



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

293

254

**PROBLEMAS DE LOS MOVIMIENTOS ESCALAFONARIOS  
EN EL SISTEMA LABORAL MEXICANO**

**T E S I S**  
**QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE**  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
**P R E S E N T A**  
**ARTURO MERODIO AVILES**

MEXICO, D. F.

1983



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

## I N D I C E

	Página
OBJETIVO.....	1
<u>CAPITULO I</u> .....	3
Parte Histórica.....	3
Antecedentes .....	3
1.1 La Epoca de la Esclavitud .....	4
1.2 Epoca Colonial.- La Encomienda.- Las Leyes de Indias.	7
1.3 Epoca de la Independencia.....	12
1.4 Epoca Revolucionaria .....	13
<u>CAPITULO II</u> .....	17
Aspectos Constitucionales.....	17
2.1 Artículo 123 Constitucional.....	17
2.2 Cuándo se consagra el Movimiento Escalonario.....	21
2.3 Adecuación a la Vida Laboral Actual del Capítulo IV de la Ley Federal del Trabajo.....	24
<u>CAPITULO III</u> .....	50
Diferentes Acepciones del Término Escalafón, Antigüedad o Derecho de Preferencia.....	50
3.1 Etimológicamente.....	50

3.2 Jurídicamente .....	51
3.3 Económicamente .....	53
3.4 Laboralmente .....	54
<u>C A P I T U L O      I V</u> .....	58
Diferentes tipos de movimientos escalafonarios que se pueden originar en el Sistema Laboral Mexicano desde el punto de vista contractual y legal .....	58
4.1 Vacante originada por un puesto de nueva creación .....	59
4.2 Vacante originada por un Rescisión de Contrato .....	61
4.3 Vacante originada por muerte del titular .....	62
4.4 Vacante originada por la cobertura de un puesto por tener que salir el titular de vacaciones, permiso, etc. ....	64
<u>C A P I T U L O      V</u> .....	68
La Comisión Mixta Escalafonaria o de Antigüedad .....	68
5.1 Su fundamento jurídico .....	68
5.2 Cómo se integra la Comisión Mixta Escalafonaria .....	70
5.3 Proyecto de reglamento para la integración de la Comisión Mixta Escalafonaria .....	71
5.4Cuál es la función de la Comisión Mixta Escalafonaria .....	75
<u>C A P I T U L O      V I</u> .....	78

Conflictos Obrero-Patronales al momento de realizar un movimiento	
Escalafonario .....	78
6.1 Definición de un tabulador .....	78
6.2 Como se integra un tabulador .....	79
6.3 Problemática de los sobresueldos .....	81
6.4 Intervención de la Comisión Mixta Escalafonaria' .....	84
<b>C A P I T U L O     VII</b> .....	86
Beneficios de un movimiento escalafonario desde diferentes puntos	
de vista .....	86
7.1 Desde el punto de vista social .....	86
7.2 Desde el punto de vista económico .....	87
7.3 Desde el punto de vista cultural .....	87
7.4 Desde el punto de vista social-laboral .....	88
<b>C A P I T U L O     VIII</b> .....	90
Diferentes tipos de escalafón en el sistema jurídico mexicano; ven-	
tajas y desventajas de cada uno de ellos .....	90
8.1 El escalafón ciego .....	90
8.2 El escalafón dividido .....	93
8.3 El escalafón departamental .....	95
<b>C O N C L U S I O N E S</b> .....	98

**BIBLIOGRAFIA** ..... 103

BIBLIOGRAFIA ..... 103

PROBLEMATICA DE LOS MOVIMIENTOS ESCALAFONARIOS  
EN EL SISTEMA LABORAL MEXICANO

O B J E T I V O

Debido a que la Ley Federal del Trabajo es muy corta en el capítulo referente a derechos de antigüedad, preferencia y ascenso, es necesario que se legisle sobre este punto y se amplíe su articulado, ya que la ley da margen a que --- quienes controlan este punto, sean los contratos colectivos de trabajo y, por tanto, se caiga en abusos por parte de los representantes sindicales. Por eso es que a lo largo de esta tesis se trata de aportar ideas nuevas para prevenir, - tanto abusos patronales como de los propios líderes sindicales, ya que si se logra crear conciencia y honradez en el - trabajador se podrá solucionar un gran número de problemas - obrero-patronales.

Además si se llega a conseguir un equilibrio entre - legislación, trabajador, representante sindical y patrón se llegará a tener una mejor mano de obra calificada y, sobre - todo, que sea el propio trabajador quien luche por lograr -- una superación personal; así, el líder sindical solamente --



hará el papel de vigilante y que al momento en que se viole algún derecho del trabajador indique al patrón la falla o explique el por qué de la misma y así se solucionara el conflicto.

Para llegar a poner en práctica este sistema, es necesario que las empresas den a los trabajadores todas las herramientas necesarias con el fin de que éste pueda demostrar que reúne los requisitos adecuados para ocupar un puesto de mayor remuneración y responsabilidad, evitando el conformismo del trabajador, de que sólo con el transcurso del tiempo podrá ocupar un puesto determinado, ocasionando así frustraciones para todo el demás personal, provocando como consecuencia problemas obrero-patronales.

Por tanto el objetivo de esta tesis es proponer un sistema con el cual el trabajador pueda desarrollarse profesionalmente, sin que sean violados sus derechos como consecuencia, siguiendo la armonía de las relaciones obrero-patronales. Estimando que estas ideas originan una motivación hacia el trabajador, ya que él va a ser el único responsable de no poder desarrollarse como tal en un momento determinado.

## C A P I T U L O I

### PARTE HISTORICA

#### ANTECEDENTES

Si nos remontamos a épocas antiguas podemos observar que el derecho de preferencia, antigüedad y ascenso, que no estaba considerado como tal, pero que en la práctica sí se - llevaba, era muy importante para el trabajador, ya que era - una de las pocas armas con que contaba para hacer frente a - las injusticias de ciertos patrones. Su origen es junto al derecho de trabajo industrial o derecho obrero. Pero indis- tintamente de como se le haya denominado, se observa que el objetivo que se buscaba, y se seguirá buscando, es darle la característica de persona; ya sea obrero, jefe o gerente, y como ser humano darle todas las facilidades para que el tra- bajador tenga la motivación suficiente para realizarse, como persona y como trabajador.

## 1.1 LA EPOCA DE LA ESCLAVITUD

En esta época es difícil pensar que haya existido el derecho del trabajo, pues las normas las imponía a su arbitrio el patrón y como consecuencia el trabajador solamente tenía que aceptarlas, entonces; era muy común que hubiera pocos trabajos y muchos trabajadores. Esto se origina por la mala distribución de las riquezas, porque unos cuantos eran los propietarios de las máquinas o materia prima, lo que daba margen a que el propietario decidiera quién trabajaba y quién no. No era este solamente el problema, sino que el amo también imponía sus propias reglas del juego, como por ejemplo:

Cuántas horas duraría por la jornada, cuándo se descansaba, su salario, etc., con lo cual dado este tipo de normas, la única persona que gozaba de privilegios era el patrón, y al trabajador o esclavo, no sólo se le perjudicaba en su persona como tal, sino que, además, no se le daba el trato de ser humano o de prestador de un servicio a cambio de una justa remuneración; al trabajador o esclavo se le consideraba como "res", como era el caso del Derecho Romano, en que el esclavo era una cosa para el amo, quien podía disponer hasta de su vida, según Eugéne Petit (1).

(1).- EUGENE PETIT.- TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO ROMANO  
México 1971.- Pág. 63

"Esclavo era toda aquella persona que estaba bajo la condición de un dueño y que además era una cosa necesaria y natural" (2).

El origen de la esclavitud fueron las guerras porque el mismo autor nos dice que el enemigo no tiene ningún derecho. Por lo tanto en base a estos principios se puede afirmar que en ningún momento se concibe la idea del Derecho del Trabajo, ya que imperaba la ley del más fuerte y, como consecuencia, el vencido tenía que acatar las órdenes del vencedor.

Ahora bien, según estos principios el Derecho Escalfonario no se conocía en esta época, por la sencilla razón de que el amo era quien mandaba, además de que no se reunían las características primordiales para que se diera una relación de trabajo. Por eso Roma se caracterizaba por legislar este tipo de situaciones por el Derecho Civil, ya que este derecho solamente regulaba cosas, y como el esclavo era considerado como tal, por eso se regía con este derecho. Dentro de las normas que establecen las relaciones entre amo y esclavo podemos mencionar La Locatio Conductio Operarum, que no era más que un viejo contrato que servía para arrendar animales y esclavos.

(2).- EUGENE PETIT.- OB. CIT.  
Pág. 69

Posteriormente, al ir creciendo la población, y viendo que era más difícil controlar a los esclavos, los hombres que no reunían la condición de ser poderosos económicamente, y por tanto no tenían posibilidades económicas, tuvieron que optar por ofrecerse a los poderosos en arrendamiento, y La Locatio Conductio Operarum sirvió de gafa para poder regular este tipo de arrendamiento de servicios, cosa que empieza a motivar el cambio del aprovechamiento por parte del amo, --- pues al hombre se le empieza a considerar como una cosa más, pero con ciertas características, y como consecuencia la mano de obra empieza a tener un valor y el amo a pagar por los servicios del trabajador.

Como podemos ver, el mismo ser humano es quien empieza a provocar su propio cambio, por ejemplo, en su casa y comida hasta protección de su amo hacia los otros amos.

Dentro de las primeras normas protectoras hacia el esclavo encontramos la Ley Petronia, que nació en la época de Augusto o Nerón y hablaba de que el Poder Público regulaba las relaciones entre esclavo y amo (3).

Otras medidas protectoras fueron creadas por Claudio, Adriano y Antonio el piadoso, quienes llegaron a la conclusión de que todo amo que mandaba matar a su esclavo sería tratado como criminal, y si era demasiado cruel con ellos el

(3).- EUGENE PETIT.- OB. CIT.  
Pág. 65

agistrado podía dictar la orden de que los vendiera.

Estas normas protectoras del esclavo nacieron en el siglo II de nuestra era, y aunque el esclavo no podía tener bienes (ya que al momento de comprarlos el amo adquiría todo lo que poseía el esclavo), se creó La Figura del Peculio, -- que no era más que una administración de ciertos bienes que tenía el amo, más no tenía la propiedad, aunque podía adquirirla.

Con estas consideraciones el esclavo empieza ya a tener por lo menos ciertos privilegios, aunque en cierta forma restringidos; pero lo importante es que empieza a efectuarse el cambio.

## 2. EPOCA COLONIAL

### LA ENCOMIENDA Y LAS LEYES DE INDIAS,

Por Encomienda podemos entender el acto por el cual se busca el amparo, patrocinio o custodia del desamparado (4). El origen de esta figura (la encomienda), que tiene su nacimiento en la época colonial, tanto desde el punto de vista -- histórico como del jurídico, nace con ciertas características, los cuales son tan específicas, como es el caso de la encomien

(4).- ENCICLOPEDIA ESPASA CALPE,- TOMO III  
México.- Pág. 363

da en América, ya que nace como consecuencia de las circunstancias tan especiales de este momento, pues la encomienda de América comprende la administración, amparo y catequización de un grupo determinado de indios por parte de un conquistador. Este recibía a cambio la gracia del trabajo de los encomendados, y su obligación era únicamente velar por sus cuerpos y almas. El encomendero en ningún momento adquiría el dominio de las propiedades de los encomendados. Esta figura nace en las Antillas y uno de sus principales seguidores fué Cristóbal Colón. Colón, también llamado el almirante, tuvo la necesidad de crear una figura con la cual premiaba a los conquistadores, y que al mismo tiempo reglamentaba la vida, trabajo y propiedades de los conquistados, por lo que a cada encomendero hizo entrega de un determinado número de indios para que trabajasen bajo sus órdenes, pero este trabajo podemos decir que estaba reglamentado por la figura de la encomienda. Desgraciadamente esta figura sólo funcionó en lo teórico porque en la práctica los conquistadores la confundieron con la esclavitud, pero éstos se dan cuenta de que la encomienda no funciona en un cien por ciento y es cuando los reyes españoles optan por seguir de cerca esta figura y dictan las disposiciones necesarias para regular la situación del indígena. Desgraciadamente la idea de

los reyes católicos fracasa y continúan las humillaciones y malos tratos hacia el indio, y es entonces cuando Fray Bartolomé de las Casas, junto con otros religiosos, reportan ante los reyes que los encomenderos no cambian su actitud hacia los encomendados, o sea que continúan los atropellos hacia estos últimos. Fué a tal grado la presión que ejercieron los religiosos que los reyes católicos optaron por enviar a jueces con el fin de que supervisaran la operación de los encomenderos. Es entonces cuando el objetivo que perseguía esta figura se cumple en un cien por ciento y como consecuencia el indígena empieza a tener otro trato y a la vez tiene una norma protectora, la cual impide la explotación del débil por el fuerte.

El maestro Mario de la Cueva (5) nos dice, sobre la encomienda, que fué una figura interpretada erróneamente, ya que en lugar de darle al indio vencido una posición igual a la del conquistador respecto a sus derechos como ser humano, fué un acto de misericordia sobre los indígenas; pero aunque haya sido un enfoque distinto, se considera que esto es de importancia, pues aunque sea en un porcentaje muy bajo el ser humano con pocos recursos empieza a tener ya cierto reconocimiento, aspecto que anteriormente no se le contemplaba.

(5).- MARIO DE LA CUEVA.- EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.- P.P. 38



El maestro Trueba Urbina (6) nos dice que el Derecho Social surge de las normas establecidas en las leyes de Indias, las cuales tenían como finalidad proteger a los naturales del Nuevo Mundo, puesto que era obligación primordial, dentro de esta legislación, amparar en todos los aspectos al desprotegido.

Ahora bien, aunque la idea del maestro Mario de la Cueva respecto de la encomienda y la del maestro Trueba Urbina referente a las Leyes de Indias, son un tanto diferentes, perciben el mismo fin, esto es: proteger al desamparado en todos los aspectos.

Desgraciadamente estas figuras nunca llegaron al ideal en su totalidad porque en la práctica siguió la explotación del indigena; mas como todo inicio tuvo sus errores, pero con todo y ellos sirvieron de base para poderlos analizar, y conociendo en sí la problemática se buscara la creación de otras figuras con las que se evitara el abuso del desprotegido.

El escritor Araiza (7) en su libro Historia del Movimiento Obrero Mexicano, nos dice que en el momento en que --

(6).- ALBERTO TRUEBA URBINA.- NUEVO DERECHO DEL TRABAJO  
P.P. 139

(7).- LUIS ARAIZA.- HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO MEXICANO  
P.P. 176

Los españoles ven que el pueblo azteca tenia establecida una forma de trabajo, la que era ejecutada bajo el amparo de ciertas normas y que era conocida por el trabajador, causó gran sorpresa al conquistador, y éste pudo darse cuenta de que no solamente estaban protegidos en el trabajo sino que además tenian grandes adelantos en la fabricación de sus productos, -- porque hacian telas de algodón, que producian en telares primitivos de madera y que eran operados manualmente con una hermosura indescriptible, por lo que Cortés, al ver la calidad - de estos productos los envía como obsequio a los reyes católicos con el fin de que vean su calidad.

