

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGUEDAD Y
ASCENSO EN LA NUEVA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO

T E S I S

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a:

CESAR ARAMBURO ROSAS

México, D. F.

1970



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

IN MEMORIAM
A mi padre

Sr. CARLOS S. ARAMBURO M.

Con profunda veneración y recuerdo

A mi madre

SRA. ANA MA. ROSAS VDA. DE ARAMBURO

Continente excelso de abnegación

A mis hermanos

CARLOS
LUCIA
HECTOR
ANA MARIA
ALICIA MIREYRA, Y
JORGE LUIS

Con filial cariño

A todos mis familiares

AL C. LIC. HUGO CERVANTES DEL RIO

Con admiración y reconocimiento
pleno, por su obra realizada en
mi entidad, Baja California Sur
Mi más elevado respeto

A mis amigos y compañeros

AL DR. ALBERTO TRUEBA URBINA

Con admiración intelectual

Al Maestro Lic. Leonardo Graham F.

Con sincero agradecimiento por sus
orientaciones y consejos en la
elaboración de este trabajo

Al excelente y dilecto compañero de carrera

FELIX TONELLA LUKEN,

con reiterado afecto

A todas aquellas personas
que me alentaron durante
mi vida de estudiante

AL H. JURADO PROFESIONAL

C O N T E N I D O

| | Página. |
|--|---------|
| I N T R O D U C C I O N..... | 1 |
| C A P I T U L O I | 7 |
| LA ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SUS EMPLEOS DEFINICION CONCEPTO MODALIDADES CONTRATO POR TIEMPO INDEFINIDO EXCEPCIONES: CONTRATO POR TIEMPO FIJO, CONTRATO PARA OBRA TERMINADA CONTRATO POR TEMPORADA INVERSION DE CAPITAL DETERMINADO (Artículo 4o. Ley Fed. del Trabajo de 1931 y artículo 38 de la Nueva Ley Federal del Trabajo) JUSTIFICACION SISTEMA MEXICANO | |
| C A P I T U L O II | 32 |
| ANTIGUEDAD SU NATURALEZA JURIDICA SU CONCEPTO MOMENTO EN QUE SE INICIA LA ANTIGUEDAD Y SU COMPUTO ANTIGUEDAD CONVENCIONAL DIVERSOS TIPOS DE ANTIGUEDAD EL REGIMEN JURIDICO DE LA ANTIGUEDAD EN RELACION AL TRABAJO EFECTIVO SUSPENSION E INTERRUPCION DE LA ANTIGUE- DAD CASOS PARTICULARES ESCALAFON SU DEFINICION NATURALEZA JURIDICA LA PROMOCION Y EL ESCALAFON EL ESCALAFON EN LOS TRABAJADORES AL SER- VICIO DEL ESTADO | |

| | | |
|---|-----|-----|
| C A P I T U L O | III | 69 |
| ASCENSO | | |
| NATURALEZA JURIDICA | | |
| SU CONCEPTO | | |
| ASCENSO POR ANTIGUEDAD | | |
| EN PRO DE LA ANTIGUEDAD | | |
| EN CONTRA DE LA ANTIGUEDAD | | |
| ASCENSO POR CAPACIDAD | | |
| INICIATIVA Y ESTIMULO A LOS TRABAJADORES | | |
| REGLAMENTACION "DERECHOS DE PREFERENCIA, | | |
| ANTIGUEDAD Y ASCENSO" | | |
| | | |
| C A P I T U L O | IV | 86 |
| DERECHOS DE PREFERENCIA | | |
| NATURALEZA JURIDICA | | |
| SU CONTENIDO | | |
| IGUALDAD DE CIRCUNSTANCIAS | | |
| ELEMENTOS: PREFERENCIA | | |
| IGUALDAD DE CIRCUNSTANCIAS | | |
| SERVICIOS SATISFACTORIOS | | |
| ANTIGUEDAD | | |
| MEXICANOS | | |
| SINDICALIZADOS | | |
| | | |
| C A P I T U L O | V | 99 |
| REGLAMENTACION DERECHOS DE PREFERENCIA, | | |
| ANTIGUEDAD Y ASCENSO EN LA LEY FEDE- | | |
| RAL DEL TRABAJO DE 1931. | | |
| REGLAMENTACION DERECHOS DE PREFERENCIA, | | |
| ANTIGUEDAD Y ASCENSOS EN LA NUEVA -- | | |
| LEY FEDERAL DEL TRABAJO. | | |
| REPERCUSIONES Y CONSECUENCIAS DE LA NUEVA | | |
| LEY FEDERAL EN MATERIA DE DERECHOS DE | | |
| PREFERENCIA. | | |
| EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA NUEVA LEY. | | |
| | | |
| A P E N D I C E | | 112 |
| EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA NUEVA LEY | | |
| FEDERAL DEL TRABAJO. | | |
| JURISPRUDENCIA SUSTENTADA POR LA SUPREMA | | |
| CORTE DE JUSTICIA, EN MATERIA DE DERE- | | |
| CHOS DE PREFERENCIA, ANTIGUEDAD, ASCEN- | | |
| SOS Y ESCALAFON, DE ACUERDO CON LA LE- | | |
| GISLACION DE 1931, Y LA ACTUAL LEY DE | | |
| LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO | | |

ADVERTENCIA

Estos renglones que constituyen la nota introductoria al trabajo que presento, para cubrir uno de los más importantes requisitos en la obtención del grado universitario que pretendo obtener, me obliga en primer término a rendir testimonio de gratitud a todos y cada uno de los maestros que han contribuido a mi formación moral, espiritual e intelectual como estudiante de la ciencia jurídica.

Las motivaciones que me han impulsado a abordar el Derecho Laboral, no han sido improvisadas, sino que han nacido de la pasión que ha despertado en mí, el estudio de las teorías sostenidas por diversos tratadistas de esta importantísima rama del conocimiento jurídico, así como de la observación del cada vez más notable crecimiento de las actividades en el campo obrero patronal.

Convencido del primerísimo, preponderante lugar, que México ocupa en relación a otros países, en el avanzado camino que ha recorrido en la regulación de las instituciones sociales, en-

la protección justiciera hecha a favor de las clases económica--
mente débiles, han despertado en mi conciencia, la inquietud de
llegar a estudiar y conocer más y mejor el Derecho Laboral, que-
como Derecho Social que es, será sin duda interesante en grado -
sumo. De lo anterior expuesto, y sin desviarme de esta meta que
hoy me propongo, creo que de llegar a realizarse, habré alcanza-
do en vida la enorme satisfacción de compenetrarme en el naci---
miento, alcance y efectos de las normas e instituciones que rige
la más importante de las actividades humanas: el trabajo.

No podría dejar de mencionar la honda emoción, la profunda
simpatía y la sincera admiración, que se ha producido para --
siempre en mi memoria, de la lectura y conocimiento hecho del día
rio de los debates del Constituyente. del 17, en que se recogen-
las iniciativas, las palabras, el espíritu mismo, de los que en-
esas históricas sesiones legislativas se produjeron, gracias al-
talento de hombres como José Natividad Macías, Pastor Rouaix, --
Víctor E. Góngora, Luis Manuel Rojas, Gral. Heriberto Jara, etc.
por no citar sino unos cuantos, y que unos desprovistos del ropaje
del conocimientos jurídico, pero con la profunda convicción y
la arraigada idea de que la protección y el respeto a los hom --
bres pertenecientes a la clase trabajadora era y es lo primero.

Las voces de esos legisladores que intervinieron en la -

discusión y aprobación de los principios constitucionales enmarcados dentro del artículo 123 de nuestra Carta Magna, encuentran eco magnífico en los estudiosos del Derecho Laboral.

Indudablemente que nuestra obligación primera, como seguidores de la doctrina social implantada en ese histórico Congreso de 1917, es rendir permanente homenaje a quienes sentaron bases para un constante mejoramiento y reivindicación de la clase laborante de nuestro país.

Pienso, que la Constitución que hoy nos rige, y en especial el precepto que regula el Derecho del Trabajo (artículo 123) cuyo espíritu ha sido recogido y estudiado por legislaciones de otros países, no pudo tener mejores exponentes, y en un clima de absoluto respeto a creencias y personales opiniones, nació en Querétaro como cuna privilegiada, la Inmaculada Doctrina Social, que tutela y protege a los obreros, jornalesros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, a todo aquel que presta un trabajo.

Ofrezco al H. Jurado Profesional, el presente trabajo, como síntesis de los modestos esfuerzos realizados para la obtención de la Licenciatura en Derecho.

El estudio que realizo sobre el tema que abordo, ha pro-

ducido como fruto personal una constante inquietud: la supera--
ción como principio, la satisfaccíón como recompensa.

INTRODUCCION

Hasta antes de la Constitución que actualmente nos rige, las relaciones entre los trabajadores y los patrones estuvieron reglamentados por el Código Civil, cuyas normas de Derecho Privado, y el concepto que tenía del Trabajo, obviamente no pudieron satisfacer las legítimas aspiraciones de la clase trabajadora. - Se hacia necesario pues, que fuera un ordenamiento con disposiciones de Derecho Público, irrenunciables por su propia naturaleza, el que regulara las relaciones obrero-patronales traduciéndolas en ley.

El Artículo 123 Constitucional, en su texto original, -- concedia tanto al Congreso de la Unión como a las Legislaturas de los Estados, la facultad de expedir leyes sobre el trabajo, - fundadas en las bases que el propio precepto constitucional estableció.

Fue en el año de 1929 en que por iniciativa del presidente Portes Gil, de 24 de julio de 1929 y aprobado por la mayoría de ambas cámaras, fue reformado el preámbulo de dicho artículo - para que la facultad de expedir leyes de carácter laboral fuera

exclusiva del Congreso de la Unión, habiéndose modificado igualmente la fracción X del artículo 73 que reglamente las facultades del Congreso de la Unión en forma específica a fin de concedérsela para "expedir leyes del trabajo y reglamentarias del artículo 123 de la propia ley" y así hacer concordar ambas disposiciones.

Como obligada consecuencia de las reformas mencionadas, el Congreso de la Unión expidió la Ley Federal del Trabajo, que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación del 28 de agosto de 1931, quedando abrogadas por disposición de su artículo decimocuarto transitorio, todas las leyes y decretos dados en materia de trabajo por las Legislaturas de los Estados.

Independientemente de las reformas que desde su expedición sufrió la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, su vigencia se prolongó a lo largo de 39 años, y es inconcuso que, como se afirma en la Exposición de Motivos de la Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, "Nuestra realidad social y económica es muy distinta en la actualidad de la que contempló la Ley de 1931, en aquel año se esbozaba apenas el principio de una era de crecimiento y progreso, en tanto que, en nuestros días el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales, han determinado una-

problemática nueva que exige una legislación que, al igual que - su antecesora, constituya un paso más para ayudar al progreso de la nación y para asegurar al trabajo una participación justa en los beneficios de la economía."

EL ARTICULO 123, LA CUSPIDE

La idea de la justicia social está viva en todas las disposiciones de la Nueva Ley, pero encuentra expresiones magnífi--cas en algunos de los preceptos que es necesario destacar. Así, por ejemplo, el artículo 17 recoge las enseñanzas de la doctrina universal y los principios que se desprenden *de la jurisperden--cia sustentada por nuestros tribunales y de la experiencia de --nuestras instituciones, para determinar cuáles son las fuentes - que deben seguir como guía y como base para resolver los proble--mas y controversias del trabajo. En la cúspide de esas fuentes - se encuentra el Artículo 123, como norma fundamental, pues consti--tuye la expresión soberana del pueblo de México expresada en la - Asamblea Constituyente de Querétaro. Inmediatamente después, y - en cumplimiento de lo que dispone el artículo 135 de la Constitu--ción, la Ley del Trabajo y sus reglamentos, así como los tratados internacionales celebrados por el Gobierno de la República y rati--ficados por la Cámara de Senadores.

Para llenar las posibles lagunas existentes en la Constitución, en la Ley y en sus reglamentos, así como los Tratados Internacionales, la parte segunda del artículo señala los caminos que deben seguir la jurisprudencia y los intérpretes; en primer lugar se considerarán los principios e ideas generales que forman la esencia del artículo 123, de la ley, de los tratados internacionales; después, y en armonía con el artículo 14 de la Constitución, los principios generales de derecho que son las ideas y normas que inspiran el orden constitucional proclamado en la Constitución de 1917 y del que forma parte principal los principios de Justicia Social del artículo 123; finalmente deberán considerarse la jurisprudencia, la costumbre, y en última instancia, actuarán las Juntas de Conciliación y Arbitraje con el criterio de que la equidad, en los conflictos laborales es la justicia del caso concreto y la que otorga valor y fuerza a las resoluciones de los órganos decisorios y a las transacciones de las partes en las hipótesis en que sea esa la forma en que se terminó la controversia.

El artículo 17, de la Nueva Ley Federal del Trabajo dispone: "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales del dere-

cho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad."

El maestro Trueba Urbina, hace el siguiente comentario a propósito del precepto que antecede y por considerarlo de importancia, nos parece interesante citarlo, dice: "Resume el viejo - texto del artículo 16 de la Ley de 1931, con especificación de - nuevas fuentes de Derecho del Trabajo sustantivo y procesal; pero los nuevos conceptos que a su vez constituyen nuevas fuentes de derecho, requieren precisar su sentido y alcance. ¿Cuáles son -- los principios generales de justicia social?. La justicia so--- cial según se deriva de la iniciativa de esta Ley, se concreta a la protección, tutela y mejoramiento de las condiciones económi-- cas de los trabajadores, a fin de que éstos puedan compartir los beneficios de las riquezas naturales, de la civilización y de la cultura; pero este concepto de justicia social del legislador or-- dinario es restringido, pues no se ajusta al ideario del artícu- lo 123 Constitucional que impone como parte de la justicia so--- cial, la reivindicación de los derechos del proletariado.

Por lo que respecta a la equidad, ésta siempre debe in-- terpretarse de acuerdo con la idea aristotélica: superar a la -- justicia y mejorar a la justicia, y si se mejora a la justicia,-

sin duda que ahí encontraremos un principio reivindicatorio en - favor del proletariado, que confirma la teoría jurídica del artículo 123 de la Constitución.

Destacamos en cuanto a su trascendencia la supresión del Derecho común como fuente supletoria del derecho sustantivo y -- procesal del trabajo. En consecuencia, no son aplicables las le yes civiles o mercantiles ni los códicos procesales civiles, federal o locales, en razón de la autonomía de la legislación laboral".¹

¹TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE. Nueva Ley Federal del Trabajo, Edit. Porrúa. México, 1970. Comentario al Artículo 17. Pag. 25.

CAPITULO I

LA ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SUS
EMPLEOS

DEFINICION

CONCEPTO

MODALIDADES

CONTRATO POR TIEMPO INDEFINIDO

EXCEPCIONES: CONTRATO POR TIEMPO FIJO,

CONTRATO PARA OBRA TERMINADA

CONTRATO POR TEMPORADA

INVERSION DE CAPITAL DETERMINADO

(Artículo 4o Ley Fed. del Trabajo de 1931
y artículo 38 de la Nueva Ley Federal del
Trabajo).

JUSTIFICACION SISTEMA MEXICANO

DEFINICION

Define Bonhome la estabilidad en el empleo como: "un derecho que se incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la preocupación del Estado por el mantenimiento del contrato de trabajo, siempre que el trabajador no haya dado causa para la respectiva denuncia o cuando una causa prevista por la Ley no determine la transformación de la garantía en beneficio."²

Para Barassi, la estabilidad de los trabajadores en sus empleos se trata de una permanencia jurídicamente garantizada de tal manera que "la estabilidad implica el tratamiento jurídico especial que se dá a quien se encuentra en determinadas condiciones; es decir, a quien revista la calidad de permanente."³

CONCEPTO

"La estabilidad en sentido propio, consiste en un derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral (o sea en el caso de existir jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho término, sino por --

²BONHOME. Citado por G. Cabanellas. Contrato de Trabajo parte general Vol. III Pag. 154

³LUDOVICCO BARASSI. Tratado de Derecho del Trabajo. T. II. Pag. 226

causas taxativamente determinadas.

Desde el punto de vista jurídico el contrato de trabajo con derecho a la estabilidad se presenta, pues, como un contrato por tiempo determinado, en el cual el término coincide con el momento en que el trabajador logra la edad prevista para adquirir el derecho a la jubilación o pensión o la fijada por el ordenamiento general o especial, como límite para su prestación laboral."⁴

Según Cammeo, la estabilidad constituye "el caso límite del nombramiento por tiempo determinado representado por la duración de la vida del empleado y siendo éste por un término cierto o incierto, y, agrega el citado autor, que en esto consiste la diferencia con el contrato a plazo donde hay siempre un término cierto y determinado.

"El concepto de la estabilidad tiene su importancia no sólo por cuanto protege al trabajador contra los actos abusivos del empresario, sino en relación con una política generalizada de darle al trabajador un empleo que le permita lograr, después de un lapso de prestación de servicios, determinados beneficios que se derivan de un sistema de seguros sociales que se extien--

⁴DEVEALI L. MARIO. Lineamientos de Derecho del Trabajo. Pag. --
315

den hasta las pensiones a la vejez y que encuentran en las jubilaciones su máxima expresión."⁵

En el Derecho Administrativo la estabilidad se distingue de la inamovilidad, porque la primera se refiere solamente al empleo y escalafon, mientras que la segunda reservada por lo general a algunos altos funcionarios del poder judicial, comprende -- también el lugar donde se ejerce.

En el Derecho Privado, puede distinguirse la estabilidad en sentido genérico, que importa exclusivamente el derecho a la conservación del empleo, de la estabilidad funcional que comprende aún el derecho a la conservación de la función y que se aproxima mucho, aparte de las distintas razones que la determinan, a la inamovilidad de los funcionarios públicos.⁶

En México proclamamos solemnemente el derecho a la estabilidad, como una de las conquistas revolucionarias y legítimas que ha alcanzado en nuestro país la clase trabajadora.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 123 - dispone: "Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho a su elección,

⁵FREKING SALAS. Tratamiento del Contrato Individual del Trabajo en Bolivia. Algunos problemas técnicos. Pag. 537.

⁶CABANELLAS GUILLERMO. Ob. Cit. Pag. 315

a que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá -- además derecho, cualquiera que sea la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje."

