



Universidad Nacional Autónoma
de México

FACULTAD DE DERECHO

LOS DERECHOS DE PREFERENCIA Y ASCENSO EN
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

Francisco Javier Ramírez Rodríguez

MEXICO, D. F.

1979

12329



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

LOS DERECHOS DE PREFERENCIA Y ASCENSO EN LA

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Pág.

I.- LA ANTIGUEDAD COMO BASE DE LOS DERECHOS DE PREFERENCIA Y ASCENSO

A) La antigüedad en la Ley Federal del Trabajo de 1931 - - - - -	1
B) La antigüedad en la Ley Federal del Trabajo de 1970	
1.- Exposición de Motivos - - - - -	4
2.- Texto Legal - - - - -	11

II.- ANTECEDENTES DE LOS DERECHOS DE PREFERENCIA Y ASCENSO

A) La Ley Federal del Trabajo de 1931.- (Artículo 111, Fracción I, su jurisprudencia y su orden de preferencia)	17
B) El Proceso de elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1970 en este aspecto. - - - - -	31

III.- LOS DERECHOS DE PREFERENCIA EN LA LEY VIGENTE

A) Las reformas al artículo 154.	
1.- Reforma de 1974 - - - - -	35
2.- La Reforma de 1976 - - -	38
B) Los factores de preferencia -	48
C) Requisitos de Solicitud Previa	71

IV.- RESPONSABILIDAD POR LA VIOLACION DE LOS DERECHOS DE PREFERENCIA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

A) Cláusula de Admisión - - - - -	83
1.- Si se pactó - - - - -	88
2.- Si no se pactó - - - - -	94
B) Acciones a que tiene derecho el trabajador. - - - - -	95
C) Prescripción - - - - -	101

V.- EL DERECHO AL ASCENSO Y LOS SISTEMAS ESCALAFONARIOS. 118

VI.- CONCLUSIONES 150

LOS DERECHOS DE PREFERENCIA Y ASCENSO EN LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO

I.- LA ANTIGUEDAD COMO BASE DE LOS DERECHOS DE
PREFERENCIA Y ASCENSO.

A).- La antigüedad en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 no hablaba mucho de la antigüedad. Se tomaba en cuenta nada más para regular -- ciertas situaciones jurídicas. La antigüedad tenía un reconoci- - miento parcial, servía de base para el cómputo de vacaciones, in demnizaciones por reajuste y posteriormente fue a través de los _ Contratos Colectivos de Trabajo, como la antigüedad fue generand- do otros derechos y situaciones que el legislador se vió impulsado a trasplantar a la Ley, como es el derecho al ascenso.

La anterior ley no hablaba en sí de la antigüedad como un derecho de los trabajadores, pero se recordó que la esta- bilidad en el trabajo es la base indispensable para su vida, pues _ si los trabajadores pudieran ser despedidos libremente sin nin- - gún motivo no podrían generarse los efectos que fluyen de la anti- güedad.

La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga

carácter permanente a la relación de trabajo, es un derecho para el trabajador y nunca un deber para él.

La estabilidad en sí es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla en sus obligaciones, le permite prestar su trabajo con tranquilidad, a tener confianza y no tener el temor de que puede ser despedido en cualquier momento, pero al mismo tiempo la estabilidad va generando la antigüedad en el trabajo que a su vez genera ésta un manejo de derechos como son el derecho de ascenso y el derecho de preferencia.

Sin la estabilidad no podría generarse la antigüedad en el trabajo y a su vez los derechos que derivan de la antigüedad.

La Ley de 1931 para defender la estabilidad en el trabajo impuso a los empresarios en los casos de negativa a cumplir un laudo de reinstalación, la obligación de pagar una indemnización de 20 días de salario por cada año de antigüedad y se puede citar la disposición de que en el Trabajo Ferrocarrilero ordenó que cuando un trabajador esté próximo a cumplir el tiempo de sus servicios necesarios para su jubilación no sería separado de su trabajo sino por causa especialmente grave.

De la Ley de 1931 se puede observar que la antigüedad

dad no era un derecho de cada trabajador, sino un hecho que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta su disolución definitiva.

El Dr. Nestor De Buen Lozano señala que: "La antigüedad es pues, un hecho. No constituye un derecho, aún cuando la ley y cada vez con mayor énfasis en nuestro país, haga derivar una serie de derechos del hecho 'antigüedad'. De ahí ha nacido, por imprecisión de lenguaje, la expresión; 'mi derecho de antigüedad' que en realidad significa 'el o los derechos que derivan de mi antigüedad'" (1)

Así pues la antigüedad es un hecho que va siempre de la mano del trabajador, y le va creando derechos nuevos y situaciones jurídicas, ya que por el tiempo de servicios prestados, el trabajador más antiguo tiene ciertas preferencias respecto al trabajador de nuevo ingreso.

El artículo 111, fracción I de la Ley de 1931 decía:

"Son obligaciones de los empresarios preferir en igualdad de circunstancias a los mexicanos respecto de quienes lo son; a los que le hayan servido satisfactoriamente con anterior-

(1) Nestor De Buen Lozano. - Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, S. A. Av. República de Argentina, 15. México, 1976. Pág. 269.

ridad respecto de quienes no estén en este caso y a los sindicalizados respecto a quienes no lo estén".

Con el tiempo se trató de dar una interpretación a la frase:

"A los que le hayan servido satisfactoriamente con anterioridad respecto de quienes no lo estén en este caso".

La Ley trató de dar una solución equitativa:

1. - Por un lado a los que han prestado su servicio satisfactoriamente, y
2. - A los que tienen más tiempo trabajando.

De la Ley Federal del Trabajo de 1931, se ve que no decía mucho sobre la antigüedad, contenía una disposición muy limitada que dió origen a continuas interpretaciones y a que se reglamentara en forma más amplia en los Contratos Colectivos de Trabajo.

Esta Ley establecía un cierto orden de preferencia, que de ellos nos ocuparemos más adelante.

B).- La antigüedad en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

1. - Exposición de Motivos.

Textualmente la exposición de motivos de la Ley de

1970 decía respecto a la antigüedad, que:

"Los artículos 158 y siguientes reconocen el derecho de los trabajadores a que se determine 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 le 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."

Aquí podemos ver de la Exposición de Motivos que la antigüedad de ser un hecho como se le consideraba en la Ley de 1931 pasó a ser un derecho, ya que cada trabajador tiene el derecho a que se le determine su antigüedad en la empresa o establecimiento, ya que un trabajador y así lo reconoce la exposición de motivos, ha entregado parte de su vida, de sus energías a una empresa, tiene el derecho de que ese tiempo de servicios prestados se le tomen en cuenta para poder ocupar los ascensos, vacantes y puestos de nueva creación que se presenten dentro de la empresa o establecimiento.

A este respecto el Dr. Mario de la Cueva señala:

"El reconocimiento de la antigüedad como un derecho

fue una conquista del movimiento obrero en la contratación colectiva, tiempo antes de que la legislación lo reconociera expresamente. Ahí se dió una manifestación excelente de la naturaleza dinámica del derecho del trabajo y de la importancia de los contratos colectivos como instrumentos de superación de los mínimos consignados en la Constitución y en la Ley." (2)

El reconocimiento de la antigüedad como un derecho de los trabajadores y la estabilidad en el empleo le proporciona al trabajador tranquilidad, confianza y así poder desempeñar mejor su puesto y realizar su trabajo con mayor dedicación y no tener el temor de que sin causa justificada pudiera ser despedido en cualquier momento, y a este respecto señala la exposición de motivos:

"Los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos salvo causa justificada y que, cuando sean despedidos, pueden exigir se les restituya en su empleo".

Continúa diciendo la exposición de motivos:

"Uno de los problemas que ha preocupado a las empresas y a los trabajadores, relacionado con los derechos de an-

(2) Mario De La Cueva. - El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. Av. República de Argentina, 15. México, 1977. Pág. 411.

tigüedad, se refiere a la manera como deben 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 toma en consideración, de manera exclusiva, la antigüedad; el segundo se conoce con el nombre de ascenso por capacidad y se caracteriza por que se desentiende de la antigüedad para considerar en forma -- también exclusiva, la capacidad".

Aquí podemos ver que un problema que preocupaba -- bastante era la manera en que deberían de cubrirse las vacantes.

En la práctica se dieron dos sistemas, uno era defendido por los trabajadores y el otro por los empresarios, estos -- dos sistemas en cierta medida son contradictorios.

Los trabajadores defendían un sistema que se le conoce con el nombre de "escalafón ciego", porque toma en cuenta -- puramente la antigüedad o sea el tiempo de servicios prestados -- por el trabajador y se desentiende de la preparación, destreza o -- capacidad del trabajador.

El segundo sistema que es el defendido por los em-- presarios es al contrario, a este sistema se le conoce con el -- nombre de "ascenso por capacidad" porque toma en cuenta nada

más la capacidad, preparación del trabajador y no toma en cuenta para nada la antigüedad. Como se ve, estos dos sistemas son opuestos e inexactos porque no se puede tomar en cuenta nada más la antigüedad porque ésta acabaría con la iniciativa o propósito del trabajador de tratar de ser más capaz, ya que sin ningún esfuerzo dentro de la empresa y con el solo hecho de dejar correr el tiempo puede obtener la vacante.