Al momento en que el Conquistador ve que los aztecas tienen una buena idea de lo que es el tejido éstos quieren implantar su civilización y técnicas europeas, y como consecuencia nacen figuras antijurídicas, como el vasallaje, la tira--nía, la opresión y la esclavitud. Para consolidar el regi--men de explotación colonial sobre el pueblo conquistado Cor--tés impone la religión católica y el amor a Dios, y tomando - como base los sistemas de orden económico y de explotación de Cuba, pone en marcha la figura de la encomienda, que no es -- más que una odiosa fórmula para explotar al ser humano, muy - similar al de la esclavitud. O sea, en base a los criterios de los autores antes mencionados podemos decir que en algunos

casos la encomienda sólo vino a reglamentar la explotación del conquistado.

### 1.3 EPOCA DE LA INDEPENDENCIA

Durante esta época Miguel Hidalgo y José María Morelos fueron quienes lucharon por que el jornal fuera incrementado económicamente para que el indígena no fuese tratado en forma inhumana. Estas normas quedan establecidas en la Constitución de Apatzingan, del año de 1814, pero desgraciadamente no fueron cumplidas.

Morelos, en el mensaje denominado "Sentimientos de la nación", en uno de sus párrafos nos dice:

"Que la buena ley es superior a todo hombre y las que dicte nuestro consejo deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, maduren en su interpretación, y de tal suerte se aumente el jornal de pobre que mejore sus costumbres y como consecuencia evitar la ignorancia, rapiña y hurto" (8).

Aunque se puede apreciar que durante esta época el indígena se encuentra un poco más protegido, desgraciadamente no se aplica en su totalidad la ley, o sea, hay un gran abismo entre lo teórico y lo práctico y como consecuencia se puede decir en esta época no existe el Derecho Social, ni

(8).- LUIS ARAIZA.- OB. CIT.  
Pág. 177

menos un Derecho de Preferencia o Escalafonario.

Según el criterio del maestro Mario de la Cueva (9) - el Derecho Social sí existe en la época de la Independencia, pero solamente en la mente de Morelos, ya que no se beneficia en nada las condiciones bajo las cuales presta sus servicios el trabajador, puesto que en la primera mitad del siglo XIX se tenía como normas protectoras hacia el mismo, leyes que nacieron con la influencia de las Leyes de Indias o de las Siete Partidas.

#### 1.4 EPOCA REVOLUCIONARIA

Respecto a esta época el maestro de la Cueva (10) nos dice que en el año de 1900, según datos estadísticos de la época, la población rural tenía 9'745,000 habitantes, contra 3'870,000 de la población urbana. Con estos datos se aprecia la diferencia tan notoria pues la miseria estaba concentrada en una gran masa y la riqueza estaba solamente en unos cuantos; lo que como consecuencia ocasiona un fenómeno revolucionario que viene arrastrándose desde épocas anteriores, o sea, la explotación del poderoso hacia el pobre, y como era de esperarse, el pobre se vuelve a someter a las condiciones que marcaba el poderoso. El pueblo, ya cansado de

(9).- MARIO DE LA CUEVA.- EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.- Pág. 170

(10).- MARIO DE LA CUEVA.- OB. CIT.  
P.P. 171

tantas humillaciones y existiendo tanto descontento, originado por los gobiernos anteriores, trata de luchar contra el - general Díaz, y el 5 de Octubre de 1910, impulsado por Francisco I. Madero se expide el Plan de San Luis, el cual desconose el regimen porfirista y motiva al pueblo para que se -- restablezca el regimen constitucionalista, consagrándose un principio relevante que es la No Reeleccion. Desafortunadamente el regimen de Madero no logra controlar las inquietu-- des del pueblo, sobre todo la del campesino, y nace el Plan de Guadalupe, con el que se lucha por el establecimiento de la existencia de una Constitución que sea respetada y en donde por primera vez se hace mención a un derecho de suma im-- portancia y necesidad, que es el Derecho Social de la Historia y el Derecho Mexicano del Trabajo. Con esto parece ser que se origina la calma entre los mexicanos ya que el Dere-- cho Social regula las situaciones anormales que existían en el campo, y el Derecho del Trabajo regula las existentes en talleres y fábricas.

Don Francisco I. Madero inició una nueva era político económica y social con el fin de controlar la situación, y como primer punto expone, a iniciativa propia del presidente, el Decreto del Congreso de la Unión de 13 de diciembre - de 1911 que da origen a la Oficina del Trabajo, con el fin -

de intervenir en la solución de los problemas que surjan entre el capital y el trabajo. Esta oficina es de gran ayuda para el trabajador ya que en épocas anteriores el trabajador, jornalero, esclavo, o como se le llame, se había regulado -- por un regimen unilateral, o sea que sólo se imponía la voluntad del amo, patrón o propietario de los medios de producción, y como consecuencia éste era el que tenía la facultad de regular las relaciones de trabajo. Con el transcurso -- del tiempo, y a medida que esta oficina comienza a tomar fuerza, los trabajadores empiezan a gozar de determinados derechos y el trabajador ya no se encuentra solo sino que tiene el apoyo del estado. Desafortunadamente los asuntos que se llevaron en esta oficina no prosperaron haciendola caer en -- extremos y fracasa.

Dentro de los beneficios que originó la revolución -- para el pueblo mexicano tenemos que por primera vez existen principios normativos protectores para el trabajador, como -- reducción de jornada, fijación de salario mínimo, normas protectoras para el trabajo de menores y mujeres, etc. Estos principios fueron de gran utilidad, ya que los trabajadores advirtieron por primera vez que quien regula la relación de trabajo es el estado y no el patrón.

C A P I T U L O     I I

ASPECTOS    CONSTITUCIONALES

2.1    ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

SU ORIGEN:

Nace de la sesión del 26 de diciembre de 1916, en la que se dió lectura al tercer dictamen referente al proyecto del artículo quinto Constitucional del año de 1857. Es el mismo que aparece en el artículo quinto del proyecto de la primera jefatura, mas tiene ciertas garantías adicionales -- que no son de tipo individual, sino social, como que la jornada no debe ser superior de 8 horas; la regulación y prohibición del trabajo nocturno industrial para mujeres y menores de edad y el descanso dominical. Como podemos ver es difícil que en esta época se contemplara un derecho de preferencia ya que apenas se pensaba en proteger al trabajador.

Tomando lo anterior como punto de partida y viendo todo el problema sobre la persona prestadora de un servicio hacia otra, vemos que después de largos años, hasta la Revolución Mexicana, se consagra todo lo referente a las normas

protectoras en cuestión laboral, con lo que se logra ya un reconocimiento hacia los derechos del hombre cuando éste adquiere la característica de trabajador, pues anteriormente las relaciones de trabajo se regulaban unilateralmente, o sea, se cumplía la ley del patrón y no desde el punto de vista social, es decir, había un mutuo acuerdo de voluntades entre las partes. Todo esto originó que en algunos estados de la república se empezara a luchar por un reconocimiento hacia los derechos de los trabajadores, ya que uno de los primeros resultados de esa lucha social fué el artículo 123 Constitucional, que es la primera figura a nivel constitucional que consagra una serie de derechos para el trabajador y consecuentemente en un gran porcentaje se logra eliminar la explotación del hombre por el hombre, ya que tales derechos tienen la característica primordial de ser irrenunciables. Este logro obviamente no fué de la noche a la mañana, sino que el trabajador tuvo que luchar durante mucho tiempo para lograr que se le considerara como ser humano en las relaciones laborales.

Con este triunfo, el artículo 123 Constitucional da fuerza al trabajador y como consecuencia es respetado por el patrón.

El maestro Mario de la Cueva (11) nos dice que el de

(11).- MARIO DE LA CUEVA.- OP. CIT.  
P.P. 43



recho del trabajo nació con la filosofía de defender al ser humano, al momento en que éste entrega su energía para poder obtener un beneficio personal, a cambio de la justa remuneración. Mas con todas estas normas protectoras al trabajador no se había logrado aún una igualdad a nivel nacional, pues había estados que tenían leyes laborales con mayor o menor protección hacia el trabajador. Tal igualdad no se logra conseguir hasta el momento en que se crea la Ley Federal del Trabajo, que como su nombre lo indica, es de aplicación en toda la república y nace en 1931. Aunque ha sufrido una serie de reformas en sus diferentes capítulos, ostenta inviolable en primer lugar un principio de suma importancia: la protección del trabajador.

Para el maestro Nestor de Buen (12) la discusión del artículo quinto del proyecto de ley se inició el 26 de diciembre de 1916. En esta discusión no importaba que existiese gente a favor o en contra, ya que el fin que se perseguía era hacer más extensos los derechos hacia la clase obrera. Después de haber vencido esa serie de discusiones negativas se llega a la conclusión de que los derechos de los trabajadores se deben llevar al rango de garantía constitucional y con esto México logra situarse como el primer país

que consagra, a nivel constitucional, el derecho del trabajo y como consecuencia se da a conocer el texto aprobado por el constituyente que es:

Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deberán expedir leyes para regular -- las relaciones obrero-patronales, según las necesidades de -- cada región, pero partiendo de las siguientes bases:

- 1.- Jornada máxima de 8 horas.
- 2.- Jornada máxima de trabajo nocturno 7 horas.
- 3.- Amparar a los menores y mujeres respecto a que no pueden laborar en lugares insalubres ni tr  
bajo industrial.
- 4.- El trabajo obligatorio es 6 días por uno de --  
descanso.
- 5.- Protección a la mujer trabajadora al momento -  
del embarazo.
- 6.- Que exista un salario mínimo, con el cual se -  
satisfagan las necesidades del trabajador, de  
su familia y con la característica de que éste  
sea inembargable.

Todos estos derechos son una serie de protecciones -  
hacia los trabajadores, mas no se considera en ningún momen-

to un sistema con el cual se regule la proyección que tiene el trabajador en una empresa, o sea, de un derecho escalafonario. La primera vez que se logra hablar de este derecho es al momento en que se hace la separación del artículo 123 Constitucional, en sus apartados A y B.

Como consecuencia puede decirse que el artículo 123 es un reflejo nato de uno de los objetivos que persiguió la Revolución, y esto lo fundamento en base al criterio del maestro Trueba Urbina (13) que nos dice: "El artículo 123 es un reflejo de la lucha de clases de los trabajadores, ya que la única finalidad que persigue es brindarle la protección al débil de los atropellados por el fuerte".

## 2.2 CUANDO SE CONSAGRA EL MOVIMIENTO ESCALAFONARIO

Para el maestro Mario de La Cueva (14) el proceso de elaboración de una nueva ley nace del artículo 123 Constitucional, ya que éste consagra los elementos necesarios para que el trabajador goce de una serie de garantías que en la ley original de 1931 no se habían regulado, mas no se hace -

(13).- TRUEBA URBINA ALBERTO.- EL NUEVO ARTICULO 123  
P.P. 163-164

(14).- MARIO DE LA CUEVA.- OP. CIT.  
P.P. 54

una explicación exacta del por qué el artículo 123 tiene dos apartados; aspecto que el maestro De La Cueva (15) nos lo explica en su libro, Nuevo Derecho del Trabajo, de la siguiente manera:

Que el original artículo 123 de 1917, al momento de emplear la denominación de empleado, al sujeto de la relación de trabajo lo consideró en un sentido amplio, o sea, en cuadra dentro de esa definición tanto a los empleados particulares como a los empleados del Estado, que con el ámbito social se les denomina burócratas. Estos lucharon a tal grado que originan un estatuto Cardenista y adquiere tal validez que de ser un simple estatuto se consagra a nivel constitucional, y en el año de 1960, el 21 de octubre, se reforma este artículo, trayendo como consecuencia la creación de dos apartados: el apartado A para regular las relaciones entre los trabajadores al servicio de particulares y el B para regir las relaciones de los servidores hacia el Estado.

Dentro de las múltiples reformas que sufre este texto constitucional una de las más importantes (y este calificativo se lo da el maestro Nestor de Buen) es la quinta, que se refiere a que se incorpore a este artículo 123 a los trabajadores al servicio del Estado, y por esto el texto origi-

(15).- MARIO DE LA CUEVA.- OP. CIT.  
P.P. 50

nal se separa en dos apartados, el A y el B. El primero regula las relaciones de obreros, jornales, empleados domésticos, artesanos, o sea las relaciones entre particulares, como se había indicado anteriormente, y el B que se refiere a los servidores del estado.

Ahora bien, por qué se hace mención de estos autores? Por la razón de que esta división del artículo 123, fracción VIII, dice: Que los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso a su familia.

Es por eso que se menciona a diferentes autores sobre el mismo precepto, ya que es por primera vez que se tomó como una obligación del patrón reconocer el derecho de preferencia o escalafonario.

El maestro Mario de la Cueva (16) nos dice que este derecho tuvo muchos problemas para poder surgir, ya que al momento de discutir el anteproyecto de ley por la comisión tripartita, los patrones fueron los primeros en objetar ese derecho porque al momento de existir un escalafón, y que tuviese este reconocimiento por la ley, automáticamente se contaría con personal que a largo plazo fuese muy antiguo y co-

mo consecuencia los patrones particulares asumen esa obligación.

En el apartado A, se ve el nacimiento del derecho es calafonario al momento en que un trabajador se rige por la Ley Federal del Trabajo, a diferencia del burócrata que se rige por el artículo 123 en el apartado B, fracción VIII. El capítulo que cuida y otorga el derecho de preferencia al trabajador amparado por el apartado A es el IV de la Ley Federal del Trabajo, el cual se llama derecho de preferencia, antigüedad y ascenso.

### 2.3 ADECUACION A LA VIDA LABORAL ACTUAL DEL CAPITULO IV DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En virtud de lo previsto actualmente por la ley en lo referente al derecho de preferencia y antigüedad, a continuación hacemos un análisis de la misma, ya que hemos encontrado artículos un tanto anacrónicos:

Artículo 154.- "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 tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Si existe Contrato Colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o -- puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el - Contrato Colectivo y el estatuto sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida".

Desde el punto de vista de que el derecho del trabajo busca la protección del trabajador, este artículo es positivo, ya que la finalidad que persigue es la de mantener ocupada a la mayoría de los trabajadores mexicanos y como consecuencia buscar el desarrollo de un país; aunque desde un punto de vista práctico, considero que este artículo no sea muy usual, por las siguientes razones:

1.- Todo trabajo que no reúna las características de inspección, fiscalización, vigilancia y dirección (artículo 9 Ley Federal del Trabajo), por regla general está bajo - la tutela de un sindicato.

2.- La mayoría de las empresas están reguladas por un Contrato Colectivo el cual contempla la cláusula de admisión.

3.- Casi todas las empresas ocupan personal eventual al que lleva un orden cronológico en base a su antigüedad,

por lo que, al momento en que se suscite una vacante o puesto de nueva creación, el sindicato propondrá al primer eventual de dicho escalafón.

En virtud de que este derecho de ascenso o de preferencia está prácticamente regulado por los contratos colectivos de trabajo, se considera que la ley debería de regular este tipo de movimientos, o sea, marcar determinados parámetros dentro de los cuales se pueda llegar a una negociación positiva para ambas partes. Además, se debería regular, -- dentro de la misma ley, algunas causales por las cuales un trabajador pierda la oportunidad de ejercitar este derecho.