La Nueva Ley Federal del Trabajo estatuye en su artículo-48: El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo -- que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho, además cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta -- que se cumplimente el laudo."

La Suprema Corte de Justicia ha declarado: Que si el trabajador usando de dicha facultad pide su reinstalación al trabajo y su patrón se niega a cumplirla "puesto que dicha reinstalación es una obligación de hacer y que la ejecución forzosa de ésta es imposible, su incumplimiento se resuelve en el pago de la indemnización antes indicada."⁷

⁷SUPREMA CORTE DE JUSTICIA. Resolución de la IV Sala. Febrero 25 de 1941.

Como es de notarse, el derecho que comentamos a la estabilidad, se convierte de esta manera en el derecho a una indemnización fija, la cual es en nuestra legislación y aún en jurisprudencia de nuestro más alto tribunal, definitivamente aceptada, - cambiando el criterio del Constituyente de 1917.

MODALIDADES

Existen dos modalidades fundamentales en la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, y son:

La permanencia, presistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo.

La existencia de una causa razonable para su disolución.

En cuanto a la primera parte de estas modalidades apuntadas son de considerarse como la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores en su empleo.

Respecto de la segunda, es de considerarse como la seguridad o garantía que tiene el trabajador a su favor para permanecer en sus empleos.

Si la segunda de las modalidades llegara a faltar, o sea la seguridad, la estabilidad de los trabajadores en sus empleos representaría en un régimen de seguridad jurídica y social, como

es el nuestro, un desequilibrio en las relaciones laborales, y - una flagrante violación a esta garantía de la estabilidad. Hon- do respeto debe inspirar esta garantía, pues es uno de los pila- res y cimientos para la conservación del empleo, que representa- en última instancia la subsistencia del trabajador y de los su- yos.

Es de imaginarse que triste sería que un trabajador des- pués de haber entregado enorme parte de su vida, en las activida- des de una empresa, se vea por causas injustas e imputables al - patrón, a iniciar, después de un despido, nuevas actividades en- un medio distinto o ajeno a aquel en que ha desarrollado su acti- vidad laboral.

Es por eso que pensamos que la disolución de las relacio- nes laborales sin causa que lo justifique, es criticable en sumo grado, produciendo además graves consecuencias, sobre todo cuan- do hay la suficiente buena voluntad de convivir tanto patrones - como trabajadores, representativos de los dos más importantes -- factores de la producción: capital y trabajo.

CONTRATO POR TIEMPO INDEFINIDO Y SUS EXCEPCIONES.

El Contrato de Trabajo, es un contrato y jurídicamente - se considera como de "tracto sucesivo"; en virtud de que la pres

tación de servicios se reanuda todos los días en forma continua- en la misma forma en que el trabajador recibe en forma continua- el pago de sus servicios.

Atendiendo a la duración del contrato de trabajo, éste - admite la siguiente clasificación: contratos por tiempo indefini- do o indeterminado y contratos por tiempo determinado o plazo fi- jo.

ESPECIES DEL CONTRATO DE PLAZO FIJO

Los contratos por tiempo determinado se pueden clasifi-- car en:

- a) Contrato por plazo fijo
- b) Contrato por obra determinada sujeto a una condición-
cierta.
- c) Contrato de obra a precio alzado.
- d) Contrato para trabajo de temporada
- e) Contrato de inversión de capital determinado

CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO

Conviene precisar la duración y contenido de cada uno de los contratos que nos ocupan:

En primer término está el contrato por tiempo indetermina- do que se caracteriza porque carece de fecha de vencimiento y pa-

ra darlo por terminado es necesario que se presenten ciertos requisitos.

Este tipo de contratos es muy aceptado por todas las legislaciones que se ocupan y preocupan por asegurarle al trabajador una mayor estabilidad.

Conforme a la ley de la materia, el contrato por tiempo-determinado o para obra determinada, sólo puede celebrarse en -- aquellos casos en que de su celebración resulta de la naturale-- za del servicio que se va a prestar, por lo que constituyen ca-- sos de excepción.

"Por la misma razón, si el patrón opone como excepción - en el juicio, que el trabajador no le prestó servicios permanentemente sino como eventual o extra, corresponde a dicho patrón - probar esa circunstancia, y si no lo hace, debe estimarse que el contrato entre las partes era por tiempo indefinido y que si el trabajador no continúa prestándole servicios, ésto se debe a que fué despedido"⁸

⁸ Directo 6621/1957. Transportes Monterrey Saltillo, S. A., resuelto el 16 de abril de 1958. (Ejecutoria)

CONTRATO POR TIEMPO FIJO

Este contrato se caracteriza porque las partes de común-acuerdo han fijado previamente una fecha para que el contrato -- termine. (Si subsiste la fuente o la materia que dió origen a - ese contrato, pueden seguir surtiendo los efectos del mismo contrato).

Otra especie de contrato por tiempo determinado lo constituye el contrato de obra. La relación laboral es tan cierta- en este tipo de contratos como cierto es el contrato que le dió nacimiento a esa relación laboral.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, dice en su artículo- 17: "Contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y de- pendencia, un servicio personal mediante una retribución conveni da"

La Nueva Ley Federal del Trabajo (cuya iniciativa fue en viada al Congreso de la Unión por el presidente Díaz Ordaz), di- ce en su artículo 20: "Se entiende por relación de trabajo, cual quiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un tra- bajo subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.- "Contrato Individual de Trabajo cualquiera que sea su forma o de nominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga -

a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. "La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".⁹

El Capítulo II, Título Segundo, de la actual Ley Federal nos dice reglamentando en forma ordenada y concisa la duración de las relaciones de trabajo lo siguiente:

Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación sera por tiempo indeterminado.

Artículo 36. El señalamiento de una obra determinada -- puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Artículo 37. El señalamiento de un tiempo determinado -- puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

⁹TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE. Nueva Ley Federal del Trabajo. Pag.27.

II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente-
a otro trabajador

III. En los demás casos previstos por esta Ley.

Artículo 38. Las relaciones de trabajo para la explotación de minas abandonadas o paralizadas pueden ser por tiempo determinado u obra determinada o para la inversión de capital determinado.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en diversas ejecutorias ha interpretado la naturaleza de cada uno de los - contratos y al respecto dice:

CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA

Corresponde al patrón que afirma no haber despedido a un trabajador sino que el contrato celebrado con éste terminó por haber concluido la obra para cuya realización fue celebrado, demostrar tanto que dicho contrato se celebró con esa modalidad cuanto que la obra pactada quedó concluida. Si no lo hace así, el laudo que lo absuelve considerando procedente la -- excepción, resulta infundado, ya que no es lógico resolver que se probó que una obra fue determinada cuando ni siquiera se ha precisado cual es la supuesta obra que dió origen al contrato"¹⁰

¹⁰Directo. 4686/1956. Jesús García Lorea. Resuelto el 8 agosto 1957 (Ejecutoria)

dad, entre otras. Terminada la época del año en que se desarrolla el trabajo, puede decirse que existe una interrupción de la relación obrero patronal, hasta el siguiente ciclo en que se reinicien los trabajos.

Este trabajo de temporada constituye una necesidad permanente para la empresa puesto que el ciclo siguiente será necesario realizar los mismos trabajos que son considerados como de planta, salvo las excepciones que se consignan en los contratos colectivos aplicables, ya que tal carácter no lo dan necesariamente la continuidad del trabajo realizado día a día, sino los elementos de necesidad y permanencia en forma concurrente, que en este caso consistirá en la repetición del ciclo de explotación en las respectivas épocas del año en que se desarrolla este tipo de contrato.

Existe obligación para la empresa de contratar a los mismos trabajadores utilizados en el ciclo anterior, con preferencia a cualquier otro, lo que se traduce en un beneficio para ambas partes.

INVERSION DE CAPITAL DETERMINADO

El artículo 4o. de la Ley Federal del Trabajo de 1931, introdujo una novedad en los contratos comentados, consistente

en que también se puede contratar, por el tiempo que dure una determinada inversión de capital.

El artículo 38 de la nueva Ley Federal del Trabajo, -- dispone con respecto a lo anterior, lo siguiente: "Artículo 38. Las relaciones de trabajo para la explotación de minerales costeable o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inver--sión de capital determinado."

Como se observa, este tipo de contrato encaja perfectamente dentro de la clasificación que hemos hecho de los contratos por tiempo fijo o determinado, pues al cumplirse con los - fines para los cuales se hace la inversión del capital determinado, se puede dar por terminadas las relaciones laborales. Pero creo que si subsiste el trabajo deberá de subsistir también la relación laboral.

JUSTIFICACION SISTEMA MEXICANO

Las reformas de nuestra Ley Federal del Trabajo, para-
garantizar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, -
se encuentra consagrada en el artículo 123 fracciones XXI y --
XXII, de la Constitución Política del país, y, en los artícu--
los 123 y 124 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, abrogada-

por la nueva Ley Federal del Trabajo del 10. de mayo de 1970, -
cuyos artículos 48 y 49 se refieren a la estabilidad del traba-
jador en sus empleos.

Cabe tomar en cuenta muy especialmente, los criterios-
que ha sostenido nuestro máximo tribunal, con respecto a las -
reformas a que hacemos mención. Al efecto citaremos los dos -
criterios sostenidos por la misma, con el propósito de normar-
nuestro criterio.

CRITERIOS ADOPTADOS POR LA CORTE:

El primero se inicia con la ejecutoria de 29 de julio-
de 1936, Gustavo Adolfo de la Selva; la Suprema Corte de Justi-
cia de la Nación sostuvo que la fracción XXI del artículo 123,
no era aplicable a los casos de despido contemplados en la ---
fracción XXII que concede a elección de los trabajadores dos -
acciones, la de cumplimiento de contrato, y la de indemniza---
ción; si se aceptará la aplicación de la fracción XXI, se pro-
duciría el desconocimiento de la acción de cumplimiento de con-
trato, ya que será suficiente que el patrón se negará a some--
terse al arbitraje de la junta o a aceptar el laudo de la jun-
ta para que no se realizara el mandato constitucional, pues su
proposito no pudo ser dejar al arbitrio del patrón el cambiar-

la acción del trabajador de cumplimiento de contrato.

El segundo criterio derivó de la ejecutoria Oscar Cué-
de 25 de febrero de 1941 que vino a modificar su jurispruden-
cia antes señalada al decidir que la fracción XXI del artículo
123 Constitucional si era aplicable a los casos de despido; --
las fracciones XXI y XXII se complementan entre sí y no se re-
fieren a casos diversos, toda vez que cuando conceden al traba-
jador, el derecho de exigir el cumplimiento forzoso del contra-
to de trabajo, o bien el pago de daños y perjuicios, y por ---
otra parte, cuando se dice que el patrón puede negarse a aca--
tar el laudo de la junta o a someter sus diferencias al arbi--
traje, en los casos de cumplimiento de trabajo, se está subor-
dinando el derecho del trabajador a la naturaleza de las obli-
gaciones cuyo cumplimiento se exija; y es claro que ni el le--
gislador ni el juzgador pueden llegar a hacer cumplir obliga--
ciones de imposible realización.

En virtud de las contradicciones apuntadas se hizo ne-
cesario las reformas a las fracciones XXI y XXII del artículo-
123 Constitucional de diciembre de 1962, que precisó en defini-
tivo que los patrones por regla general tendrán que someterse-
al arbitraje de la junta o aceptar sus laudos cuando se trate-
de las acciones por despido injustificado.

Las reformas aludidas contempla una excepción a la regla general apuntada y a sus principios generales; de acuerdo con la siguiente argumentación, las relaciones de trabajo implican, frecuentemente, un contacto personal y directo entre el trabajador y el patrón y aún cierta convivencia entre los dos. Servicio doméstico, pequeña industria, secretarías privadas, empleados de confianza y otros semejantes, no siempre es posible obligar al empresario al cumplimiento de la relación jurídica, porque equivaldría a imponerle la convivencia forzada a otra persona, situación que contraría la idea de la libertad humana. De ahí que se incluye un párrafo en la fracción XXII en que se dice que "la ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización."

La limitación de la reforma restringe la voluntad del patrón, a los casos específicos contemplados en la ley reglamentaria en su artículo 124, que lo exime de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes.

Las razones mencionadas tratan de explicar la redacción de las reformas de las fracciones XXI y XXII del artículo 123-Constitucional, cuyas disposiciones no alteran por regla gene-

ral el principio general de estabilidad de los trabajadores, o sea, que excepcionalmente y en forma limitativa el patrón puede ser eximido de la obligación de cumplir el contrato a cambio - del pago de indemnizaciones, de acuerdo con la limitación contenidas en la fracción XXI en relación con la fracción XXII.

El artículo 123 en su fracción XXI dice: "Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la junta se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. "Esta disposición no será aplicada en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuera de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo."

La fracción XXII establece: "El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización." Igualmente tendrá la obligación de

indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos, el patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

El artículo 48 de la nueva Ley Federal del Trabajo establece: "Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo."

Los casos de excepción en la estabilidad de los trabajadores en sus empleos están consagrados en los artículo 49 -- del citado ordenamiento en los siguientes términos:

Artículo 49. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones que se determina en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.
- II. Si se comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de las labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.
- III. En los casos de trabajadores de confianza.
- IV. En el servicio doméstico
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

¿En qué consiste la reforma a la fracción XXI, inciso A del artículo 123?

Remitámonos al efecto a las autorizadas palabras del Dr. Alberto Trueba Urbina, excelente tratadista mexicano.

"En que la negativa del patrón a someterse al arbitraje u obedecer el laudo de la junta no será aplicable en los casos consignados en la fracción XXII que consagra en favor de los trabajadores dos acciones: cumplimiento de contrato (reins

talación) o indemnización de tres meses. La reforma es inobje-
table, conserva el sentido revolucionario o social del Derecho
del Trabajo. Con más o menos palabras dice lo mismo nuestro -
proyecto de reforma de 1948: tratándose de las acciones obre--
ras de cumplimiento del contrato, el patrono no podrá negarse-
al arbitraje o desobedecer el laudo de la junta. Es decir, la
fracción XXI es inaplicable a los conflictos jurídicos, pues -
de lo contrario implicaría desconocimiento de la jurisdicción-
del trabajo en conflictos individuales; no obstante que a par-
tir de la ejecutoria de "La Corona" de lo. de febrero de 1924-
se reconoció la potestad de las Juntas de Conciliación y Arbi-
traje para resolver dichos conflictos, porque son tribunales -
competentes para conocer no sólo de conflictos colectivos sino
individuales; entre éstos los casos de reinstalación."¹²

¿Cuál es el efecto jurídico de la reforma a la fracción
XXII?

"Evidentemente destructivo del principio de la estabi-
lidad laboral ya que autoriza a la ley ordinaria para determi-
nar los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obliga-
ción de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemniza-
ción; por ésto puede decirse que la estabilidad de hoy es a me-

¹²TRUEBA URBINA ALBERTO. "El nuevo artículo 123" Editorial Po-
rrúa. p. México 1967. Pag 254.

dias o relativa, al modificar radicalmente la regla que establecieron los constituyentes de 1917."¹³

Pensamiento de Henri Fayol de la estabilidad del personal.¹⁴

"Un agente necesita tiempo para iniciarse en una función nueva y para llegar a realizarla bien, admitiendo que goce de las aptitudes necesarias.

"Si cuando su iniciación termina o antes que haya terminado, se cambia de lugar al agente, no habrá tenido tiempo de prestar un servicio apreciable.

Y si la misma cosa se repite indefinidamente, la función jamás estará bien realizada.

Las perjudiciales consecuencias de tal inestabilidad son temibles sobre todo en las grandes empresas donde la iniciación de los jefes es generalmente larga. Se necesita mucho

¹³TRUEBA URBINA ALBERTO. Ob. Cit. Pag. 255

¹⁴HENRI FAYOL, Ingeniero francés, nació en Constantinopla en 1841. Estudió en la Escuela de Minas de Saint-Etienne y fue director de diversas sociedades de su especialidad, principalmente la S. A. de Commentry-Fourdsamban, que dirigió desde 1888 hasta 1918. Convencido de la necesidad de organizar el personal de las grandes empresas de un modo racional, dedicóse desde su juventud al estudio de esta materia, llegando a crear una doctrina llamada foyolismo.

tiempo, en efecto, para conocer a los hombres y las cosas de una empresa, para encontrarse capacitado, para decidir un programa de acción para adquirir confianza en sí mismo e inspirar confianza a los demás. Por eso se ha comprobado con frecuencia que un jefe de mediana capacidad que se mantiene largo tiempo en su puesto es infinitamente preferible a otros jefes de elevada capacidad que no hacen más que pasar por él. Y en general, el personal directivo de las empresas prósperas, por el contrario, siempre es estable. La inestabilidad es a la vez, causa y consecuencia de la mala marcha de un negocio. El aprendizaje de un alto jefe cuesta generalmente muy caro.

Sin embargo, los cambios de personal son inevitables: la edad, la enfermedad, la jubilación, la muerte alteran la constitución del cuerpo social; determinados agentes cesan de desempeñar sus funciones en tanto que otros se vuelven capaces de abordar más grandes responsabilidades."¹⁵

Nuestra manera de pensar al respecto de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos: Hemos observado que la mayoría de los autores coinciden en gran parte en que la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, representa un patri-

¹⁵HENRI FAYOL. "Administración Industrial y General. Herrero Hnos. S. A. México 1961 Pag. 178-179

monio de gran valor para el trabajador.

El tiempo de servicios prestados por el trabajador a las órdenes del patrón o empresa, representa su energía, sus esfuerzos, su vida misma, que se podría traducir en la inversión que hace el trabajador en su empleo; y al paso de los días, los meses y los años de fieles servicios, crece la parte que le corresponde en su propio empleo, deben aumentar consecuentemente sus prestaciones sociales.

Si existe un sincero anhelo, común a todos los trabajadores -ha afirmado un sociólogo- es el consistente en conseguir la mayor estabilidad en el empleo. Por eso ha podido afirmarse, con razón, que "a excepción de la guerra, el desempleo puede considerarse como el problema magno de nuestra civilización industrial y por ello, el que más ha preocupado y ocupado la atención de juristas, economistas, estadistas y sociólogos."¹⁶

Resumamos algunas de las características del tema de la estabilidad que hemos tratado.

- a) Mediante la estabilidad se garantiza a los trabajadores la permanencia en sus puestos.