El segundo sistema defendido por los empresarios, es injusto porque toma nada más en cuenta la capacidad del trabajador y desconoce el tiempo de servicios prestados. Esto sería una injusticia ya que si un trabajador ha entregado su vida o parte de ella a una determinada empresa tiene derecho a que se le reconozca su antigüedad y así tener la posibilidad demostrando su capacidad y aptitud, de que se le tome en cuenta para poder competir por la vacante.

La ley llega a una solución equitativa, parte del principio de que la base para los ascensos es la antigüedad, pero si la empresa organiza cursos de capacitación para los trabajadores, la vacante será para aquél trabajador que sea más antiguo pero deberá de mostrar su capacidad y preparación y si no la demuestra será llamado el que le siga en antigüedad y así demostrará su capacidad para ocupar el puesto.

Si ningún trabajador es capaz se cubrirá la vacante.

según la forma que se haya establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo.

La ley también se preocupó de un aspecto muy importante que en la ley de 1931 nada más contaba para los trabajadores ferrocarrileros y la ley lo generalizó a todos los trabajadores y es cuando la relación de trabajo ha tenido una larga duración debe quedar garantizada su continuidad y la exposición de motivos sobre esto señala:

"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, debe quedar garantizada su continuidad, lo que significa que los trabajadores no podrán ser separados de su empleo sino por causas particularmente graves que hagan imposible la continuidad de la relación. 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 a la comisión de otra u otras, deja sin efecto la protección".

Aquí debemos de entender por causas particularmente graves, aquellas que hagan imposible la continuación de la rela-

ción de trabajo, como aquellas que ponen en peligro de muerte al patrón o un daño irreparable para la empresa, señala la exposición de motivos que la repetición de la falta o la comisión de otras deja sin efecto la protección.

Los derechos que derivan de la antigüedad son muy amplios tanto del punto de vista legal como del contractual y así un derecho muy importante y que se discutió mucho por los miembros de la comisión, es el llamado "prima de antigüedad", es una prestación que se le otorga al trabajador por el solo hecho del número de años prestados a la empresa y se le otorga independientemente de cualquier otra prestación y sin que en ella entre la idea de riesgo o sea que es una prestación que no depende de ningún otro derecho, sino solo del tiempo de años prestados a una empresa, sobre el particular señala el Dr. de la Cueva que:

"Los miembros de la comisión sentían que le faltaba algo al tema de la antigüedad, decían que la antigüedad debe producir un efecto propio y así surgió la idea de la prima de antigüedad, una institución nueva que proporciona un beneficio por el solo hecho del número de años de trabajo, que nació de la contemplación de la energía de trabajo de cada persona anualmente en-

tregada a la empresa, gastada y enterrada junto con las máquinas, como una fuerza anónima que hizo posible el crecimiento de la empresa y el enriquecimiento de los accionistas." (3)

Y continúa diciendo el Dr. Nestor de Buen Lozano:

"La exposición de motivos de la Ley le atribuye, a la prima de antigüedad, el carácter de fondo de ahorro, afirmando que tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de seguridad social... Se trata de una prestación que deriva del solo hecho del trabajo, por lo que al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo... es una institución emparentada con lo que se conoce con el nombre de Fondo de Ahorro." (4)

2.- Texto Legal.

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 tra-

(3) De La Cueva. Ob. Cit. Pág. 412.

(4) De Buen Lozano. Ob. Cit. Pág. 280.

bajadores y del patrón formulará el cuadro general de las anti--
guedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y
ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes po--
drán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolu--
ción de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje."

En este artículo queda plenamente identificada la anti--
guedad como un derecho de cada trabajador, ya que éstos tienen
el derecho, ya sean trabajadores de planta, transitorios o tem--
porales y por obra determinada de que en cada empresa o esta--
blecimiento se les determine su antigüedad.

Al respecto señala el Maestro Alberto Trueba Urbina _
que: "También debe determinarse la antigüedad del trabajador en
los términos dispuestos por el artículo 158 de la Ley, integrán--
dose al efecto una comisión de representantes de trabajadores y _
del patrón para formular el cuadro de antigüedades, categorías _
de cada profesión u oficio, etc., teniendo derecho los trabajado--
res inconformes a recurrir ante la Junta de Conciliación y Arbi--
traje para que se determine jurisdiccionalmente su antigüedad; --
asimismo tendrán los derechos de ascenso conforme a su antigüe--
dad y aptitud, para cubrir las vacantes en la forma y términos -
que establece el artículo 159 y el 160 respecto a vacantes defini

tivas, de más de 30 días o menos de esta cifra". (5)

Este triunfo de los trabajadores de que la antigüedad de ser un hecho pasara a ser un derecho tiene razón de ser, ya que un trabajador que ha entregado parte de su vida a una empresa y ha cooperado con su fuerza de trabajo al enriquecimiento del patrón, tiene derecho a que se le determine su antigüedad porque sería una injusticia que esos años de servicios prestados no se le tomaran en cuenta para nada y ese tiempo de trabajo pase al olvido, por eso la antigüedad es un derecho valioso del trabajador porque a su vez dá nacimiento a un manojó de derechos que tienen particular importancia en la vida del trabajador como son el derecho de ascenso, el de ocupar las vacantes y puestos de nueva creación, el derecho a la prima de antigüedad y así también la antigüedad se toma en cuenta para el cómputo de vacaciones y por otro lado el patrón tiene la obligación de expedir a los trabajadores anualmente, una constancia relativa a su antigüedad, (artículo 81).

El Dr. Mario de la Cueva señala que:

"Contemplando los contratos colectivos y las disposit-

(5) Alberto Trueba Urbina. - Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. Av. República Argentina, 15. México, -- 1975. Pág. 317.

ciones de la Ley de 1931, se llegó a la conclusión que la elevación de la antigüedad en el trabajo a la categoría de un derecho de cada trabajador, sería el reconocimiento legislativo y la consiguiente declaración del valor ético y social de la vida de los hombres que entregaron su energía de trabajo a una empresa para servir, a través de ella, a la economía nacional y al bienestar del pueblo; se captó entonces la trascendencia del derecho para la vida futura de los trabajadores y se decidió consignar este derecho en el artículo 158 de la Ley vigente". (6)

Para efecto de que en cada empresa o establecimiento se determine la antigüedad de cada trabajador, el artículo 158 - en su párrafo segundo, menciona el procedimiento para la determinación de la antigüedad de cada trabajador:

- a). - Una comisión mixta integrada con representantes de los trabajadores y del patrón debe formar el cuadro general de las antigüedades;
- b). - El cuadro de las antigüedades puede formarse en cada empresa o establecimiento;
- c). - El cuadro debe dividirse por categorías según las profesiones u oficios;

(6) De la Cueva. Ob. Cit. Pág. 411.

- d). - Formado el cuadro la comisión debe ordenar su publicación;
- e). - Los trabajadores inconformes pueden formular - objeciones ante la misma comisión y recurrir su resolución ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Del artículo 159 y 160 nos ocuparemos más adelante en el tema referente a la manera en que se deban de cubrir los ascensos.

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

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".

Aquí queda cristalizada la estabilidad en el trabajo -- que es el derecho que tiene el trabajador a tener tranquilidad, -

confianza en el presente y en el mañana, dentro de su empleo, a no tener el temor de que puede ser despedido por algún capricho de su patrón, o sin causa justificada y la antigüedad para que se genere necesita de la estabilidad, y recogió un principio que en la ley de 1931 nada más valía para los trabajadores ferroviarios y se generalizó en la nueva ley para todos los trabajadores en este artículo.

Se estableció el principio de que cuando la relación de trabajo ha tenido una larga duración, debe quedar garantizada su continuidad, esto significa que los trabajadores no podrán ser separados de su empleo sino por causas particularmente graves que hagan imposible la continuidad de la relación, que se entiende -- por "causas particularmente graves" aquellas que entrañen un peligro de daño inmediato para la empresa o muerte para el patrón. Suele verse que en el transcurso de más de 20 años de -- servicio se suavicen los rigidos principios de disciplina, por la -- frecuencia del trato y en ocasiones se ponga en juego más el vínculo personal que la relación de trabajo. El mismo artículo señala que la reiteración de la conducta o la comisión de otra falta u otras deja sin efecto la prerrogativa.

En sí podemos desprender del texto de la ley que la

antigüedad es un derecho muy importante del trabajador que a su vez genera un manejo de derecho como son el derecho de preferencia y ascenso, que nos ocuparemos más adelante.

II.- ANTECEDENTES DE LOS DERECHOS DE PREFERENCIA Y ASCENSO.

A).- La Ley Federal del Trabajo de 1931. - (Artículo 111, - Fracción I, su jurisprudencia y su orden de preferencia).

Como hemos dicho en el capítulo anterior, la ley de 1931 no contenía mucho sobre este aspecto, su orden de preferencia era muy limitado y dió origen a que se interpretara continuamente la ley en este aspecto.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo -- 111, Fracción I, contenía la siguiente disposición:

Artículo 111. - "Son obligaciones de los empresarios:

I.- Preferir en igualdad de circunstancias a los mexi canos respecto de quienes no lo sean, a los que les hayan servi

do satisfactoriamente con anterioridad, respecto de quienes no es tén en ese 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".

El orden de las preferencias: El artículo 111, Fracción 1, contenía un orden jerárquico de tres grados:

1).- Se coloca en primer término la nacionalidad me xicana, pues es lógico que tengan mayores oportunidades de traba jo los nacionales, respecto de quienes no lo sean. La mayoría - de los tratadistas de derecho del trabajo, están de acuerdo en es ta preferencia y no existe discusión sobre quiénes son nacionales y quiénes no.