Artículo 155.- "Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quiénes dependen económicamente de ella, si prestaron servicios con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, al fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o de crearse el puesto; o bien para presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud".



Este artículo es de difícil aplicación, ya que al momento en que exista alguna vacante o puesto de nueva creación en la empresa o establecimiento, por regla general se toma en cuenta a la representación sindical, ya sea por que se liquidó a algún trabajador por alguna causa determinada o por que se crearon nuevos puestos dentro del establecimiento, y por regla general tanto empresa como sindicato tienen registrados a sus trabajadores eventuales con el fin de que dicho movimiento escalafonario sea más justo y equitativo para ambas partes. En base a lo anterior la ley debería de regular los movimientos escalafonarios de la siguiente manera:

1.- Que obligara al sindicato a tener gente con -- preparación académica, por lo menos elemental (primaria), para el caso de ocupar un puesto calificado.

2.- Vigilar más de cerca a la parte patronal en lo referente a la capacitación,

3.- Que tanto empresa como sindicato, al momento de elaborar su escalafón, ya sea genérico o departamental, éste sea registrado ante las autoridades laborales con el -- fin de que al momento en que se llegase a violar su derecho de preferencia a un trabajador, éste pueda acudir a pedir el amparo a las autoridades correspondientes.

4.- Debe obligarse conjuntamente, tanto a la representación patronal como a la sindical, a elaborar un acta -- por medio de la comisión mixta escalafonaria, al momento en que se llegara a modificar el escalafón. De este modo se evitarían problemas al momento de realizar un movimiento escalafonario, ya que así sería difícil lesionar los derechos de un trabajador.

Para llevar a cabo este sistema sería conveniente que tanto empresa como sindicato tuviera un record en el cual se asentara, tanto la fecha de ingreso del trabajador como cualquier antecedente que a la larga pudiera afectar el desarrollo del mismo. Claro está que aquí también se necesitaría la intervención de la comisión mixta escalafonaria.

Artículo 156.- "De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154 a los trabajadores de planta, a los que prestan servicios en una empresa o establecimiento supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad moral o permanente de la empresa".

El maestro Trueba Urbina (17) nos dice:

(17).- TRUEBA URBINA.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- COMENTARIO Art. 17

"Por regla general la gran mayoría de los contratos colectivos contienen la cláusula de admisión al trabajo, que consiste en que el patrón no puede contratar libremente a cualquier trabajador, sino exclusivamente a aquellos que pertenezcan al sindicato titular del contrato colectivo; si en el contrato colectivo no se regula el derecho preferencial para ocupar vacantes o puestos de nueva creación, el patrón estará obligado a acatar las disposiciones comprendidas en el párrafo primero del artículo 154 en favor de los trabajadores eventuales, para obra determinada o transitorios".

En efecto, de acuerdo con la tesis del maestro Trueba Urbina, la mayoría de los contratos contienen la cláusula de admisión que por regla general contempla los siguientes requisitos:

- 1.- Que sea personal perteneciente al sindicato y que éste lo proponga.
- 2.- Tener 16 años de edad por lo menos, que cuenten con la autorización respectiva del padre o tutor y que sepan leer y escribir.
- 3.- Aprobar los exámenes de admisión, los cuales siempre serán bajo la representación obrero-patronal.

Por lo tanto, en lugar de que la ley hable acerca de si existe o no cláusula de admisión debería de reglamentar -

los requisitos de validez de la misma, ya que por regla general la cláusula de admisión es muy amplia y como consecuencia su intervención puede adoptar diferentes criterios.

También lo que prevé este artículo es que a los trabajadores que realicen labores de eventuales o que por alguna razón cubran un puesto por determinado tiempo debe de reconocerseles su antigüedad; aunque se cree que en esta parte la ley tiene una laguna, pues en ningún momento hace mención del tipo de escalafón que se debe aplicar y como consecuencia la mayoría de los contratos colectivos aplican el escalafón ciego, lo cual no es solamente perjudicial para la empresa, sino para el mismo trabajador, ya que hay ocasiones, en la práctica, en que en lugar de beneficiarlo lo perjudica, puesto que si el trabajador se esmera o no en su trabajo, ocupará un puesto de mayor responsabilidad y de mayor repercusión económica y como consecuencia esto origina trabajadores mediocres y conformistas.

A continuación un ejemplo acerca de lo perjudicial del escalafón ciego:

En una empresa determinada, debido a las necesidades de la producción, se incrementa el trabajo en el departamento administrativo, por lo que empresa y sindicato convienen en crear un nuevo puesto de ayudante de mano de obra, el más

alto económicamente. Por tanto si aplicamos el escalafón ciego el movimiento escalafonario va a ser el siguiente:

Tomando como base el escalafón establecido tenemos los siguientes puestos.

- 1.- Ayudante de mano de obra con un salario de --  
\$ 802.00
- 2.- Secretaria administrativa con un salario de  
\$ 705.00
- 3.- Liquidadora de equis con un salario de \$ 700.00
- 4.- Oficinista B con un salario de \$ 600.00

Como hay un puesto vacante, el cual fue creado por - necesidades de la fábrica con un salario de \$ 802.00 si apli- camos el escalafón ciego, automáticamente el tabulador va a quedar integrado de la siguiente manera;

- 1.- Trabajador A no tuvo ningún movimiento escala- fonario, por lo que queda en el mismo puesto que tenfa, o -- sea ayudante de mano de obra con un salario de \$ 802.00
- 2.- Trabajador B, que anteriormente ganaba \$ 750.00 como secretaria administrativa, ahora ganará \$ 802.00, ya -- que pasó a ocupar el puesto vacante de nueva creación.
- 3.- Trabajador C, que anteriormente ganaba \$ 700.00 como liquidador de equis, ahora ganará \$ 750.00 ya que ocupa el puesto de secretaria administrativa.
- 4.- Trabajador D, que anteriormente ganaba \$ 600.00

omo oficinista B, ahora ganará \$ 700.00 como liquidador de -  
quis y un eventual pasará a ocupar el puesto de oficinista B,  
anando \$ 600.00

Como podemos observar este tipo de escalafón únicamente  
e crea personal conformista, puesto que por el simple trans-  
curso del tiempo sabe que ocupará un puesto, el que reflejará  
mejores resultados económicos, y como consecuencia frustra al  
demás personal que, esmerándose o no en su trabajo, sabe que  
a la larga ocupará un puesto superior.

Ahora bien, si no se aplicara un escalafón ciego se -  
podría realizar una convocatoria, en la empresa o estableci--  
miento, en la cual no solamente se diera oportunidad de ascen-  
der a la gente de ese departamento, sino a gentes de otro dis-  
tinto, pero que con el mismo salario pudiese tener la alterna-  
tiva de ocupar ese puesto vacante. Como ejemplo podemos ci-  
tar a personal de otros departamentos, los cuales podrían te-  
ner esa oportunidad:

Trabajador F. Es encargado del control de materia--  
les en la bodega de embalaje, con un salario de \$ 750.00

Trabajador J. Es secretario del departamento técni-  
co, con un salario de \$ 750.00

Trabajador K. Es encargado de mejoras y activo fijo  
con un salario de \$ 750.00

Como podemos ver, si se aplicase el escalafón horizontal las personas mencionadas podrían concursar, al igual que la secretaria administrativa, para ocupar el puesto vacante de ayudante de mano de obra y como consecuencia cada uno de ellos se esmeraría en su trabajo, ya que no por el simple transcurso del tiempo ocuparían un puesto de mayor remuneración, sino que se tomaría más en cuenta sus aptitudes y demás y por lo tanto cada uno lucharía por superarse en su trabajo.

Artículo 157.- "El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 de derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario". Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48, el cual nos dice: "Que si el patrón no comprueba el por qué no acepta a dicho trabajador, en ese momento el trabajador tendrá derecho a que se le paguen también los salarios caídos desde la fecha en que se violó su movimiento escalafonario".

Este artículo en general no tiene gran utilidad puesto que la mayoría de las empresas por lo regular se rigen bajo un contrato colectivo de trabajo, por lo que el artículo

154, segundo párrafo, las excluye. Además, en la mayoría de los contratos colectivos se contempla que en caso de que un trabajador opte por su liquidación, ésta será superior a lo determinado por el artículo 48. Como ejemplo puede citarse la contemplada en un contrato colectivo de la industria lechera: "Cuando se trate de la separación de algún trabajador que se encuentre amparado por el presente contrato colectivo de trabajo y que no tenga justificación en el mismo o en la ley y la empresa se niegue a someterse a los tribunales competentes, deberá cubrir al afectado una indemnización de ciento ochenta días de salario, más treinta y cinco días por cada año de servicio prestado, mejorando de esta forma lo previsto por la Ley Federal del Trabajo".

Además es difícil que en materia escalafonaria se llegue a ventilar un caso de esta índole ante las autoridades correspondientes, pues la mayoría de los casos las que más cumplen con estas disposiciones son las transnacionales, por que no desean verse involucradas en este tipo de problemas, ya que por el simple hecho de ser transnacionales, y más si no son de índole alimenticia, el gobierno nada más espera el momento para actuar en su contra. Otro aspecto es que la mayoría de las empresas que se rigen por medio de un contrato colectivo propio, por regla general establecen con-



venios al momento de existir un movimiento escalafonario, ya que solamente otorgan dos o tres plantas, sino que por lo general se habla de unas cincuenta o más. Por lo tanto se especifica claramente en el convenio cómo van a ser todos esos movimientos y quiénes son los afectados, por lo que al momento en que se lesionara algún derecho del trabajador difícilmente acudiría a las autoridades, puesto que su sindicato le aplicaría sus estatutos por no apegarse a la ideología del mismo. Viendo esta serie de problemas que obligan a un trabajador a acudir ante las autoridades en demanda de auxilio, será rara la vez en que el mismo haga valer sus derechos escalafonarios. En lugar de prever este tipo de sanción, la ley debería de ampliar su articulado en la materia respecto a los diferentes tipos de movimientos escalafonarios que --- existen, ya que parece ser que la ley solamente prevé cuándo es el momento de surgir una vacante, pero en la práctica un movimiento escalafonario puede nacer por diferentes causas, aspecto que analizaremos más adelante. Ahora bien, siguiendo con el mismo artículo, qué pasa si el trabajador se niega a aceptar la indemnización de que nos habla el artículo 48 y se queda en la empresa? Lo único que lograremos es tener en la misma a gente mediocre, conformista, irresponsable, -- frustrada, porque en lugar de ayudarla, dicho movimiento lo

único que hizo fue perjudicarla, pues por regla general los integrantes de las comisiones mixtas escalafonarias están integradas por los mismos representantes del sindicato, y como consecuencia éstos son los que manejan ahí sus intereses personales, en lugar de buscar el beneficio colectivo de sus agremiados. Ahora bien, en el caso de que el sindicato sea positivo, o sea, que no sea corrupto y que como consecuencia busca el beneficio colectivo, qué pasa si la empresa lesiona los derechos de un trabajador? Lo primero que ocurrirá es una violación al contrato colectivo de trabajo y como resultado una sanción pecuniaria a la empresa y además un doble castigo, puesto que no sólo el contrato está imponiéndole -- una sanción sino la ley también, lo que es antijurídico porque se está sancionando dos veces por el mismo acto violatorio.

También, si el sindicato es "charro" en su manera de actuar puede tomar la actitud de alegar la violación de contrato con el fin de que solamente se llegue a un arreglo de índole económica y como consecuencia el trabajador quede lesionado en sus derechos. Por tanto la ley debería de ser más clara en su forma de reglamentar los derechos escalafonarios de los trabajadores, pues en esto es tan amplia y tan vaga que así difícilmente un trabajador podrá acudir a su amparo. Dentro de estas reformas, una de las primeras debe--

ría ser la de imponer una fuerte sanción, ya sea de índole económica o corporal, para todo aquel representante de la -- clase trabajadora que lesionara los intereses de otro para -- conseguir él un beneficio personal, o sea, que con una regla mentación de este tipo por lo menos los líderes charros pensarían dos veces las cosas antes de hacer sus fechorías.

Artículo 158.- "Los trabajadores de planta y los -- mencionados en el artículo 156 tienen derecho, en cada empresa o establecimiento, a que se determine su antigüedad".

"Una comisión, integrada por representantes de los -- trabajadores y del patrón, formulará el cuadro general de -- las antigüedades, distribuido por categorías de cada profe-- sión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabaja-- dores inconformes podrán formular objeciones ante la comi--- sión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Concil iación y Arbitraje".

Comentario del maestro Trueba Urbina: "Casi todos - los contratos colectivos de trabajo establecen un regimen es calafonario para que se lleven a cabo los ascensos de los -- trabajadores. La ley da una oportunidad para que se revi-- sen las antigüedades, inclusive por los sindicatos o por las empresas, o en convinación unas con otras. El trabajador - inconforme con la antigüedad que se le haya señalado por la

Comisión Mixta podrá hacer objeciones ante ésta, y en caso de resolución desfavorable ejercitar las acciones correspondientes ante la junta de Conciliación y Arbitraje a fin de que se determine jurisdiccionalmente su antigüedad. Este juicio se tramitará conforme a los artículos 782 a 788".

En principio este artículo es correcto porque el objetivo que busca es que tanto la parte sindical como la patronal tengan ingerencia, pero es muy amplio y a la vez es--cuento por contener los siguientes errores:

Primero: En ningún momento nos indica el número de integrantes de la comisión, por lo que queda al arbitrio de las partes el determinarlos.

Segundo: No dice quiénes pueden integrar dicha comisión, o sea, que da lo mismo personal con aptitudes o sin ellas, lo que desgraciadamente es muy común a nivel sindical, siendo que además manejan posiciones con lo que entorpecen el trabajo. Claro está que también hay trabajadores muy aptos para este tipo de trabajo y representantes patronales ineptos, pero esto no es muy frecuente.

Tercero: Es difícil que un trabajador acuda ante -- las autoridades laborales, ya que lo que le ayudaría el que se le respetara su antigüedad para un futuro movimiento esca--lafonario, le vendría costando los honorarios de un asesor -

para instaurar el juicio, así que este artículo debería de contemplar las siguientes características:

Primero: Marcar el número de integrantes en base al número de trabajadores, o sea, como en el caso de las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad: de cinco a cincuenta trabajadores, un representante por ambas partes; de cincuenta a cien, dos representantes por ambas partes; de cien a doscientos cincuenta, tres representantes por ambas partes; de doscientos cincuenta a quinientos, cinco representantes por ambas partes; por más de quinientos, a juicio de las partes, pero siendo el mínimo el número de integrantes del punto anterior y el máximo diez de cada parte.

Segundo: Que la misma ley estableciera que solamente integraran la comisión personal sin ningún cargo sindical, o sea, que los integrantes sean trabajadores común y corrientes, porque si un secretario de trabajo o general formáse parte de la comisión de balanza ya estaría cargada hacia ese lado, por la influencia que tiene esta persona sobre sus demás compañeros. Además es difícil ser juez y parte, por lo que es de suma importancia que se determinara en la ley quiénes son aptos para integrar dicha comisión. Por ejemplo se podrían señalar los siguientes requisitos:

- 1.- Tener por lo menos una antigüedad de diez años en la empresa.
- 2.- Ser un trabajador responsable y no tener malos antecedentes.
- 3.- No tener ningún puesto en el sindicato.
- 4.- Tener por lo menos estudios de preparatoria o bien demostrar capacidad para la interpretación de sistemas y reglamentos.
- 5.- Si fue líder sindical no haber sido removido por malos manejos.