AGRAMONTE. Sociología (La Habana) 1941 Pag 604.

- b) Tiene por objeto, además, evitar las separaciones - injustas y arbitrarias por parte del patrón.
- c) Subsiste con la vida laboral del trabajador.
- d) Su aplicación permite obtener todos, o la mayoría - de ellos, de los beneficios sociales que establecen los artículos de leyes y reglamentos sociales.
- e) La estabilidad permite también al patrón obtener -- personal técnico y calificado.

Considero que las reformas Constitucionales y las de - nuestra Ley Federal de Trabajo en vigor, son un tanto defectuo sas, en virtud de que priva determinados grupos de trabajado-- res de los beneficios del instituto de estabilidad, como son - los trabajadores de confianza, los que están en permanente contacto con el patrón o por su índole de sus labores, etc.

Me atrevo a pensar que es el caso de la aplicación de- una ley privativa, que por ese sólo hecho es injusta y en con- secuencia, contraria a los principios más elementales de equi- dad. Sin embargo, es evidente que a pesar de las reformas a-- que hemos hecho alusión, se ha dado un paso muy firme hacia la consecución de la plena integración del instituto de la estabilidad del trabajador en el empleo.

CAPITULO II

ANTIGUEDAD
SU NATURALEZA JURIDICA
SU CONCEPTO
MOMENTO EN QUE SE INICIA LA ANTIGUEDAD Y
SU COMPUTO
ANTIGUEDAD CONVENCIONAL
DIVERSOS TIPOS DE ANTIGUEDAD
EL REGIMEN JURIDICO DE LA ANTIGUEDAD EN
RELACION AL TRABAJO EFECTIVO
SUSPENSION E INTERRUPCION DE LA ANTIGUE-
DAD
CASOS PARTICULARES
ESCALAFON
SU DEFINICION
NATURALEZA JURIDICA
LA PROMOCION Y EL ESCALAFON
EL ESCALAFON EN LOS TRABAJADORES AL SER-
VICIO DEL ESTADO

ANTIGUEDAD. SU NATURALEZA JURIDICA

La antigüedad en sí misma es un hecho jurídico que no produce de inmediato ningún beneficio para los trabajadores. La antigüedad tiene como consecuencia el producir derechos, tales como - el de preferencia a ocupar una plaza frente a terceros; mayor número de días de vacaciones; indemnización por despido; adquisición de la jubilación, etc. Dicho en otros términos, la antigüedad es un concepto abstracto, que aisladamente es difícil encontrar su razón de ser, su significado, puesto que adquiere importancia cuando la contemplamos a través de ciertos derechos de los trabajadores, como el que nace al momento de la ruptura de la relación de trabajo, consistente en el pago de indemnización por antigüedad, que va en relación directa con la menor o mayor permanencia del trabajador en la empresa.

ANTIGUEDAD. SU CONCEPTO

Se ha usado el término de la antigüedad como si fuera un concepto fácilmente definible y mensurable, pero al tratarlo a fondo, y para determinar si no exacta, sí en lo más correcto posible, he acudido como fuente, a diversos tratadistas en materia laboral y aún en materia administrativa, para los efectos que me propongo.

El tratadista argentino Guillermo Cabanellas define la -
antigüedad como "el conjunto de derechos y beneficios que el tra-
bajador tiene en la medida de la prestación cronológica de sus -
servicios en relación a un determinado patrono, por una cierta -
actividad o un empleo o trabajo, con las características impres-
cindibles de permanencia mayor o menor y de efectiva continuidad
desde su ingreso hasta un determinado momento. La antigüedad se
mide a partir del instante en que el trabajador comienza a pres-
tar efectivo servicio al empresario."¹⁷

Alfredo J. Ruprecht la define diciendo que "la antigue--
dad en el empleo es el resultado de la continuidad en el servi--
cio, ya sea en un contrato a plazo fijo o indeterminado es una -
cuestión de hecho de la cual se derivan derecho para los trabaja-
dores.

Estos derechos pueden darse durante el desarrollo de la-
relación laboral (vacaciones, salarios, enfermedades y accidentes
inculpables) o al término de la misma (preaviso, indemnizaciones
por antigüedad)"¹⁸

Por su parte, Ludovico Barassi menciona que "la continui

¹⁷CABANELLAS GUILLERMO. Ob. Cit. T. III Pag 586

¹⁸J. RUPRECHT ALFREDO. Tratado de Derecho del Trabajo. Pag 232

dad atribuye al trabajador el carácter de elemento duradero de - la empresa; es la duración del servicio prestado ininterrumpidamente en una empresa determinada; es por ello el resultado de la continuidad y, en el fondo, su expresión. La continuidad es sustancia. La importancia de la antigüedad se vincula al mayor o menor grado de continuidad de la relación de un trabajador con una empresa. La protección del trabajador, bajo algunos aspectos, se halla en razón de ella."¹⁹

Deveali la define de la siguiente manera: "La antigüedad en el servicio constituye un atributo del trabajador, que influye sobre su calificación profesional a semejanza de la naturaleza de las tareas que desempeña, resultando justo atribuir derechos mayores al empleado que ha prestado servicios en la empresa durante muchos años, porque cabe presumir que el empleado con mayor antigüedad está en condiciones de desempeñar sus tareas con mayor habilidad y rendimiento que el empleado recién ingresado.- Algunos de los derechos que otorgan las leyes laborales están relacionados en cuanto a su existencia o a su cantidad al tiempo - durante el cual el empleado ha prestado sus servicios en la empresa." ²⁰

¹⁹BARASSI LUDOVICO. Tratado de Derecho del Trabajo. Pag. 232

²⁰DEVEALI L. MARIO. Lineamientos de Derecho del Trabajo.
Pag. 307

En la práctica corriente, la antigüedad ha venido a ser una consideración principal en la promoción y en muchas transferencias, así como separaciones.

La antigüedad por nuestra parte la decimos de manera breve, tomando en cuenta desde luego, el principal elemento que hemos observado en las definiciones antes transcritas. Así decimos, la antigüedad es el principio que otorga preferencia en ciertas fases del empleo, según el tiempo de servicios prestados a una empresa.

Según hemos notado en las diferentes definiciones que hemos apuntado, antigüedad significa en esencia, el tiempo de servicios. Se refiere al hecho de que algunos empleados "llegaron primero." La noción general de antigüedad sostiene que los que llegaron primero deben tener ciertas preferencias, y esto por supuesto nos parece muy lógico, y los de reciente ingreso deben disfrutar en menor cuantía de los beneficios del trabajo.

Podemos describir en lenguaje más formal la antigüedad como: el principio de que la relativa extensión de tiempo de servicios prestados de un empleado en una empresa es factor determinado para sus derechos como trabajador y de mayores oportunidades en esa empresa.

Este fenómeno jurídico, que representa la antigüedad, ha llegado a adquirir tanta importancia en la actualidad, que la mayoría de los contratos colectivos que se celebran, contienen un capítulo especial dedicado a esta situación. Así también la Nueva Ley Federal del Trabajo, la reglamenta ordenadamente, no así la anterior.

MOMENTO EN QUE SE INICIA LA ANTIGÜEDAD Y SU COMPUTO

INICIO

Es un problema que en apariencia puede resultar complejo, si se quiere precisar como un enunciado general y categórico el momento en que se inicia la antigüedad.

Si tratáramos de afirmar que la antigüedad se inicia a partir de la firma del contrato de trabajo, tendríamos que precisar y analizar la naturaleza del contrato de trabajo individual, mismo que no crea necesario por la amplitud del tema, aparte de que nos alejaría de nuestro objeto.

Pienso que la antigüedad no tiene que regirse por un principio rígido, toda vez que puede empezar en el momento en que se celebra el contrato de trabajo, o cuando se inicia la relación de trabajo, independientemente de que exista o nó contrato de trabajo por escrito.

Al celebrarse un contrato de trabajo, es posible que se inicie en forma simultánea la prestación de servicios, a la fecha de firma de ese contrato, o que los servicios se presten con posterioridad.

En la primera situación no existe mayor problema para fijar el inicio de la antigüedad, puesto que es obvia la situación.

En cambio, en la segunda situación pueden surgir dos hipótesis: a) que el contrato sea omiso respecto de la antigüedad, y entonces su inicio será a partir del momento en que el trabajador comienza prestar sus servicios en forma efectiva; b) que el contrato reglamente el inicio, y entonces se estará a lo dispuesto por sus cláusulas.

COMPUTO

Es un problema de importancia que debemos abordar, pues considero que es factor fundamental para el logro de más y mejores prestaciones de carácter social que tiene el trabajador a su favor, mediante el transcurso de tiempo dentro de la empresa.

Cabannellas, señala que: "para determinar el importe de la indemnización por antigüedad cuando las actividades, por su naturaleza, se desarrollan con pronunciadas interminencias de --

tiempo, debe computarse el lapso efectivamente prestado; ésto es, ha de tenerse en cuenta lo que percibió el trabajador, salvo el período del contrato que no haya habido prestación efectiva de servicios. En consecuencia, se deben de excluir de dicho cómputo los períodos en que el trabajador no haya prestado servicios ni tampoco haya trabajado en pro de la empresa.²¹

Disiento del ilustre maestro, pues hay ocasiones en que sin haber efectividad en la prestación de los servicios se computa esta como más adelante veremos, el citado maestro, cita expresamente en su obra: "Aún sin licencias se computan siempre"²²

En el supuesto caso de que no existiera contrato de trabajo por escrito, se estará para computar la antigüedad al momento en que comienza la relación de trabajo, o sea en el momento en que el trabajador ponga a disposición del patrón su actividad física o intelectual, o de ambos géneros en forma subordinada; o sea cuando el patrón esté en aptitud de dictar sus órdenes al trabajador con quien ha contratado.

Riva Sanseverino sostiene: "que hay que tener presente -- que la antigüedad se refiere en principio, no a un determinado -

²¹CABANELLAS, Ob. Cit.V.III. Pag. 603

²²CABANELLAS, Ob. Cit.V.III. Pag. 503

status jurídico, sino a un determinado status de hecho, consistente en la duración del servicio prestado, efectivo e ininterrumpido, a las órdenes de un determinado empleador o empresa."²³

Agrega además, como criterio ontológico para determinar el cómputo de la antigüedad que es producto de la continuidad en el empleo, se debe tomar como base el tiempo que se presta servicio.

ANTIGÜEDAD CONVENCIONAL

No pienso que tenga dificultad el entendimiento de este tipo de antigüedad, ni cause mayor problema.

La antigüedad convencional es aquella que determinan previa celebración del contrato de trabajo, las partes. Creo pertinente citar aquí una de las cláusulas del Contrato Colectivo celebrado entre el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y Petróleos Mexicanos, menciona: Que la antigüedad en Pemex se computará a los trabajadores sumando lo que corresponde a cada trabajador en la empresa a cuyo servicio se encontraba a la fecha de la expropiación, incluyendo los servicios prestados a otras empresas de las que la expropiada haya sido --

RIVA SANSEVERINO. Contrato de Trabajo. Pag. 232-233

causa habiente, patrono sustituto o que por otro título legal - les hubiese reconocido a dichos trabajadores, ya se trate de trabajadores transitorios o de planta; con los períodos de tiempo - laborados al servicio de Pemex con carácter de planta o transitorio, conforme a las reglas consignadas en este capítulo... Agrega que el patrono se obliga a computar como tiempo doble al personal embarcado que prestó servicios en los buque tanque de la - flota de la institución, el navegado durante la segunda guerra - mundial en el lapso de mayo de 1942 a septiembre de 1945; en la - inteligencia de que se entenderá como tiempo navegado el transcurrido desde el momento en que el buque tanque salía del puerto, - hasta aquel en que entraba en puerto".²⁴

Como es de observarse, aquí convencionalmente se está -- computando una antigüedad convencional, entre el Sindicato aludido y Petróleos Mexicanos.

DIVERSOS TIPOS DE ANTIGÜEDAD

1. Antigüedad de empresa. Es aquella que se reconoce - a los trabajadores a partir del momento en que inician sus servicios a las órdenes de la empresa, independientemente de la división, departamento, sistema o puesto que ocupe, y servirá de ba-

²⁴Contrato Colectivo de Trabajo 1965. Pag. 41

se o de inicio en relación con el cómputo de los días, meses y años de servicios prestados en el centro de trabajo, misma que estará sujeta a particularidades de los movimientos que se pretenda realizar de acuerdo con las distintas especialidades en que se encuentre dividida la empresa para su mejor control administrativo y desarrollo idóneo de sus finalidades.

2. Antigüedad de división. Es aquella que se refiere al transcurso del tiempo de los trabajadores de una de las ramas de la negociación, que puede clasificarse por el lugar donde se encuentren ubicados los centros de trabajo.

3. Antigüedad de sistema. Es el conjunto actual que integran las empresas, tales como divisiones, ramas, líneas, departamentos, etc., y demás dependencias, oficinas o sucursales que en el futuro llegaren a integrar o formar parte de la empresa.

4. Antigüedad de departamento. Es aquel cómputo de tiempo que generan los trabajadores en función de los servicios prestados en cada uno de los departamentos de la empresa.

5. Antigüedad de puesto. Es la que genera un trabajador en el desarrollo de sus labores en un mismo cargo o puesto; es una antigüedad particular dentro de la antigüedad general.

6. Antigüedad de gradación del trabajo. Para los fines de la antigüedad, a todos los trabajadores se les clasificará como expertos o inexpertos. La clasificación de "expertos" incluirá a todos los trabajadores de gradación superior a la de ayudantes. La antigüedad se aplicará dentro de cada una de esas clasificaciones en los casos de reajuste, recontrataciones y ascen---
sos."²⁵

EL REGIMEN JURIDICO DE LA ANTIGUEDAD EN RELACION AL TRABAJO EFEC TIVO.

"Queda siempre como regla la valoración sólo del período de trabajo efectivamente prestado. Las fechas terminales comienza a ser dudosas. En rigor dada la premisa (trabajador efecti--vo), la antigüedad debiera correr no ya desde la fecha de la estipulación del contrato sino de la efectiva iniciación de hecho-del trabajo; cuestión normalmente irrelevante porque las dos fe-chas son habitualmente próximas. Si bien la ocupación efectiva no es más que la protección de la relación contractual y aunque-se prefiera creer que la antigüedad deba correr desde un punto - inicial inmóvil, bien es cierto como es la fecha del contrato antes que la de iniciación del servicio que puede ser variable; debemos admitir la impugnabilidad de este criterio de la fecha de-

²⁵WILSON RANDLE. El Contrato Colectivo de Trabajo, su Negocia--ción, Revisión, principios y prácticas. Pag. 477.

estipulación, especialmente en el caso de difícil concurrencia - en que el trabajador enganchado después de otro, comience el servicio antes que él, sobre todo es dudoso que deban comprenderse el período de prueba.

"En el servicio de los convenios colectivos, la solución es indudablemente afirmativa dado el régimen jurídico de aquella relación".²⁶

El maestro Cabanellas dice del cómputo de la antigüedad. "Se acostumbra a computar los días trabajados durante el período mínimo que sirve de base para otorgar vacaciones, las ausencias que tengan por motivo de enfermedad o accidente, sean del trabajo o inculpables; también a nuestro juicio, debe computar para las vacaciones el lapso de suspensión del contrato por motivo de embarazo o parto, así como cualquier otro período durante el -- cual el trabajador hubiera percibido regularmente su retribución. Pero opinamos que no se deben computar las ausencias motivadas - por la suspensión del contrato de trabajo, sea por fuerza mayor, causa disciplinaria o cualquiera independientemente de la voluntad del trabajador; así como tampoco deben computarse los días - feriados, ni las ausencias obtenidos con autorización del patro-
no.

BARASSI, tratado de Derecho del Trabajo. T. 11. Pag. 218

"En conclusión, deben computarse como período de trabajo para integrar el lapso mínimo para tener derecho a vacaciones, - los sevicios efectivamente prestados y aquel tiempo en que el -- trabajador ha tenido, aún sin prestación de servicios, un desg^{as}te físico o mental, que impone ese descanso".²⁷

SUSPENSION E INTERRUPCION DE LA ANTIGUEDAD

Suspensión e interrupción son términos sinónimos, pero - la sinonimía no quiere decir que signifique igualdad, pues existen variantes en su contenido que deben ser aplicado con sutileza. Nuestra legislación positiva prevé los casos en los cuales - se suspende la relación de trabajo en forma específica, señalando los procedimientos para su aplicación, así como la reglamentación, su duración y consecuencias.

La diferencia entre la suspensión y la interrupción consiste en que en esta última, normalmente subsiste la obligación - principal del contrato a cargo del patrono, como lo es el pago - del salario en los permisos económicos o bien por el Instituto - Mexicano del Seguro Social, cuando se presente un riesgo profe--sional, en ambos supuestos, sin que exista una situación similar, se plantea en el derecho de los trabajadores a gozar de sus vaca-

CABANELLAS, Ob. Cit. Vol. II. Pag 270

ciones, donde tampoco existe una prestación de servicios, pero - subsiste la obligación de pagar el salario y esto no obstante -- que se encuentra "interrumpida la relación de trabajo.

La suspensión de la relación de trabajo se encuentra reglamentada en el Título Segundo de la Nueva Ley Federal del Trabajo, que habla de las relaciones individuales de trabajo, en el capítulo tercero, que nos habla de la suspensión de los efectos de las relaciones cuyo artículo 42 dice: "Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el patrón; y en seguida hace una descripción de las siete fracciones que reglamenta este artículo y que se clasifica como de tipo biológico, de tipo económico (cuando se ha agotado la materia), de tipo biológico o patológico, y de tipo compensatorio, cuando se presentan circunstancias en forma imprevista y anormal a la marcha ordinaria de la negociación que imposibilitan la continuación de las actividades y paralizan en forma temporal sus trabajos.

Tales causas de suspensión contemplados específicamente tienden a proteger el centro de trabajo a efecto de que no desaparezca, toda vez que el empresario no tiene culpa o intención de la suspensión de la relación de trabajo; y en caso de desaparecer dicho centro, crearía un problema definitivo para los traba-

jadadores que se traduciría en la terminación de los contratos individuales de trabajo. La suspensión protege al patrimonio del centro de trabajo considerado como una unidad económica industrial, a efecto de su conservación para los factores de la producción.