Esta disposición está relacionada con el párrafo prime ro del artículo 32 de la Constitución, en la parte que dice: "los - mexicanos serán preferidos a los extranjeros, en igualdad de circ unstancias, para todos los empleos, cargos o comisiones del -- gobierno", y siguiendo ésto, el artículo 9 de la Ley de 1931 imponía a las empresas la obligación de emplear un mínimo de noventa por ciento de trabajadores mexicanos. Este límite no era

aplicable para los gerentes, directores, administradores, superintendentes y jefes generales de las empresas (artículo 9 de la Ley).

Otra disposición de la ley relacionada con esta preferencia era lo que se mencionaba en el artículo 10 de la ley de 1931, en el sentido de que las órdenes dirigidas a los trabajadores debían darse en castellano y los puestos de empleados inmediatos a los trabajadores deben de ser ocupados por personas que hablen y entiendan el idioma castellano.

Como se ve, esta preferencia estaba bien reforzada por las disposiciones que contenía la propia ley, en su artículo 9 y 10 y lo contenido en la Constitución, en su artículo 32.

Lo único es que en estas preferencias se debe respetar la mayor capacidad para el trabajo, ya que el concepto de preferencia está subordinado al de la igualdad de circunstancias.

En sí el contenido de esta preferencia era claro, y no se presentaron criterios distintos entre los tratadistas mexicanos respecto a la nacionalidad mexicana.

2).- El segundo grado de preferencia menciona la obligación de "preferir a los trabajadores que hayan servido satisfac

toriamente con anterioridad a la empresa, respecto de quienes no estén en ese caso". Esta disposición dió lugar a muchas interpretaciones y discusiones. Se discutía si esta preferencia solo mencionaba a los trabajadores que han prestado sus servicios satisfactoriamente y que se encuentran prestando sus servicios dentro de la empresa, o si se trataba de trabajadores que han prestado su servicio con anterioridad al patrón y por cualquier causa ya no se encuentran trabajando dentro de la empresa.

El Dr. Euquerio Guerrero en su Manual de Derecho del Trabajo, sobre esto señala que: "Algunos han pretendido deducir de este precepto el llamado 'derecho de escalafón', pero no creemos que esto sea correcto, pues el escalafón se aplica a los trabajadores que están en servicio y la preferencia aquí mencionada es para los que han servido con anterioridad al patrón, o sea, que ya no están prestando sus servicios." (7)

Nosotros creemos que los trabajadores que han prestado sus servicios satisfactoriamente y con anterioridad dentro de la empresa, tienen preferencia respecto de los trabajadores -

(7) Euquerio Guerrero. - Manual de Derecho del Trabajo, Tomo I. Editor Euquerio Guerrero, Covarrubias No. 89, México 18, D. F., 1960. Pág. 209.

que tienen menos tiempo trabajando y esta preferencia opera tanto para los trabajadores que han prestado sus servicios satisfactoriamente y con anterioridad y se encuentran trabajando dentro de la empresa, como para los trabajadores que prestaron sus servicios satisfactoriamente y con anterioridad y por cualquier causa ya no se encuentran trabajando dentro de la empresa.

O sea que es una preferencia que opera independientemente si el trabajador se encuentra trabajando o no dentro de la empresa, lo importante es ver los años o tiempo de trabajo prestado y si sus servicios fueron satisfactorios.

El Dr. Mario de la Cueva respecto a esta preferencia manifiesta que: "fue una preferencia que no siempre se puso de relieve, era un reconocimiento de que la prestación de trabajo -- crea un vínculo que no desaparece totalmente con la disolución de la relación jurídica, por lo tanto, un vínculo que permanece en estado latente, listo para ponerse en movimiento en su oportunidad."

(8)

Las diversas interpretaciones que se le dieron a esta frase: "a los que les hayan servido satisfactoriamente 'con anterioridad', respecto de quienes no estén en este caso", y más - -

(8) De La Cueva. Ob. Cit. Pág. 418.

principalmente a la frase: "con anterioridad", fueron objeto de - que se tratara de decir en la exposición de motivos de la nueva ley que se entendía por la frase: "con anterioridad" y a que se estableciera jurisprudencia de este artículo 111, fracción I, de lo cual nos ocuparemos más adelante.

Otro punto que es importante mencionar respecto a esta preferencia, es que en el caso de separarse un trabajador, por cualquier causa, el patrón debe de anotar en la hoja de servicios si estos fueron satisfactorios o no, pues de otra manera no sería posible que lo recordara más tarde para cumplir con esta preferencia.

Los patrones tenían la prohibición de poner "en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio, para que no se les vuelva a dar ocupación, esto es que cuando algunos obreros se constitúan en líderes para exhortar a sus compañeros a unirse y defenderse de los abusos del patrón, éstos tomaban nota del nombre de los agitadores, los despedían y con su nombre formaban una lista que se daba a los demás patrones para que no les dieran empleo, esta práctica equivalía a dar muerte civil a los trabajadores inconformes que luchaban por su mejoramiento (artículo 112, fracción VII).

Esto no debe confundirse con el derecho que tiene el patrón de anotar en las hojas de servicios de un trabajador, si estos fueron satisfactorios o no, pues como ya dijimos antes, -- esa anotación es necesaria en casos de separación o recontractación de los trabajadores para que pueda operar, en su oportunidad, la preferencia que señala la ley.

Hay que recordar que estas preferencias operan en igualdad de circunstancias.

3).- El tercer grado de preferencia se integraba en -- "los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo fuesen" y posteriormente con la reforma de 1956 se extendió dicha preferencia "a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo fuesen a pesar de que no exista relación contractual entre el patrón y la organización sindical a que pertenecen, entendiéndose se por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical lícita".

De esta preferencia podemos deducir que el legislador quiso fomentar el sindicalismo en México, y así el trabajador unido lícitamente pudiera tener más fuerza frente al patrón. Por -- eso es que se ordena en el precepto que tienen preferencia para

ser contratados los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

En el precepto que analizamos se ve que la ley exige el requisito de la sindicalización, sin importar la organización sindical que fuere siempre y cuando ésta sea lícita, y también se denota el propósito del legislador de fomentar el desarrollo del sindicalismo en México y con la reforma de 1956 se otorgó preferencia para ser ocupados a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estén, "debiendo entenderse que dicha preferencia subsiste, aunque no exista Contrato Colectivo de Trabajo entre el patrón y el sindicato a que pertenezca el trabajador".

La jurisprudencia de la Corte trató de llenar las lagunas que se suscitaron en la práctica de esta fracción I, artículo 111 y podemos citar algunos:

Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Cuarta Sala, México 1968, pág. 18: "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 debe 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, de la Ley del Trabajo, para ser -- preferidos por el patrón respecto de quienes no le han prestado servicios, no puede desconocerse por ningún pacto o disposición estatuaria, dado que, lo dispuesto por la fracción XXVII. del artículo 123 Constitucional y las normas que lo reglamentan contenidas en los artículos 15 y 22, 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."

Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Cuarta Sala, México 1966, pág. 21: SINDICATOS.- "Están obligados a respetar el derecho de preferencia de los trabajadores -- más antiguos. El artículo 111, 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 ese 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 acatarlos."

Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Cuarta Sala, México 1965, pág. 63: ANTIGUEDAD, COMPUTO - DE LA, EN CASO DE CONTIENDA ENTRE TRABAJADORES. "La

antigüedad no debe computarse en relación a la fecha del primer día de prestación de servicios en caso de contienda entre trabajadores, sino debe referirse a los días de trabajo efectivos realizados por ellos."

De los aspectos analizados anteriormente, podemos -- concluir que la situación jurídica y práctica que guardaban los derechos de preferencia regulados en el artículo 111, fracción I, de la Ley de 1931, durante su vigencia fue el siguiente:

1. - Los empresarios tuvieron en un principio la obligación de -- respetar los factores de preferencia que establecía el artículo 111, en su fracción I, o sea que el derecho de preferencia era una obligación que tenían que respetar los empresarios.
2. - El orden de preferencia que establecía dicho artículo era el siguiente:
 - a). - Preferir a los trabajadores mexicanos respecto de -- quienes no lo sean,
 - b). - Preferir a los trabajadores que les hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, respecto de quienes no estén en este caso, y
 - c). - Preferir a los trabajadores sindicalizados respecto de

quienes no lo estén.

3. - Respecto al primer factor de preferencia, su contenido era claro y no se presentaron criterios distintos entre los tratadistas mexicanos respecto a la nacionalidad mexicana.
4. - El segundo factor de preferencia se encontraba redactado en una forma compleja y dió lugar a muchas dudas e interpretaciones y la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación trató de interpretar dicho factor que disponía la obligación de "preferir a los trabajadores que hayan servido satisfactoriamente con anterioridad a la empresa, respecto - de quienes no estén en ese caso".
Se preguntaba de que qué significaba la frase "con anterioridad" y se estableció que dicha frase debía entenderse o se refería a aquellos trabajadores que tienen mayor tiempo - - prestando sus servicios dentro de la empresa. O sea que - la frase "con anterioridad" debía entenderse y más tarde - se cambia en la nueva ley por la de "mayor tiempo de servicios prestados a la empresa".
5. - El tercer grado de preferencia contenía una disposición que casi no tuvo aplicación, pero dicha preferencia tuvo una -- reforma en 1956 y cuando los sindicatos impusieron la cláu-

sula de exclusión por admisión, obligaron a los patrones a dar preferencia efectiva a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo eran.