Estos requisitos obviamente son para la parte sindical, ya que hay que diferenciar a los integrantes de ambas organizaciones que reúnen diferentes características.

Para el caso del personal no sindicalizado que forme parte de la comisión propongo los siguientes requisitos:

- 1.- Contar por lo menos con una carrera técnica o profesional.
- 2.- Aprobar satisfactoriamente los exámenes que determine la empresa.
- 3.- Tener una buena imagen dentro de la empresa en general.
- 4.- Ser jefe responsable de algún departamento o en su defecto su asistente.

5.- Que sea una persona de algún modo honesto de vivir y de buenas costumbres.

Con estos requisitos se trata de dar a entender que los integrantes de cada parte cuenten con el criterio suficiente para poder realizar un trabajo en conjunto con el que no se lesionen los derechos de los demás trabajadores, porque es muy común que se llegue a negociar un determinado movimiento escalafonario y el único beneficiado es el sindicato.

Tercero: Que tanto la comisión mixta escalafonaria como la de capacitación se reúnan, por lo menos cada mes, -- con el fin de poder detectar ambas partes los posibles errores que se pudieron haber cometido durante el mes anterior, ya que es muy genérico el artículo de la ley que nos dice: - Que si se capacitó a todo el personal se tendrá que elegir - al más apto, o sea que la empresa tendrá que gastar en capacitar a todo el personal integrante de un determinado departamento con el fin de poder elegir al más apto, lo que ocasionará un mayor gasto en su presupuesto, mayores trámites - ante UCECA y, como consecuencia, una frustración hacia los - trabajadores que quisieron pasar a un puesto superior. Este tema se tratará en una forma más amplia al analizar el artículo 159.

Pero lo que sí es de la mayor importancia es que am-

bas comisiones se integren de tal manera que se puedan dirimir en ellas los problemas, no que solamente se analicen y - así su actuación para decidir trunque su trabajo y como consecuencia se vuelvan solamente comisiones de requisito sólo porque la ley así lo determina.

Cuarto: Que al momento de integrar la comisión escalafonaria se levante un acta en la que se marquen los parámetros bajo los cuales se trabajará y que sea depositada ante las autoridades laborales de acuerdo con sus miembros integrantes con el fin de que esa autoridad sepa, en un momento determinado, quién está cumpliendo con lo dispuesto por la ley y además que esta autoridad le otorgue una credencial -- con la cual se pueda identificar ante una futura junta o actuación.

Quinto: Que se prevea que cada integrante propietario tenga un suplente con el fin de evitar una interrupción en sus actuaciones al momento de intervenir la comisión.

Artículo 159.- "Las vacantes definitivas, las provisoriales, con duración de más 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 cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior



a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser más apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que previo exámen acredite mayor aptitud".

"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 circunstancias, al que tenga a su cargo una familia".

"Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud de desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente".

"En los propios contratos colectivos, y conforme a lo dispuesto en esta ley, se establecerá la forma en que deba acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos".

Comentario del maestro Trueba Urbina: "La base que se toma en cuenta para el ascenso es la aptitud del trabajador, siempre y cuando el patrón haya capacitado a todos los trabajadores de la categoría inferior. En caso contrario, el factor escalafonario que se tomará en cuenta para obtener el ascenso será la antigüedad".

Desde un punto de vista práctico este artículo puede dividirse en diferentes fases, ya que en sí mismo asimila -- una serie de aspectos que son de mucha importancia al momento de realizar un movimiento escalafonario, porque de aquí -- depende qué criterio se tome al momento de surgir una vacante, pues lo más común es que se aplique el escalafón ciego, que no solamente es perjudicial para la empresa sino también para el trabajador, ya que este tipo de escalafón origina -- trabajadores mediocres y conformistas, por lo que a continuación haré mis comentarios, dividiendo este artículo en diferentes partes, como se menciona en líneas anteriores:

En la primera parte, en que se habla de que las vacantes definitivas..... considero errónea esta posición, ya que esta teoría apoya, en un cien por ciento, al escalafón ciego puesto que nos dice que serán cubiertas por el trabajador de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión, o sea que aquí podemos entender que la ley nos da la idea de que debe de ser un escalafón ciego y departamental, y considero que debería de prever los siguientes conceptos: Primero, que toda vacante podrá ser cubierta con el trabajador de la categoría inmediata inferior si éste demostró durante su trabajo en esta categoría habilidad, responsabilidad, cumplimiento y honradez, y hablo de honradez por -- cuanto a que sea así consigo mismo, no a que haya robado. -

Segundo, que previa intervención de la comisión mixta escalafonaria se elija a la persona con mayor similitud al puesto que se va a otorgar, ya que si la persona no es apta al mismo podrá frustrarse y ocasionar problemas serios, los cuales podrían llegar a aplicarse a alguna causal de artículo 47.

En el segundo párrafo, que dice que si el patrón cum plió con la obligación de capacitar....., se considera que - en la actualidad esto origina no sólo pérdidas para la empresa, sino también a los trabajadores, ya que, independientemente de lo económico, lo más importante es el tiempo que -- tardan en poder capacitar a un grupo numeroso de la empresa. Como ejemplo: si tenemos diez operarios generales de envase, en los cuales su vía de ascenso es el de operario especializado, tendremos que esperar a que cada uno de ellos tome su capacitación con el fin de que se vea el más apto, a diferencia de que si dentro de ese grupo de diez trabajadores, obviamente cada uno de los cuales conoce el puesto superior - inmediato (ya que es común que el sindicato los ponga de suplentes), al momento en que pida permiso uno de ellos creo - que lo mejor es que se junte a los diez trabajadores, se les haga una encuesta de lo aprendido y, en base a una selección de esos diez, se tome a los candidatos más idóneos para ocupar la vacante. Con este sistema se puede, en primer lugar,

uscar la automotivación del trabajador para desarrollarse profesionalmente, y segundo, a tener cada día mejor personal con el fin de salir del subdesarrollo, ya que el trabajador mexicano tiene una inteligencia y un ingenio sobredesarrollado, aunque desgraciadamente la ley es tan paternalista que hace que esas cualidades se duerman y entonces, por el sólo transcurso del tiempo, saben que van a lograr un beneficio, pues la ley nos dice que el que ocupe la vacante va a ser el que haya demostrado ser más apto y que tenga más antigüedad. Por ello sería mejor que dijese: que si el patrón tiene la necesidad de cubrir un puesto de categoría superior deberá de convocar a los trabajadores a través del sindicato, con el fin de que se haga la fase de selección, y quien demuestre mayores aptitudes podrá ocupar la vacante, previa capacitación. Si llegase a existir igualdad entre los candidatos entonces sí se podría determinar en base a que sí tiene una familia a su cargo o en base a su antigüedad.

Respecto al tercer párrafo, que nos dice "Que si el patrón no cumple con la obligación del artículo 132, fracción XV, cuyo texto nos marca que es obligación del patrón capacitar a sus trabajadores en base a lo dispuesto en el capítulo III, bis, de este título, vemos que esto no es muy aplicable en la actualidad, ya que la mayoría de las empresas tienen establecido en sus contratos colectivos de trabajo lo refe--

rente a capacitación, y el que no cumpla con esta norma se verá sancionado internamente como si fuera una violación al contrato, independientemente de la sanción que se le imponga por parte de la ley.

Además la ley obliga al patrón a que si no capacitó a todo el personal entonces se tomará al más antiguo, esto independientemente de las demás sanciones a que se haga acreedor, ya sean de tipo contractual o de tipo legal, así que cuántas veces se castigará al patrón que no cumple con estos ordenamientos?

Respecto al párrafo que dice que si no se ha creado un sistema para la vía de ascenso para los puestos de nueva creación, o no está previsto en el contrato colectivo, el patrón podrá, cubrirlos libremente, se considera que también es inoperante, pues la mayoría de los contratos colectivos, tienen previsto este caso. Además se supone que aquí es donde la comisión mixta escalafonaria debe de actuar y no el patrón, ya que de esta forma se evitaría lesionar los derechos de los trabajadores por algún error del patrón, a diferencia de que la comisión al actuar podrá contemplar el caso en un panorama más amplio.

Como consecuencia puede afirmarse que el sistema escalafonario, en el sistema laboral mexicano, es un tanto cuanto anacrónico, ya que en la actualidad muchos de estos casos

están previstos en los contratos colectivos de trabajo y como resultado se está cayendo en el extremo de una superprotección hacia la clase obrerista, y el representante del patrón se encuentra cada vez más desprotegido, a diferencia de que si la ley tomase un criterio más equitativo hacia ambas partes, independientemente de la labor de trabajo que desempeñen, se supone que se podrían dirimir muchos conflictos -- sin tener que llegar a un tribunal.

Ahora bien; ¿por que se dice que en cierto aspecto es anacrónica la ley, independientemente de que es superproteccionista hacia el trabajador?

Por las siguientes razones:

Es ilógico utilizar los conceptos de confianza para el trabajador que realice las funciones de administración, - inspección, fiscalización y vigilancia según lo marca la propia ley en su artículo noveno, y del sindicalizado para el obrero en sí, ya que hay empresas en las que los sindicatos - han ganado determinados puestos claves en el proceso y realizan las funciones tan bien, o mejor que los mismos empleados de confianza, por lo que, lo más conveniente sería emplear - los términos de Sindicalizado y de No Sindicalizado.

Así mismo como hay casos en que el representante del patrón se ve un tanto discriminado ya sea por el propio contrato colectivo, la ley del trabajo o la empresa, ---

pues se han llegado a dar casos en que hay personal sindicalizado con mayores prestaciones y protecciones que el no sindicalizado.

Estas son algunas de las diferencias reales, que se deberían de quitar a la ley, pues la idea del derecho social, es lograr una armonía y equilibrio entre los factores de producción y capital; pero con diferencias tan notables como -- las antes mencionadas, solamente a nivel de hipótesis puede conceptuarse la idea de un derecho social o del trabajo.

Artículo 160.- "Cuando se trate de vacantes menores de treinta días se estará a lo dispuesto en el párrafo anterior, en su primera parte".

Dado que la ley en ningún momento establece los tipos de movimientos escalafonarios que se pueden suscitar en una empresa, los comentarios al respecto se tratarán en el capítulo referente a Tipos de Movimientos Escalafonarios en el Sistema Laboral Mexicano.

## C A P I T U L O   I I I

### DIFERENTES ACEPCIONES DEL TERMINO ESCALAFON, ANTIGUEDAD O

#### DERECHO DE PREFERENCIA.

#### 3.1 ETIMOLOGICAMENTE

La raíz de esta palabra proviene del latín, cuyo significado es:

Scala: que significa: Serie graduada de cosas distintas, pero de la misma especie (18).

Escalafón: Lista de los individuos de un cuerpo o empresa clasificadas según su grado o antigüedad, méritos, etc. (19).

Como podemos apreciar por el significado genérico de esta palabra lo que trata de decir es que se puede hacer un escalafón desde diferentes puntos de vista, ya sea de cosas, personas, etc. Solamente debe de guardarse siempre una característica, por la que no se puede conceptuar que se habla de escalafón si no en forma graduada, o sea que en el siste-

(18).- DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ESPASA CALPE.- MEXICO 1976  
P.P. 436

(19).- DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ESPASA CALPE.- MEXICO 1976  
P.P. 436



a al que se implante se hable de cosas del mismo género, pe  
o en forma consecutiva, o sea que se haga gradualmente, ba  
o un orden.

## 2. JURIDICAMENTE

Relación oficial en la que se encuentran comprendidos  
los funcionarios o empleados afectos a un servicio en forma -  
ordenada y clasificada, tomando en cuenta sus diferentes je--  
rarquías, antigüedad, sueldo, etc. (20).

Para el maestro Nestor de Buen, escalafón significa:  
"Los instrumentos jurídicos de la desigualdad" (21).

Dentro de estas dos definiciones encontramos dos as--  
pectos de suma importancia. La primera nos habla desde el --  
punto de vista teórico, o sea con la idea de que se respete -  
en un cien por ciento el derecho del trabajador, y la otra --  
que es el extremo, pero tal extremo puede considerarse de mu--  
cha realza, ya que esta definición ayuda a darle apoyo al --  
concepto que se ha venido tratando a lo largo de esta tesis -  
puesto que muchas veces se conceptúa al escalafón como el ar--  
ma con la cual se puede enriquecer un líder charro, esto se--  
gún diferentes definiciones de varios trabajadores agremiados  
a un mismo sindicato. Se les preguntó del por qué daban e--

(20).- RAFAEL PONCE.- DICCIONARIO DE DERECHO  
P.P. 206

(21).- NESTOR DE BUEN.- DERECHO DEL TRABAJO.- TOMO II  
P.P. 301

llos esa definición, a lo que respondían que desgraciadamente cuando se es solamente trabajador agremiado el sindicato, uno habla y dice que si estuviese en la directiva del comité lucharía por los intereses de los compañeros, pero cuando ya se está en ese puesto se olvida de sus ideales, ya que se -- busca la manera de ayudar a los trabajadores que de alguna - manera fueron lesionados en sus derechos y por tanto se vuelve a incurrir en la misma actuación de los líderes anteriores. (Información proporcionada por un grupo de trabajadores del Ingenio Azucarero Mahuixtlan en el estado de Vera--- cruz).

Para el maestro Mario de la Cueva (22) significa: -

"La limitación a la libre selección de personal por el empresario, pues le obligan a utilizar a los trabajadores que disfrutan de esos derechos con exclusión de quienes no son titulares de ellos".

De acuerdo con esta definición se puede deducir que unidos vencerán los trabajadores para que se respeten sus derechos. Por lo demás es objetable el término que impide al patrón la libre selección, pues aunque en principio puede -- ser buena esa unión de los trabajadores, a la larga se vuelve una artimaña de los líderes para formar sus propios grupos

(22).- MARIO DE LA CUEVA.- OP. CIT.  
P.P. 417

de lucha interna al momento de convocar a elecciones.

### 3.3 ECONOMICAMENTE

A pesar de que en diccionario, enciclopedias, etc., se buscó una definición, solamente se pudo encontrar lo que entiende la gente por esta palabra, por lo que las definiciones que se dan a continuación son desde diferentes puntos de vista, ya sea del empresario, de un líder, de un trabajador calificado y de uno en general:

Para el empresario el escalafón es el arma con la cual el sindicato, en lugar de buscar un beneficio hacia sus agremiados, es la forma con la que le sacan su dinero en virtud de contar ella con personal de poca capacidad.

Para un líder es el derecho que todos gozamos con el fin de impedir que éste se lesione por el empresario, ya que, en lugar de buscar la ayuda hacia nuestros compañeros y sus familiares busca la manera de ganar más y desamparar al trabajador. Es por eso que en nuestra revisión de contrato colectivo elevamos a nivel de cláusula exclusiva del trabajador el poder gozar de los derechos escalafonarios, ello manejado por nosotros mismos.

