados de la Comisión Federal de Electricidad.

"A mayor antigüedad en la empresa

mayor especialización en el
trabajo y más derechos creados".

A) SISTEMA DE
PROMOCION ESCALAFONARIA

Puede decirse que existen dos sistemas generales y, en cierta forma opuestos. El primero se conoce con el nombre de Escalafón Ciego, toma en consideración, de manera exclusiva, la antigüedad; el segundo se conoce con el nombre de --- ascenso por capacidad y se caracteriza porque se desentiende de la antigüedad para considerar, en forma también exclusiva, la capacidad. El primero tiene el inconveniente de que anula, en términos generales, la iniciativa de los trabajadores, ya que saben que puede serles suficiente el transcurso del tiempo para obtener los ascensos, pero el segundo desconoce los años de trabajo y los servicios prestados a la empresa, lo -- que conduce a una injusticia, toda vez que es posible que un trabajador que ha servido quince o veinte años se vea postergado, no obstante que es apto para desempeñar el nuevo puesto, por un trabajador de ingreso reciente que posee mayores conocimientos.

Por inquietud de las demandas de los trabajadores - de base, miembros activos del Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (S.U.T.E.R.M.), que --

prestan sus servicios a una empresa descentralizada, Comisión Federal de Electricidad (C.F.E.), en cuanto a sus derechos escalafonarios para ser promovidos en el escalafón, se expone - el siguiente sistema con sus variables e implantación resolutiva, dejando esclarecida toda posibilidad de duda. Sobre -- los derechos de antigüedad de los trabajadores para que ésta sea considerada en primera instancia, dejando en segundo término cualquier otra situación que trate de anteponerse a este derecho digno del que se dice trabajador en la extensión de - la palabra.

Activamente en esta organización, esencialmente el trabajador es promovido a la categoría inmediata superior considerando, en primer lugar, la "antigüedad en el puesto", a - lo que podemos explicar que debería distinguir que es la "antigüedad en el puesto" y que nos dice la Ley Federal del Trabajo al respecto, ya que no contempla en ninguno de sus artículos dicha antigüedad en el puesto y, de acuerdo a las experiencias y vivencias de los trabajadores, esto, más que beneficio, viene a repercutir en contra de los intereses del propio trabajador.

Supuestamente el Contrato Colectivo de Trabajo considera la antigüedad en el puesto para protección de sus mismos trabajadores, con la finalidad de que un trabajador, al - obtener un nuevo nombramiento a la categoría inmediata superior, la fecha en que se le otorga el nombramiento, es la fe-

cha de antigüedad en el puesto, misma que él ostenta en esta categoría que ocupa y nadie de otra Gerencia con la misma categoría y mayor antigüedad en el puesto, podrá quitarle el derecho de ser promovido no obstante que el otro trabajador aspirante tenga mayor antigüedad en la empresa.

Debemos entender claramente qué es un puesto y qué es una categoría; cosas que son diferentes porque un puesto "Es la unidad más pequeña de una organización en la cual se agrupan y estructuran tareas manejables que puedan ser ejecutadas por los empleados asignados a ellas." (9)

Una categoría es el nombramiento que se le otorga a un trabajador para formar parte de un escalafón de una organización. De esa forma el sindicato otorga y controla la promoción de ascenso de sus agremiados.

Como se puede apreciar desde este punto de vista, - el puesto es un lugar físico que requiere de actividades y -- funciones a realizar por un trabajador y la categoría es el - nombramiento que se otorga al trabajador al ser promovido a - la categoría inmediata superior para comprender objetivamente el sistema propuesto de ascenso. Se presenta en diagrama de bloque (Anexo 1), el cual consiste en describir qué se hace y qué corresponde realizar a cada área y persona que labora en la misma (Ver página 33 - A).

El inicio del proceso de "Promoción de Ascenso para Trabajadores Sindicados", se origina cuando el trabajador so-

(9) Sherman, Cecan, Cia Editorial Continental, S.A., México, 1982
Página 39.