La suspensión de referencia, se trata de los derechos y obligaciones principales, derivados de la relación de trabajo, o prestación de servicios, y el pago del salario, puesto que los derechos y obligaciones accesorios, en términos generales permanecen inalterables.

Cabe indicar y diferenciar que existen otros casos en los cuales se suspenden la relación de trabajo y no obstante ser una situación perfectamente aceptada y usada todos los días, por presentarse comúnmente en todas las empresas, no se encuentra incluida dentro de las causas específicas de suspensión a que se ha hecho mención anteriormente.

Riesgos profesionales, maternidad, permisos sindicales, servicio militar, producen efectos y consecuencias distintos de aquellos casos que hemos calificado como de suspensión específica. (Art. 42)

INTERRUPCIONES. CASOS PARTICULARES

Permisos y licencias. Es aquella autorización que otorga la empresa a sus trabajadores para dejar de prestar sus servicios en forma temporal; puede ser el cumplimiento de disposiciones contractuales que constituyen ya una obligación para la em--presa; son situaciones particulares de los trabajadores en los -que por enfermedad de sus familiares, compromisos particulares -personales, o bien, el desempeño de cometidos sindicales o públicos se autorizan al trabajador para faltar al desempeño de sus -labores.

Es de opinarse que cuando se otorgan permisos sin goce -de sueldo, salvo que se estipulara lo contrario en el contrato de trabajo, debe de interrumpir la acumulación de la antigüedad, --mientras que el trabajador se encuentra en esta situación, pues--to que el permiso en si mismo, es un beneficio para el propio --trabajador, si en cambio, el permiso no está estipulado en el --contrato de trabajo, viene a resultar un acto gracioso y unilateral del patrón o de la empresa que lo otorga.

Por el contrario, cuando el permiso o la licencia se ---otorga con goce de salario, debe de interpretarse que indepen---dientemente de que constituya o no una obligación para la empre-

sa, existe la presunción de que no existe el ánimo empresarial - de que se interrumpa la relación de trabajo y como consecuencia, debe subsistir el cómputo de la antigüedad, durante el tiempo de que disfrute el trabajador de ese beneficio, es decir, objetivamente existe la interrupción de la relación de trabajo, pero subjetivamente no existe el deseo de dicha interrupción, lo cual se confirma con el pago del salario.

Permisos Sindicales. Son aquellos beneficios que la ley o los contratos de trabajo otorga en favor de los trabajadores - sindicalizados que son electos como miembros del Comité Ejecutivo, titulares y en ocasiones suplentes, para que puedan cumplir con el cometido como representantes de los trabajadores, durante la época de vigencia de los mismos reglamentadas en sus disposiciones estatutarias, permitiendo a los trabajadores que se encuentran en esa situación faltar al desempeño de sus labores.

La anterior ley establecía que deberían regresar al desempeño de sus labores después de cuatro años. La actual dispone que tienen seis años para regresar a sus labores.

El caso que comentamos, referente a la comisión que desempeñan los miembros del comité ejecutivo de un sindicato, en forma temporal o accidental, requiere de una reglamentación más-

adecuada, pues considero que trata vagamente esta situación. --
Opino que no debía de computárseles para efectos de la antigüe--
dad esos años en que se encuentran alejados de las labores de la
empresa, aunque en efecto su misión es velar por los intereses -
de la clase laborante, la realidad es otra.

Bien conocido de todos es que en México no operan los --
sindicatos como debía de ser, y la dolorosa realidad se refleja-
en la actuación de los líderes, la mayoría de ellos que ocupan -
puestos de importancia en el seno de la agrupación únicamente --
les sirve como peldaños para lograr puestos públicos, o para la-
satisfacción de interés personal, la más de las veces políticos.

Permisos para ejercer cargos públicos. Se refiere a --
las licencias o permisos otorgados a los trabajadores que ocupan
cargos de elección popular: "Se trata aquí del cumplimiento de -
deberes públicos que son inexcusables y que se asimilan, cuando-
el desempeño no es de determinados cargos de carácter gremial o
de representación laboral, con aquellos de naturaleza electiva,-
y en que se impone también la necesidad de suspender el vínculo-
laboral. En todos estos casos, no hay obligación por parte del-
empresario de continuar abonando retribución alguna; pero si la-
de reservar el empleo al trabajador."²⁸

²⁸CABANELLAS. Ob. Cit. T. III. Pag 118

Gabino Fraga señala: "La Ley considera que el nombramiento es el medio normal de ingresar a la función pública. Ahora -- bien, el nombramiento puede ser el acto de una voluntad o de varias. En este último caso recibe el nombre de elección; pero su naturaleza no es por eso distinta de la del nombramiento. En -- efecto, puede la ley requerir que, en vez de que la designación-- corresponda a una persona, sea el resultado de varias. Entonces el concurso de todas ellas viene a ser como una unidad la que de termina el mismo efecto producido por una sola voluntad".²⁹

Esta situación se encuentra contemplada por la fracción-- X del artículo 132 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, esta disposición rige tanto a los que desempeñan cargos en los sindica-- tos o por parte del Estado.

De acuerdo con esta disposición se suspenden las relaciones de trabajo, sin ninguna responsabilidad para la empresa o patroón, por las siguientes causas: en primer término el Estado remunera a quienes ejercen cargos públicos, en segundo lugar, ocu-- pan una situación especial como servidores del Estado.

En caso de que el trabajador al concluir su gestión como servidores públicos "tuvieran la necesidad" de regresar a sus em

²⁹FRAGA GABINO. Derecho administrativo. Pag. 250

pleos que anteriormente detentaban, no es justo que se le compute una antigüedad, ni aún que se le retribuya en forma alguna de terminado salario, en este caso me refiero a aquellos que pertenecen a empresas particulares y no del Estado.

Servicio Militar. Esta situación en la que se encuentra el trabajador, no ocasiona mayor problema, ya que una disposición constitucional, que está por encima de todas o cualquiera otra -- disposición legal, lo dispone así. Además el servicio militar - obligatorio como una medida de seguridad; siendo en consecuencia una aportación en favor de la colectividad.

El maestro Leonardo Graham Fernández, piensa al respecto: "Sería ir contra el interés nacional el dar por concluida la relación de trabajo, por lo que existe obligación para los patrones de conservar el puesto de sus trabajadores por el tiempo que dure en servicio, por lo que es obvio que se compute la antigüedad durante el tiempo que permanece interrumpida la prestación - de servicio".³⁰

Citemos ahora algunos casos de interrupciones, que como indicamos anteriormente, no es lo mismo que las suspensiones específicas contenidas en el artículo 42.

³⁰ GRAHAM FERNANDEZ LEONARDO. Revista Mexicana del Trabajo. Junio 1968. Pag. 153

Riesgos profesionales y no profesionales.. Para los efectos de computar la antigüedad de los trabajadores en las empresas, es intrascendente que el riesgo sea de carácter profesional o no profesional, que afectará la relación del trabajo, al interrumpirla con la presentación de un riesgo. No obstante, mencionaremos que por riesgo profesional se entiende el no querido ni buscado por el trabajador; igualmente aquellas enfermedades o accidentes no provenientes de la naturaleza del trabajo. Para que exista enfermedad inculpable se requiere que uno u otro haga imposible la función, labor o prestación habitual del trabajador." ³¹

Maternidad. El período de la maternidad se encuentra ampliamente protegido en nuestra legislación, en relación con la madre trabajadora, la protege antes y después del parto.

La ley del Seguro Social otorga subsidios en dinero equivalente a una enfermedad no profesional, que se aumenta con la proximidad del parto.

En este caso de interrupción de la relación de trabajo se toma en cuenta como parte integrante de la antigüedad los períodos pre y posnatales, ya que es una situación accesoria la antigüedad que corre la misma suerte de las principales; además --

³¹CABANELLAS, Ob. Cit. Tomo II. Pag. 625

atenta la preocupación del Estado de proteger a la mujer y a la conservación de la familia; no se entenderá en otra forma el que se interrumpiera la acumulación de la antigüedad por el nacimiento.

El Título Quinto, capítulo primero, artículo 170, fracción VII dice textualmente "a que se computen en su antigüedad los períodos pre y posnatales."

Salta a la vista la justificación de que los riesgos no-profesionales no se interrumpa el transcurso de la antigüedad -- que se continuará integrando hasta que no se produzca la terminación del contrato de trabajo, que será el momento en que será de terminada la indemnización por antigüedad.

La huelga y el paro. Es incuestionable que estos derechos de los trabajadores y de los patrones, cuando se ejercitan, provocan una interrupción de la relación de trabajo durante el tiempo que dure esta situación que suspende las labores hasta en tanto no se dicte resolución por las autoridades competentes; no obstante que algunos autores mencionan que estas situaciones jurídicas producen la ruptura de la relación de trabajo.

"Se produce la ruptura en el caso de la huelga, pues se falta por parte del trabajador a las obligaciones asumidas al ce

lebrar el contrato, debiendo por tanto sufrir las consecuencias-jurídicas de su actitud. El empresario no tiene obligación de readmitirlo y si exigir la indemnice por los daños causados por esa actitud."³²

La mayoría de los autores sostienen que la huelga y el paro suspenden la relación de trabajo, pago de salarios y prestación de servicios condicionada a los términos de la resolución, pero subsisten las obligaciones accesorias o secundarias de esa relación.

En estos casos, la antigüedad por lo que respecta a la huelga considero que no debe interrumpir la integración de la misma, por la naturaleza de la institución denominada huelga, que se lleva a cabo para exigir el cumplimiento de sus derechos. Pero debe interpretarse lo aquí sostenido, que se debe computar la antigüedad únicamente en el caso de que sea declarada una huelga lícita.

En el caso de que fuese declarada por los órganos correspondientes como ilícita, no debe integrarse la antigüedad.

Vacaciones. La interrupción de las labores por el goce

³²JUAN BALLELA. Lecciones de Legislación de Trabajo. Pag. 363

de sus vacaciones, reglamentada en la ley u ordenamientos aplicables, consideradas como una medida restauradora del desgaste físico, no puede afectar el cómputo de la antigüedad, puesto que - las vacaciones satisfacen finalidades inmediatas y la antigüedad finalidades de carácter mediato, cuando logra crear un derecho - para el trabajador por la permanencia y continuidad en el servicio.

Las vacaciones son una institución del Derecho del Trabajo, consistentes en otorgar un mínimo de días laborables, de descanso en favor de los trabajadores, que se aumenta de acuerdo con la antigüedad en la empresa.

ESCALAFON

Una de las conquistas más significativas del movimiento obrero organizado ha sido sin duda, el derecho escalafonario, o sea, la posibilidad de que con el tiempo, los trabajadores ocupen puestos de mayor importancia dentro de una empresa y consecuentemente se beneficien con los salarios y las prestaciones que corresponden a dichos puestos.

SU DEFINICION

ESCALAFON

"Cada una de las listas de trabajadores deplanta agrupa-

dos en las diferentes especialidades de trabajo o departamentos- a que pertenezcan, que se formulan con sujeción al reglamento -- respectivo para determinar el ascenso de los trabajadores de --- acuerdo con los derechos que les corresponden conforme a este - contrato y al reglamento citado. Estas listas se harán en forma numérica ordinaria expresando: departamento, número de ficha, -- apellidos paterno y materno y nombre del trabajador; categoría,- departamento, planta, empresa y sindical."³³

NATURALEZA JURIDICA

Los derechos escalafonarios constituyen una garantía, o- cuando menos, una ventaja para los trabajadores al servicio de - la empresa, pues se impide que trabajadores ajenos al servicio - vengan a ocupar puestos mejor remunerados que los que tienen --- ellos.

Los derechos escalafonarios, de acuerdo con la Nueva Ley Federal de Trabajo, pueden nacer con fundamento en lo dispuesto por su artículo 17 que reza: "A falta de disposición expresa en- la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o. se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios - generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la-

³³Contrato Colectivo de Pemex

Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad"

Pero pueden nacer también por virtud del contrato colectivo, cuya forma es de las más usuales en nuestro medio. Ante la presencia de derechos escalafonarios provenientes de un pacto colectivo, debe tenerse presente la existencia de la cláusula de exclusión por ingreso, porque dicha cláusula tiene muy importante trascendencia de acuerdo con la variación de responsabilidad que surge a cargo del sindicato al efectuar proporciones irregulares.

La Cláusula de Exclusión. En el capítulo "sanciones" a que se refieren los estatutos sindicales se indica que el sindicato puede aplicar a sus miembros castigos temporales o la expulsión definitiva por falta de cumplimiento a los deberes sindicales estipulados en los estatutos y reglamentos de las comisiones según sea la importancia de la falta.

La fuerza principal, el peligro de injusticia, el medio de que se vale un sindicato para esclavizar a sus socios, no es solamente la expulsión del sindicato, sino que al celebrarse el Contrato Colectivo de Trabajo se expresa y acepta por ambas partes en forma clara y precisa, con frase bien sencilla que: "Se entiende que la suspensión de derechos sindicales implica tam---

bién la suspensión de trabajo". Así, la pérdida de derechos indicales trae consigo la pérdida definitiva o temporal del trabajo, y esta pérdida definitiva o temporal del trabajo exime además del pago de la "indemnización" correspondiente.

De aquí el arma principal, la cláusula de exclusión, sea temible, y sea peor que el látigo del capataz de la época de la esclavitud; de aquí que la cláusula de exclusión sea un arma política capaz de doblegar al más fuerte y de convertir en vil rebaño a todos aquellos que viven de su trabajo.

Desgraciadamente casi nunca se tiene cuidado de conseguir ante la Comisión de Justicia y Honor cualquier caso que amerite castigo. La cláusula de exclusión manejada por líderes y políticos intrigantes es aplicada a tal o cual trabajador únicamente con fines políticos, por venganza y por servir a intereses -- egoístas. La cláusula de exclusión en manos de hombres explotadores, aplicada sin previo "juicio" y sin reglamentación legal -- (pues las autoridades se limitan a "presenciar" la aplicación de esta cláusula). Casi siempre es injusta y criminal. El temor a la cláusula de exclusión lleva a los obreros a los actos y manifestaciones más serviles.

En cambio, si se sigue y aplica previo juicio, después -

de escuchar al afectado, dándole los medios para defenderse y -- que se sujeta esta cláusula a una reglamentación escrupulosa y legal; si la Comisión de Honor y Justicia integrada por obreros-rectos y justos; si más del 75% de los asociados manifiestan su voluntad; si no hay líderes personalistas y políticos que intri- guen puede ser un medio justo para hacer escarcimiento de sanear a la clase trabajadora de perversos y malos compañeros.

Si no se sigue este camino honrado y justo, la cláusula- de exclusión puede aplicarse a los obreros mejores, cometiéndose una gran injusticia y convierte al sindicato en un nido intrigan te e ineptos.

Los gobiernos son también responsables si se comete una- injusticia, pues por tal de seguir manejando indebidamente a las masas trabajadores, no han tenido cuidado de reglamentar ese pun to y evitar, como tienen obligación de hacerlo, que se cometan - verdaderos crímenes sindicales por personas a quienes por otra - parte la ley no les exige responsabilidad alguna. Es en cambio, medio eficazísimo para sostener la lucha de clases y para esclavizar al obrero, por lo que intencionalmente parece que no se ha reglamentado hasta hoy.

Pienso que la cláusula de exclusión es un arma de dos fi

los, por lo que debe pensarse bien en sus consecuencias, ventajas y peligros.

Al hablar de lo anterior, lo he hecho consciente de que en alguna forma se relaciona esto, pues un trabajador que ocupe un magnífico puesto gracias a múltiples factores como son habilidad, antigüedad, etc. se vea en un momento dado, propenso a que se le aplique lo anterior.

Por otro lado, al establecer que los derechos escalafonarios representan ventajas para los trabajadores en general, ellos son los primeros interesados en conservarla y respetarla por conveniencia propia y en virtud de que debe ser uno de los anhelos más consolidados del trabajador.

Como he afirmado anteriormente, los derechos escalafonarios generalmente son motivo de especial reglamentación en los contratos colectivos de trabajo. Al efecto y como ejemplo, transcribo a continuación algunas de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo que rige a los telefonistas de la República Mexicana.

Contrato de Teléfonos de México, S. A. y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, celebrado en abril de 1968.

Cláusula 23. Se entiende por escalafón el conjunto de de

rechos de antigüedad adquiridos por un trabajador. El sistema - de ascenso establecido en este capítulo no regirá en aquellos de partamentos o secciones de la empresa en que hubiere establecido o se establezca en el futuro, un sistema de promoción a base de temporalidades o de exámenes por competencia.

Cláusula 24. Para la formulación de los escalafones se- considerará: antigüedad de categoría y antigüedad de empresa:

- a) Antigüedad de categoría es la que adquiere el trabaja- dor desempeñando uno o algunos puestos de la misma o- de semejante clasificación dentro de cada dependencia y lugar de residencia.
- b) Antigüedad de empresa es la adquirida desde la fecha en que se ingrese al servicio de la misma, de acuerdo con el capítulo octavo de este contrato.

Cláusula 25. Para determinar la posición de cada traba- jador dentro del escalafón se asignará un número a cada quien, - comenzando con el uno, para el trabajador de mayor antigüedad en la categoría.

Cláusula 26. El número más bajo de escalafón de cada -- grupo se asignará al trabajador de mayores derechos de antigue-- dad de categoría. En caso de haber dos o más trabajadores en -- igualdad de derechos de categoría se considerará para asignarle-

el número más bajo al de mayores derechos de antigüedad en la em
presa, y el número más alto al que tenga menores derecho. En --
los casos de iguales derechos de categoría de empresa se decidi-
rá por el de mayor edad.

Cláusula 27. Al ocurrir una vacante permanente por pro-
moción, renuncia, despido, jubilación, etc o en los casos de --
puestos de nueva creación, será cubierta por el trabajador que -
tenga asignado el número más bajo dentro de la categoría inmedia
ta inferior a la vacante. Para cubrir las vacantes se seguirá -
el procedimiento siguiente: a) El trabajador pasará comisionado-
por un período de 30 días hábiles para que le sean enseñadas las
labores inherentes al puesto que va a ocupar, por lo que durante
ese tiempo no percibirá ninguna diferencia entre su salario y el
del puesto para el cual se está preparando. b) Una vez terminado
el período de enseñanza se someterá al trabajador a un período -
de treinta días consecutivos, los cuales serán considerados como
de prueba, y en dicho plazo deberá demostrar si está capacitado-
para el puesto para el cual ha sido preparado. c) Si la termina
ción del período de prueba a que se refiere el inciso b, el tra-
bajador demuestra estar capacitado para desempeñar el puesto nue
vo, quedará permanentemente en él y recibirá el cien por ciento-
de la diferencia entre el sueldo correspondiente al puesto que -
desempeñaba anteriormente y el de nueva ocupación, abarcando des

de el principio del período de enseñanza...