Para un trabajador calificado es el arma con la que cuenta el trabajador a través del tiempo, para superarse profesionalmente y, como consecuencia, tener una mejor vida, e-

económicamente hablando.

Para el trabajador sin especialidad es el acto por el que sus líderes le dicen que en un futuro podrá subir tanto de puesto como de salario si los apoya en todos sus movimientos dentro de la empresa.

Como podemos ver el sentido de la palabra escalafón está en un ochenta por ciento prostituido, ya que para algunos representa un beneficio, la minoría, y para otros un arma con la que pueden obtener mejores resultados.

### 3.4 LABORALMENTE

Es el derecho que gozan todos los trabajadores, ya sean de planta o eventuales, en cada establecimiento o empresa para que se determine su antigüedad.

O sea que para la ley es solamente un rol en el que se determinarán las antigüedades del personal con el fin de que por el simple transcurso del tiempo el trabajador pueda obtener un beneficio.

Desde el punto de vista contractual el escalafón es una lista de los trabajadores de planta, por temporada, temporales, temporales o extras, en general y de todas las categorías que existan al servicio de la empresa y que serán de respeto obligatorio para ambas partes. Estas listas son e-

laboradas por la comisión mixta escalafonaria, de la que hablaremos más adelante, que funciona en cada fábrica en los términos de los artículos 158 y 159 de la Ley Federal del Trabajo; distribuyéndose a los trabajadores por categorías de cada profesión, oficio o especialidad de trabajo, de acuerdo con la antigüedad de los trabajadores. Empresa y sindicato elaborarán además un reglamento para hacer efectivas, en cada una de las fábricas y sus dependencias, las normas escalafonarias que se aprueben en cada caso.

Otra definición contractual es en el caso de una compañía de aviación. Para el caso de sus sobrecargos es la lista de sobrecargos que constituyen el personal de la tripulación, según su antigüedad, categoría y competencia.

Para el caso de pilotos, escalafón significa, contractualmente, el acto por el cual sólo los pilotos pueden laborarlo ya que es un derecho exclusivo de A.S.P.A. En caso de que la empresa desconozca este listado, donde se determinan antigüedades, categorías, capacidad, etc., será presunta responsable de la violación al contrato colectivo, por lo que, en caso de reajuste legal o convenio para reducir plazas, se guardarán las preferencias escalafonarias, de manera que la reducción del número de plazas en la planta afecten en número inverso de los derechos del escalafón, o sea que -

no se podrá remover a un trabajador sin que antes se haya removido el de categoría inmediata inferior.

Para el caso de una empresa metalmecánica, escalafón es la lista de personal, tanto de planta como de eventuales, con la cual se determinará la antigüedad y vía de ascenso -- del trabajador, ya sea en forma genérica o por departamentos, a la que la empresa tiene que respetar en todo momento, ya - que es un derecho exclusivo de los trabajadores.

Para un contrato de la industria azucarera significa el orden por el cual se determinará, tanto la antigüedad de los trabajadores como su vía de ascenso, ya que ésta repre-- sentará mayores beneficios hacia el trabajador, económicamente hablando.

Aunque se busque el concepto desde diferentes puntos de vista, puede afirmarse que en la actualidad lo único que se persigue con esta serie de definiciones (sobre todo las - contractuales), es que la empresa se obligue a reconocer una serie de nombres, los cuales integrarán la vida futura de la misma, por el tipo de trabajo que desempeñarán, ya sea que - solamente intervengan en la producción en sí o que tengan ingerencia en lo administrativo, ya que es una de las presio-- nes que ejerce el sindicato para ganar más plazas. Ahora - bien, por qué no en lugar de tener una definición con la que

solamente se puede crear conformismo, ya que a lo largo del tiempo yo podré ascender. y como consecuencia origina pasividad y lentitud en el trabajador, la ley, por iniciativa propia, no establece un sistema donde sí se tenga reconocimiento a la antigüedad, pero para el caso de despidos, y se toma más en cuenta la aptitud del trabajador para poder gozar de un movimiento escalafonario?

## C A P I T U L O   I V

### DIFERENTES TIPOS DE MOVIMIENTOS ESCALAFONARIOS QUE SE PUEDEN ORIGINAR EN EL SISTEMA LABORAL MEXICANO DESDE EL PUNTO DE VISTA CONTRACTUAL Y LEGAL.

Por qué se dice desde el punto de vista contractual y no se menciona en primer lugar el legal?

Como se pudo ver en el capítulo relativo, el análisis de lo que la ley establece es muy vago, ya que en la actualidad la mayoría de los contratos colectivos están previendo -- esta figura jurídica que es de suma importancia, pero que desgraciadamente no se le ha dado en el sistema mexicano. Por eso a continuación se verán los problemas que originan al momento en que en una empresa determinada tenga que realizar movimientos de esta índole, y cuando el empresario acude a la ley ve que el contrato está hecho de tal manera que se tiene que acatar tal y como lo pactaron en la firma respectiva. - Esto es muy frecuente y desgraciadamente no existe un reglamento o ley que pueda regular esta figura, pero no anacrónicamente sino desde el punto de vista actual, equitativo y justo.

Por qué se habla de tipos de movimientos escalafonarios? Porque desde el punto de vista de la ley un movimien-



to puede nacer en virtud de que haya un puesto vacante en la empresa, pero no contempla que puede ser que haya vacantes de diferente índole, ya sea por un permiso, el que puede ser de tres o cinco días, o por una enfermedad, o por vacaciones, o por comisión sindical, o por fallecimiento del titular (esto más que nada se origina desde el punto de vista contractual). Por estas razones se puede decir que mientras la ley no prevea estas causas, o mejor dicho, no marque los parámetros donde se puede mover la situación contractual, seguirán cometándose una serie de abusos y por más que se quiera reformar la ley nunca podremos tenerla actualizada.

#### 4.1 VACANTE ORIGINADA POR UN PUESTO DE NUEVA CREACION:

Este tipo de vacante está previsto tanto por la ley como por la mayoría de los contratos colectivos, por lo que desde este punto de vista equitativo lo más conveniente sería que el patrón, una vez seleccionado su personal con la anuencia del sindicato, capacite a los dos más aptos con el fin de que, al momento en que esas personas pasaren a ocupar un puesto de planta ya fuese éste automático, puesto que las dos personas reúnen las características necesarias.

En la vida práctica qué sucede? La mayoría de los casos lo prevé la contratación colectiva y como consecuencia para ellos el escalafón es una lista ordinal numérica, o una

erie de nombres con los que por el orden en que se encuen-  
ran podrán ascender. Por lo tanto lo más común es que pa-  
ra que el patrón pueda cubrir una vacante tenga que someter-  
se a capacitar a cinco personas y con ello demostrar al sin-  
dicato que el primero no pudo, y que el segundo tampoco, con  
el fin de que el tercer candidato se quede a ocupar el pues-  
to y como consecuencia los otros dos queden frustrados o des-  
motivados. El patrón tuvo que invertir dinero por la capa-  
citación y el sindicato es el que mejor apoyo económico tuvo,  
ya que para que se originasen todos estos movimientos tuvo -  
que convenir con la empresa, y como resultado ganar alguna -  
cantidad para sus fines sociales, independientemente de que  
pudo ganar algo más el líder al momento de proponer al candi-  
dato. Pero esto es independiente, ya que lo que interesa -  
es qué pasa cuando se está hablando de personal de planta y  
se ve en el caso anterior? Lo que se decía, que va a ser -  
una frustración para el trabajador, ya que tuvo la oportuni-  
dad y no pudo, o sea se está aplicando el criterio del esca-  
lafón ciego y como vemos es perjudicial y peligroso. Esto  
no es mayor problema con el personal eventual, ya que se pue-  
de pasar a otra categoría o departamento y como consecuencia  
ayudarlo. No sería muy distinto que se pudiese dar al tra-  
bajador el siguiente trato; que la ley previera, o los con-  
tratos, que se puede ocupar una planta de nueva creación si

los trabajadores de la categoría inmediata inferior aprueban su examen de aptitudes al puesto. En caso de igualdad se tomará al más viejo, y en caso de igualdad se tomará al que demuestre mayor aptitud al puesto en la práctica. Con esto sería ideal la producción en muchos estados de la república, ya que el trabajador vería por si mismo compensados sus esfuerzos, y como consecuencia lucharía cada vez más por obtener mejores beneficios. Lo más común en el sistema laboral actual es que si hay un puesto de nueva creación el sindicato proporcionará al candidato, y la empresa tendrá la obligación de probar que no sirve. Esto por lo general se conviene a unos tres o cuatro meses con el fin de que se le capacite y se le adiestre, y al vencimiento de este período tendrá un mes de prueba, en el cual si no lo aceptan por lo menos ya tuvo un sostén económico durante cuatro o cinco meses y el patrón perdió no sólo tiempo sino dinero.

#### 4.2 VACANTE ORIGINADA POR UNA RESCISIÓN DE CONTRATO.

Por regla general se lleva a cabo este tipo de movimientos debido a que la persona titular del puesto infringió lo previsto en las causales del artículo 47 de la Ley, por lo que la vacante deberá de cubrirse con la persona inmediata inferior que sea más apta y que tenga mayor antigüedad, esto si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a

todos los del mismo grupo, o sea que la ley aquí apoya todavía a los contrarios a que se lleve un escalafón ciego, ya que si el número uno en ese escalafón reunió las características previstas por la ley, luego entonces el segundo no pondrá tanto interés en la capacitación ya que a él le corresponderá la próxima vacante, o sea, se viene creando un cierto conformismo entre ellos mismos, y como consecuencia un problema interno para el patrón ya que esto puede originar que el trabajador, para poder ocupar la vacante, ponga mucho empeño en su trabajo, y al tener ya la vacante se vuelva el lado opuesto para que así se le liquide con mayor salario. Lo que se puede es que este tipo de movimientos los contemplara la ley desde diferentes puntos de vista, con la finalidad de que ella misma fuera la que marcara los parámetros entre los patrones y los sindicatos. Además al sindicato no le dará mucho gusto que le rescinda la relación de trabajo a un agremiado, ya que esto puede originar que sus líderes empiecen a buscar por otros lados con el fin de compensar dicho acto. Todo esto parece ser que la ley no lo contempla, pues en la actualidad los que parece que siempre se aprovechan de tales lagunas son los sindicatos teniendo un poco olvidados al personal no sindicalizado, la misma ley?

#### 4.3 VACANTE ORIGINADA POR MUERTE DEL TITULAR

Si la ley contemplara en el capítulo de ascenso y es

escalafón este tipo de vacante sería de muchísima ayuda para las partes, porque se podría cubrir dicha vacante en forma definitiva con una rapidez absoluta, pues según los criterios adoptados por diferentes sindicatos para cubrir una vacante tienen que mover a una serie de personas, las que muchas veces aunque no quieren tienen que aceptar, ya que si no tendrán que renunciar a ese derecho y como consecuencia entrar al sistema ciego. Lo que se debería pensar es que se deben de prever estas situaciones con el fin de poder controlar todas la irregularidades. Como caso concreto podemos citar el de una empresa alimenticia: El trabajador "A" muere, por lo que "B" ocupó su puesto; pero "C", que era de otro departamento, pidió su cambio al departamento donde ocurrió la vacante y como consecuencia se originó un descontrol en el movimiento por no contar la empresa con un escalafón departamental, y la objeción del sindicato fue que como era un derecho exclusivo de ellos, podían proporcionar al personal que ellos quisieran en base al criterio escalafonario -- que existía en ese contrato.

A este respecto se puede señalar que sería tan benéfico para el patrón como para el trabajador que se llevase un historial en las dependencias laborales, el cual serviría como de perito en discordia al momento en que se originaran

estos problemas.

4.4 VACANTE ORIGINADA POR LA COBERTURA DE UN PUESTO POR TENER QUE SALIR EL TITULAR DE VACACIONES, PERMISO, ETC.

En este caso de vacante lo más usual es que la empresa maneje tanto trabajadores de planta como eventuales, por lo que un eventual podrá cubrir dicha vacante en forma directa sin tener que elaborar una serie de movimientos de los titulares, aunque hay sindicatos que se atreven, aunque sea -- por un solo día, a llevar a cabo estos movimientos en virtud de manejar un escalafón ciego. El patrón, para evitar que se retrase el trabajo opta por pagar el sobresueldo a la persona afectada en sus derechos con el fin de poder salir con el trabajo, y si se trata de buscar apoyo en la ley, vemos -- que no existe ninguno. Con esto no quiero decir que la ley sea obsoleta, sino anacrónica, ya que las relaciones contractuales en la actualidad tienen una gran fuerza, y por lo tanto están cayendo en el extremo de paternalistas, y como consecuencia a largo plazo se van a contradecir ellas mismas.

Ahora bien, en el caso de personal que sale por vacaciones o por un permiso largo, esta persona debería cubrir la más apta puesto que puede darse el caso de que sea un cargo donde se necesiten ciertas características del candidato

si éste no las tiene solamente va a originar problemas. bien si es una persona en que el titular por temor a que e quiten su puesto no lo capacita, en fin una serie de deta les que se dan en la práctica. Solamente se tiene solu--- ción por medio de negociaciones las cuales benefician al sin icato.

En estos casos la ley deberfa de prever todas estas cosas para que se pudiera tener una solución positiva para - las partes. Veamos el siguiente ejemplo de escalafón ciego: El trabajador "A", que es oficinista activo, fijo, sale de - vacaciones, por lo que su suplente es el oficinista "B"; lue go entonces "C" suple a éste, y "D", que es eventual, supli - rá a "C". Se aclara que todos son plantas, a diferencia de "D", que es eventual. Pero "B" se enferma y entonces "C" - ocupa el puesto de "A", y es aquí donde se tienen problemas de interpretación, ya que a "D" se le respetó su derecho es - calafonario por ser el primer eventual, pero ahora por "C" - tiene que meterse un suplente, el cual lo más lógico sería - "E", que es el segundo eventual, pero no. Lo que hacen es pasar a "D" al puesto de "C" y a "E" al de "D", o sea que -- los líderes sindicales no entienden y la ley no es clara res - pecto a lo que dice, porque desde un punto de vista interpre - tativo, en beneficio del trabajador dicen los líderes que co - mo "D" es el primer eventual a él le corresponde ser el pri - mero siempre, y según mi criterio ahí es donde se lesionan -

los derechos de otros trabajadores, ya que a "D" se le dió - la primera oportunidad, por lo que si ocurren otras vacantes provisionales, entonces debe de venir otro eventual a suplir las, independientemente de que sea mayor o menor salario, -- puesto que lo que se está respetando es su antigüedad y como tal, no por ese simple hecho de ser antiguo significa que -- siempre me van a estar moviendo a todos los puestos, ya que nunca daré oportunidad a otros a desarrollarse.

Desgraciadamente este caso se da muy a menudo en varias empresas en virtud de no tener un apoyo de la ley para ampararse ante estas situaciones, que más que un derecho escalafonario es un abuso de interpretación, y desafortunadamente donde la ley no distingue no debemos distinguir, frase muy acertado que tiene el maestro Baltazar Cabazos.