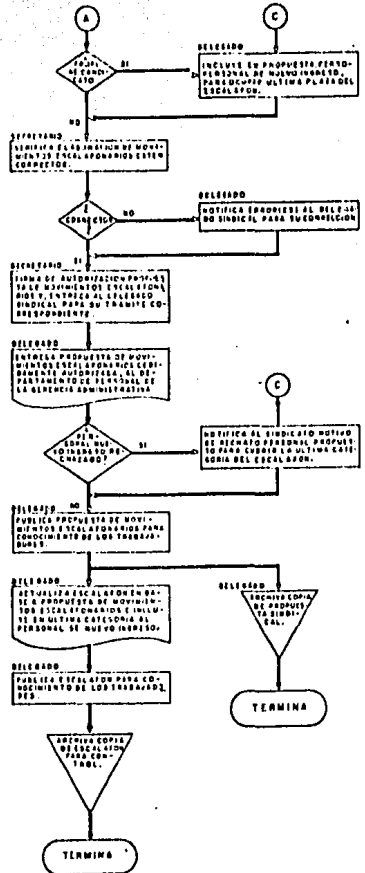
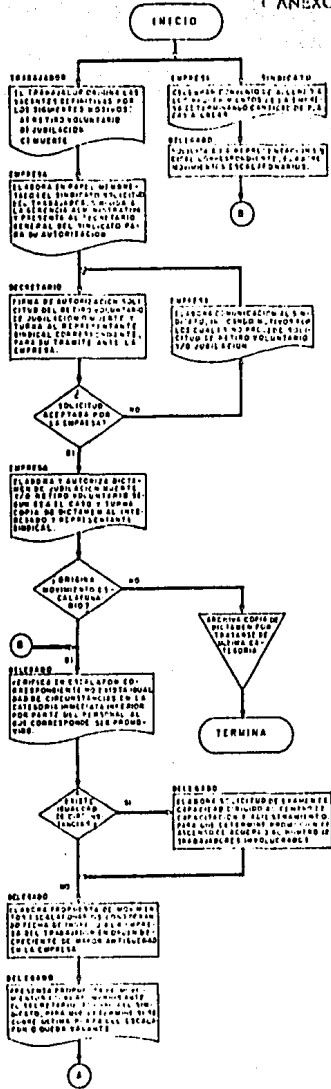


DIAGRAMA DE BLOQUES
" PROMOCION DE ASCENSO PARA TRABAJADORES SINDICALIS "

licita a la empresa su retiro voluntario y/o jubilación, en base al Contrato Colectivo de Trabajo o por muerte del trabajador.

De igual forma se origina el inicio del proceso -- cuando la empresa y el sindicato, de común acuerdo, celebran mediante convenios complementarios o suplementarios, otras condiciones de trabajo, las que en ningún caso implicarán distinción de prestaciones de derechos, en donde dichos convenios forman parte del Contrato Colectivo de los Trabajadores.

En ambos casos se da como consecuencia que existen plazas vacantes. En el primer caso ya existen las plazas, lo que pasa es que las dejan vacantes los trabajadores por lo anteriormente expuesto. En el segundo caso, las plazas se llegan a crear, no existían, pero como consecuencia de una negociación entre la empresa y el sindicato que casi siempre, --- cuando se realiza un convenio en la Comisión Federal de Electricidad se llega a obtener la creación de plazas para beneficio de los trabajadores.

La Delegación Sindical juega un papel importante, - pues es aquí donde el Secretario General del Sindicato, como su nombre lo indica, delega gran parte de su autoridad compartiendo la responsabilidad.

El Delegado Sindical es mediador de todos los asuntos de los trabajadores ante el Secretario General y viceversa, por tal motivo a éste corresponde elaborar los movimien-

tos escalafonarios que correspondan y en un momento dado, --- cuando la última plaza del escalafón requiere ser cubierta, - se solicita candidato de nuevo ingreso al Secretario General para incluirlo dentro de la propuesta de movimientos escalafonarios o, en su defecto, en caso contrario, dicha plaza queda vacante hasta nueva disposición.

Es importante señalar que en este sistema de promoción de ascenso, se hace caso omiso de la "antigüedad en el puesto", por no ser compatible en ningún momento y en el sentido estricto de la palabra con la antigüedad en la empresa, - para efectos de ascender a la categoría inmediata superior de un escalafón, misma que no contempla la Ley Federal del Trabajador y, de existir en Contratos Colectivos, procederá en segundo término.