Las cláusulas que preceden, han sido mencionadas con el objeto de darnos una ligera idea de como está reglamentado el derecho escalafonario en uno de los más importantes contratos co--lectivos de trabajo de nuestro país. Contiene un número considerablemente protectoras al trabajador, de cláusulas que se refieren al ascenso.

LA PROMOCION Y EL ESCALAFON

Es casi imposible establecer una diferencia tajante en--tre estos dos conceptos.

El escalafón es un derecho que tienca su favor el trabajador que le permite, mediante el transcurso del tiempo en una -empresa, estar en posibilidades de mejorar sus condiciones de vida logrando de esa manera las prestaciones de carácter económico y sociales inherentes a todo trabajo, para la subsistencia y ma--yor seguridad para los que dependen del mismo trabajador.

Promoción es el avance hacia planos superiores, mejorar--en el trabajo, más prestaciones, mayor habilidad, más comodidad, etc.

En fin, no encontramos diferencia sino que más bien podemos establecer una sinonimia entre estos dos conceptos.

EL ESCALAFON EN LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

El análisis que habremos de hacer de los tres capítulos que componen el Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo Burocrático nos permite apreciar con evidencia que la legislación burocrática ha acogido las tendencias administrativas modernas, - en lo que se refieren al conocimiento del derecho de carrera del servidor público y concomitantemente al perfeccionamiento del sistema de ascensos.

Es indiscutible, que la experiencia durante la vigencia de la legislación anterior a la Ley, propició el establecimiento de un sistema más sólido y completo en materia escalafonaria el que, cuando menos teóricamente, propende a la satisfacción de -- los intereses del Estado (que son los intereses públicos) y los individuos que para él trabajan.

En el Capítulo I se define el escalafón como el sistema organizado en cada dependencia para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas. (Art. 47).

Luego se establecen las bases generales del régimen de - ascensos; el derecho de participar en los concursos de ascenso - se otorga a todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses de servicios en la plaza del grado inmediato inferior ---

(Art. 48); se previene la expedición de un reglamento de escalafón en cada dependencia, formulado de común acuerdo entre el titular y el sindicato de la misma (Art. 49), se reconocen como factores escalafonarios: los conocimientos (posesión de principios teóricos y prácticos requeridos para el desempeño de una plaza), la aptitud (suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y eficiencia para llevar a cabo una actividad), la antigüedad (tiempo de servicios prestados en la dependencia), la disciplina y la puntualidad (Art. 50), la calificación de los factores queda sujeta al método de tabuladores o de sistema adecuados de registro y evaluación que se implanten en los reglamentos (Art.51); y se establece la regla general de que las vacaciones se otorgarán a los trabajadores de la categoría inmediata inferior que acrediten mejores derechos escalafonarios y que, cuando exista igualdad de condiciones se preferirá al empleado que acredite mayor número de años de servicios prestados dentro de la dependencia. (Art. 52).

El Capítulo II establece que el personal de cada dependencia será calificado según sus categorías en los grupos que señala el artículo 20 (Art. 53); y que en cada dependencia funcionará una comisión mixta de escalafón integrada por igual número de representantes del titular y del sindicato, quienes designarán un árbitro para decidir los casos de empate, y si no -

hay acuerdo para la designación, ésta la hará el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (Art. 54); que los titulares deben proporcionar a tales comisiones los medios administrativos y materiales para su eficaz funcionamiento (Art. 55) en tanto que las facultades, obligaciones, atribuciones, procedimientos y derechos de ellas, serán señaladas en las respectivas disposiciones reglamentarias.

Para concluir con este aspecto, el Capítulo III dispone el procedimiento técnico de ascensos, a través de la regularización del sistema para cubrir vacantes.

Los titulares tienen la obligación de dar a conocer las vacantes que se presentan a las comisiones mixtas, dentro de los diez días siguientes al que se produzcan, por haberse dictado la baja o aprobado la creación de plazas de base (Art. 57). Al conocer las vacantes, las comisiones deberán convocar a un concurso entre los trabajadores de la categoría inmediata inferior, mediante circulares o boletines que tendrán la debida publicidad y que deberán señalar los requisitos para aplicar derechos, plazos para solicitar participaciones en los concursos y demás datos -- que determinen los reglamentos. (Art. 58 y 59).

En los concursos, las comisiones verificarán las pruebas y calificarán los factores escalafonarios presentados por los as

pirantes (Art. 60), otorgándose la vacante al que habiendo sido aprobado de acuerdo con el reglamento, obtenga la mejor calificación (Art. 61) .

Corridos los escalafones con motivo de la cobertura de las vacantes que ocurran, las plazas de la última categoría que queden disponibles, serán cubiertas por el titular (Art. 62); no se moverá el escalafón y el titular también puede nombrar libremente al interino que deba cubrirla, cuando se traten de vacantes temporales que no excedan de seis meses.

Las vacantes mayores de seis meses (que serán las que se originen por licencia sin sueldo otorgadas a un trabajador de base para desempeñar puestos de confianza, comisiones sindicales o cargos de elección popular), serán ocupadas por riguroso escalafón: los trabajadores ascendidos para cubrirlas, tendrán el carácter de provisionales, pues si quien disfrute de la licencia regresa al servicio automáticamente deberá correrse el escalafón y el trabajador de la última categoría dejará de prestar servicios sin responsabilidad para el titular. (Art. 64 y 65)

Anexo a todo contrato colectivo figuran el llamado "tabulador" y el "escalafón" que forman parte del contrato y que deben hacerse y estudiarse con todo esmero. El tabulador bien hecho evitará un gran porcentaje de problemas y eliminará la interven-

ción de líderes oportunistas.

Se dá el nombre de "tabulador" y "escalafón" a la lista de empleos o plazas de "planta" que existen o se crean en la negociación o empresa, conteniendo además las listas numéricas de los trabajadores, la denominación de sus puestos, su categoría, su antigüedad y su salario o la tarifa para calcularlo.

En el tabulador no deben figurar los datos correspondientes a "puestos de confianza".

CAPITULO III

ASCENSO

NATURALEZA JURIDICA

SU CONCEPTO

ASCENSO POR ANTIGUEDAD

EN PRO DE LA ANTIGUEDAD

EN CONTRA DE LA ANTIGUEDAD

ASCENSO POR CAPACIDAD

INICIATIVA Y ESTIMULO A LOS TRABAJADORES

REGLAMENTACION "DERECHOS DE PREFERENCIA,

ANTIGUEDAD Y ASCENSO"

ASCENSO. NATURALEZA JURIDICA.

Es de fundamental importancia determinar cuál es la naturaleza jurídica de esta institución llamada ascenso. Primeramente nos planteamos las siguientes interrogantes: ¿Qué es el ascenso? ¿Un deber del patrón o una facultad? O se podría pensar -- que estamos frente a un tipo de contrato laboral, en el que las partes, patrón y trabajador, se ponen de acuerdo para reglamentar tal institución.

Imposible ésto último, puesto que la ley imperativamente ordena el ascenso, cuando se tenga derecho a ello.

Opino en el sentido de que estamos en presencia de un derecho conquistado por la clase obrera, y de que correlativamente el patrón tiene la obligación, respetando ese derecho, de cubrir en términos generales las vacantes, con trabajadores que ya presten sus servicios en la empresa, en el momento de presentarse esta situación.

Como hemos afirmado en otra parte de nuestro trabajo una de las fuentes del derecho del trabajo, de primera importancia, es el contrato colectivo de trabajo, ya que en su elaboración, - reglamentación y ordenación intervienen directamente en la estipulación de las cláusulas que establecen beneficios y ventajas a

su favor, los trabajadores, quienes deben poner especial empeño en la reglamentación de este derecho.

SU CONCEPTO

El derecho de ascenso lo podemos definir de las siguientes maneras: se llama derecho de ascenso "la aptitud del trabajador para cubrir las vacantes que ocurran en puestos de categoría superior al que desempeñaban"; o bien, se entiende por derecho de ascenso "la obligación de la empresa de cubrir las vacantes que ocurran con los trabajadores de la categoría inferior".

ASCENSO POR ANTIGUEDAD

Este sistema de ascenso por antigüedad se le ha denominado en otras palabras "escalafón ciego", lo que significa que se toma única y exclusivamente la antigüedad para otorgar puestos vacantes o de nueva creación a trabajadores que presten sus servicios en la empresa, sin tomar en consideración, por lo tanto, su eficiencia, capacidad, méritos, preparación. En una palabra, se prefiere al trabajador más antiguo.

A reserva de hacer un análisis de los pro y los contra en relación con este sistema, adelantamos que si se adopta este sistema, es decir, si se toma en cuenta únicamente los años de servicios prestados presenta los siguientes inconvenientes: pri-

meramente anula la iniciativa de los trabajadores, ya que están enterados de esta manera, que les puede ser suficiente el transcurso del tiempo para obtener los ascensos.

Creo que la antigüedad, representa una institución de -- muy valiosos merecimientos y comentarios, por lo que a continuación presento algunos razonamientos que estimo son de favorable interés para el trabajador, y en su caso también, argumentaciones contrarias a su favor en la determinación de la antigüedad como único medio para el ascenso.

"...Los trabajadores tienden a posesionarse de sus empleos en forma tal, que con el transcurso del tiempo en el puesto mismo se desarrolla en ellos un "interés creado" psicológico. A ello se auna la convicción de que el trabajador viejo tiene derecho a privilegios que no corresponden al novel... Con frecuencia se arguye que existe la presunción de antigüedad en los servicios prolongados, y que el hombre que ha desempeñado el mismo trabajo durante años, por ese sólo hecho es mejor trabajador que el principiante. Aunque en muchas ocasiones tal es el caso, en realidad se carece de motivos suficientes para suponer que esa regla es universal. No todo el mundo aprende con la edad y en cambio todo el mundo olvida con ella, por lo cual es muy posible que el trabajador viejo y de experiencia, en realidad sea menos-

eficiente que el principiante, quien puede contrarrestar la destreza que dá la práctica durante mucho tiempo con el vigor y el entusiasmo de la juventud. Esto no significa que deben abandonarse los sistemas de antigüedad. Por lo contrario, el motivo psicológico indudablemente es una fuerza mucho más potente que la eficiencia económica . Lo integran la necesidad de protección, especialmente entre aquellos que han pasado ya de madurez, el anhelo de prestigio y el imperativo de la esperanza de adelanto y progreso. Es casi seguro que el patrón que no reconoce la importancia fundamental de estos hechos tendrá que enfrentarse a frecuentes conflictos obreros y a una proporción muy elevada de cambio de personal".³⁴

Para los sindicatos, por supuesto, la antigüedad es indispensable para los fines de protección. Así pues, en lo que concierne al punto de protección, no hay entre las partes tanta incompatibilidad como podrá suponerse. Esta circunstancia tal vez haya estimulado o estimule en el presente a aceptar los sistemas de antigüedad implantados en las empresas a través de los contratos colectivos de trabajo.

"No obstante su amplia aceptación y su empleo en muchas-

³⁴WILLIAM STEPHEN HOPKINS, Labor in the American Economy. (El trabajo en la economía Norteamericana) New York 1948. Pag.253

partes, el sistema de antigüedad presenta contrastes muy marcados. En algunos casos no sólo significa lucha entre la empresa y trabajadores, o al sindicato contra la empresa. Hace que el trabajador se sienta más trabajador protegido, y al trabajador de reciente ingreso menos seguro. Pone de relieve la cuestión aún no resuelta de si la antigüedad contribuye a la eficiencia de la fábrica, o si la estorba. Este laberinto de motivos --- opuestos se expresa muy bien en lo siguiente: en general, la re gla de la antigüedad protege al trabajador contra la incertidum bre y contra la discriminación, pero no protege al patrón con-- tra la ineficiencia. Permite disponer de una fuerza obrera con t^u nua, pero al mismo tiempo, una fuerza obrera que envejece. - Protege al trabajador que ha prestado muchos años de servicios, pero a expensas de los trabajadores más jóvenes. Resta incenti vo a la aptitud y a la eficiencia y fomenta la inactividad. In dica al trabajador cual es su verdadera situación, pero frustra el mejoramiento propio". 35

EL PRO DE LA ANTIGÜEDAD

La antigüedad dá por resultado la disminución del movimiento de personal obrero. La antigüedad limita la libertad de

³⁵C. WILSON RANDLE. El Contrato... etc. Ob. cit. Pag 491

la empresa en los reajustes y en los ascensos.

Bajo el sistema de la antigüedad resulta más difícil corregir los errores cometidos en contratación de obreros. Consecuentemente la empresa tendrá mayor cuidado de hacer una buena selección de obreros, circunstancia que se refleja en el número menor de trabajadores que dejen en empleo. Al acumular antigüedad el trabajador preferirá permanecer en el empleo para no sacrificarla.

La antigüedad permite al trabajador antiguo conservar su puesto o empleo. Así debe ser. A la gente de edad avanzada le cuesta trabajo encontrar empleo. Los trabajadores jóvenes son mucho más adaptables y pueden aprender oficios nuevos con mayor facilidad.

Si hubiese libertad absoluta para reajustar a los trabajadores sin tomar en cuenta su antigüedad, sin duda surgirán abusos, se crearían clases de trabajadores preferidos, preferidos no por su eficiencia, sino por amistad, por compañerismo o por cualquier otro interés personal.

Cuando no existe la antigüedad en la empresa, el criterio que prevalece es el de la empresa. En muchas circunstancias la antigüedad es una norma tan precisa, como el criterio del patrón.

La antigüedad induce a los trabajadores a considerarse - como aprendices o aspirantes a un puesto mejor. En esa forma se esfuerza por aprender tanto como les sea posible mientras que desempeñan sus trabajos.

El desempleo no es culpa de ningún grupo de trabajadores es una desventura social. Por lo tanto, la deben padecer el trabajador lento, lo mismo que el rápido, el eficiente lo mismo que el ineficaz. Sin antigüedad, los trabajadores menos aptos perderían sus empleos. Es cruel e inhumano concentrar el peso del desempleo en unos cuantos hombres, sólo porque son menos eficientes que otros.

EL CONTRA DE LA ANTIGÜEDAD

La antigüedad crea un personal obrero más viejo con las desventajas consecuentes. Reduce el movimiento de personal, en el caso de los trabajadores más viejos. Pero los trabajadores más jóvenes, en realidad se les desanima y dejan el empleo con más facilidad que cuando se sigue el sistema del mérito. Esto significa un personal obrero mucho más viejo y reducción de la eficiencia.

La antigüedad sobrestima la experiencia. El trabajador con la hoja de servicios más larga tal vez no sea el más produc-

tivo. No existe necesariamente una correlación estrecha entre el tiempo pasado en un empleo y la capacidad para ese empleo.

El obrero trabaja más por dos motivos fundamentales: por el ascenso o por la progresión es decir, para obtener un empleo mejor o por ganar más en el mismo empleo. La antigüedad mata la ambición de sobresalir, fomenta la mediocridad al hacer que el progreso dependa del tiempo pasado en el empleo.

Si el patrón pone en vigor la antigüedad estricta, se vé obligado a reajustar a sus obreros más valiosos. Es sumamente difícil reconstruir el obrero como personal más eficiente o reanudar la producción sin los mejores.

La antigüedad explota al trabajador más eficiente. Le deja muy pocos medios para progresar, excepto el de permanecer en el mismo empleo durante mucho tiempo. La misma recompensa corresponde al trabajador menos eficiente. Esto crea una tendencia decidida a matar el impulso productivo del trabajador diligente.

Los problemas que surgen acerca de la aplicación razonable y justa de las cláusulas del contrato concerniente a la antigüedad probablemente son las causas más frecuentes de quejas.

El trabajador con ambiciones buscará en otra parte empleo

El ascenso por antigüedad eliminará el valor que como incentivo- tiene el ascenso por mérito o por capacidad.

ASCENSO POR CAPACIDAD

Queremos previamente dejar establecido que el ascenso -- por capacidad es un sistema que toma en cuenta la eficiencia, -- preparación, conocimientos que posee el trabajador, pero este -- sistema tiene el peligro de desconocer los años de trabajo y los servicios prestados a la empresa, lo que consecuentemente conduce a una manifiesta injusticia, pues deja abierta la puerta a una posibilidad de que el trabajador que ha servido a la misma empresa durante un largo período de años se pueda ver postergado, no obstante que es apto para desempeñar el nuevo puesto, por un trabajador de reciente ingreso que posee mayores conocimientos.

La iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, ya en vigor, adopta una posición intermedia: parte del principio de que la antigüedad es la base de los ascensos, pero si la empresa cumpliendo con la obligación de organizar y sostener cursos de capacitación para sus trabajadores, aquel a quien le corresponda el ascenso deberá demostrar su capacidad para el puesto nuevo, y si no lo hace así, no tendrá derecho al mismo.

En diversos contratos colectivos, y en la Ley Federal --

del Trabajo de 1931, en el capítulo especial sobre el trabajo fe
rrocarrilero, se establecieron principios conforme al cual, cu
ando la relación de trabajo ha tenido una larga duración, debe que
dar garantizada su continuidad, lo que significa que los trabaja
dores no podrán ser separados de sus empleos sino por causas par
ticularmente graves que hagan imposible la continuidad de la re-
lación de trabajo.

En el capítulo IV, artículo 161, "Derechos de preferen--
cia, antigüedad y ascenso", se acepto la idea y se extendió a to
dos los trabajadores; pero a fin de impedir los abusos a que po-
dría dar lugar esta disposición, establece que la repetición de-
la falta deja sin efecto la protección que se consigna.