Este tercer factor antes de la reforma establecía la obligación de preferir a "los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo fuesen" y posteriormente con la reforma de 1956 se estableció la obligación de preferir a "los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo fuesen 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".

Se ve que la ley exigía nada más el requisito de la sindicalización sin importar la organización sindical que fuese siempre y cuando ésta sea lícita y no importa si existe relación contractual entre el sindicato a que pertenezca el trabajador y el patrón.

- 6.- El citado artículo 111, fracción primera, contenía la disposición de dar preferencia a determinados trabajadores que tenían ciertos derechos o preferencia sobre otros, esta disposición era una obligación para los empresarios, pero si en

la empresa existe celebrado un Contrato Colectivo en el que se incluya la cláusula de exclusión por admisión, la obligación de los empresarios de tomar en cuenta y respetar los factores de preferencia, pasa a ser una obligación del sindicato respectivo, lo cual es lógico, ya que el patrón ha perdido la libertad de seleccionar a su personal y es el sindicato titular el que tiene el derecho de proponer a las personas que deban ocupar las vacantes o los puestos de nueva creación, por lo tanto adquieren la obligación de respetar los factores de preferencia.

Los sindicatos adquieren dicha obligación siempre y cuando exista Contrato Colectivo y éste contenga pactada la cláusula de exclusión por admisión, pero si en la empresa no existe celebrado el Contrato Colectivo, o si existe el Contrato Colectivo pero no tiene pactada la cláusula de exclusión por admisión, la obligación de respetar los factores de preferencia subsiste para los empresarios, ya que ellos son los que seleccionan en este caso el personal y no el sindicato. A este respecto se puede citar la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que señala:

PREFERENCIA, DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA.
PROPOSICIONES POR EL SINDICATO EN APLICACION, POR
MAYORIA DE RAZON, DEL ARTICULO 111, DE LA LEY -
FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

"En los casos de que exista cláusula de exclusión por ingreso, el sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo, al proponer a los trabajadores, debe respetar el orden de preferencia a que se refiere el artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, toda vez que si estas obligaciones se imponen a los patrones, debe estimarse que, por mayoría de razón, los organismos sindicales están en el deber de acatarlas".

Sexta época; Quinta parte. Volumen XXXIX, Pág. 44.
Amparo directo 7276/58, Antonio Sánchez Romero. - Unanimidad de 4 votos.

Volumen LXVII, Pág. 32. - Amparo directo 8613/61, - Joaquín Gutiérrez Morales y Coagz. - 5 votos.

Volumen XC, Pág. 19. - Amparo directo 6900/62. - Francisco García González. - 5 votos.

Volumen CV, Pág. 57. - Amparo directo 2773/64, delegación 1a. de la Sección 3a. del Sindicato de Trabajadores de

la República Mexicana, 5 votos.

Volumen CVI, Pág. 29. Amparo directo 7262/64 Sotero Torres Zúñiga. - Unanimidad de 4 votos.

En sí esta era la situación jurídica y práctica que guardaba los derechos de preferencia durante la vigencia de la Ley de 1931.

B).- El proceso de elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1970 en este aspecto.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 trató de ser más clara en lo que respecta a las preferencias y así disipar las dudas que surgieron de la Ley de 1931, en el artículo 111, fracción I y principalmente qué se entendía por la frase "a los que les hayan servido satisfactoriamente con anterioridad".

Como hemos analizado la Ley de 1931, en su artículo 111, fracción I, contenía un orden jerárquico de tres grados. y con la Ley de 1970, se dieron ciertas reformas y dichas preferencias quedaron establecidas en la nueva Ley en su artículo 154, que corresponde al capítulo IV del Título Tercero sobre los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.

Dicho artículo, conforme al texto original de la Ley de 1970, establecía en un principio, antes de las reformas que ha tenido una el 31 de diciembre de 1974 y otra el 2 de julio de 1976, las cuales analizaremos más adelante, lo siguiente:

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 les 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".

En la nueva ley se dieron importantes modificaciones, una de ellas es que si se compara el texto de 1931 con el de 1970 se encuentra una gran diferencia que consiste en que se cambia la frase "con anterioridad" por la de "mayor tiempo", o sea que la frase "con anterioridad" debía entenderse como mayor tiempo de servicios prestados a la empresa, ya que se hace alusión al derecho de antigüedad, y también vemos que el Artículo 154, habla -

claramente de la importancia de la cláusula de admisión.

La Comisión que se encargó de redactar la nueva Ley, trató de ser más clara, ya que la Ley de 1931 en lo que se refería al derecho de preferencia, dió lugar a muchas dudas y para evitar ésto, la Comisión redactora tomó en cuenta la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, en lo que se refería a los derechos de preferencia y ascenso, y podemos citar textualmente lo que se expresó en la Exposición de Motivos de la nueva Ley:

"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 del Contrato-Ley. Pero cuando ésta 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 le hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo' y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén".

Aquí notamos una gran variante, que en la Exposición de Motivos de la Ley de 1970 se introdujo ya la frase "a quienes -

hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo", pues se pensó que era más clara y exacta que la anterior frase que decía -- "a los que hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, respecto de los que no estén en este caso", ya que esta dió lugar a muchas dudas y continuas interpretaciones.

O sea que la frase "con anterioridad" debe entenderse o se refiere a aquellos trabajadores que tienen mayor tiempo trabajando dentro de la empresa.

Ahora por otra parte la Exposición de Motivos, reconoce la legitimidad de la cláusula de admisión y esto significa -- que si en el Contrato Colectivo o el Contrato-Ley, se encuentra pactada la cláusula de admisión a que se refiere el Artículo 395 de la ley, se le obliga al patrón que todas las vacantes y puestos de nueva creación, serán cubiertos por las personas que proponga el sindicato, por tanto la violación de los derechos preferentes deja de ser responsabilidad patronal.

Pero si no existe Contrato Colectivo o si lo hay pero no contiene pactada la cláusula de admisión, los patronos son los que están obligados a preferir en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo y

a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

La cláusula de admisión y las disposiciones del Artículo 154, constituyen limitaciones a la libre facultad que tiene el patrón de seleccionar su personal.

III.- LOS DERECHOS DE PREFERENCIA EN LA LEY VIGENTE.

A).- Las reformas al artículo 154.

1).- Reforma de 1974.

El artículo 154, que consagra los factores de preferencia, tuvo una reforma a fines de 1974. Dicha reforma fue propuesta por el Ejecutivo Federal el 23 de septiembre de 1974 y consistía en adicionar al artículo 154 de la Ley un importante precepto.

El artículo 154 en su contenido original decía: "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 patronos estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo -

sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, 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".

La reforma consistió en adicionar un importante factor de preferencia que era el de preferir "a los trabajadores -- que no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia".

Los propósitos de esta iniciativa fueron producto de la situación económica que prevalecía en el país.

Los acontecimientos económicos del mundo y los cambios internos, obligaban a llevar a cabo ajustes en todos los aspectos de la vida económica y social del país, se trataba de -- afrontar los riesgos y efectos de la inflación, se pensaba beneficiar a las clases populares, a los trabajadores mexicanos que -- veían que su salario valía cada vez menos y se quería llevar a -- cabo una razonable justicia social.

Esta reforma fue producto de la política del régimen, de la crisis económica que sufría el país y se trazaba un buen -- propósito, que las clases más perjudicadas, las menos protegi--

das, que eran los trabajadores mexicanos y más aún aquéllas que tenían que mantener una familia, tuvieran la oportunidad de obtener mejores salarios, obtener las vacantes y puestos de nueva -- creación, o de tener un salario mínimo, que es el mínimo normal para una familia, que debe ser la remuneración suficiente para -- que los trabajadores puedan atender a las necesidades materiales, intelectuales, educativas de ellos y de su familia.

El artículo 154 a partir de dicha reforma, que se publicó en el Diario Oficial el 31 de diciembre de 1974 y entró en vigor el 2 de marzo de 1975, quedó de la siguiente manera:

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 les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, 'a quienes no teniendo - ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una - familia' y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

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

La finalidad era la de proteger al trabajador y su familia, mantener la unidad familiar y no propiciar la segregación de ésta, ya que la familia es la base, el núcleo de toda sociedad.

2).- La reforma de 1976.

El derecho del trabajo por su propia naturaleza, tiene la necesidad de expansionarse y otorga mejores derechos para -- los trabajadores, buscando realizar la justicia social. Los trabajadores a través de sus asociaciones u organizaciones sindicales - pueden ser determinantes para superar los mínimos consagrados - en la Ley o en la Constitución, estos instrumentos de superación - pueden ser las disposiciones consagradas en los estatutos de un - sindicato, en los Contratos Colectivos de Trabajo o de los Con- tratos Ley, que pueden contener disposiciones que consagren me- jores derechos que la propia Ley Federal del Trabajo y la Cons- titución Federal.

Los sindicatos, como grupos organizados pueden lle- gar a formar parte en la vida económica y política de un país, ya que son auténticos grupos de presión, que suelen ser factores de- terminantes para lograr la reforma, creación o adición de una - - disposición que les favorezca en la ley, siempre y cuando estas_

disposiciones no contradigan los mínimos consagrados por la --
Constitución y la Ley.