El objeto de llevar un escalafón ciego, es decir, - realizar movimientos escalafonarios de acuerdo a la antigüedad en la empresa del trabajador, este debe ser simétrico en cuanto a la cantidad de plazas que deban existir en cada nivel del escalafón y de igual forma ordenado de mayor a menor antigüedad, al trabajador que corresponde ocupar la categoría más alta, de mayor responsabilidad y mayor salario es al trabajador de mayor antigüedad en la empresa, al trabajador que corresponde ocupar la categoría más baja, de menor responsabilidad y menor salario es el trabajador de menor antigüedad o de nuevo ingreso a la empresa.

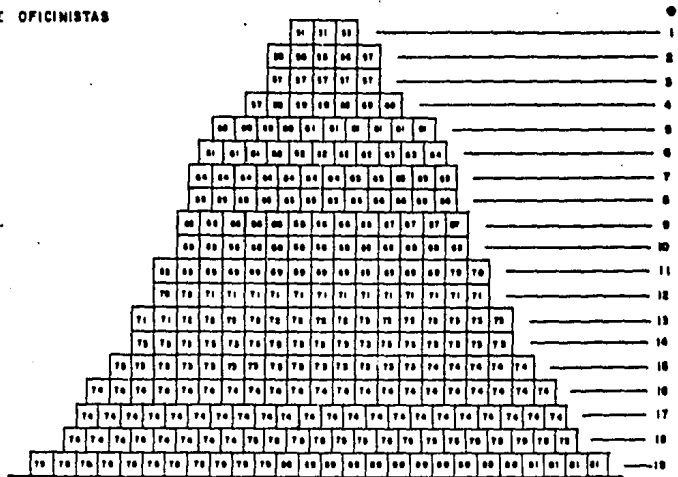
Para una comprensión objetiva y entendimiento de un escalafón, como su nombre lo indica, se busca escalar o escalar hasta la parte más alta para obtener las mayores satisfacciones tanto de realización en la empresa como las remunerativas.

El Anexo 2 es una forma de ejemplificar un escalafón ciego-piramidal en cuanto a su estructura se refiere. Cada nivel que lo integra es una categoría diferente; cada cuadro que aparece en cada categoría es la cantidad de plazas que existen en dichas categorías. El número que se anota dentro de cada cuadro, son los dos últimos dígitos del año en que el trabajador ingresó a la empresa. El recuadro que se contempla en la parte inferior de la hoja, indica la cantidad de plazas en cada categoría y cuantas categorías conforman el escalafón de oficinas (Ver Página 36 - A).

B). NORMATIVIDAD DEL DERECHO DE PROMOCION ESCALAFONARIA

El presente estudio tiene su fundamento en base a la Ley Federal del Trabajo, básicamente, ya que un Contrato Colectivo de Trabajo se subordina a las disposiciones señaladas en la misma Ley, porque ésta se antepone a las disposiciones que dicta el Contrato Colectivo y lesiona los beneficios o prerrogativas de los trabajadores como es el caso de la ---

PROPUESTA DE OFICINISTAS



◊	CATEGORIA	Nº DE PLAZAS	◊	CATEGORIA	Nº DE PLAZAS	◊	CATEGORIA	Nº DE PLAZAS
1	JEFE DE SECC. "AAA"	3	8	OFICINISTA ESP. "B"	12	19	OFICINISTA DE 9º.	19
2	JEFE DE SECC. "AA"	6	9	OFICINISTA ESP. "C"	15	18	OFICINISTA DE 8º.	21
3	JEFE DE SECC. "A"	9	10	OFICINISTA ESP. "D"	18	17	OFICINISTA DE 7º.	22
4	JEFE DE SECC. "B"	12	11	OFICINISTA 1º. "A"	18	16	OFICINISTA DE 6º.	22
5	JEFE DE SECC. "C"	15	12	OFICINISTA 1º. "B"	18	15	OFICINISTA DE 5º.	22
6	JEFE DE SECC. "D"	18	13	OFICINISTA DE 4º.	17			
7	OFICINISTA ESP. "A"	21	14	OFICINISTA DE 3º.	17			

Cláusula 42, Fracción III del Contrato Colectivo de los Trabajadores Electricistas de la República Mexicana.