INICIATIVA Y ESTIMULO A LOS TRABAJADORES

"Para poder abrigar cualquier esperanza de conseguir la-
iniciativa de los trabajadores, el director debe proporcionarles
algún estímulo especial que vaya más allá de lo que suele darse-
corrientemente. Este estímulo puede darse en varias formas dis-
tintas tales como, por ejemplo, la esperanza de una mejoría o as
censo rápidos; salarios más elevados, ya sea en forma de una ta
rifa más generosa de destajo o de una prima o bonificación de al
guna especie por el trabajo rápido y bien hecho; menos horas de-
trabajo, mejor medio ambiente y mejores condiciones de trabajo -

de las que se dan comúnmente, etc. y por encima de todo, este estímulo especial debe ir acompañado, por consideración personal -- del director de la empresa, para los trabajadores. Se dan con -- un interés por el bienestar por quien están laborando para la -- misma. Es solamente dando un aliciente o "estímulo" especial de esta clase cuando el patrón puede abrigar la esperanza de conseguir, aunque sólo sea aproximadamente "la iniciativa" de sus trabajadores. Bajo el tipo corriente de administración, la necesidad de ofrecer este aliciente especial se ha ido reconociendo en forma tan general que una gran proporción de los más interesados en el tema, están considerando la adopción de algunos de los proyectos modernos de retribución a los trabajadores, tales como -- planes de primas o bonificaciones extra por tareas, cual si las mismas constituyeran prácticamente todo el sistema de la administración.³⁶

En la Nueva Ley Federal del Trabajo, en el título cuarto, capítulo primero, nos habla de derechos y obligaciones de los -- trabajadores y de los patrones y nos dice:

Capítulo I. Obligaciones de los patrones:

Artículo 132 son obligaciones de los patrones:

³⁶FREDERIK WILSON TAYLOR. Principios de la Administración Científica. Herrero Hno, Sucesores, S. A. México 1961. Pag.39

Fracción XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más - de cien trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos - en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de los - trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en aten-- ción a sus aptitudes, cualidades y dedicación por los mismos traba jadores y patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil tra- bajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señala das. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios - al patrón que lo hubiere becado, durante un año por lo menos.

Fracción XV. Organizar permanentemente o periódicamente cursos de enseñanza de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y progrma mas que, de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajado res, informando de ellos a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, o a las autoridades de trabajo de los Estados, Territo-- rios y Distrito Federal. Estos podrán implantarse en cada empresa o para varias, en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o por profeso res técnicos especialmente contratados, o por alguna otra modalidi

dad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos de enseñanza.

REGLAMENTACION

En la nueva Ley Federal del Trabajo, el título IV, "Derecho y obligaciones de los patrones", Capítulo IV, sienta las bases para los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso. Los artículos que se refieren a ello son: 154, 155, 156, 157, 158, - 159, 160, 161 y 162.

Nos parece necesario citar su contenido por la importancia del mismo:

Artículo 154. Si no existe contrato colectivo o el celebrado no contiene la cláusula de admisión a que se refiere el párrafo primero del artículo 395, los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

Artículo 155. Los trabajadores que se encuentren en el caso del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o -

de nueva creación, deberán presentar solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si prestaron servicios con anterioridad y por que tiempo, la naturaleza del - trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que - pertenezcan a fin de que sean llamados al concurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; o 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.

Artículo 156. Las disposiciones contenidas en el artículo 154 se aplican a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan sus servicios en - una empresa o establecimiento supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñan trabajos extraordinarios o para obra determinada que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.

Artículo 157. El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154, da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a una elección - a que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice - con el importe de tres meses de salario. Tendrá derecho además, - a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48.

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 con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuidas por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad.- Los trabajadores inconformes podrán formular las objeciones ante la comisión y recurrir la resolución ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 159. Las vacantes definitivas o por duración mayor de treinta días o cuando se cree un puesto nuevo, serán cubiertas por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio. Si concurrentes o más trabajadores de la misma antigüedad será preferido el más capaz. Si el patrón cumplió la obligación prevista en el artículo 132, fracción XV, el trabajador al que corresponde el puesto deberá acreditar que posee los conocimientos y la aptitud necesarios para desempeñarlo. En los contratos colectivos se establecerá el procedimiento para que el trabajador compruebe los conocimientos y aptitudes, bien con el certificado que se le hubiere extendido al terminar los cursos o enseñanzas de capacitación o de adiestramiento, por medio de un examen o de un período de prueba no mayor de treinta días, por varios de es

tos procedimientos, o por alguna otra modalidad que se convenga.

Si el resultado de la prueba o pruebas no es favorable - al trabajador, será llamado el que siga en antigüedad. En los - mismos contratos colectivos se establecerá la manera de cubrir - las vacantes cuando no exista dentro de la empresa ningún traba- jador con los conocimientos y aptitudes necesarias para desempe- ñar el puesto.

Artículo 160. Cuando se trate de vacantes menores de -- treinta días se estará a lo dispuesto en el parrafo primero del- artículo anterior.

Artículo 161. Cuando la relación del trabajador haya te nido una duración de más de veinte días, el patrón sólo podrá -- rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continua-- ción, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplina- ria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su- antigüedad. La repetición de la falta o la comisión de otra u - otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin -- efecto la disposición anterior.

DERECHOS DE PREFERENCIA

Tal como está redactado en la Ley Federal del Trabajo, - el precepto que se refiere a la obligación de los patronos de -- preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido-- satisfactoriamente por mayor tiempo, y a los sindicalizados res-- pecto de quienes no lo sean.

Respecto de lo anterior, que se desprende del artículo - 154 de la citada Ley, se infiere en cuanto a su naturaleza jurí-- dica se trata, lo siguiente:

Primeramente debemos dejar establecido que los artículos que contienen el Código Laboral, son de orden público, irrenun-- ciables e imperativos; en el caso de derechos de referencia se - impone la obligación a la empresa o al patrón que se encuentran-- en esa situación, de decidir por un trabajador para otorgarle la vacante que se presente.

Considero que el legislador se remitió en primer lugar - para determinar la inclusión de este precepto en la Ley Laboral, a los contratos colectivos existentes, pues en todos ellos es mo

CAPITULO IV

DERECHOS DE PREFERENCIA
NATURALEZA JURIDICA
SU CONTENIDO
IGUALDAD DE CIRCUNSTANCIAS
ELEMENTOS: PREFERENCIA
IGUALDAD DE CIRCUNSTANCIAS
SERVICIOS SATISFACTORIOS
ANTIGUEDAD
MEXICANOS
SINDICALIZADOS

tivo de especial reglamentación y se considera como una cláusula de vital importancia, es necesaria su inclusión en los contratos colectivos y justifica su inclusión en el Código Laboral para -- fortalecer los derechos del trabajador mexicano, brindándoseles a la vez, mayor oportunidad y seguridad.

Es pues necesario en consecuencia, de naturaleza jurídica eminentemente protectora para el trabajador, el derecho de -- preferencia, que trae aparejada en primer término, la obligación de respetar ese derecho imperativo que nace al celebrar el Con--trato Colectivo de Trabajo, o el contrato individual en su nume--ral respectivo.

Tiene su fundamento constitucional en los principios de--justicia social y equidad que emanan del artículo 123 de la Ley--suprema.

SU CONCEPTO

Me parece adecuado para determinar el concepto de derecho de preferencia, citar el artículo 154 que dispone:

"Si no existe contrato colectivo, o el celebrado no con--tiene cláusula de admisión a que se refiere el párrafo primero --del artículo 395, los patrones estarán obligados a preferir, en--igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto

de quienes hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

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

Preferir

En primer término dice el artículo "... los patrones estarán obligados a preferir..." Generalmente el significado de esta palabra se toma como primacía, ventaja o mayoría que una persona o cosa tiene sobre otra, o bien la ejecución que se hace de algo, tomando en cuenta o combinando diversos elementos que intervienen para ello, como cantidad o calidad.

Como el precepto que citamos, se refiere a mexicanos respecto de quienes no lo sean, obviamente se refiere a personas que son ante quienes se enfocan o derivan los derechos y obligaciones laborales.

Precisando a qué clase de personas se refiere, desde luego, repito que el Código Laboral reglamente las relaciones obrero patronales, se refiere a los trabajadores y lo confirmamos por la referencia que hace el mismo precepto a "los que hayan --

servido con anterioridad". Consecuentemente la referencia a que hace alusión el artículo que se analiza, consiste en que de un número indeterminado de trabajadores, se escoja a uno de ellos, - es decir se "preferirá" al que encaje más adecuadamente dentro de la clasificación que hace la Ley, en especial este precepto.- Esta elección o "preferencia" se hace en aplicación de las personas elegidas para puestos, bien sean de carácter temporal o definitivo. Las vacantes pueden suscitarse por ascenso, renuncia o fallecimiento del titular del puesto, en cambio las vacantes temporales se asignan por vacaciones, enfermedad, comisión o permisos sindicales, o por la creación de plazas cuando la empresa lo demande así.

IGUALDAD DE CIRCUNSTANCIAS

Gramaticalmente puede ser: accidentes de tiempo, lugar, modo, etc., que está unido a la substancia de algún hecho o dicho, o bien, que se refieren a una calidad o requisitos.

Aplicando lo anterior a la Ley Federal del Trabajo, en lo conducente al artículo que es motivo de comentario, entendemos lo siguiente:

Cuando la Ley habla de igualdad de circunstancias está presuponiendo que será para hoy, mañana o cualquier otro día, és

to se referiría a circunstancia de tiempo.

CIRCUNSTANCIA DE LUGAR, que puede ser el lugar que ocupa la empresa, fuera del local, en el campo o la ciudad, o sencillamente, en aquel sitio en que se requieran los servicios de la empresa y en consecuencia, del trabajador que es quien ejecuta la labor.

CIRCUNSTANCIA DE MODO, la entendemos como la manera o modo en que se trabaja y la cual debe ser correcta.

Cuando queremos interpretar el sentido de la Ley, considerando la "igualdad de circunstancias" como calidad o requisitos, podríamos entender que se hace alusión a aquellos trabajadores que tengan una buena presentación, que sean familiares o recomendados de alguno de los trabajadores que ya presten sus servicios a la empresa de que se trate o bien que tengan conocimientos teóricos o prácticos para el desempeño del trabajo que se les encomienda, o por haber realizado estudios especializados en la materia de que se trate, o bien se refiera a otras circunstancias semejantes.

Pienso que la "igualdad de circunstancias" a que se refiere la disposición legal que invoco (Art. 154), se refiere a los componentes de algún grupo para cubrir determinada vacante que -

se presenta en la empresa, y que ese grupo para cubrir determina da vacante que se presenta en la empresa, y que ese grupo sea -- igualmente competente, o bien, porque la sencillez de la obra -- así lo dispone.

SERVICIOS SATISFACTORIOS.

El hecho de que con anterioridad un trabajador haya prestado servicios satisfactorios al patrón, es otra de las causas -- que obliga a éste a preferirlo frente a los demás trabajadores -- para cubrir el puesto vacante que se presente. Ahora bien, esta parte de la disposición legal al interpretarla nos plantea estas cuestiones. ¿Quiénes van a calificar la calidad de los servicios satisfactorios prestados? ¿Siendo el trabajo un concepto -- abstracto, cómo se toma en cuenta? ¿Si hay varios trabajadores -- que han prestado servicios satisfactorios, a quién debe preferirse?

La solución que encuentro a lo anterior es la siguiente:

En primer lugar, para calificar los servicios prestados pienso que ninguna de las partes goza de absoluta libertad para hacerlo, es decir, ni el trabajador, ni el patrón pueden calificar los servicios de un plumazo, pues creo que para valorarlos, hay que tomar en cuenta varios factores entre los que destacan los siguientes: el número de veces que se han prestado, si cuan

do lo ha hecho ha estado bajo la dirección del patrón, si los ha prestado con la intensidad, esmero y cuidado apropiados, en la forma y lugar convenidos, si ha tenido especial cuidado para el manejo de las herramientas de trabajo y las conservó en buen estado al término de sus labores; si ha observado buenas costumbres, si se apegó al reglamento interior de trabajo, si observó las medidas de higiene, etc. Creo que todos estos factores mencionados deben intervenir para la calificación del trabajo, para saber hasta que punto hubo eficiencia en el desempeño del mismo.

Siendo el trabajo como se indicó, un concepto abstracto y sólo se concretiza al momento de efectuarlo, debemos entender que para actualizarlo, es necesario la orden del patrón. Para llevar a la práctica las finalidades de la empresa es necesario la orden del patrón. Para llevar a la práctica las finalidades de la empresa es necesaria la intervención habilidosa del trabajador y que aparte de tomar en cuenta los factores que hemos aduido debe tomarse también en cuenta el peligro, así como la laboriosidad del servicio que se tenga que hacer.

En caso de conflicto o problema suscitado, creo que corresponde a las autoridades del trabajo resolver estos problemas.

ANTIGUEDAD

Ha sido motivo de detenido análisis y comentario este -- concepto, por lo que se abordarán brevemente para el desarrollo de este inciso.

Entendemos por antigüedad de empresa, los servicios prestados por un trabajador al patrón, computados a razón de los días que real y efectivamente se han prestado los servicios, es decir, únicamente se toma en consideración el tiempo trabajado, incluyendo naturalmente, el tiempo que disfruten de vacaciones (de -- acuerdo con el artículo 76 de la nueva Ley), cuando se desempe-- ñan comisiones permanentes del sindicato o del Estado (Art. 5o.- Constitucional pudiendo incluirse también expresamente por las - partes en el contrato colectivo el tiempo empleado por el traba- jador cuando desempeñe el cargo de representante de las juntas - de Conciliación y Arbitraje (Art. 42 Fracc. VI), cuando preste - servicio militar obligatorio (Art. 44 Ley Federal del Trabajo), - cuando disfrute de permisos o en algunos casos que se pacten ex- presamente.

De lo expuesto que si dos o más trabajadores mexicanos - han prestado servicios satisfactorios que estén sindicalizados, - y tomando en cuenta el factor antigüedad de empresa, podemos con testar que se debe preferir a aquel trabajador que por haber ---

prestado servicios satisfactorios durante más prolongado tiempo, deberá lógica e imperativamente, tener mayores derechos a su favor. Creo que opera la ventaja en este caso, de no estar "en -- igualdad de circunstancias" en cuando a su tiempo de permanencia en la empresa con relación a los demás trabajadores, y así de es ta manera debe preferírsele a él.

MEXICANOS

En lo referente a este punto la ley es determinante, cuando dispone: "a los mexicanos respecto de quienes no lo sean", o sea que no va más allá, ni establece si debe preferirse a mexica nos por nacimiento o por naturalización, simplemente se refiere a mexicanos.

Tenemos que la nacionalidad o calidad de mexicanos deberá ser probada acreditando a su vez que se encuentra comprendido dentro de los presupuestos establecidos en el artículo 30 Cons--titucional, nacido en territorio, embarcaciones, aeronaves mexi--canas, en el extranjero de padres mexicanos o de madre mexicana y padre desconocido, extranjeros que adquieren la nacionalidad - por naturalización o extranjera casada con mexicano y que esta--blezca su domicilio dentro del territorio nacional, todo lo cual, puede probarse fácilmente mediante la exhibición de copia certi--ficada del acta de registro civil referente al nacimiento o ma--

rimonio en su caso, de la persona interesada en acreditar la nacionalidad, mediante copia certificada del acta de naturalización o cualquier otro medio legal.

En términos de la Ley, quien es mexicano o quien acredite serlo, tiene el derecho de ser preferido respecto de quienes no lo sean.

Como la ley no distingue al mexicano por nacimiento del mexicano por naturalización para los efectos del precepto 154 de la Ley Federal del Trabajo, surge una pregunta. ¿A quien debe preferirse, al mexicano por nacimiento o al mexicano por naturalización?

Creo que se debe preferir al primero, o sea al mexicano por nacimiento, por tener ventajas a su favor en cuanto a la igualdad de circunstancias en este aspecto. Pero sin embargo, considero que la ley es oscura en este punto, pues debería fijar claramente esta situación.

Por lo que respecta a que un extranjero se naturalice mexicano y se sindicalice no hay problema alguno, tampoco que un extranjero pertenezca o ingrese a un sindicato, pues lo único que prohíbe la ley es que formen parte de la directiva en cualquier organización sindical, así lo disponía el artículo 240 de la pa-

sada Ley de 1931, y la actual lo dispone en la fracción II del -
artículo 372.

SINDICALIZADOS

Respecto a esta circunstancia, el trabajador deberá acreditar que es socio de cualquier organización sindical. Ahora --
bien, veamos de que manera está conceptualizado el sindicato en la -
Ley Federal del Trabajo de 1970.

El artículo 356. Sindicato es la asociación de trabaja-
dores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y de
fensa de sus respectivos intereses.

Hay varios tipos de sindicatos, cuya clasificaciones se-
encuentra reglamentada en las cinco fracciones del artículo 360-
y que son: sindicatos gremiales, de empresa, industriales, nacio
nales de industria, y sindicatos de oficios varios.

Creo de importancia citar aquí el comentario que hace el
maestro Trueba Urbina, al referirse al Art. 356 que se refiere a
la definición del sindicato.

Dice el maestro: "El derecho de asociación profesional -
se consigna en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 -
Constitucional; pero la asociación profesional de los trabajado-
res es un derecho social que tiene por objeto el mejoramiento de

las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista; en tanto que la asociación profesional de los patronos tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, entre éstos el de propiedad."³⁷

Otro tratadista mexicano, De la Cueva, sostiene lo siguiente en relación con las cláusulas de preferencia sindical: "Las cláusulas de preferencia sindical son disposiciones legales o pactos incluidos en el contrato colectivo que imponen al empresario la obligación de conceder preferencia a los trabajadores sindicalizados".