Se cree que muchos de los problemas que se viven a diario en la empresa moderna, sobre todo aquellas que tienen un sindicato muy viejo y fuerte, con un clausulado muy amplio y paternalista, tienen su origen en esta laguna de la -- ley puesto que son situaciones muy críticas las que llegan a sufrir cuando tienen que remar contra dos corrientes: Una -- que es el paternalismo hacia el trabajador por parte de la Ley Federal del Trabajo, y otra que es el solapar determinadas actuaciones negativas por medio de su contrato colectivo de trabajo, olvidando la ley, en todo momento, al trabajador



no sindicalizado, ya que según ella tiene mucho más que el obrero, cosa que en la actualidad se ve que es a la inversa, y si se sigue siendo paternalista y centralista en las cuestiones de sindicatos, los cuales tienen que estar agremiados "voluntariamente" bajo el mando de una sola persona, lo único que hacen es encarecer la mano de obra y empobrecer a México.

Se mencionan a estos tipos de causales en virtud de que son de los casos que con más frecuencia se dan en el ámbito laboral. Pero así como sufren algunas personas por abusos del estado, así hay empresas que sufren por el superpaternalismo que hay hacia la clase trabajadora.

## C A P I T U L O   V

### LA COMISION MIXTA ESCALAFONARIA O DE ANTIGUEDAD

#### 5.1 SU FUNDAMENTO JURIDICO

El artículo 158 nos dice textualmente: "LOS TRABAJADORES DE PLANTA Y LOS MENCIONADOS EN EL ARTICULO 156 tienen derecho, en cada empresa o establecimiento, a que se determine su antigüedad".

Cómo se integra: Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión y oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante La Junta de Conciliación y Arbitraje.

En el capítulo referente al análisis que se realizó del articulado de la ley, hacfa mención a que en este capítulo se analizarían más a fondo los diferentes problemas a que da lugar este artículo en la vida práctica, ya que es tan amplio que lo que origina es que se deje a las partes que se decida cómo se va a integrar dicha comisión, cómo va actuar,

quiénes van a ser sus representantes, en qué casos inter-  
drá, si se tiene que registrar ante la autoridad competente  
o si solamente se registra en forma interna, etc., o sea, no  
hay una reglamentación a la misma por lo que origina que se  
tengan diferentes criterios al respecto, y como consecuencia  
que haya diversidad de los mismos, y el perjudicado será el  
trabajador, ya que aparentemente se está realizando un traba-  
jo sencillo, pero que a la larga tendrá grandes repercusio-  
nes. A continuación se propondrá una especie de reglamento  
bajo el cual deberían de guiarse los integrantes de la misma  
con el fin de evitar ciertos atropellos hacia los trabajado-  
res o se dieran ciertas concesiones a los mismos por determi-  
nadas circunstancias.

Según lo que nos marca la ley, la comisión se inte-  
gra con personal tanto de la parte sindical como de la patro-  
nal, pero no nos marca en ningún momento, quiénes son, cuán-  
tos son, qué requisitos se necesitan para ser integrante, --  
por cuánto tiempo se va a tener ese cargo, si es renunciabile  
o no, en qué momentos va a actuar, qué poder va a tener en -  
un momento dado ante empresa y sindicato, si es autónoma, o  
si depende de ambas partes, etc. Por eso a continuación -  
veremos la integración que debe de hacerse, en base a la ley,  
y la que debería de hacerse en base a mi criterio.

5.2 COMO SE INTEGRA LA COMISION MIXTA ESCALAFONARIA.

Según la Ley se integra por parte igual de representantes de la empresa y del sindicato, la cual deja mucho que desear ya que aquí, más que integración desde el punto de -- vista legal, es de tipo convencional, o sea al arbitrio de - las partes. Según una reglamentación contractual, la Comisión Mixta Escalafonaria se integrará:

Con igual número de trabajadores y representantes de la empresa, los cuales podrán variar, dependiendo de la unidad a la que se vaya a referir este trabajo. Ambos de común acuerdo elaborarán el cuadro general de antigüedades y - el escalafón para determinar la vía de ascenso, la cual nunca podrá ser restringida por alguna modalidad impuesta por - la empresa. Cualquiera modificación a este cuadro deberá - ser realizado por las partes integrantes y con la aprobación, tanto del representante sindical como del representante de - la empresa, independientemente de las personas que intervinieron en su elaboración. Una vez realizado este trabajo - se firmarán los mismos por ambas partes y se publicarán con el fin de checar si no se realizó alguna cosa mal.

Si analizamos, tanto lo que nos dice la ley como lo que vemos en la cláusula contractual, encontramos que un 85 por ciento es en ventaja del trabajador y un 15 por ciento es a favor del patrón. Independientemente de esto se vuel-

ve a afirmar que está en una forma muy genérica esta reglamentación ya que no se marca requisito alguno o características para la integración de esta figura, tal como decía en el párrafo anterior. Por lo tanto se cree que sería conveniente que se procurara elaborar un reglamento a la misma -- con la finalidad de evitar determinados abusos, ya sea que -- empresa y sindicato estén de acuerdo o que se realicen por -- separado.

Por eso, como se menciona desde el inciso anterior, a continuación se elaborara un proyecto de reglamento que, -- si bien no será el adecuado, por lo menos despertará la idea en el legislador con el fin de que se dé cuenta del problema.

### 5.3 PROYECTO DE REGLAMENTO PARA LA INTEGRACION DE LA COMISION MIXTA ESCALAFONARIA.

Artículo 1: Toda empresa, para que pueda registrar su contrato colectivo de trabajo, deberá de llenar la solicitud C.M.E., a más tardar a los 15 días de que registró éste, con el fin de que dicha solicitud se mencionen los nombres de las personas que la integren,

Artículo 2: Al momento en que dicha forma sea recibida por la autoridad laboral ésta entregará a los interesados una credencial con la que deberán de asistir a un curso, durante 15 días, con el fin de que se les capacite en la ma--

teria, y al término de éste sustentarán un examen. Si lo aprueban se les otorgará una credencial definitiva donde se explique que esa persona está apta para ser miembro de la comisión, no sólo en esa empresa, sino en cualquier otra.

Artículo 3: Las personas que cambien de trabajo deberán de notificarlo solamente por escrito con el fin de que la autoridad laboral realice los cambios en su expediente.

Artículo 4: Los requisitos para ser miembro de la Comisión Mixta ESCALAFONARIA son los siguientes:

Para el caso del representante sindical:

- 1.- No pertenecer en ninguna forma a la mesa directiva actual del sindicato.
- 2.- No haber sido sancionado por la empresa por una causal de artículo 47 y en todo caso que se le haya perdonado por medio de una negociación.
- 3.- Tener una carrera limpia dentro de la empresa, sin ningún reporte grave en su expediente.
- 4.- Tener en la empresa por lo menos tres años de antigüedad.
- 5.- Haber cursado por lo menos la secundaria.
- 6.- Haber aprobado satisfactoriamente el examen a que se refiere el artículo 2 de este reglamento.

Para el caso del representante patronal.

- 1.- No pertenecer en forma alguna a la sociedad de la empresa.

- 2.- Tener en la empresa por lo menos seis meses de antigüedad y haber trabajado en otra por lo menos uno.
- 3.- Contar por lo menos con preparatoria.
- 4.- Ocupar en la empresa un puesto de jefatura por lo menos.
- 5.- Haber aprobado satisfactoriamente el examen del artículo 2 del reglamento.

Artículo 5: Una vez integrada la comisión deberá de fijar anualmente en un acta constitutiva los objetivos a realizar durante el año, la cual también deberá de ser registrada ante las autoridades laborales.

Artículo 6: Cualquier cambio que se haga a lo estipulado en el artículo anterior deberá ser notificado a la autoridad, por escrito, y con la ratificación de dos integrantes, por lo menos, de cada parte.

Artículo 7: Si la empresa o establecimiento trabaja se con personal eventual esta comisión deberá de realizar -- dos escalafones y revisarlos por lo menos dos veces al año.

Artículo 8: El escalafón deberá contener los siguientes datos:

Nombre del trabajador, edad, fecha de ingreso, puesto, alguna promoción que se haya realizado, puesto futuro a ocupar, departamento en que trabaja. Esto para el caso del

escalafón departamental. En el caso del genérico suprimir los requisitos correspondiente al departamento donde trabaja.

Artículo 9: En ningún caso podrá presionarse a alguna de las partes integrantes de esta comisión, sea por el sindicato o por la empresa, ya que de comprobarse ante las autoridades laborales se impondrá al responsable una multa de --- \$ 250,000.00 la cual causa precedente, y en caso de reincidir será por el doble de monto de la primera sanción.

Artículo 10: Para el caso de que se lleguen a crear nuevas plantas, en la empresa o establecimiento, deberá de depositarse ante las autoridades laborales la copia del convenio, debidamente ratificada por las partes, con el fin de que esta dependencia la archive en el expediente respectivo y así tener actualizado todo lo relacionado con ascensos, vacantes y demás movimientos.

Artículo 11: Ascenso es todo movimiento de aumento - de sueldo de las funciones del trabajador en un puesto dado.

Artículo 12: Un movimiento vertical puede causar cambio de departamento mas no de grupo de salario.

Artículo 13: Para el caso de movimientos que no sean mayores de treinta días se elaborará un acta por la comisión con el fin de que se controle que dicho movimiento no es permanente.



4. CUAL ES LA FUNCION DE LA COMISION MIXTA ESCALAFONARIA:

La principal función desde un punto de vista práctico es la de vigilar los intereses de los trabajadores, tanto económicos como de antigüedad, ya que como pudimos ver en el análisis de la ley difícilmente puede existir un control, además de que si el trabajador acude directamente ante la junta a pedir que se le respeten sus derechos escalafonarios entonces, al momento que se resuelva a su favor, que sería un poco tardado por el burocratismo existente, se vería presionado por el sindicato, pues a los sindicatos no les gusta -- que el trabajador se los salte y pida justicia por sí mismo puesto que esta actitud ante terceros les origina desprestigio. Decíamos en el capítulo anterior del proyecto de reglamento, artículo 6, que cualquier cambio al escalafón original debería ser notificado a las autoridades laborales; de esta forma se tendría al tanto la información entre las partes. Entonces la comisión, al funcionar como tal y ver que se está tratando de cometer una injusticia con el trabajador lo indicará a las partes y como consecuencia ella presionará ante las autoridades con el fin de evitarlo.

Independientemente de estas actuaciones, deberían de realizarse en conjunto con la capacitación con el fin de que se analizara cómo se esta impartiendo ésta y así evitar que

por su falta a una persona se le trunque en su vía de ascenso.

Esto claro está que no quiere decir que se apruebe el escalafón ciego, sino que lo mejor es velar por que cada persona esté siendo capacitada para que dentro de ese grupo de categorías pueda salir una de ellas para ocupar el puesto inmediato superior, pero por su propio esfuerzo, no por ser compadre del líder sindical. Además las otras personas de la misma categoría ya no tendrán que volver a concursar para ocupar otra vacante al puesto inmediato superior, puesto que si tuvieron resultados satisfactorios ahí es donde se podrá establecer el orden por el que ascenderían, dependiendo de sus calificaciones, y en caso de igualdad someterse a un nuevo examen, o bien determinar la movilidad del trabajador por capacidad sometiéndolo a éstos a un nuevo examen.

Otro de los puntos claves que podría atacar la comisión en sus actuaciones sería el caso de un trabajador quien al momento de entrar a trabajar a la planta le toca en un área que es de producción y que con el transcurso del tiempo se da cuenta de que su área de interés es el departamento de mantenimiento, lo más lógico es que se sienta a disgusto en su trabajo y como consecuencia no dé el mismo rendimiento, lo que podría solucionarse a través de esta comisión, la que con sólo establecer, además la vía de ascenso común y corriente, un sistema dentro de la misma podría evitar que se lle-

que a puestos topes. Como consecuencia, para que llegara a desocuparse este se necesitaría: que falleciera el titular o que se creara una nueva plaza.

Otro de los papeles en los que intervendría esta comisión sería cuando el trabajador se negara a ser removido, lo que sucede por lo general con gente que no quiere tener mayores responsabilidades. Aquí la renuncia al puesto se realizará por el mismo trabajador, junto con la ratificación de los integrantes de la comisión, lo que se asentará en el escalafón para evitar que a la larga intente subir de categoría y origine problemas a otro trabajador.

## C A P I T U L O   V I

### CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES AL MOMENTO DE REALIZAR UN MOVIMIENTO ESCALAFONARIO.

#### 6.1 DEFINICION DE TABULADOR.

Desde un punto de vista contractual podemos entender por este término los siguientes conceptos:

Lista ordinal determinando los sueldos que para cada categoría y demás funciones y especificaciones, de acuerdo a contrato, rijan en la empresa y que forman parte de él.

Lista ordinal de salarios de cada categoría de los - sobrecargos.

Lista ordinal determinando el salario que para cada puesto o labor rija en el complejo.

Conjunto de categorías, donde a cada una se asigna - una remuneración dentro de las labores a desempeñar por los trabajadores de la empresa.

Como vemos, el tabulador es de gran ayuda para reali-  
zar los movimientos escalafonarios porque nos sirve para de-  
terminar a qué puesto puede ascender el trabajador así como  
el sueldo asignado. Un tabulador, en efecto, es de gran im

ortancia, pues con todas las lagunas que tiene la ley es ---  
aquí donde empresa y sindicato pueden dirimir muchos de sus -  
problemas si es que está debidamente requisitado, con las si-  
guientes características: Nombre, Puesto, Fecha de ingreso a  
la compañía, Fecha de ingreso al departamento, Sueldo y Obser-  
vaciones. Por qué con tantas características? Por el sim-  
ple hecho de que una de las fuentes para la comisión mixta va  
a ser esta serie de datos con los cuales se va a estudiar la  
manera de trazar la línea de ascenso del trabajador para así  
solucionar gran cantidad de problemas cuando hayan de juntar-  
se los integrantes.

Además aquí es donde se puede detectar el por qué de  
algunos trabajadores que se niegan a seguir ascendiendo. Es  
que muchas veces no existe la relación que debiera entre los  
puestos o categorías y el escalafón y como consecuencia el --  
personal no aspira a cambiar de puesto cuando puede ser que -  
pierda dinero y adquiera mayores responsabilidades. Por e--  
jemplo: los obreros que tienen tiempo extra permanente por --  
complemento de jornada y que a veces, o mejor dicho por regla  
general, ganan más que otro con una categoría superior.

## 6.2 COMO SE INTEGRA UN TABULADOR.

Vefamos en el inciso anterior que en un tabulador se

marcaban una serie de características con las que se pueden -  
solucionar problemas, o que en algo ayudarían a la comisión -  
en un momento dado, por lo que a continuación se explicarán -  
la importancia de cada una de ellas:

Nombre: Es obvio porque así se podrá determinar de -  
qué trabajador se trata y debe de ir en primer lugar.

Puesto: Porque así podemos ver cuál es su vía de as-  
censo, o sea, podrá detectar fácilmente el departamento al --  
que pertenece, así como la categoría que tiene.

Fecha de ingreso a la compañía: Se podrá cotejar, --  
junto con el siguiente requisito, la velocidad que ha tenido  
el trabajador al ir ascendiendo.

Fecha de ingreso al departamento: Relacionado con el  
punto anterior. Así se podrá ver cuándo fué su último movi-  
miento y evitar que se obstaculice el ascenso de los demás --  
trabajadores.