En una organización de gran importancia en el desarrollo del país en el sector industrial como es la Comisión - Federal de Electricidad, organismo público descentralizado, - empresa paraestatal, se debe entender que es un organismo que tiene que cumplir ciertos objetivos como son, en primer lugar el social, el servicio y el económico. Tocará analizar con qué tipo de personal se cuenta en esta clase de empresas para el logro de sus objetivos y, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 35, tenemos que:

Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o -- tiempo determinado o por tiempo indeterminado a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado". (10)

Es importante recordar que estamos estudiando a una empresa de servicio, la cual se rige bajo un sistema de escalafón ciego donde se protege la antigüedad del trabajador y - se deja en segundo término la capacidad del mismo y, si recordamos lo que nos dice el Artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo, al respecto, veremos que:

"Las vacantes definidas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, -

serán cubiertos escalafonariamente por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que impone el Artículo 132, Fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de circunstancias, al que tenga a su cargo una familia". (11)

Como se ha señalado con anterioridad, en esta empresa Comisión Federal de Electricidad no cumple con lo que señala el Artículo 132, Fracción XV, aunque por esto no se desconoce que capacite a su personal. Si los capacita, pero con el objeto de que se actualicen y no con el de ordenarlos para determinar qué trabajador deberá ocupar la categoría inmediata superior por capacidad y conocimientos que se requieren de desarrollar en el nuevo punto.

Para concluir este punto, se señala lo que dice el Artículo Tercero Transitorio de la Ley Federal del Trabajo:

"Los centros de trabajo individuales o colectivos - que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores, inferiores a los que conoca esta Ley, - no producirán en lo sucesivo efecto legal, entendiéndose sustituidas las cláusulas respectivas por las que establece esta Ley.

(11) IBIDEM

Los Contratos de Trabajo individuales o colectivos o los Convenios que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores, superiores a los que esta Ley les concede, continúan surtiendo efecto". (12)

(12) Nueve Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada; 13a. Edición Trillas, Baltazar Cavazos Flores, Trillas, 1984, Página 552.

C A P I T U L O IV

INVESTIGACION DE CAMPO

El sistema de promoción de ascenso vigente en base al Contrato Colectivo en la Comisión Federal de Electricidad, conocido como el Escalafón de Trabajadores Sindicados, se ve obstruido por la antigüedad en el puesto por ser ésta la que se considera en primer lugar para determinar a qué trabajador corresponde ocupar la categoría inmediata superior y, en segundo lugar considera la antigüedad en la empresa, o sea - que un trabajador puede tener mayor antigüedad en la empresa, pero otro tiene mayor antigüedad en el puesto. Al que corresponde ser promovido a la categoría inmediata superior, es al trabajador que se encuentra en segundo lugar.

El fin que persigue este trabajo está en pro de un beneficio para todo trabajador miembro activo del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana.

La hipótesis que sustenta el presente trabajo es - "En la medida que se establezca un sistema de promoción de ascenso considerando, en primera instancia, la fecha de ingreso del trabajador, quien obtendrá un estímulo para lograr mayor eficiencia en el trabajo y mayor tiempo en sus servicios a la empresa".

El problema a resolver es establecer un sistema de promoción de ascenso para trabajadores sindicados, el --

cual consiste en derogar la antigüedad en el puesto en virtud de que más que beneficiar al trabajador obstaculiza el derecho de ascenso que le corresponde al más antiguo en la empresa y con esto se establece un sistema de ascenso más fluido. Para comprender lo anterior es necesario entender qué es una promoción de ascenso. A lo que podemos decir que es el procedimiento justo y equitativo para que un trabajador sea promovido en la categoría inmediata superior.

La antigüedad en el puesto es la categoría que se le otorga al trabajador al momento de ser promovido a una categoría inmediata superior.

Como trabajador se menciona a la persona que presta un servicio a un patrón o cambio de un pago económico; para nuestro estudio se habla de trabajadores que prestan sus servicios a una empresa descentralizada, Comisión Federal de Electricidad.

Un escalafón fluido es aquel donde todos los trabajadores que forman parte de él, están ordenados de mayor a menor antigüedad en la empresa, en donde el trabajador de mayor antigüedad ocupa la categoría más alta y con mayor salario y el trabajador de nuevo ingreso ocupa la categoría más baja y con menor salario.

El tema de investigación tiene sus fuentes en la observación y experiencia personal, fuentes documentales y entrevistas.

A) Observación. Con frecuencia se observó un descontento por parte de los trabajadores, cuando se realizaban los movimientos escalafonarios en las diferentes gerencias -- que integran la empresa.