Y agrega el citado autor: "Si analizamos con detenimiento los problemas de trabajo, encontraremos que el campo de aplicación de estas cláusulas es muy reducido, las situaciones más que se presentan en la práctica son los casos de ascenso: dos trabajadores tienen la misma antigüedad, sus servicios son igualmente eficientes, ocupan el mismo puesto en el escalafón y concurren para desempeñar una vacante: la preferencia debe otorgarse, según la ley, al obrero sindicalizado. Es posible encontrar otros ejemplos: la fracción XXI del artículo III de la Ley de 1931 (ya abrogada) obliga a los empresarios a becar a uno o a tres de los hijos de los trabajadores; en igualdad de condicio-

³⁷TRUEBA URBINA ALBERTO. Nueva Ley Federal del Trabajo. Pag.149

nes, antecedentes de estudios, examen de capacitación, etc., debe darse preferencia al hijo del trabajador sindicalizado. Por otra parte, podría pactarse en el contrato colectivo que cuando trabajadores concurren a gozar de vacaciones en la misma fecha, si las actividades de la empresa no lo permiten, se conceda preferencia al trabajador sindicalizado.³⁸

Pienso que aparte de las finalidades de bienestar común y mejoramiento de la clase por la que se debe luchar dentro del sindicato, debe pugnar necesariamente porque los trabajadores adquieran conocimientos teóricos y prácticos que lo capaciten, para estar así en disposición de dsatisfacer las demandas actuales de la cada vez más evolucionada y creciente industria, que surge cada vez con mayor auge en nuestro país. Además, si por definición el capitalista es propietario de su dinero o equivalencia (medios de producción), el trabajador es también propietario de su trabajo; son dos ramas de una tijera corta igual y al mismo tiempo, unidas por el clavo del interés común; sueltas poco o nada sirven.

Asimismo, que con la inclusión de las cláusulas de preferencia sindical, se fortalecen y se demuestra la superioridad-

³⁸DE LA CUEVA MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo. T. II Edit. P. Pag. 389-91

CAPITULO V

REGLAMENTACION DERECHOS DE PREFERENCIA,
ANTIGUEDAD Y ASCENSO EN LA LEY FEDE-
RAL DEL TRABAJO DE 1931

REGLAMENTACION DERECHOS DE PREFERENCIA,
ANTIGUEDAD Y ASCENCOS EN LA NUEVA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO

REPERCUSIONES Y CONSECUENCIAS DE LA NUE
VA LEY FEDERAL EN MATERIA DE DERE--
CHOS DE PREFERENCIA

EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA NUEVA LEY

del derecho mexicano del trabajo con respecto a otros países para los cuales México sigue siendo ejemplo y guía en la reglamentación de las relaciones obrero patronales.

REGLAMENTACION DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGUEDAD Y ASCENSOS EN
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

En el título segundo, capítulo VIII, artículo III, fracción primera, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, encontramos reglamentado el derecho de preferencia de la siguiente manera:

Artículo III, fracción I. Preferir en igualdad de circunstancias a los mexicanos respecto de quienes no lo sean, a los que les hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, respecto de quienes no estén en este caso, y a los sindicalizados respecto de los que no lo estén, a pesar de que no exista relación contractual entre el patrón y la organización sindical a que pertenezcan, entendiéndose por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical lícita.

La antigüedad en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Encontramos algunos preceptos disgregados en el cuerpo de dicho código, sin encontrar título o capítulo que reglamente exclusivamente esta institución, a diferencia de la actual Ley.- Así vemos lo siguiente:

Artículo 110-B. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

Fracción VII. A que se le computen en su antigüedad los períodos pre y posnatales.

Artículo 155 bis. El patrón y las tripulaciones aeronáuticas a su servicio, establecerán de común acuerdo, el escalafón en sus respectivas especialidades.

Fracción III. La antigüedad, en igual de condiciones.

Artículo 177. Los ascensos de los trabajadores que desempeñen puestos de confianza, se otorgarán tomando en cuenta la capacidad física, la eficiencia y la antigüedad, en los términos que establezcan los contratos de trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, era muy deficiente la reglamentación de los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, y donde encontramos mejor reglamentados éstos, es en los contratos colectivos de trabajo, que se han celebrado y que se celebran actualmente.

Por fortuna, la Nueva Ley Federal del Trabajo, ha venido a llenar en gran parte esa laguna que existía.

A diferencia, la ley reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional, que regula las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores, si contiene una clara y orde

nada reglamentación de tales derechos, dispuestos en el título - tercero, capítulo primero, que nos habla de los derechos escalafonarios, en los artículos del 47 al 56, y a los cuales ya hemos hecho referencia en otro capítulo de nuestro trabajo.

Como he afirmado anteriormente, es y ha sido motivo de - especial cuidado la inclusión de los derechos que son objeto de análisis, en los contratos colectivos de trabajo que se llevan a cabo, al efecto cito como ejemplo el de Petróleos Mexicanos.

Dice en el anexo número 2, de dicho contrato en su capítulo I:

Cláusula VIII. Derechos de escalafón. Los adquiere el trabajador de planta dentro del escalafón en que figure en razón de sus antigüedades de categoría, departamento, planta, empresa, y sindical, y los demás que concede el presente reglamento.

Reglamenta dicho contrato, además las antigüedades de la siguiente manera:

"IX. Antigüedad de categoría. Los servicios prestados por el trabajador con carácter de planta en la categoría de que se trate, computándose éstos desde la fecha en que se inició su examen previo acuerdo con la cláusula 6o. del contrato colectivo de trabajo.

X. Antigüedad de departamento. Los servicios prestados por el trabajador con carácter de planta en el departamento respectivo.

XI. Antigüedad de planta. Los servicios prestados por el trabajador con carácter de planta, computados o que se computen conforme al capítulo respectivo del contrato colectivo de -- trabajo en vigo.

XII. Los servicios prestados por el trabajador con ca-- carácter de planta y transitorio computados o que se computen conforme al capítulo respectivo del contrato colectivo vigente.

XIII. Antigüedad sindical. La que proporcione al trabajador la sección, delegación o subdelegación a que el trabajador pertenezca.

REGLAMENTACION DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGUEDAD Y ASCENSO EN
LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

A diferencia de la anterior legislación, la actual Ley - Federal del Trabajo, si contiene un capítulo especial que nos reglamenta de manera clara y uniforme, los derechos de prferencia, los cuales habremos de citar brevemente.

Título cuarto, capítulo cuarto, derechos de preferencia,

antigüedad y ascenso.

Artículo 154. Si no existe contrato colectivo o el celebrado no contiene la cláusula de admisión a que se refiere el párrafo primero del artículo 395; los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes la hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

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

Artículo 155. Nos habla de la obligación que tienen los trabajadores de presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su nacionalidad, domicilio, etc. Este artículo se refiere a los trabajadores que se encuentren en el caso del artículo anterior.

El artículo 156. Nos habla de las disposiciones contenidas en el artículo 154 se aplican a los trabajadores que sin tener el carácter de planta prestan habitualmente sus servicios a una empresa o establecimiento.

El artículo 157 dispone que las acciones que tiene el --

el trabajador para exigir el cumplimiento de los artículos 154 y 156.

El artículo 158, nos habla del derecho que tienen los -- trabajadores a que se determine su antigüedad.

El artículo 159, nos habla de como se deben cubrir las - vacantes definitivas o por una duración mayor de treinta días, o cuando se cree un puesto nuevo, dice el artículo que se deberá - preferir al trabajador más antiguo. Que si concurren dos o más- trabajadores será preferido el más capaz.

REPERCUSSIONES Y CONSECUENCIAS DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABA- JO EN MATERIA DE DERECHOS DE PREFERENCIA

Es incuestionable e indiscutible que el paso que se ha - dado en materia de derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, al reglamentarlos en forma precisa, en el cuerpo de la nueva Ley, ya en vigo, nos coloca a la altura de los países que en materia - de derecho laboral consagran dentro del articulado de sus legisla- ciones, protección al trabajador.

Sostengo que México alcanza alturas insospechadas en cuan- to a la regulación de las relaciones obrero patronales, pues res petando la propiedad de los empresarios, la reinversión de sus - capitales y el justo interés de su máxima producción, no ha des-

cuidado la reivindicación del obrero, su tutela y su protección.

El legislador, consciente de todo lo anterior, ha incluido por primera vez, dentro del nuevo código laboral, derechos -- que no se encontraban en la legislación anterior, o bien, regulados deficientemente, y que eran objeto de especial reglamentación en los contratos colectivos de trabajo.

Concuerdo con el destacado maestro Graham Fernández, cuando afirma: "Uno de los adelantos más notables de la ley es en materia de antigüedad, proteger la mayor permanencia del trabajador en la empresa, así como la energía dejada en el centro de -- trabajo. Al efecto se dispone el derecho de los trabajadores para que se determine su antigüedad. El trabajador llega a adquirir una antigüedad de más de 20 años en la empresa, el patrón sólo podrá rescindirle el contrato de trabajo por una causa particularmente grave o que imposibilite la continuación de la relación de trabajo, aplicando a cambio únicamente correcciones disciplinarias, si se repite la falta o el trabajador comete alguna otra, se dejará sin efecto este privilegio.

"Como complemento de lo manifestado en los párrafos anteriores y tomando en consideración que el único patrimonio de los trabajadores es el salario que obtiene normalmente por la prestación del servicio, se establece en forma por demás justa la pri-

ma de antigüedad, que es una prestación que se justifica ampliamente por el desgaste a través del transcurso del tiempo aplicando su energía de la vida misma del trabajador, lo que le da naturaleza distinta del salario que percibe por laborar; esta prestación se otorgará con las modalidades correspondientes aún en el supuesto caso de un despido justificado, separación o renuncia voluntaria del trabajador. Se traduce en términos generales, en el pago del importe de doce días de salario por cada año de servicios; si se trata de una renuncia voluntaria se requiere para su exigibilidad el tener cuando menos el trabajador quince años de servicios, de acuerdo con las prevenciones previstas en los artículos transitorios.

En caso de muerte del trabajador, se pagará a sus beneficiarios esta prima de antigüedad cualesquiera que sean los años en la empresa." 39

La formulación de los escalafones por antigüedad es muy importante porque de acuerdo con lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 159, será precisamente la antigüedad el factor que se tomará en cuenta para determinar las promociones o ascensos y sólo que el trabajador ascendido no demuestre su aptitud en el puesto, se dará la oportunidad al que le siga en antigüedad.

³⁹GRAHAM FERNANDEZ LEONARDO. La Nueva Ley Federal del Trabajo. Revista Pensamiento Político. Pág. 19

Todo este sistema de promoción por antigüedad no es aplicable en aquellos casos en que los contratos colectivos establezcan programas de capacitación profesional que estipulen requisitos de examen o comprobación práctica de aptitudes para los ascensos y promociones, porque en estos casos el requisito primario será la capacidad, con la condición de que ya estén funcionando en la fecha de publicación de la Nueva Ley, como lo establece el artículo 4o. transitorio, que dispone:

Artículo 4o. En la aplicación del artículo 159, en relación con el 132, fracción VI, los contratos colectivos que contengan sistemas de capacitación profesional que ya estén funcionando en la fecha de publicación de esta ley, y en los que se establezcan requisitos de examen o la comprobación práctica de la aptitud y de la posesión de los conocimientos adecuados a fin de que los trabajadores puedan ascender en los casos de vacantes o puestos de nueva creación de conformidad con la antigüedad que les corresponda, podrán continuar aplicándose.

El sistema de ascensos que establece la Nueva Ley Federal del Trabajo, requiere:

- a) Poner en conocimiento del sindicato y de los trabajadores los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y temporales que deban cubrirse.

- b) Establecer por medio de una comisión mixta de trabajadores y patrón la antigüedad de cada uno de los -- trabajadores.
- c) Asignar los puestos de ascensos a los trabajadores -- más antiguos en aquellos casos en que los contratos-- colectivos no establezcan el ascenso por capacidad.
- d) Asignar a los trabajadores más capaces los puestos -- de ascensos en los casos en que los contratos colec-- rivos así lo permitan.

Creo que las repercusiones que trae consigo la inclusión de los derechos comentados, son eminentemente valiosas en el -- campo jurídico, y que sin duda alguna, habrán de servir de ejem- plo a otros países para la regulación de las relaciones entre el capital y el trabajo.

Las consecuencias inmediatas que observamos, en la regu- lación y aplicación de las disposiciones que se refieren a los- derechos de preferencia, antigüedad y ascenso con las siguientes:

En primer término se fortalece el derecho del trabajador a conservar su empleo, mediante la inclusión del precepto en que se determina, que se preferirá a éste, cuando haya prestado ser- vicios satisfactorios, con antigüedad siendo mexicano y estando --

sindicalizado

Que mediante el transcurso del tiempo laborado en la empresa se hace acreedor a un beneficio eminentemente justo: la -- prima de antigüedad, que independientemente del salario, constituye una bonificación a su desgaste físico e intelectual, que le servirá en gran parte de alivio a sus necesidades materiales, en el caso de ser despedido, renuncie o se vea imposibilitado por -- cualquiera otra causa a seguir laborando.

Mediante la obligación del patrón de establecer los cursos de capacitación profesional en aquellos casos que la ley lo -- dispone así, trae consigo aparejada dos circunstancias: una ven -- taja para el patron de constar con mano de obra más preparada y trabajadores hábiles, consiguientemente la producción y la cali -- dad de sus productos subirá y se verá doblemente satisfecho.

La otra circunstancia a que me refiero es que el trabaja -- dor se verá impulsado a una superación personal, tratando de ca -- pacitarse y superarse, para así, de esta manera, estar en posibi -- lidades de mejorar en el escalafón y adquirir puestos de mayor -- importancia, trayendo consigo ésto, mejores sueldos, horarios, be -- neficios sociales, etc., que le permitirán estar en mejor situa -- ción en comparación a sus demás compañeros, que carecen de la -- iniciativa y que esperan el sólo transcurso del tiempo para mejo

rar.

Otra de las repercusiones notables de la promulgación de la Nueva Ley Federal del Trabajo, ha sido la "democratización"-- de que fue motivo, desde su nacimiento hasta su promulgación y -- publicación en el Diario Oficial de la Federación. Expliquémo-- nos: Cuando se creó la Comisión Redactora de la Ley Federal del Trabajo, como primer acto de sus funciones fue el de enviar una circular a las centrales obreras y sindicatos de mayor importancia, cámaras de industria, comercio y transformación, así como a diversas escuelas de derecho, institutos de investigaciones económicas y sociales, barras y colegios de abogados, etc., solici-- tándoles externaran sus opiniones y puntos de vista sobre los -- problemas obrero patronales a efecto de que pudieran analizarse en su oportunidad y tomarlos en cuenta.

En este procedimiento ejemplar en que se elaboró la ley, a través de las distintas etapas de la formación de la misma, en que intervinieron todos los organismos y sectores tan heterogé-- neos, ha traído como consecuencia inmediata una mejor comprensión y armonía entre el capital y el trabajo, factores básico en el - crecimiento y desarrollo del país.

Cabe mencionar que, habiendo consultado y revisado el -- diario de los debates de la Cámara de Diputados, en la fecha en-

que se discutió la parte correspondiente al articulado que habla de los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, éstos se -- aprobaron por mayoría de voto y sin discusión. Significa lo anterior, el pleno reconocimiento de la clase patronal a las clases económicamente débiles: trabajadores; así como la comprensión de que éstos deben mejorar constantemente en todos los aspectos y órdenes de la vida, preferentemente en cuanto se refiere a prestaciones de carácter social.

APENDICE

EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
JURISPRUDENCIA SUSTENTADA POR LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA, EN MATERIA DE DERE-
CHOS DE PREFERENCIA, ANTIGUEDAD, ASCEN-
SOS Y ESCALAFON, DE ACUERDO CON LA LE-
GISLACION DE 1931, Y LA ACTUAL LEY DE
LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1. Estructura general del proyecto.

El derecho del trabajo constituye una unidad indisoluble pues todos sus principios e instituciones tienden a una misma -- función, que es la regulación armónica y justa entre las relaciones del capital y del trabajo. Esta consideración condujo a la formulación de una sola Ley que, al igual que su antecesora, -- abarcará todas las partes de que se compone el derecho del trabajo. No obstante, por razones técnicas y de la misma manera que la Ley vigente, se dividió el proyecto en las partes siguiente:-- la primera contiene los principios e ideas generales. La segunda se ocupa de las relaciones individuales de trabajo y comprende las reglas que reglamentan la formación, suspensión y disolución de las relaciones de trabajo, los derechos y obligaciones de los trabajadores y los patronos, el trabajo de las mujeres y los menores, y las reglamentaciones especiales, como el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas o el de los deportistas profesionales. La tercera parte trata de las relaciones colectivas de trabajo y se integra con los capítulos sobre coalición, sindicatos y contratación colectiva, suspensión y terminación de las actividades de la empresa y huelga. La cuarta está dedicada a los riesgos de trabajo: es indudable que esta reglamentación per

tenece actualmente al derecho de la seguridad social, pero se la incluyo en el proyecto tomando en consideración, por una -- parte, que la ley del Seguro Social aún no se extiende a todos los trabajadores de la República y, por la otra, que dicha ley se remite expresamente a la Ley Federal del Trabajo; debe no obstante entenderse que las disposiciones relativas tienen un carácter de provisional y que, en el futuro, la ley del Seguro Social deberá extenderse a todos los trabajadores y contener -- la totalidad de sus principios. La quinta parte se refiere a la prescripción de las acciones de trabajo. La sexta tiene como materia las autoridades del trabajo que son los organismos estatales destinados específicamente a la vigilancia, cumpli-- miento y aplicación de las normas de trabajo. La séptima parte comprende el derecho procesal del trabajo. Finalmente, la parte octava contiene los principios que determinan los casos de responsabilidad de las autoridades, de los trabajadores y -- de los patronos, y las sanciones aplicables.

V. Estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

El derecho mexicano ha reconocido la estabilidad de -- los trabajadores en sus empleos. Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, derivadas de las reformas del artículo -- 123 del año de 1962, se conservan en el proyecto de una manera

general; únicamente en el problema de la substitución de patrón se agregó un párrafo a fin de establecer que la substitución surtirá efectos a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores de la empresa.

XII. Derechos de preferencia, antigüedad y ascensos.

El derecho mexicano reconoce la legitimidad de la cláusula de admisión, en virtud de la cual se obliga al patrón a no aceptar sino a trabajadores miembros del sindicato titular o administrador del contrato colectivo o contrato ley. Pero cuando esta cláusula no existe, no obstante que en principio se reconoce la facultad del empresario de seleccionar su personal se le impone la obligación de preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos, a quienes les hayan servido por mayor tiempo y a los sindicalizados respecto de quienes no estén.

En los últimos años se ha agravado el problema de algunos trabajadores que sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan habitualmente sus servicios supliendo las vacantes transitorias y temporales, o ejecutando trabajos extraordinarios o para obra determinada que no constituyan una actividad permanente de la empresa. En lo sucesivo estos trabaja-

dores estarán protegidos por las normas que se acaban de mencionar, de tal manera que en igualdad de circunstancias deberán ser preferidos para la continuación de los trabajos y para cubrir las vacantes que ocurran.