Es así como en constantes medios de difusión y prin-
cipalmente a través de la prensa nacional, los sindicatos hacían -
publicaciones en que solicitaban al C. Presidente de la Repúbl-
ca tomara conocimiento del hecho de que las autoridades labora--
les venían haciendo caso omiso a lo pactado en los estatutos sin-
dicales que los regían, ya que los estatutos sindicales estable--
cían ciertos derechos a los trabajadores que formaban parte del
sindicato, y las autoridades laborales no tomaban en cuenta lo -
dispuesto por éstos, sino que se basaban en lo dispuesto por el
Artículo 154 y su orden de preferencia y en la jurisprudencia de
la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

La jurisprudencia de la Corte de referencia, que he--
mos citado anteriormente, señala que:

Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
Cuarta Sala, México 1968, pág. 18: "Si los estatutos de un Sin-
dicato establecen que el último puesto que quede vacante con moti-
vo de la jubilación de un trabajador, debe ocuparlo un familiar de
éste, tal disposición no debe aplicarse válidamente en perjuicio de
los trabajadores que han prestado servicios con anterioridad al --

patrón, pues el derecho que otorga a tales trabajadores, la frac
ción I, del artículo 111, de la Ley del Trabajo, para ser prefe
ridos por el patrón respecto de quienes no le han prestado servi-
cios, no puede desconocerse por ningún pacto o disposición esta-
tutaria, dado que, lo dispuesto por la fracción XXVII del artícu-
lo 123 Constitucional y las normas que lo reglamentan conteni-
das en los artículos 15 y 22, 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".

Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación
Cuarta Sala, México 1966, pág. 21: SINDICATOS. - "Están obli-
gados a respetar el derecho de preferencia de los trabajadores --
más antiguos. El artículo 111, 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 ese caso, y si esas obligaciones se imponen a los patrones, -
debe estimarse, que por mayoría de razón los organismos sindica
les están en el deber de acatarlos".

Esta jurisprudencia, establecida durante la vigencia -
de la Ley Federal del Trabajo de 1931, fue confirmada por la --

propia Cuarta Sala del Máximo Tribunal de la República.

Tomando en cuenta esto los sindicatos empezaron a solicitar que se reformara el artículo 154 en este aspecto. Concretamente en el periódico Excélsior, con fecha 21 de junio de -- 1973, el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, hacían patente una solicitud al C. Presidente de la República sobre esta situación, la cual citamos textualmente:

"Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, Palacio Nacional. - México, D. F.,

Señor Presidente:

En asamblea plenaria celebrada los días 20 y 21 de los corrientes en Poza Rica, Ver. - sede de la Sección 30 del - STPRM--, por los secretarios generales de todas las secciones de la Zona Centro, por unanimidad se tomaron los siguientes

A C U E R D O S

1o. - Reafirmarle, una vez más, el apoyo absoluto y la lealtad de las mencionadas secciones petroleras a usted, señor Presidente a su política obrerista, y patentizarle el reconocimiento de los trabajadores por el programa social y material profunda-

mente humano que su gobierno lleva a cabo en beneficio de los marginados.

2o. - Establecer un pacto de unidad, de solidaridad y ayuda mutua entre las secciones de la Zona Centro, mediante el cual las mismas cierran filas en torno a nuestro dirigente nacional Salvador Barragán Camacho y su Comité Ejecutivo General, para que lleve a feliz término los propósitos que en materia político-sindical ha señalado como meta de su ejercicio, y como una demostración de apoyo a las demandas planteadas por el STPRM ante la empresa --principalmente en lo que atañe a la semana de cuarenta horas con dos días de descanso, la nivelación total del diferencial de zona, lo relativo a los trabajadores de confianza y a todos los beneficios de carácter social y económico que se están solicitando.

3o. - Hacer público y notorio, que este pacto sirve de aviso a todas aquellas facciones minoritarias que en algunas secciones de la Zona Centro pretendan nuevamente crear agitación, inquietud en las filas sindicales o en los hogares de los trabajadores. Que entiendan esos grupos minoritarios, sin programa y --sin bandera, que en dicha reunión celebrada en estos días en Poza Rica, Ver., se tomó el acuerdo de aplicar todo el rigor de los es

statutos a quienes fomentan la división en aras muy distintas a --
las del interés colectivo y en perjuicio de las mayorías.

4o. - Solicitar a usted, señor Presidente, su valiosa -
intervención para que se interprete y aplique lo que establece el
artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo reformada, con rela-
ción al artículo 395 de la misma. Apoyamos esta petición, en --
los estatutos que nos rigen, en cuanto a que estamos obligados a
proponer que en las vacantes definitivas que se originen en la -
industria petrolera con motivo de fallecimiento o jubilaciones, -
sean contratados en los últimos puestos los hijos o familiares di-
rectos de los trabajadores fallecidos o jubilados, ya que lamen-
tablemente, las autoridades laborales han hecho negatorio tan --
humano y justificado derecho al darle a la ley una interpretación
literal, basada en la jurisprudencia establecida por el ya refor-
mado artículo 111, de la antigua Ley Federal del Trabajo, en --
perjuicio de los trabajadores de planta y sus familias.

5o. - Solicitar al H. Comité Ejecutivo General del - -
STPRM, se programe una audiencia con el C. Director General -
de Petróleos Mexicanos, en cuanto se concluya la revisión con-
tractual, con el propósito de plantear y exponer ante él diversos -
problemas de carácter laboral que se confrontan en cada una de

las secciones de nuestra zona, para buscar a cada uno de ellos_ las más adecuadas soluciones.

6o. - Acudir, en estos momentos de la revisión contractual, al lugar y la hora en que nuestro Co. Salvador Barragán Camacho nos lo indique, encabezando nutridos contingentes - de cada una de las secciones de la Zona Centro, para hacer valer nuestros derechos y no permitir que --como se ha acostumbrado tradicionalmente- se argumenten situaciones críticas en la economía de la empresa para negar la satisfacción de las demandas de los trabajadores, ya que no estamos dispuestos a seguir pagando los platos rotos.

Señor Presidente Echeverría: Los trabajadores de la Zona Centro --como los de todo el sistema petrolero con el compañero Barragán Camacho a la cabeza--, le hacemos extensiva la -- petición arriba señalada, para que nuestro amigo el señor director general de Petróleos Mexicanos conceda las justas peticiones - que en estos momentos se están ventilando con motivo de la revisión contractual. Por ello, reciba nuestro anticipado y más sincero reconocimiento.

Fraternalmente, Unidos Venceremos".

Poza Rica, Ver., 21 de junio de 1973.

El Coordinador Político de la Zona Centro del STPRM,
Dip. HERIBERTO KEHOE VINCENT.

Las secciones que intervinieron y firmaron dichos --
acuerdos fueron las siguientes:

SEC. 9, Veracruz, Ver., Gabriel Meza Portilla, Srío.
Gral.; SEC. 15, Venta de Carpio, Edo. de Méx., Francisco --
Aguilera Sánchez, Srío. Gral.; SEC. 24, Salamanca, Gto., Jorge
Villarreal Saldierna, Srío. Gral.; SEC. 30, Poza Rica, Ver., --
Efraín Capitanachi Cardona, Srío. Gral.; SEC. 34, México, - -
D. F., Daniel González Reyes, Srío. Gral.; SEC. 35 Azcapotzal-
co, D. F., Francisco Rivera Maciel, Srío. Gral.; SEC. 39 - -
Huauchinango, Pue., Enrique Velázquez Gómez, Srío. Gral.; - -
SEC. 40, México, D. F., Mario Galván Rodríguez, Srío. Gral.

Estas constantes presiones de los sindicatos trajo --
como consecuencia que en el mes de mayo de 1976, por iniciati-
va del Ejecutivo Federal se remite la iniciativa de ley a la Cá--
mara de Diputados que contiene la reforma y adiciones al artículo
154 de la ley.

Por cuanto a la reforma que se propuso tiene como -

efecto determinar expresamente que las preferencias para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, se regirá por lo dispuesto en la cláusula de admisión del Contrato Colectivo y el estatuto sindical, y a falta de ambos se aplicarán las reglas generales que contiene el artículo 154.

Dicha reforma consistía en lo siguiente:

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

La reforma fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, el día 2 de julio de 1976 y entró en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

Con esta reforma el artículo comentado quedó de la siguiente manera:

Artículo 154. - "Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos - respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económica, tengan a su cargo una familia - y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

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

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

Esta reforma al artículo 154, dejó sin efecto la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, citada anteriormente, ya que para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se tendrá que tomar en cuenta lo dispuesto por el Contrato Colectivo si es que este contiene pactada la cláusula de admisión, ya que los sindicatos titulares del Contrato Colectivo serán los que propongan a los trabajadores que deberán ocupar las vacantes o puestos de nueva creación.

Y si no existe Contrato Colectivo o si no tiene pactada la cláusula de admisión, o si los estatutos del sindicato no dicen nada al respecto, se tendrá que respetar y tomar en cuenta los factores de preferencia que establece el artículo 154 de la ley.

Podemos afirmar que el Contrato Colectivo de Trabajo

y el estatuto sindical, son garantías que expresamente concede nuestra legislación para la libertad de acción de la clase trabajadora.

Por lo que respecta a la cláusula de admisión, la trataremos detalladamente más adelante.

Una vez visto esto, vamos a ocuparnos de analizar -- los factores de preferencia que consagra el artículo comentado.

B).- Los factores de preferencia.