B) Experiencia Personal. La experiencia que se ha adquirido en la elaboración de propuestas para movimientos escalafonarios y al llevar al control de un escalafón ciego, -- han demostrado lo equivoco del sistema actual en cuanto a la forma de determinar la preferencia de ascenso.

C) Fuentes Documentales. La Ley Federal del Trabajo señala beneficios y prerrogativas ventajosas al Contrato Colectivo de Trabajo para la promoción de ascenso de los trabajadores.

D) Entrevistas. Los descontentos no se hacen esperar cuando los trabajadores se sienten lesionados en sus derechos y más cuando una persona es receptor directo de las manifestaciones de las inquietudes de dichos trabajadores y para constatar o verificar tal descontento se entrevistó a compañeros que, en administración, se conoce como líderes de grupo. -- Estos líderes son recepción directa de inquietudes de trabajadores que tienen temor de hablar a nivel de grupo y para tal efecto los comentarios fueron en el sentido de que es impor--

tante modificar el sistema actual de ascenso en lo que respecta a la antigüedad en el puesto.

A) DELIMITACION DEL UNIVERSO

El problema se analiza en la empresa Comisión Federal de Electricidad, en la Gerencia de Abastecimientos, cuyas opiniones se tomaron para establecer el tamaño de la muestra.

El conjunto de información está dado por 7,300 empleados de C.F.E. 1985, según datos de la empresa.

La información, para un análisis estratificado, que brinde mayor confiabilidad, se subdivide en 5 categorías, tomando como base categorías y el número de empleados.

<u>C A T E G O R I A</u>	<u>TOTAL EMPLEADOS</u>	<u>% DE LA MUESTRA</u>	<u>NO. DE ENCUESTAS</u>
PROFESIONALES	1,451	20%	60
OFICINISTAS	1,995	27%	81
AUXILIARES	1,673	23%	69
SECRETARIAS	1,169	16%	48
PERSONAL INTENDENCIA	1,012	14%	42
T O T A L	7,300	100%	300
	*****	*****	***

B) DISEÑO DE LA MUESTRA

$$\text{FORMULA: } \frac{(Z)^2 \cdot PQ}{E^2}$$

- Zc = NIVEL DE CONFIANZA
- P = PROBABILIDAD DE EXITO
- Q = PROBABILIDAD DE FRACASO
- E = ERROR

SUSTITUYENDO TENEMOS:

$$P = 0.50$$

$$Q = 0.50$$

$$Zc = 96\% = \frac{.96}{2} = .480$$

(.480) = ESTE VALOR SE BUSCA EN TABLAS
DE AREA BAJO LA CURVA NORMAL QUE DA 2.05

$$\frac{(2.05)^2 (0.50) (0.50)}{(0.06)^2} = \frac{4.2025 (.25)}{0.0036} = \frac{1.050625}{.0036} = 291.84$$

300 ENCUESTAS

C) CARTA DE PRESENTACION
DEL CUESTIONARIO

El cuestionario que se entrega forma parte de un trabajo de investigación administrativa con el objeto de - realizar una investigación eminentemente escolar, el cual pretende conocer la situación actual del Derecho de Ascenso.

INSTRUCTIVO SOBRE EL CUESTIONARIO

- Estudie previamente el cuestionario con atención y procure contestarlo por sí mismo
- Conteste con veracidad cada una de las preguntas formuladas, no debe omitir ninguna pregunta
- Las respuestas deben ser claras sin despertar temor alguno

Compañero trabajador, agradecemos tu cooperación en la presente investigación.

No. CUESTIONARIO _____

NOMBRE _____ EDAD _____

CATEGORIA _____ AÑOS DE SERVICIO _____

MARQUE UNA (X) EN LA RESPUESTA QUE USTED CONSIDERE CORRECTA.

1. ¿CONOCE LAS OBLIGACIONES QUE SEÑALA EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES?

() SI () NO

2. ¿CONOCE LOS DERECHOS QUE SEÑALA EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES?

() SI () NO

3. ¿CONOCE LAS OBLIGACIONES QUE SEÑALAN LOS ESTATUTOS DEL SINDICATO PARA SUS AGREMIADOS?

() SI () NO

4. ¿CONOCE LOS DERECHOS QUE SEÑALAN LOS ESTATUTOS DEL SINDICATO PARA SUS AGREMIADOS?