Los artículos 158 y siguientes reconocen el derecho de los trabajadores a que se determina su antigüedad en la empresa o establecimiento: el trabajo en la empresa, cuando se prolonga durante varios años, es fuente de derechos para el trabajador, pues sería injusto que quien ha entregado su vida o parte de ella, quince, veinte o más años, pudiera verse obligado, por causas ajenas a su voluntad, a buscar nueva ocupación, con los inconvenientes que ello implica. Esta idea sirvió de base al poder revisor de la Constitución para establecer con toda claridad, que los trabajadores no puedan ser separados de sus empleos salvo causa justificada y que, cuando sean despedidos, pueden exigir se les restituya en sus empleos. Uno de los problemas que ha preocupado a las empresas y a los trabajadores, relacionado con los derechos de antigüedad, se refiere a la manera de cubrirse las vacantes que ocurran en la empresa. Puede decirse que existen dos sistemas generales y en cierta medida opuestos: el primero se conoce con el nombre de escalafón ciego, pues se toma en consideración de manera exclusiva, la anti

guedad; y el segundo se conoce con el nombre de ascenso por capacidad y se caracteriza porque se desentiende de la antigüe--dad para considerar también en forma exclusiva la capacidad. - El primero tiene el inconveniente de que anula en términos ge--nerales la iniciativa de los trabajadores, ya que saben que -- puede serle suficiente el transcurso del tiempo, para obtener-- los ascensos; pero el segundo desconoce los años de servicios-- prestados a la empresa, lo que conduce a una injusticia, toda-- vez que es posible que un trabajador que ha prestado servicio-- quince, veinte o más años a una empresa, se vea postergado, no obstante que es apto para desempeñar el puesto nuevo, por un - trabajador de ingreso reciente que posee mayores conocimientos. El proyecto se coloca en una posición intermedia: se parte del principio de que la antigüedad es la base de los ascensos, pe--ro si la empresa, a lo que está obligada según se explicó en - un capítulo anterior organiza los cursos de capacitación para-- sus trabajadores, aquel a quien le corresponde el ascenso debera demostrar su capacidad para el puesto nuevo y si no lo hace, no tendrá derecho al ascenso.

En diversos contratos colectivos y en la Ley Federal-- del Trabajo vigente, en su capítulo especial sobre el trabajo-- ferrocarrilero, se ha establecido el principio, según el cual,

cuando la relación de trabajo ha tenido una larga duración, de be quedar garantizada su continuidad lo que significa que los-
trabajadores no podrán ser separados de sus empleos sino por -
causas particularmente graves que hagan imposible la continui-
dad de la relación de trabajo. El artículo 161 aceptó la idea
y la extendió a todos los trabajadores, pero a fin de impedir-
los abusos a que podría dar lugar, dispone que la repetición -
de la falta o la comisión de otra u otras, deja sin efecto la-
protección.

El artículo 162 acoge una práctica que está adoptada -
en diversos contratos colectivos y que constituye una aspira--
ción legítima de los trabajadores: la permanencia en la empre-
sa debe ser fuente de un ingreso anual, al que se le da el nombre
de prima de antigüedad, cuyo monto será equivalente a doce
días de salario por cada año de servicios. La prima deberá pagarse
cuando el trabajador se retire voluntariamente del servicio
o cuando se separe con causa justificada, o sea separado.-
Sin embargo, en los casos de retiro voluntario de los trabaja-
dores se estableció una modalidad, consistente en que la prima
se pagará al trabajador si se retira después de quince años de
servicios, modalidad que tiene por objeto evitar, en la medida
de lo posible, lo que se conoce con el nombre de deserción de-

los trabajadores. Por lo tanto, los trabajadores que se retiran antes de cumplir quince años de servicios, no tendrán derecho a percibir la prima de antigüedad. En el mismo artículo - 162 y para evitar que en un momento determinado la empresa se vea obligada a cubrir la prima a un número grande de trabajadores, se introdujeron ciertas reglas que permiten diferir parcialmente los pagos.

La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto -- del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social; éstas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos -- los hombres, riesgos que son naturales como la invalidez, etc. o los que se relacionen con el trabajo. Se trata de una prestación que se deriva del sólo hecho del trabajo, por lo que en ella entra la idea del riesgo o expresado en otras palabras, - es una institución emparentada con lo que se conoce con el nombre de fondo de ahorro, que es también independiente de las -- prestaciones otorgadas por el seguro social.

Nuestro más alto tribunal del país, la Suprema Corte - de Justicia, ha sustentado la siguiente jurisprudencia con referencia a los derechos de preferencia antigüedad y ascenso, y con relación a la Ley Federal del Trabajo de 1931, abrogada --

por la actual Ley de 197'.

He aquí las principales:

SINDICATOS. ESTAN OBLIGADOS A RESPETAR EL DERECHO DE-PREFERENCIA DE LOS TRABAJADORES MAS ANTIGUOS. El artículo 111 (154 vig.), fracción I del código laboral preceptúa que, son - obligaciones de los patrones entre otras, preferir en igualdad de circunstancias a los que les hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, respecto de quienes no estén en este caso y si esas obligaciones se imponen a los patrones, debe estimarse que por mayoría de razón los organismos sindicales están en el deber de acatarlas. (Jurisprudencia: informe 1966, 4a. sala p.21).

PREFERENCIA AL TRABAJO. INAPLICABILIDAD DE LOS PACTOS O DISPOSICIONES ESTATUARIAS QUE LA CONTRARIAN. Si los estatutos de un sindicato establecen que el último puesto que quede vacante con motivo de la jubilación de un trabajador, debe ocuparlo un familiar de éste, tal disposición no puede aplicarse válidamente en perjuicio de los trabajadores que han prestado servicios con anterioridad al patrón, pues el derecho que otorga a tales trabajadores la fracción I del artículo 111 (154) de la Ley Federal del Trabajo, para ser preferidos por el patrón-

respecto de quines no le han prestado servicios, no puede desconocerse por ningún pacto o disposición estatutaria, dado que de acuerdo con lo dispuesto por la fracción XXVII del artículo constitucional y las normas que la reglamentan, contenidas en los artículos 15 (33 vig) y 22 (33), fracción IV, de la Ley -- del Trabajo, los pactos que tiendan a anular los derechos que la ley otorga a los trabajadores no pueden tener efecto legal alguno. (Jurisprudencia: informe 1968, 4a. sala, p. 18).

PREFERENCIA, DERECHOS DE. Cuando dos o más trabajadores sostengan tener mejores derechos para ocupar un puesto determinado fundando tales derechos en las preferencias establecidas en la fracción 1 del artículo 111 (154 vig) de la Ley Federal del Trabajo, pero la procedencia de esos derechos se vea en aparente conflicto con el diverso derecho establecido en favor de las organizaciones sindicales a través de las cláusulas de exclusión por ingreso, la preferencia debe resolverse en -- forma de quien resulte tener mayor antigüedad de prestación de servicios al patrón, pero nunca por elección caprichosa de los organismos sindicales, los que en todo tiempo deben observar - lo preceptuado en el dispositivo de referencia, ya que si se - ha establecido como obligaciones de los patrones las preferencias en cuestión, en las condiciones que en el mismo se previ-

san; los patrones a su vez, al ceder el derecho de contratación a los sindicatos, también le transmiten las obligaciones correlativas. (Ejecutoria: informe 1969, 2a. parte, sala auxiliar, pp 181 y 182. A. D. 2045/61. Herminio Martínez Díaz. R. el 18- de agosto de 1969).

ESCALAFON, EL TERMINO PARA SER INCLUIDO EN EL ES IMPRESCRIPTIBLE. El término para ser incluido en un escalafón es imprescriptible, porque cada día de trabajo, no tan sólo se renuevan, sino que se acrecienta ese derecho. El no entenderlo sería contrario a la naturaleza humana, pues no figurando el trabajador en ningún escalafón, su situación dentro de la empresa sería de estancamiento permanente en el puesto inicial no teniendo posibilidad de ascender en los movimientos escalafonarios respectivos ni podría hacer aplicación de derechos -- ninguno de ellos, acabándose así con todo aquello que significaría estímulo en el desempeño de las labores, y que es motor de progreso y de mejoramiento; en resumen, se daría lugar a -- una situación incalificable en justicia para el obrero y se -- originaría un sistema estático en las actividades del fundo la boral, contrario a todas luces a los intereses sociales. (Ejecutoria: informe 1966, 4a. sala. pp 25 y 26 A.D. 3651/65 Ferrocarriles Nacionales de México. R. el 14 de marzo de 1966.)

ESCALAFON. PRESCRIPTIBILIDAD DE LA ACCION PARA DEMAN-
DAR SU CORRECCION. La acción del trabajador para que se modi-
fique o corrija la antigüedad que se le reconoce en el escala-
fón es prscriptible, porque los trabajadores no hagan valer en
tiempo sus derechos, y el término de la prescripción es de un-
año, de acuerdo con el término 328 (516 vig.) de la Ley Fede--
ral del Trabajo (Jurisprudencia: informe 1969, 2a. parte, 4a.-
sala, p. 17).

También en la legislación burocrática, ley de los tra-
bajadores al servicio del Estado promulgada el 21 de febrero -
de 194', existe jurisprudencia sustentada por la Suprema Corte
de Justicia. Por merecernos atención citamos algunas de las -
más importantes.

ANTIGUEDAD. (Art. 50-111-c.) Conforme al 2o. párrafo-
de la fracción I del artículo 41 del estatuto jurídico de los
trabajadores al servicio de los poderes de la Unión, anterior-
mente en vigor, la antigüedad que, en relación con los demás -
requisitos exigidos para otorgar un ascenso a determinado em--
pleado, da mejor derecho para alcanzar dicho ascenso es la an-
tigüedad general que tengan los interesados dentro de la uni--
dad burocrática respectiva, y no la antigüedad relacionada con

la inferior al que se encuentra en disputa. Amparo No. 1237/42. Leonor P. de Quintero contra actos del tribunal de arbitraje. (Ejecutoria publicada en el informe de labores del tribunal de arbitraje 1963, pp 17 y 18).

ASCENSOS. (Arts. 58 y 6o.) resulta injustificada la interpretación del tribunal de arbitraje en la que se afirma que el requisito de seis meses de servicios en el empleo inmediato inferior se identifica con la disposición del artículo 4o. del propio estatuto, en el que se señala igual término para que los empleados de nuevo ingreso puedan ser considerados como de base, pues la igualdad en la duración del término de que se viene hablando, se indica para diversas situaciones jurídicas que no deben equipararse, ya que en el artículo 4o. el término que se señala para adquirir la categoría de empleado de base y hacerse acreedor a los derechos que le confiere el estatuto y en la segunda prevención el plazo se señala para poder concursar es indispensable que el trabajador haya desempeñado la plaza del grado inmediato inferior por seis meses como mínimo. Amparo directo 8022/57 (41) Secretaría de Hacienda contra actos del tribunal de arbitraje, 1963, p. 20 y 24.

TRIBUNAL DE ARBITRAJE, FACULTADES DEL, PARA EXAMINAR -
LA LEGALIDAD DE LA ASIGNACION DE PLAZAS EN VIA DE ASCENSO.

(Arts. 66 y 124) El tribunal de arbitraje está facultado para examinar si una asignación de plaza en vía de ascenso se hizo llenándose los requisitos estatutarios establecidos para ello, y consecuentemente, para examinar también si un empleado que alega mejor derecho a ocupar la plaza, efectivamente lo tiene en relación a quien disfruta por designación del titular. Y corresponderá a éste, no sólo invocar que ha cumplido con un dictámen de la comisión de escalafón respectiva, sino acreditar que ese dictámen reúne los requisitos estatutarios para demostrar así la correcta designación de la persona a quien en el dictámen se propuso. Si no lo hace así, y el tribunal reconoce el mejor derecho del reclamante sobre el de quien disfruta la plaza, cuya asignación ha impugnado, el laudo que así lo exprese no es violatorio de garantías. Directo 962/1957. Boletín de información judicial de la S. C. de J., No. 120, p. 500 de lo. de agosto de 1957. (Ejecutoria).

CONCLUSIONES

I. La Suprema Corte de Justicia ha adoptado dos criterios para la aplicación e interpretación de la fracción XXI y XXII, del artículo 123 Constitucional. El primero se inicia con la ejecutoria de 29 de julio de 1936, Gustavo Adolfo de la Selva. La Suprema Corte sostuvo que la fracción XXI del artículo 123 no era aplicable a los casos de despido contemplados en la fracción XXII que concede a elección de los trabajadores dos acciones, la de cumplimiento de contrato y la de indemnización. En esta situación el patrón podría negarse someterse al arbitraje de la junta o aceptar el laudo, mediante el pago de la indemnización legal específicamente determinada. El segundo criterio derivó de la ejecutoria Oscar Cué de 25 de febrero de 1941, que vino a modificar su jurisprudencia antes señalada. Aquí sostiene que la fracción XXI sí era aplicable a los casos de despido. Las fracciones XXI y XXII se complementan entre sí. En virtud de estas contradicciones se reformaron las fracciones antes mencionadas, en diciembre de 1962, precisando

en definitiva que los patrones por regla general tendrán que--
someterse al arbitraje de la junta o aceptar sus laudos cuando
se trate de las acciones por despido injustificado.

Pienso que la reforma aducida, es en contra del espíri
tu social que inspiró al Constituyente de 1917. Además, la --
obligación de "hacer" (reinstalación) cuando es de imposible -
cumplimiento, y que se transforma en la indemnización, no com-
pensa todos los daños sufridos por el trabajador cuando es desg
pedido injustamente.

II. Aún cuando el escalafón es motivo de especial re-
glamentación en los contratos colectivos de trabajo, se debe--
ría incluir bases más sólidas y claras al respecto, en futuras
reformas a la actual ley, que al igual que la anterior, ya --
abrogada, no contiene ningún capítulo específico que hable de-
ello. Lo ideal sería una reglamentación de esta institución,-
como lo hace la ley de los trabajadores al servicio del Estado.

III. Las partes deben encaminar sus esfuerzos a elabor
rar un plan de promociones y ascensos que se ajuste a las neces
idades concretas del establecimiento. Así, el patrón recono-
ciendo la antigüedad de los trabajadores, para provecho propio
exija a los mismos, mayor capacidad, y los trabajadores de ---

acuerdo con su antigüedad y deseo de progreso, procuren la superación y capacitación personal.

IV. Cuando las necesidades de una empresa requieran - hacer reajustes de personal, se deberán hacer reajustando primeramente a los trabajadores menos antiguos, es decir, a los de más reciente ingreso. En igualdad de antigüedad se preferirá, respetará al más eficiente.

V. Debe prevalecer siempre el criterio de la antigüedad para los efectos de tales reajustes.

VI. La antigüedad induce a los trabajadores a considerarse como aspirantes a un puesto mejor. En esta forma el trabajador se esfuerza tanto como les sea posible mientras que desempeñen sus trabajos.

La antigüedad en el empleo y su protección contribuyen a que el trabajador se sienta más seguro. Esa seguridad, esa protección, elevan la moral y la eficiencia del trabajador, -- quien tendrá más voluntad de trabajo, reflejándose en la producción de la empresa.

VII. En cuanto a los ascensos nos parece justo y --- equitativo la sistemática que emplea la ley, en cuanto que determina que deberá preferirse a los más antiguos, siempre y -- cuando demuestren capacidad para el puesto.

VIII. El ascenso por antigüedad podría operar en aque^lllas empresas en que por la naturaleza de sus actividades sea posible. Es decir, hay empresas en que la eficiencia y la capacidad del trabajador no debe ser muy elevada, y eso propicia la posibilidad de que los ascensos se puedan por antigüedad exclusivamente. Un ejemplo, entre otros, puede ser Ferrocarriles Nacionales.

No obstante lo anterior, el ascenso por capacidad es - más provechoso para ambas partes: trabajador y patrón.

BIBLIOGRAFIA

AGRAMONTE

Sociología. (La Habana) 1941

BARASSI LUDOVICO

Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo II

BALELLA JUAN

Lecciones de Legislación de Trabajo

CABANELLAS GUILLERMO

Contrato de Trabajo. Parte General VIII

CONTRATOS COLECTIVOS

Contrato Colectivo de Trabajo de Teléfonos de Méxi
co, S. A. y el Sindicato de Telefonistas de la Re-
pública Mexicana. Abril 1968

Contrato Colectivo de Pemex

CUEVA, MARIO DE LA

Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I

CUEVA, MARIO DE LA

Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II

DEVEALI L., MARIO

Lineamientos de Derecho del Trabajo

EJECUTORIAS

Suprema Corte de Justicia. Ediciones Mayo

FRAGA GABINO

Derecho Administrativo. Editorial Porrúa. 1968

FRERKING SALAS

Tratamiento del Contrato Individual del Trabajo en Bolivia. Algunos problemas Técnicos.

FAYOL HENRI

Administración Industrial y General. Herrero Hermanos, Sucs. S. A. México 1961

GRAHAM FERNANDEZ LEONARDO

La Antigüedad en el Trabajo, su naturaleza jurídica, efectos y alcances. Artículo publicado en la revista mexicana del trabajo. Junio de 1968

GRAHAM FERNANDEZ LEONARDO

La Ley Federal del Trabajo. Artículo publicado en la revista Pensamiento Político. Mayo 1970.

HOPKINS STEPHEN WILLIAM

El Trabajo en la Economía Norteamericana. Nueva York 1948

RIVA, SANSEVERINO

Contrato de Trabajo

RUPRECHT J., ALFREDO

Contrato de Trabajo

TAYLOR, WILSON FREDERIK

Principios de la Administración Científica. Herrero
Hnos. Sucs. S. A. México 1961

TRUEBA URBINA ALBERTO

El Nuevo Artículo 123. Editorial Porrúa. México.
1967

WILSON RANDLE

El Contrato Colectivo de Trabajo. Su Negociación,
Revisión, Principios y Prácticas.

LEGISLACION

CONSTITUCION GENERAL DE LA REPUBLICA

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, REFORMADA Y ADICIONADA

Trueba Urbina Alaerto y Trueba Urbina Jorge. 1931
Editorial Porrúa. México 1967

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1970.

Trueba Urbina Alberto y Trueba Urbina Jorge.
Editorial Porrúa 1970

LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO

BIBLIOTECA NACIONAL
MEXICO