Los factores de preferencia que vamos a analizar -- siempre deben de operar en igualdad de circunstancias entre los -- candidatos, porque de no ser así el patrón podría emplear al que -- por sus especiales circunstancias, especialización o preparación -- en determinado oficio le convenga más.

El artículo 154 de la ley vigente con las reformas que ha tenido, establece ciertos factores de preferencia que en nuestro derecho laboral vienen a constituir ciertas limitaciones a la -- libre selección del personal por parte del empresario, ya que -- lo obligan a escoger o a utilizar a un determinado trabajador que -- por sus circunstancias goza de ciertas preferencias o derechos --

respecto de otros trabajadores que no gozan de estos factores de preferencia.

Podemos ver que los factores que establece este artículo son cuatro:

- a). - La nacionalidad mexicana,
- b). - Los que tengan mayor tiempo de servicios prestados,
- c). - El tener el trabajador a su cargo una familia y no tengan ninguna otra fuente de ingreso económico, y
- d). - Los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

a). - En primer lugar encontramos al igual que la ley de 1931, artículo 111, fracción I, la nacionalidad mexicana.

Podemos hacer notar que este factor de preferencia tiene su importancia y razón de ser, ya que es lógico que tengan mayores oportunidades de trabajo los nacionales respecto de los extranjeros, porque siempre que se presentara un extranjero más capacitado que un nacional a pedir trabajo sería aceptado e iría desplazando poco a poco al trabajador mexicano.

Este derecho que tienen los trabajadores mexicanos - de ser preferidos en igualdad de circunstancias frente a un ex- tranjero, se encuentra consagrado en nuestra Carta Magna en su artículo 32, en la parte que dice: "Los mexicanos serán preferidos a los extranjeros en igualdad de circunstancias, para toda -- clase de concesiones y para todos los empleos, cargos o comisiones del gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano".

La Ley Federal del Trabajo con relación a esta preferencia en su artículo 7, textualmente señala que "En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por -- ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser - mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determina-- da, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez - por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los di--

rectores, administradores y gerentes generales".

Como se puede observar, el legislador se preocupó de que los trabajadores mexicanos no fuesen desplazados, a pesar de las pocas oportunidades que tienen de encontrar una plaza, -- por la mano de obra extranjera, ya que los patrones en cada -- empresa o establecimiento tienen la obligación de emplear un -- noventa por ciento cuando menos de trabajadores mexicanos, y -- en relación a ésto el artículo 877, dispone que se impondrá multa por el equivalente de 15 a 155 veces el salario mínimo general al patrón que no cumpla con el porcentaje o la utilización exclusiva de trabajadores mexicanos, en las categorías que se requiera en los establecimientos o empresas.

Cuando se ocupen a trabajadores extranjeros en determinada especialidad éstos adquieren con el patrón la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate.

De acuerdo a esta preferencia que tienen los trabajadores mexicanos, no se han presentado problemas y la mayoría de los autores y tratadistas del Derecho Laboral, están de acuerdo con este factor respecto a la nacionalidad mexicana. En sí esto es todo lo que podemos comentar respecto a este factor de

preferencia.

b).- El segundo factor de preferencia se refiere a -- aquellos trabajadores que "hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo a la empresa".

Esta preferencia se refiere primero a la antigüedad, - o sea el tiempo de servicios prestados por el trabajador a una de terminada empresa, y segundo que esos servicios "hayan" sido _ satisfactorios para el patrón.

Este factor de preferencia ha dado lugar a muchas -- interpretaciones y discusiones, pues el verbo "hayan" no es claro porque surge la duda de que si dicha preferencia se refiere sólo a los trabajadores de planta que se encuentran prestando sus ser_ vicios dentro de la empresa, o se refiere nada más a aquellos _ trabajadores que prestaron sus servicios satisfactoriamente y -- por cualquier causa ya no se encuentran laborando dentro de la -- empresa al momento de surgir alguna vacante, o si se refiere - también a aquellos trabajadores que sin tener el carácter de -- trabajadores de planta, prestaron en algún tiempo sus servicios - a la empresa o se encuentran prestando sus servicios con el ca_ rácter de trabajadores eventuales, temporales, suplentes, tran- sitorios, etc.

Respecto a estos trabajadores transitorios podemos -- hacer mención a lo que señala textualmente la Exposición de Motivos de la Ley de 1970 y dice que:

"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 vacan-- tes transitorias y temporales o ejecutando trabajos extraordina-- rios o para obra determinada que no constituyen una actividad nor-- mal permanente de la empresa. En lo sucesivo, estos trabajado-- res estarán protegidos por las normas que se acaban de mencio-- nar, (de los factores de preferencia), de tal manera que en igual-- dad de circunstancias deberán ser preferidos para la continuación de los trabajos y para cubrir las vacantes que ocurran".

Esto tiene su justificación ya que la vida de grandes _empresas y en ocasiones en determinada época del año, los pa-- trones solicitan la presencia de ciertos trabajadores que no de-- sempeñan un puesto fijo, pero que prestan sus servicios en una - determinada época del año, ya sea realizando trabajos eventua-- les, transitorios o supliendo las vacantes temporales, y por ese solo hecho de que el trabajo no sea continuo no desaparece la re-- lación de trabajo y el artículo 156 de la Ley se ocupó especffi--

camente de estos trabajadores y a la letra señala que:

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 servicios a 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".

Llegando a una conclusión de lo expuesto y sobre lo que señala la Ley al respecto, deducimos que este factor de preferencia que se está analizando, se refiere tanto a los trabajadores de planta que prestan sus servicios a la empresa, como a los trabajadores que prestaron sus servicios en algún tiempo, pero por cualquier causa los dejaron de prestar, como también se aplica a los trabajadores eventuales, transitorios, etc.

Sobre estos últimos trabajadores, el Dr. Nestor de Buen Lozano señala que:

"En realidad se pretende proteger a un tipo de trabajadores que, en ocasiones, por estar supliendo ausencias de trabajadores titulares de una planta, son considerados como even-

tuales pese a que no suele haber solución de continuidad en sus servicios. La única diferencia que guardan, por regla general, con los demás trabajadores consiste en que no tienen derecho a trabajar siempre en el mismo lugar y que suelen estar sujetos a un horario variable". (9)

Para concluir es importante hacer notar que los factores de preferencia siempre operan en igualdad de circunstancias y que conforme al artículo 81, de la Ley se señala que los patrones entregaran anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad, y el artículo 132, fracciones VII y VIII, señalan que los patrones tienen la obligación de dar una constancia a solicitud de los trabajadores, que contenga el número de días trabajados y el salario percibido y cuando el trabajador se separe de su trabajo puede solicitar una constancia escrita relativa a sus servicios en donde se mencione si éstos fueron satisfactorios o no. Esto es importante porque de otra manera el patrón no recordaría si los servicios prestados fueron satisfactorios o no, para efecto de que opere dicho factor.

Es todo lo que podemos comentar respecto a esta preferencia, ya que para que opere es necesario ver la antigüedad o el tiempo de servicios prestados por el trabajador y si ese --

(9) De Buen Lozano. Ob. Cit. Pág. 265.

tiempo de servicio fueron satisfactorios para la empresa, independientemente si se trata de trabajadores eventuales, o de planta o si dejaron de prestar sus servicios a la empresa.

c). - El tercer factor de preferencia: Se refiere este factor "a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico, tengan a su cargo una familia".

Como hemos analizado anteriormente, el texto original de la ley de 1970, en su artículo 154, no contenía esta disposición, este precepto fué adicionado al artículo 154 en el año de 1975 y entró en vigor el 2 de marzo de dicho año.

Este factor que tiene la finalidad de preferir para las vacantes o puestos de nueva creación a los trabajadores que no teniendo la manera de obtener los medios económicos suficientes para poder satisfacer las necesidades de él y de su familia, fué producto de la situación que vivía el país, del proceso inflacionario, del alto costo de la vida y del desempleo.

Atendiendo a estas graves situaciones, nosotros pensamos que dicho factor es una muy importante disposición que tiene un profundo sentido social, ya que se trata de proteger a la familia, de que el trabajador goce de un salario mínimo para poder satisfacer las necesidades de su mujer y de sus hijos, ya que

existe la responsabilidad de vigilar atentamente el bienestar de la familia, fortalecer el núcleo familiar y mantener la unidad de ésta, y atender y educar diligentemente a la niñez y lograr su acceso al desarrollo nacional.

Si el trabajador tiene a su cargo una familia y no cuenta con los medios necesarios para satisfacer las necesidades de él y de su familia, no se le puede hacer nugatorio el derecho de ser preferido en las vacantes o puestos de nueva creación, ya que ese es el efecto de dicho factor, de ver que el trabajador que tenga a su cargo una familia cuente con un salario digno para satisfacer las necesidades de ésta, pero dicho factor sólo opera en el caso de que exista igualdad de días laborados entre los trabajadores y cuenten con el mejor derecho para cubrir la vacante o puesto de nueva creación.

d). - El cuarto factor se refiere a la obligación de preferir a los "trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estén".