Sueldo: Podemos ver cuál es la proporción en que se  
ha ido ayudando el trabajador, pues hay puestos de menor cate-  
goría que ganan más que otros de mayores responsabilidades.

Observaciones: Aquí se puede anotar si la persona pi-  
dió que se le diese una capacitación independiente a sus ho-  
ras de trabajo, o quien haya renunciado a su puesto, lo que -  
podrá saberse fácilmente. Decíamos que quien haya sido capa-  
citado fuera de su horario, puesto que hay personal que tiene  
por sí mismo el deseo de superarse y pide que se le enseñe --

sin obligación ni remuneración alguna, y esto es un buen antecedente del trabajador, lo que nos da a entender que es una persona inquieta, con ganas de superarse, y no un conformista que sólo espera la oportunidad del tiempo para ascender. Teniendo todas estas características se podrá dar una copia del documento a la comisión a efecto de que ésta lo analice y dé su aprobación, independientemente de que haya sido ratificado por la empresa y el sindicato, porque esta ratificación bilateral dé a entender que efectivamente se cumplió con lo convenido cuando se crearon las nuevas plantas; pero la ratificación que haga la comisión mixta escalafonaria dará a entender que se respetaron las reglas del juego y como resultado a cada trabajador se le dió la oportunidad de ascender de acuerdo con sus antecedentes.

### 6.3 PROBLEMATICA DE LOS SOBRESUELDOS.

En principio este tema parece que no va acorde al principal de la tesis por ser más bien un tema administrativo, pero no es así ya que el derecho es una ciencia tan amplia que tiene ingerencia en este tema, independientemente de que, ya sea en forma directa o indirecta, se repercutan mutuamente, motivo por el cual haré una comparación de este tema con el de los ascensos.

Tenemos el caso de que la ley dice que en un princi-

o debe el patrón capacitar a todos sus trabajadores y sal--  
rá seleccionado el que sea más apto y que tenga mayor anti--  
quedad, por lo que, si un trabajador determinado gozó de tal  
derecho, tendrá una remuneración económica superior a los de--  
más; pero si esta persona sale de vacaciones y la suple el --  
trabajador B, que no es apto, entonces la suplirá el trabaja--  
dor C, pero gozando ambos de la prestación extraordinaria que  
tiene el titular del puesto, ya que la ley no especifica cla--  
ramente quién haya reprobado su oportunidad de ascender. Lo  
rebasará el que sigue escalafonariamente, concepto que consi--  
dero erróneo porque no tiene caso el haber aprobado o no el -  
examen, puesto que de un modo u otro el que reprobó gozará --  
por un tiempo determinado de dicha prestación. Aspecto muy  
distinto sería si la ley indicase a quien reprueba en su pri--  
mera capacitación deberá de permitir que los demás que le si--  
guen en forma inmediata inferior tengan derecho a ascender al  
puesto superior inmediato para que por culpa de uno no se fre--  
nen los demás. Así en ningún momento se está lesionando el  
derecho escalafonario puesto que en un principio ya gozó de -  
su preferencia, la que no pudo aprovechar por inepto. Por -  
lo tanto tendrá que esperar su oportunidad para volver a as--  
cender escalafonariamente, o sea que al pasar los demás de su  
departamento, él podrá ejercitar su derecho nuevamente, siem--  
pre y cuando exista una vacante marcada en su vía de ascenso.



Este problema de los sobresueldos no afecta en gran manera al patrón, siendo que es una diferencia mínima, pero si lo afecta en la vida diaria ya que una persona que no recibe lo que se le está pagando encarece la mano de obra y saca de control los estándares fijados en un principio.

Además son peligroso también los sobresueldos porque muchas veces esta sobreprestación la goza personal que no lo está desempeñando, como son los representantes sindicales, a quienes muchas veces los patrones tienen que pagar estas prestaciones por contrato.

Como ejemplo al respecto se considera que puede ser más entendible el concepto que se esta manejando:

En la oficina de una empresa existen cinco personas sindicalizadas que gozan cada una de los derechos que marca tanto la ley como su contrato y son como sigue:

OFICINISTA "A" con un salario de \$850.00

OFICINISTA "B" con un salario de \$800.00

OFICINISTA "C" con un salario de \$800.00 más media hora extra,

OFICINISTA "D" con un salario de \$700.00

OFICINISTA "E" con un salario de \$500.00

La oficinista "C" sale de vacaciones y entonces lo más natural serfa que "D" la supliera, pero como esta persona no es apta, "E" tiene que hacerlo por lo que, en lugar de pagar una sola vez ese sobresueldo o tiempo extra, tendrá que -

pagarse dos veces pues se está lesionando prácticamente los derechos de un trabajador, aspecto que yo considero erróneo, puesto que si a esa persona se le dió capacitación y no tuvo la aptitud suficiente para desempeñar el puesto, el problema va a ser del propio trabajador; pero los representantes sindicales, por quedar bien ante sus agremiados, exponen sus motivos y fundamentos, y como la ley no es clara en este aspecto se tiene que acceder a la idea sindical, con lo que éstos creen que están haciendo un bien hacia el trabajador, siendo al contrario, porque esa persona solamente les ocasionará -- problemas en lo futuro.

Considerando los puntos anteriores se piensa que --- estos problemas sólo se solucionarán si la ley se modifica - en lo que respecta al tema de ascensos, preferencia o anti-- guedad.

#### 6.4 INTERVENCION DE LA COMISION MIXTA ESCALAFONARIA.

Aunque en temas anteriores se ha tratado sobre la im portancia de esta figura, en lo que respecta a este tema se considera que también es de importancia esta intervención, - pues en esta forma podría desaparecer los problemas referen tes a presuntas violaciones de los derechos escalafonarios.- Por lo tanto cabe decir, una vez más, que si se lleva a cabo una reforma a la ley y se tiene una ética profesional, al mo

ento de actuar como miembro de la comisión mixta, los problemas laborables si no desaparecen por lo menos disminuirán en buena cantidad.

C A P I T U L O    V I I

BENEFICIOS DE UN MOVIMIENTO ESCALAFONARIO DESDE DIFERENTES  
PUNTOS DE VISTA.

7.1    DESDE EL PUNTO DE VISTA SOCIAL

Como todos sabemos el hombre es un ser social por naturaleza que al convivir con sus semejantes trata de competir con ellos a fin de sobresalir del conjunto de integrantes de la sociedad y como consecuencia tener mejor forma de vivir. - Este aspecto es de suma importancia ya que esa intensa lucha repercute en el trabajo. Si seguimos en México con un sistema escalafonario ciego y paternalista puesto que solamente podrá ser modificado a petición del sindicato, si es que lo contempla el contrato colectivo de trabajo (aspecto muy discutido en temas anteriores), o por una modificación a la ley, nunca saldremos de país subdesarrollado, a diferencia de que si luchamos por que tanto las leyes como los sistemas que se implanten sean acordes a la época en que vivimos y además tenemos, nosotros mismos, la iniciativa de salir adelante, de un país tortuga llegaremos a ser una máquina con la que difícilmente se pueda competir, pues el mexicano no le falta inteligencia o capacidad, sino que está tan superprotegido, tanto -

or las leyes (algunas) como por el gobierno, que cuesta trabajo motivarlo para que pueda salir de sus vicios, los que muchas veces son positivos pero que si caen en el extremo son negativos, que es lo que estamos viendo en la actualidad.

## 7.2 DESDE EL PUNTO DE VISTA ECONOMICO

Se debe decir que son de verdadera importancia los movimientos escalafonarios porque no solamente benefician al trabajador, sino que si es una persona de principios este beneficio se extenderá hacia sus familiares, y como consecuencia ellos mismos alentarán al trabajador para que siga luchando por tener cada día más. Otro aspecto que es de importancia es que si el movimiento escalafonario se efectuó correctamente las consecuencias que origine van a ser positivas, pues habrá un patrón satisfecho, un sindicato conforme, el trabajador sentirá que se está desarrollando profesionalmente y sus hijos verán el ejemplo y tratarán de imitarlo. Además el padre podrá darles una mejor educación escolar, lo que también tiene importancia puesto que un pueblo sin educación difícilmente logrará superarse ante los demás.

## 7.3 DESDE EL PUNTO DE VISTA CULTURAL.

Aunque este tema parece no tener una gran ingerencia en lo jurídico si se considera adecuado mencionarlo ya que un

trabajador que ve que en su país existe un sistema que lo beneficia, tratará de seguir luchando, a fin de seguir desarrollándose y tener mejores condiciones económicas, con lo que podrá preparar a sus hijos para que logren obtener un título con ello tener un cambio en su vida social, no como la mayoría de los mexicanos que están acostumbrados a tener todo lo que desean, acorde a sus posibilidades, sin mayor esfuerzo, principio este que si ya es peligroso en sí, con una ley que los sobreprotege empeoraran su situación. Por qué puede afectar un movimiento escalafonario el aspecto cultural de un trabajador? Porque para ocupar un nuevo puesto tuvo que ser capacitado, y como para esta capacitación tuvo también que invertir parte de su tiempo libre, como resultado esta persona encontró en esto la causa por la cual, en lugar de perder el tiempo en cosas sin provecho, lo empleó en el estudio, teniendo que documentarse o pedir auxilio a otra persona. Claro está que esto se da en la actualidad, pero en casos muy raros, y si la ley fuera un poco más motivadora y no tan paternalista entonces sí podríamos tener varios casos de esta índole.

#### 7.4 DESDE EL PUNTO DE VISTA SOCIAL-LABORAL.

El ser humano tiende por instinto a satisfacer su ego en diferentes medios, ya sea familiar, social o en el trabajo, por lo que al momento en que una persona se sienta satisfecha

consigo misma porque tuvo la suficiente capacidad para sobresalir ante un grupo de competidores, entonces lo más seguro es que al momento en que esta persona se encuentre ante circunstancias similares volverá a sentir esa motivación que la brilló la otra vez a triunfar y podrá obtener ahora mejores resultados. Esta idea se puede conceptuar como un tanto hipotética, pero ya tenemos un ejemplo con un sistema más o menos similar en el Japón, que es el curso D.A.F. (detección analítica de fallas), con el cual esta nación ha podido salir del subdesarrollo y pasar a formar una potencia, que puede competir al nivel de muchas otras gracias a que su sistema y legislación son idóneos a las necesidades del pueblo y no caen en una superprotección del estado.

Viendo que el derecho de preferencia, antigüedad o de ascenso sí influye en la vida del trabajador desde diferentes puntos de vista, es por eso que debería de reformarse la ley de la materia por ser una de las armas con que México podría salir de sus problemas económicos. Además se podría frenar un poco el abuso por parte de los sindicatos y el paternalismo del que tanto se ha hablado en esta tesis.

## C A P I T U L O   V I I I

### DIFERENTES TIPOS DE ESCALAFON EN EL SISTEMA JURIDICO MEXICANO; VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE CADA UNO DE ELLOS.

#### 8.1 EL ESCALAFON CIEGO.

Este tipo de escalafón es el más perjudicial en la actualidad pues se puede equiparar a una prescripción adquisitiva, o sea que por el simple transcurso del tiempo el trabajador podrá obtener un puesto de mayor renumeración sin tener que luchar por él. Además es peligroso, ya que se debe de estar a la expectativa de los trabajadores, a fin de que si es un obrero-problema se le tenga en "lista negra" y en el momento que se pueda rescindir su contrato de trabajo, sin responsabilidad del patrón.

Además con este tipo de escalafón sólo se aplica para personal sin deseos de superarse, conformista, ya que en la actualidad es necesario que la gente trate de buscar su desarrollo y no que otros (sindicato) lo desarrollen. También es inconveniente este tipo de escalafón porque puede originar corrupción, o sea una especie de venta-plazas y se podría convertir al secretario de trabajo del sindicato, en un vende --



plazas pues en la mayoría de las empresas no existe comisión mixta escalafonaria.

Como ejemplo tenemos el caso del personal eventual - en el que sí se aplica un escalafón con esta característica. Por regla siempre se estará ocupando el personal de menor número, o sea a los primeros cincuenta trabajadores, y los otros restantes difícilmente podrán tener oportunidad de conocer el trabajo para capacitarse, por ejemplo en el caso de una fábrica trabaje con eventuales, si es un escalafón ciego el número uno ocupará siempre las vacantes de mayor repercusión económica, y puede darse el caso de que éste llegue a lesionar los derechos de los demás trabajadores. Además -- también en este tipo de escalafón se pueden originar problemas bastantes serios, ya que sin algún puesto la persona no es apta originará problemas entre el sindicato y la empresa.

Respecto a la obligación de capacitar al personal -- que tiene el patrón, con un tipo de escalafón así difícilmente se podrán cumplir los objetivos, por lo que se está hablando de un hombre-orquesta: el número uno o el dos siempre estarán trabajando, y puede darse el caso de que alguna vez éstos ya estén ocupados y se tenga necesidad de cubrir otros puestos. Por esto es que un escalafón ciego es inoperante en la actualidad.

Otro problema que origina este tipo de escalafón es que se traume el trabajador, pues habrá casos en que haya -- una persona que tenga los conocimientos adecuados, pero la - circunstancia de que es de los de último número no pueda ponerlas en práctica y como consecuencia sólo tendrá dos alternativas: Una que espere el tiempo necesario para que pueda ocupar la vacante, y otra, que busque otro trabajo donde puedan ser reconocidos sus conocimientos. Además este tipo de escalafón ha servido de "escuelita", o sea que el sindicato propone personal de pocos conocimientos, pero como es obligación capacitar al trabajador, entonces si podrá desempeñar - el puesto, después de haber gozado de tal capacitación, mas se está desvirtuando la idea de lo que busca la ley relativa.

Beneficios que representa este escalafón: Desde un punto de vista práctico en la vida laboral actual, ninguno.

Desventajas: Un sinnúmero, las cuales ya están explicada a lo largo de esta tesis, aunque se mencionaran las más sobresalientes:

- 1.- Personal conformista.
- 2.- Frustraciones personales.
- 3.- Pérdidas económicas.
- 4.- Manejos turbios de los representantes sindicales.
- 5.- Darle otro enfoque a la ley de capacitación.

## .2 EL ESCALAFON DIVIDIDO.

Aunque este tipo de escalafón no es muy común en las empresas si tiene cierta aceptación, pues hay puestos, sobre todo en fábricas, que aunque se haya establecido la igualdad del hombre y de la mujer difícilmente podrían ocuparlo las mujeres, dadas las características del mismo, ya sea porque el material es muy pesado, o porque requiere de ciertos conocimientos, como es el caso de los mecánicos, pero estos impedimentos que sí tienen validez es el de la fuerza, que el hombre por naturaleza tiene ciertas características o están más desarrolladas y como resultado la mujer no puede realizar esas labores. Hay empresas que tienen establecida su línea de ascenso en base a la naturaleza de los trabajos, aspecto que se considera sea de bastante utilidad puesto que de este modo se evitarán determinadas pláticas con el sindicato, ya que la misma naturaleza del trabajo se podrá detectar el por qué no lo ocupa una persona del sexo femenino.

Beneficios: Dentro de este tipo de escalafón se pueden encontrar ciertos beneficios como:

- 1.- El trabajador podrá detectar por sí mismo cuál es su vía de ascenso.
- 2.- Se podrá elaborar más fácilmente su programa de capacitación.