() SI () NO

5. ¿COMO TRABAJADOR SINDICADO, CONOCE LAS SANCIONES A LAS QUE SE HACE ACREEDOR POR INCUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES QUE MARCAN LOS ESTATUTOS?

() SI () NO

6. ¿LA DELEGACION SINDICAL EXPLICA A LOS TRABAJADORES SINDICADOS SUS OBLIGACIONES?

() SI () NO

7. ¿LA DELEGACION SINDICAL EXPLICA A LOS TRABAJADORES SINDICADOS SUS DERECHOS?
- () SI () NO
8. ¿EN GENERAL EL SINDICATO CUMPLE CON SUS OBLIGACIONES QUE MARCAN LOS ESTATUTOS?
- () SI () NO
9. ¿LA EMPRESA APLICA LAS CLAUSULAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO?
- () SI () NO
10. ¿LA DELEGACION SINDICAL APLICA LOS ARTICULOS DE LOS ESTATUTOS?
- () SI () NO
11. ¿ENTIENDE COMO FUNCIONA EL SISTEMA DE PROMOCION DE ASCENSOS?
- () SI () NO
12. ¿LA DELEGACION SINDICAL PUBLICA EL ESCALAFON PERMANENTE MENTE EN EL CENTRO DE TRABAJO?
- () SI () NO
13. ¿LA EMPRESA PUBLICA EL TABULADOR DEL PERSONAL SINDICADO CON LAS FECHAS DE INGRESO EN EL CENTRO DE TRABAJO?
- () SI () NO
14. ¿CONVIENE CONSIDERAR EN PRIMER LUGAR LA ANTIGUEDAD EN LA EMPRESA DEL TRABAJADOR?
- () SI () NO

15. ¿CONVIENE CONSIDERAR EN PRIMER LUGAR LA ANTIGUEDAD EN
EL PUESTO DEL TRABAJADOR?

() SI () NO

16. ¿EL SISTEMA DE PROMOCION DE ASCENSO, OBSTACULIZA LA AN
TIGUEDAD EN LA EMPRESA DEL TRABAJADOR, PARA ALCANZAR-
EL TOPE DEL ESCALAFON?

() SI () NO

T A B U L A C I O N

NUMERO	SI %	NO %	%
1	5.43	0.82	6.25
2	5.46	0.79	6.25
3	4.50	1.75	6.25
4	4.44	1.81	6.25
5	5.06	1.19	6.25
6	1.69	4.56	6.25
7	1.62	4.63	6.25
8	3.44	2.81	6.25
9	4.50	1.75	6.25
10	2.56	3.69	6.25
11	4.00	2.25	6.25
12	3.00	3.25	6.25
13	1.50	4.75	6.25
14	4.81	1.44	6.25
15	4.25	2.00	6.25
16	2.00	4.25	6.25
<hr style="border-top: 1px dashed black;"/>			
TOTAL	58.26	41.74	100 %

D) RESULTADOS DE LA INVESTIGACION DE CAMPO

Dentro de la aplicación del presente cuestionario, los resultados obtenidos se dieron en función de aceptar en un 77% la tesis sustentada con la finalidad de que, en la próxima revisión de contrato, los trabajadores sindicados, por medio del Consejo u/o Congreso, según corresponda, participen activamente presentando sus ponencias, para que el Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, presente el pliego petitorio a la empresa Comisión Federal de Electricidad y contemple, dentro del clausulado del Convenio correspondiente, la actualización de la Cláusula 42 en lo referente a la antigüedad en el puesto que deaparezca y se establezcan las prerrogativas que más beneficien al trabajador sindicalizado, como el considerar, para todo movimiento escalafonario, la antigüedad de la empresa.

Otra de las cosas que se detectaron como inconformidad dentro de la comprobación de la hipótesis de esta investigación, es respecto al divisionismo del personal de las ramas que conforman el escalafón de la Gerencia de Abastecimientos en el sentido de que el personal profesional mantuvo la posición de que los trabajadores con estudios superiores deben ser promovidos, considerando en primer lugar la fecha con la que fueron titulados y dejar en segundo-

término la antigüedad del trabajador, aludiendo que para los demás trabajadores de las otras ramas debe prevalecer una situación diferente al considerar su antigüedad en la empresa, para movimientos escalafonarios.

RECOMENDACIONES SOBRE LA INVESTIGACION DE CAMPO

- Es importante tener presente en todos los trabajadores sindicados los principios administrativos,
- Subordinación del interés particular al interés general.
- Unidad de mando
- Vía Jerárquica
- Equidad.