Este cuarto y último factor de preferencia es muy importante, en este precepto queda claramente establecido el deseo o propósito del legislador de fomentar e impulsar el sindicalismo en México. Al respecto señala el Dr. Newton de Buen Lozano que;

"El legislador estima, con toda razón, que debe preocuparse la sindicalización de los trabajadores. En cierto modo un trabajador, al sindicalizarse, si lo hace en forma consciente y responsable, deja de requerir la tutela de la ley y alcanza una especie de mayoría de edad social. La acción sindical, cuando es auténtica, es mucho más eficaz que cualquier acción legislativa por más tutelar que pretenda ser el derecho del trabajo." (10)

Por otro lado históricamente hablando existió el sistema de explotación del hombre por el hombre, las condiciones inhumanas en que se prestaba el trabajo caracterizaban este sistema. La jornada de trabajo se extendía de sol a sol, los salarios no se pagaban en efectivo y al trabajador nunca se le permitió asociarse, sindicalizarse y en el Código Penal se llegó a considerar como delito el derecho a la huelga y asociación, de esta manera los trabajadores mexicanos no podían organizarse.

Posteriormente empezó la proliferación de las asociaciones, se empezó a gestar una lucha constante de la clase obrera por alcanzar una vida digna y decorosa. Al promulgarse la Constitución de 1917, se plasmaron de un modo categórico las aspiraciones más elementales de los obreros y entre otras está la libertad de asociación que consagra el artículo 123 constitucio

(10) De Buen Lozano. Ob. Cit. Pág. 266.

nal, en su fracción XVI, que señala:

"Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, -- formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

Los obreros tomaron conciencia de que la manera -- más eficaz de contrarrestar la represión de los patrones era la -- de asociarse, unirse, formar organizaciones obreras firmes -- que pudieran tener fuerza contra el patrón.

Es por eso que se consideró al sindicato como la -- mejor expresión de lucha, y en consecuencia con este factor que --
dó claramente cristalizado el propósito del legislador, de fomen-
tar el sindicalismo en México, de que formen asociaciones profe-
sionales y que después se formen federaciones las que a su vez --
integran confederaciones, para que se logre la existencia de la --
tranquilidad y el bienestar social, ya que quien presta sus servi-
cios en forma subordinada a un patrón, es un ser humano con --
dignidad, que necesita ser tratado con respeto y a quien debe de
garantizársele un nivel de vida decoroso, y tener el derecho y res-
peto a asociarse con sus compañeros trabajadores y así lograr --
mejores condiciones de vida y se logre también la armonía de --
los factores de la producción, capital y trabajo.

Para que opere este factor de preferencia la ley exige únicamente el requisito de la sindicalización, ya que no importa la organización sindical de que se trate, siempre y cuando la organización sindical sea lícita, o sea, que el único requisito que se pide es que el organismo sindical de que se trate esté legalmente constituido y sea lícito, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 154, en su último párrafo que señala textualmente:

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

Una vez analizados los factores de preferencia, el único problema que quedaría por analizar es el que se presentaría en el caso de que concurra a cubrir una vacante un trabajador mexicano y que esté sindicalizado, con otro trabajador que ha prestado satisfactoriamente sus servicios a la empresa y tiene a su cargo una familia, es el caso cuando dos o más trabajadores tengan varios factores de preferencia y se presenten a cubrir la vacante o puesto de nueva creación. La solución es que:

De acuerdo al texto vigente, las disposiciones contractuales y estatutorias serían aplicables en primer término y sólo a falta de ellas tendrían aplicación los factores legales de prefe-

rencia, en el orden de prelación que establece la Ley Federal -- del Trabajo. En caso de violación de estos factores, el trabajador interesado puede plantear el problema ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

En la actualidad, algunas de las empresas que tienen celebrado el Contrato Colectivo de Trabajo, establecen la manera en que se cubrirán las vacantes o puestos de nueva creación, en relación al orden de preferencias que consagra la ley.

Podemos citar el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Sindicato Mexicano de Electricistas y la compañía de Luz y Fuerza del Centro, S. A.

"Capítulo Séptimo"

DERECHOS DE ANTIGUEDAD

Cláusula 59. - Derechos. - "Se entiende por 'Derechos de Antigüedad' de un trabajador, aquellos que posee por el mero hecho de haber prestado durante un cierto tiempo sus servicios a las compañías y cuya cuantía crece con el 'tiempo de servicios'.

Los derechos de antigüedad de un trabajador están -- constituidos por:

El período anual de vacaciones;

Las prerrogativas en caso de enfermedad o de accidentes no profesionales;

Las prerrogativas en caso de enfermedad o de accidentes profesionales;

La compensación por antigüedad en caso de separación;

La jubilación y,

Las demás prerrogativas basadas en el tiempo de servicios, que se establecen en diversas cláusulas de este Contrato". (11)

Aquí podemos observar que un trabajador que ha prestado sus servicios a la empresa, por el solo hecho del tiempo de servicios prestados adquiere los derechos de antigüedad.

Y la cláusula 62 de este Contrato, consagra lo siguiente:

Cláusula 62. - COMPENSACION POR ANTIGÜEDAD. - -

"La 'compensación por antigüedad', es un fondo de previsión con-

(11) Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S. A. y sus asociadas y el Sindicato Mexicano de Electricistas, vigente por los años - 1976-1978, México. Cl. 59. - Pág. 1.

sistente en una cierta suma de dinero que crece con el salario de base y con el tiempo de servicios del trabajador, y que las compañías se obligan a entregar a él o a las personas que, conforme a esta Cláusula, tengan derecho, al tiempo de la separación, muerte o jubilación de aquél, cualesquiera que sean las causas de éstas, e independientemente de cualesquiera otras cantidades a que el trabajador tenga derecho conforme a este Contrato..." (12)

Por su parte la Cláusula 25 sobre las vacantes, establece lo siguiente:

CLAUSULA 25. - VACANTES. - "Se considera que 'se suscita una vacante' o que un puesto ha quedado 'vacante', cuando el trabajador que lo ocupaba lo ha dejado en forma definitiva.

Los puestos vacantes deberán cubrirse de acuerdo con las prescripciones que en seguida se establecen:

I. - PUESTOS DE LA CLAUSULA 19. - (Puestos de dirección y de inspección de las labores, y puestos especiales de confianza).

(12) Contrato Colectivo de Trabajo Cit. del Sindicato Mexicano de Electricistas, CI. 62. - Pág. 1.

a). - Candidatos. - Los candidatos para cubrir estos -- puestos deberán ser escogidos de entre los trabajadores de las -- compañías, 'respetando las preferencias prescritas en el Artículo_ 154, de la Ley Federal del Trabajo'. Si no hubiere en las com- pañías trabajadores capaces de ocupar los puestos vacantes, los - candidatos deberán ser escogidos, respetando las preferencias an- tes citadas, de entre los antiguos trabajadores de las compañías - y, si tampoco los hubiere capaces, se podrá escoger como candi- datos a trabajadores extraños, respetando las repetidas preferen- cias". (13)

II. - PUESTOS DE LA CLAUSULA 20. - (Puestos técni- cos y de responsabilidad).

a) Selección de candidatos. - "Los candidatos para cu- brir estos puestos deberán ser seleccionados entre los trabajado- res que sean miembros del Sindicato y que no estén suspendidos en sus derechos sindicales, respetando también el orden preferen- cial establecido en el inciso a) de la fracción I". (14)

Podemos observar que para cubrir las vacantes que se

(13) Contrato Colectivo de Trabajo Cit. del Sindicato Mexicano de Electricistas, CI. 25. Pág. 1.

(14) Contrato Colectivo de Trabajo Cit. del Sindicato Mexicano de Electricistas, CI. 25. Pág. 3.

suscitan en la empresa, se debe de respetar el orden de preferencia que menciona el citado artículo 154 de la Ley.

Y respecto a los "puestos nuevos", la Cláusula 83, -- fracción segunda del comentado Contrato establece:

CLAUSULA 83. - GENERAL. -

II. - PREFERENCIAS. - "Los puestos nuevos para obra determinada serán desempeñados, siempre que sea factible, por los trabajadores de planta promovido temporalmente previo acuerdo de ambas partes; si, por la naturaleza del trabajo o por las necesidades del servicio no fuera factible el empleo de trabajadores de planta, se tomarán otros trabajadores contratados al efecto, - de acuerdo con las preferencias estipuladas en la fracción IV de la cláusula 86". (15)

La referida Cláusula 86, en su fracción IV, fracciones a y b señala el procedimiento de selección de los trabajadores y textualmente dice:

Cláusula 86. - IV Admisión. -

a). Exclusión Diferida. - "En los casos de trabajo de

(15) Contrato Colectivo de Trabajo Ctt. del Sindicato Mexicano de Electricistas, Cl. 83. - Pág. 1.

emergencia, ejecutados en puntos alejados de aquéllos donde haya Representantes del Sindicato que puedan hacer la sindicalización_ previa, los trabajadores podrán ingresar al servicio de las compañías sin haber sido previamente admitidos en el Sindicato.