- 3.- Podrá fijarse él mismo cuál va a ser su meta a corto, mediano y largo plazo.
- 4.- La comisión mixta escalafonaria podrá determinar más fácilmente cualquier falla en un posible ascenso de los trabajadores.

Perjuicios: El único perjuicio que se puede presentar es el de que una mujer objeto que se esté lesionando lo referente a su igualdad y como consecuencia tener que demostrar su ineptitud, ya que la característica principal de este tipo de escalafón es el dividirlo por sexos.

Como se mencionaba anteriormente, al inicio de este inciso, este escalafón es difícil que se maneje en muchas empresas porque no es muy conocido, pero se piensa que es mejor aplicar este escalafón que el ciego, puesto que en el segundo muchas veces no sabe ni el mismo trabajador si le toca ascender o no. Aparte, este tipo de escalafón debería de ponerse en práctica cuando se tiene un sindicato muy fuerte y que como consecuencia ha ganado puestos a nivel de oficina, pues sería muy difícil que un obrero pudiera ocupar el puesto de un oficinista, así que es mejor prever estas situaciones y no lamentarse después. Se hace la aclaración de que pudiera ser que un trabajador de clase obrera ascendiera a un puesto de oficinista, si tuviera capacidad, pero esto será muy remoto puesto que en México todavía existe mucho analfabetismo.

### 3. EL ESCALAFON DEPARTAMENTAL:

Este tipo de escalafón, es de los más prácticos tomano en cuenta nuestra legislación, ya que se puede lograr un gran adelanto en materia escalafonaria porque su sistema, por propia naturaleza, parece que desconoce al ciego, y como el escalafón ciego es de los menos aconsejables, en este escalafón departamental, bien formado aunado a una comisión mixta bien establecida, se podrían dirimir muchísimos problemas en la vida laboral. Dentro de los tipos de escalafón que se manejan en las empresas éste ha sido el que más margen da para poder solucionar los problemas, sobre todo en el régimen del personal eventual, puesto que desde un principio este personal se va haciendo a la idea de que según el departamento en que trabaje podrá entrar a laborar en firme en la empresa o establecimiento. Además posibilita muchísimo el aspecto de capacitación porque se puede hacer fácilmente su detección de necesidades y así tener un mejor control del trabajador.

#### Beneficios:

- 1.- Permite controlar en todo su campo al personal, ya sea de planta o eventual.
- 2.- Se puede elaborar muy fácilmente la vía de ascenso del propio trabajador.
- 3.- El mismo trabajador puede hacer notar ante la co

misión mixta escalafonaria que se están violando sus derechos.

- 4.- Rompe con el escalafón ciego en forma total.
- 5.- Influye de tal modo en el trabajador que en lugar de que éste sea un conformista se torne de iniciativa y trate de sobresalir en el puesto que ocupa con el fin de obtener mayor capacitación para el puesto inmediato superior, mejorando así su situación económica.
- 6.- Permite a la comisión mixta escalafonaria dar un enfoque más claro de los movimientos en un momento determinado.

Perjuicios: Por lo poco explotado que está este sistema difícilmente se concocen sus perjuicios, pero es posible que sí se podría tener uno, en especial hacia los líderes charrros y sería el terminar en un gran porcentaje con la corrupción dentro del sindicalismo en México, ya que aquí el líder no podrá objetar: "mira compañero, gracias a que yo intervine en las pláticas al respecto, tú pudiste ocupar un puesto de mayor remuneración, por lo que deberías de agradecerme y así la próxima vez que llegue a presentarse una nueva vacante me acuerdo yo de tí".

Desgraciadamente, aunque parece esto un poco chusco - si vemos lo práctico del sistema laboral mexicano podremos de

lucir muchísimas cosas que en la ley solamente son letra mueta, ya que en la práctica se originan muchas desviaciones que, como ésta, en lugar de constructivas son destructivas.

CONCLUSIONES :

Primera: Considero que dentro de la vida laboral actual es de suma importancia una reforma del Capítulo IV de la ley, pues en materia escalafonaria parece que el tiempo ha quedado estancado en la misma, y los contratos colectivos son los que han sacado provecho. Por esto es que veo la necesidad de que la ley marque los parámetros dentro de los cuales se regule esta situación, por que estamos cayendo en un extremo y como tal, es de peligro, ya que lo que está originando así la ley es crear gente conformista y mediocre y como resultado se está empobreciendo al país. Desde un punto de vista paternalista creo que la ley sí esté bien fundamentada y que el objetivo que busca es positivo, pero ya viéndolo desde un punto de vista práctico lo único que está haciendo es que los trabajadores se aprovechen de esta situación y provoquen conflictos en un momento determinado con el fin de que se les indemnice de acuerdo a su contrato, lo cual es superior a lo establecido por la ley y por tanto el objetivo que se buscaba queda totalmente perdido. Además en la actualidad, como digo anteriormente, casi todos los contratos colectivos contemplan este tema, motivo por el cual debería de estudiarse el modo de actualizar la ley.



Segunda: Otro punto que también veo que es de urgencia estudiar es el referente al tipo de escalafón que se contempla en la ley, ya que un escalafón ciego es de gran peligro desde el momento en que no sólo afecta a la empresa, sino que a la larga también al trabajador y a sus compañeros, originando también un tortuguismo al momento en que se quiere ascender, puesto que hay que esperar a que determinados trabajadores, que son más antiguos, vean si pueden o no con el puesto vacante. Creo que sería de justicia el que se hiciera un estudio comparando la situación legal actual y la contractual con el fin de que se fijase la media, dentro de la cual se establecería los nuevos lineamientos legales. Además este tema, como ya se indico varias veces, es por demás importante ya que aquí se ve qué tipo de trabajadores -- tiene una empresa o establecimiento y por lo tanto puede prever los conflictos que se puedan presentar a futuro, puesto que el trabajador mediocre que adquiere un puesto superior -- por una prescripción adquisitiva, que es lo que prevé la ley, lo más seguro es que a lo largo del tiempo ocasione serios enfrentamientos entre empresa y sindicato. También considero importante mencionar el por qué aquí sólo me refiero al trabajador perteneciente a una organización sindical y no al no sindicalizado, y es porque cuando se tiene un ascenso a -

nivel de no sindicalizado por regla general no hay problemas con los demás trabajadores, puesto que se tomo como fundamento el desarrollo que ha tenido el trabajador en su empresa. Por tanto él solo se fija su vía de ascenso, a diferencia de que en el sindicalizado el sistema actual no le permite realizar este tipo de objetivos, ya que la misma ley es la que lo obstaculiza puesto que lo reglamentado en la misma es ana crónico.

Tercera: Otro aspecto negativo de la ley, y al cual también hago mención, es lo referente a cómo debe de capacitar el patrón, puesto que es gravoso en la actualidad establecer un sistema de capacitación en base a la antigüedad -- que tenga el trabajador. Si la ley previese un sistema con el cual se pudiera realizar una especie de selección de los trabajadores a capacitar, creo que difícilmente habría traba jadores mediocres y conformistas, puesto que ellos mismos ve rían el modo de superarse y como consecuencia ascender en -- una forma más rápida, ya que de este modo podrían obtener me jores beneficios económicos.

Cuarta: Respecto a los tipos de movimiento que debería de prever la ley, una vez modificada, creo que también es importante esta reforma puesto que así se podría capaci tar al personal en base a conocimientos adquiridos en su --- puesto, y como resultado se tendría mejores trabajadores.

Quinta Una de las más importantes lagunas que yo estimo que existen en la ley actual es referente a la comisión mixta escalafonaria, puesto que como está actualmente en la ley solamente queda sujeto a la interpretación de las partes, y como el ser humano interpreta las cosas a su conveniencia, lo que se origina con esto es un conflicto entre las partes, que en lugar de dar rapidez a los asuntos solamente los complica. Por eso es que hago un proyecto de reglamento a la misma comisión con el fin de que por ley, y no por contratación colectiva, se fijen los parámetros dentro de los cuales va a funcionar. Dentro de este tema hago mención también a lo peligroso que es que representantes directos de la empresa o del sindicato formen parte de ella, ya que es difícil ser juez y parte al mismo tiempo.

Sexta: Además, una vez reglamentada esta comisión, se podrá darle el apoyo necesario, por vía de la ley, para que las partes integrantes, ya sea sindicato o empresa, no hagan malos manejos en sus relaciones con los trabajadores, puesto que deberán de dar parte de sus actuaciones a la autoridad correspondiente. De esta forma se evitará en gran parte que haya gente corrupta dentro de sus integrantes y por lo tanto los movimientos escalafonarios se realizarán con el profesionalismo y la ética necesarios.

Séptima: Puedo decir que mientras no se considere, este tema de ascenso, en una forma correcta dentro de la ley y no se frenen los abusos, tanto de empresarios (que son tantos), como de los sindicatos, los que por regla general son los que más los cometen (por contemplar dentro de los contratos que es este un derecho exclusivo de ellos), no se podrá progresar en un país como México, ya que en la mayoría de los casos sólo se está protegiendo, en una forma fantasma, al trabajador, aunque más que protección, en la actualidad es solapar, por parte de la ley y de los contratos colectivos, las ineptitudes de unos trabajadores, que no solamente afectan a una empresa sino que en forma indirecta también a la economía del país.

Por lo tanto este tema debería tomarse más en cuenta por el legislador a fin de frenar, en cierta forma, una serie de atropellos ahora amparados por la ley.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

I OBRAS DE DOCTRINA:

- 1.- ARAIZA LUIS.- HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO MEXICANO MEXICO 1975.
- 2.- BLANCO MOHENO ROBERTO.- CRONICA DE LA REVOLUCION MEXICANA TOMO III.- EDITORIAL DIANA.- MEXICO 1975.
- 3.- COMPENDIO DE DERECHO LABORAL.- TOMO I BUENOS AIRES ARGENTINA. 1965.
- 4.- DE BUEN LOZANO NESTOR.- DERECHO DEL TRABAJO EDITORIAL PORRUA.- TOMO II.- MEXICO 1979.
- 5.- DE LA CUEVA MARIO.- EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO EDITORIAL PORRUA.- MEXICO 1977.
- 6.- DE PINA RAFAEL.- DICCIONARIO DE DERECHO EDITORIAL PORRUA.- MEXICO 1977.
- 7.- GELLERMAN W. SAUL.- LA ADMINISTRACION DE LAS RELACIONES HUMANAS EN EL AMBITO LABORAL.- EDITORIAL CONTINENTAL S.A. MEXICO 1973.
- 8.- GUZMAN VALDIVIA ISSAC.- REFLEXIONES SOBRE LA ADMINISTRACION DE LAS EMPRESAS.- EDITORIAL REVERTE MEXICANA S.A..- 2a. EDICION.- MEXICO 1965.

- 9.- MARGADANT S. GUILLERMO F..- DERECHO ROMANO  
EDITORIAL ESFINGE S.A.- 6° EDICION.- MEXICO 1975
- 10.-MC. GREGOR DOUGLAS.- EL ASPECTO HUMANO DE LAS EMPRESAS  
EDITORIAL DIANA.- MEXICO 1969.
- 11.-PETIT EUGENE.- TRATATO ELEMENTAL DE DERECHO ROMANO  
EDITORIAL NACIONAL.- MEXICO 1971.
- 12.-POZZO JUAN D..- DERECHO DEL TRABAJO  
ARGENTINA 1948.
- 13.-PUIGBERT ALBERTO.- MANUAL DE RELACIONES HUMANAS.- SU A-  
PLICACION EN EL AMBITO LABORAL.- EDITORIAL AGUILAR  
MEXICO 1969.- 2a. EDICION.
- 14.-TAPIA ARANDA ENRIQUE.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO  
EDITORIAL PORRUA.- 6° EDICION 1968.
- 15.-JERRY GEORGE R.- PRINCIPIOS DE ADMINISTRACION MEXICO  
COMPANIA EDITORIAL CONTINENTAL S.A...- 1963.
- 16.-TRUEBA URBINA ALBERTO.- NUEVO DERECHO DEL TRABAJO  
EDITORIAL PORRUA.- MEXICO 1980.
- 17.-TRUEBA URBINA ALBERTO.- EL NUEVO ARTICULO 123  
EDITORIAL PORRUA.- MEXICO 1976.- 2a. EDICION.
- 18.-TRUEBA URBINA ALBERTO.- DICCIONARIO DE DERECHO OBRERO  
EDITORIAL PORRUA.- 2a. EDICION.- 1941.
- 19.-TRUEBA URBINA ALBERTO.- NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO DEL  
TRABAJO Y NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.- EDITORIAL PORRUA  
MEXICO 1975.

- 20.- PEREZ OLIVERA RODRIGO.- CURSO: APUNTES DE LA FORMACION DE SUPERVISORES, SESION #8 TEMA: FACTORES MACROSOCIALES QUE INFLUYEN O CONDICIONAN LA ESTRUCTURA LABORAL DE LAS EMPRESAS 1981.

## II LEGISLACION VIGENTE.

- 1.- CONSTITUCION POLITICA MEXICANA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.- EDITORIAL PORRUA.- MEXICO 1981.
- 2.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- TEMATIZADA Y SINTETIZADA EDITORIAL TRILLAS.- DECIMA EDICION.- MEXICO 1981.- CABAZOS FLORES BALTAZAR.
- 3.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- TRUEBA URBINA ALBERTO. TRUEBA URBINA JORGE.- EDITORIAL PORRUA.- TREINTA Y NUEVE AVA EDICION.- MEXICO 1979.

## III ENCICLOPEDIAS.

- 1.- DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ABREVIADO  
SEXTA EDICION.- ESPASA CALPE S.A., - MADRID 1955.
- 2.- ENCICLOPEDIA AUTODIDACTICA GUILLET  
NUEVA EDICION.- BUENOS AIRES.- LIMA.- MEXICO.
- 3.- NUEVA ENCICLOPEDIA TEMATICA  
EDITORIAL RICHARDS S.A. - PANAMA.

IV OTRAS FUENTES.

CONTRATOS COLECTIVOS DE LAS SIGUIENTES EMPRESAS:

- |     |                    |                                                   |
|-----|--------------------|---------------------------------------------------|
| 1.- | CONTRATO COLECTIVO | CELANESE MEXICANA S.A.<br>(COMPLEJO TOLUCA)       |
| 2.- | CONTRATO COLECTIVO | COMPANIA NESTLE S.A.                              |
| 3.- | CONTRATO COLECTIVO | MEXICANA DE AVIACION<br>(SECCION SOBRECARGOS)     |
| 4.- | CONTRATO COLECTIVO | MEXICANA DE AVIACION<br>(SECCION PILOTOS)         |
| 5.- | CONTRATO COLECTIVO | MEXICANA DE AVIACION<br>(SECCION PERSONAL TIERRA) |
| 6.- | CONTRATO COLECTIVO | MAHUIXTLAN<br>(INGENIO AZUCARERO)                 |
| 7.- | CONTRATO COLECTIVO | D.M. NACIONAL S.A.                                |
| 8.- | CONTRATO COLECTIVO | INDUSTRIAS RUIZ GALINDO S.A.                      |
| 9.- | CONTRATO COLECTIVO | GRUPO P.E.A.S.A.                                  |