- El trabajador sindicado debe entender que el sindicato vigila y protege los intereses generales de todos los trabajadores por igual, dejando a un lado el divisionismo entre sus agremiados.

- El trabajador fue contratado para que preste un servicio y devengue un salario.

- Realizar trabajos de investigación sobre temas objetivos, es una necesidad que demanda la socie

dad y requiere ser satisfecha en la medida de las posibilidades de cada individuo.

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

- A) El derecho de ascenso es necesario que sea regulado en base a la Ley Federal del Trabajo.
- B) Los escalafones deben ser controlados y publicados periódicamente en cada centro de trabajo, -- por el Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato -- Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana.
- C) La promoción de ascenso de los trabajadores sindicados, debe realizarse en base a la fecha de ingreso del trabajador.
- D) La antigüedad en el puesto debe tener su aplicación en aquellos casos en que el trabajador demuestre, mediante examen, ser apto para ocupar la categoría inmediata superior.
- E) La forma más rápida y efectiva de actualizar -- los escalafones, cuando se realizan movimientos escalafonarios y/o cualquier otra modificación a los mismos, es por medio de los sistemas com-

putarizados.

- F) Entregar al trabajador de nuevo ingreso un ejemplar del Contrato Colectivo de Trabajo, Reglamento Interior de Trabajo y Estatutos Sindicales.

- G) Impartir al trabajador de nuevo ingreso el curso de "Introducción a la Comisión Federal de Electricidad", a efecto de lograr una concientización del lugar donde se prestan los servicios y lo importante que son los Recursos Humanos, dentro de la organización para el logro de los objetivos.

- H) Proporcionar al trabajador de nuevo ingreso el "Manual de Bienvenida", donde, de una manera general y sencilla, se explica el giro de la empresa, su estructura organizacional y los fines que persigue, así como hablar del sindicato al que pertenecerá y su estructura organizacional.

- I) Los manuales de métodos y procedimientos deben actualizarse permanentemente, ya que juegan un

papel importante en toda organización y deben ser presentados al trabajador, por la Gerencia, Departamento y/u Oficina en la cual quedará inscrito.

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

El trabajador generalmente consulta el Contrato Colectivo de Trabajo y los Estatutos Sindicales, especialmente sobre los derechos que tiene, pero muy ocasionalmente y salvo previo recordatorio por la autoridad competente, llega a leer sus obligaciones como prestador de servicios ante la empresa. Por eso es importante señalar que derechos y obligaciones, no son dos cosas diferentes, sino todo lo contrario, son dos cosas que, entre más se conozcan, conjuntamente ayudarán al trabajador a que logre sus objetivos tanto en lo productivo como en lo económico.

Se habla de una organización vital en el desarrollo del país y cuenta con personal capaz para desarrollar el trabajo que se le encomienda, por la concientización - que existe de que él forma parte del sistema productivo - de la organización y lo que haga o deje de hacer, repercute en el crecimiento de la organización.

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

- Arias, Galicia Fernando; Administración de Recursos Humanos, Trillas, México. 1982.
- Arias, Galicia Fernando; Introducción a la Técnica de investigación en Ciencias de la Administración y del Comprtamiento, Trillas, México, S.A., Edición 1980.
- Carturighi, Darwin; Dinámica de Grupos, Trillas, México, 1983.
- Contrato Colectivo de Trabajo de los Trabajadores de C.F.E., Bienio 1984 - 1986.
- Cueva, Mario de la; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Porrúa, S.A., México 1984.
- Chruden, Herbert; Administración de Personal, Cccsa, México, 1984.
- Evolución del Sector Eléctrico en México, C.F.E., 1980
- García, Ramón; Pequeño Larousse Ilustrado, Larousse, México, 1984.
- Guzmán, Valdivia I., Problemas de la Administración de Empresas, Limusa, México, 1984.
- Rabasa, Emilio O., Mexicano; Esta es tu Constitución, Cámara de Diputados, México 1982.
- Sordo, Cutiérrez José; Administración de Contratos Colectivos de Trabajo, TRillas, México, 1982

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

- Taylor, Frederic W., y Fayol Henry, Principios de la Administración Científica, Herrero Hermanos, S.A., México, 1980
- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge; Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1983.