Las Compañías darán inmediato aviso a éste a fin de que sean sindicalizados los trabajadores a la brevedad posible.

b). Selección. - En los casos de puestos de escalafón, - después de los trabajadores de planta, se preferirá a los trabajadores sindicalizados que residan en el Municipio o región vecina_ en que se efectúen las obras y que ya hubiesen trabajado satisfactoriamente y tuvieran mayor tiempo de servicios en las compañías; en seguida, a los que residan en dicho Municipio o región - vecina, aún cuando no hubiesen trabajado anteriormente; en seguida, a los que ya hubiesen trabajado anteriormente y tuvieran mayor tiempo de servicios, aún cuando no residan en el Municipio o región vecina; y, finalmente, a los que no reúnan ninguna de tales condiciones". (16)

Podemos observar que las cláusulas de este Contrato_ Colectivo de Trabajo, toman en cuenta los factores de preferen--

(16) Contrato Colectivo de Trabajo Cit. del Sindicato Mexicano de Electricistas, CI. 86. - Pág. 2.

cia consagrados en la Ley, ya que establecen que para cubrir -- las vacantes o puestos de nueva creación, se debe de respetar los citados factores de preferencia que consagra el artículo 154, pero los interesados en ocupar dichas vacantes o puestos nuevos, deberán ser previamente admitidos en el Sindicato para poder cubrir - las vacantes o puestos de nueva creación, a excepción de que se_ trate de casos de emergencia o en las situaciones que se mencio-- nan en la cláusula 86, fracción IV, inciso a, citada anteriormen-- te.

En consecuencia para poder ocupar las vacantes o - - puestos de nueva creación, los aspirantes deberán ser admitidos previamente en el sindicato.

Por su parte el Contrato Colectivo de Trabajo cele-- brado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, sobre los Derechos de Antigüedad, en su cláusula 1, los define como:

"Aquellos que adquiere un trabajador de base contrata-- do directamente por el Instituto, por el hecho de haber prestado - sus servicios dentro del sistema y cuya cuantía crece con el - - tiempo, salvo los casos de excepción consignados en este Con-- trato." (17)

(17) Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Traba-- jadores del Seguro Social vigente por los años 1975-1977, - México, D. F. Cl. 1. Pág. 8.

Como se puede observar, este derecho se adquiere -- por el solo transcurso del tiempo.

En cuanto a la forma de cubrir las vacantes, se debe de tomar en cuenta lo establecido en el Reglamento de escalafón, ya que la cláusula 24, establece:

Cláusula 24. - Puestos de Escalafón.

"Para cubrir los puestos de escalafón, se atenderá a lo siguiente:

I. - De los Candidatos. Los aspirantes a cubrir los - puestos de escalafón, deberán estar en pleno goce de sus dere-- chos sindicales.

II. - Forma de cubrir las vacantes. Se atenderá a lo estipulado en el Reglamento de Escalafón.

III. - Los puestos de nueva creación se incorporarán - al Escalafón por acuerdo de las partes." (18)

Y el artículo 23 del citado Reglamento establece:

Artículo 23. - "Los movimientos escalafonarios solo - podrán realizarse entre trabajadores de base, que estén en pleno

(18) Contrato Colectivo de Trabajo Cit. del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, Cl. 24. - Pág. 28.

uso de sus derechos sindicales al momento de la promoción. - Los trabajadores que hayan desempeñado un puesto de confianza y regresen a su puesto de base, no podrán concursar para promociones escalafonarias, hasta que no hayan computado un mímo de treinta días en la reanudación de labores como trabajadores de base.

Los trabajadores que por dictamen de la Comisión -- Nacional Mixta de Escalafón o de las Subcomisiones, cubran va--cantes temporales como interinos, podrán participar en las promo--ciones escalafonarias de la categoría superior a la de su inter--nato y sólo podrán aplicar a plazas vacantes definitivas. Estos - trabajadores tendrán preferencia para ocupar las plazas vacantes definitivas en la categoría de su interinato, de acuerdo a la antguedad en éste y siempre en la misma área, después de agotados los movimientos de la sección de cambios señalado en el Capítu--lo VI de este Reglamento". (19)

Y continúa dictando el Artículo 24. -

"Las promociones o ascensos se efectuarán teniéndo--

(19) Contrato Colectivo de Trabajo Cit. del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, Art. 23 del Reglamento de Escalafón. Pág. 253.

se como factores la eficiencia y la antigüedad, correspondiendo a la eficiencia en máximo de 60 puntos y a la antigüedad 40.

La antigüedad computada en los términos del Contrato Colectivo, se puntuará hasta 25 años de servicio que es la máxima computable...

En la antigüedad escalafonaria no se incluye:

- a) Faltas injustificadas.
- b) Licencias sin sueldo; y
- c) Licencias para ocupar puestos de confianza.

La antigüedad se extingue por terminación de la relación laboral y ante nueva contratación se empezará a contar el tiempo de servicios a excepción hecha de casos de trabajadores que habiendo sido declarados con invalidez, vuelvan al servicio, o de reinstalaciones o convenios que celebren las partes." (20)

De las cláusulas citadas podemos deducir que la base indispensable para cubrir la vacante o puestos de nueva creación es la antigüedad, ya que se debe de tomar en cuenta para tales efectos "el tiempo de servicios" que tenga el trabajador dentro del Instituto.

(20) Contrato Colectivo de Trabajo Cit. del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, Art. 24 del Reglamento de Escalafón. Pág. 253-254.

De lo anterior creemos nosotros que los factores que tienen más importancia para ser tomados como requisitos previos para cubrir una vacante o puesto de nueva creación, es la antigüedad que tenga el trabajador dentro de la empresa o establecimiento y el hecho de pertenecer a el sindicato, ya que éste será el que proponga al trabajador para cubrir la vacante o puesto de nueva creación.

C).- Requisitos de Solicitud Previa.

El artículo 155 de la ley señala la necesidad de que el trabajador, que se crea con el derecho de ocupar la vacante o puesto de nueva creación, deberá presentar una solicitud previa a la empresa.

Dicho artículo señala lo siguiente:

Artículo 155. - "Los trabajadores que se encuentran en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento, indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quiénes dependen económicamente de ellos, si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo,

la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, al fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o 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".

De este artículo se desprende que el trabajador cuenta con dos vías; la primera consistiría en que los solicitantes que se crean con el derecho de ocupar la vacante o puesto de nueva creación, que se susciten dentro de la empresa, deberán presentar una solicitud en la que se mencione de una manera general los factores con que cuenta el trabajador para ocupar dicha vacante o puesto de nueva creación, ya que debe de mencionar en su solicitud su nacionalidad, si tiene a su cargo una familia y quiénes dependen económicamente de ellos, si han prestado sus servicios a la empresa y con qué tiempo y la naturaleza del trabajo que desempeñan, este requisito es muy importante, ya que se refiere a la antigüedad del trabajador, y por último mencionar a qué sindicato pertenecen.

La otra vía por la que puede optar el trabajador es mucho más sencilla, ya que solo basta con que el trabajador se - -

presente personalmente a la empresa o establecimiento, al momento de surgir la vacante o puesto de nueva creación y compruebe la causa o causas en que funde su petición.

Nosotros pensamos que el trabajador debe de contar con un sistema de información, para poderse dar cuenta de la vacante o puesto de nueva creación y así no se vea violado en sus derechos.

La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, había estimado que no era indispensable la solicitud previa del interesado, ya que la fuente para ocupar las vacantes o puestos nuevos es la antigüedad.

La jurisprudencia textualmente decía:

166

PREFERENCIA, DERECHO DE. EFECTOS DE LA --
FALTA DE SOLICITUD DEL TRABAJADOR PARA OCUPAR LA VA--
CANTE O EL PUESTO DE NUEVA CREACION. -

"La solicitud a que se refiere el artículo 155 de la --
Ley Federal del Trabajo, no es un requisito de procedibilidad --
del derecho del trabajador para ocupar una vacante o puesto de --
nueva creación, ya que este derecho tiene su única fuente en la --
mayor antigüedad del trabajador. La omisión de la referida so--

licitud solo produce el efecto de que el patrón, o en su caso el sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo, que contenga la cláusula de admisión, sea responsable de la violación del derecho preferente del omiso a partir del momento en que éste lo haga de su conocimiento, pues hasta entonces estará en condiciones de conocer su mejor derecho para ocupar una vacante o puesto de nueva creación".

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Volumen 54, Pág. 35. - Amparo Directo 546/73. - Sección 34 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. - 5 votos.

Volumen 69, Pág. 19. - Amparo directo 1480/74. - Sección 10 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. - 5 votos.

Volumen 70, Pág. 31. - Amparo directo 3326/72. - Sección 35 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. - 5 votos.

Amparo directo 4323/74. - Sección 24 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. - 5 votos. - - (Archivo).

Amparo directo 251/74. - Sección 30 del Sindicato de

Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. - Unanimidad de 4 votos. - (Archivo).

Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación referente al apéndice 1975, jurisprudencia No. 166, pág. 162.

Pensamos que la razón por la cual el legislador señaló como requisito presentar la solicitud previa, es porque el patrón no podría adivinar o buscar cuáles de todos sus trabajadores tengan el derecho para cubrir la vacante o puesto de nueva creación, y tomando en cuenta esto la Corte posteriormente, en Tesis Jurisprudencial que aparece con el número 3, relativa al Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Apéndice 1977, -- págs. 16-20, con acertada razón estimó que sí era indispensable dicha solicitud por parte del trabajador para ocupar la vacante o puesto de nueva creación, dicha jurisprudencia señala lo siguiente:

PREFERENCIA, DERECHO DE EFECTOS DE LA FALTA DE SOLICITUD DEL TRABAJADOR PARA OCUPAR LA VACANTE O EL PUESTO DE NUEVA CREACION.- El artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo establece que los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo 154, y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, por reunir los requisitos a -

que tal precepto se refiere, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento, indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quiénes dependen económicamente de ellos, si prestaron servicios con anterioridad y -- por qué tiempo, naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; igualmente, la disposición que se comenta agrega que, a falta de la solicitud previa mencionada en primer término, el aspirante puede presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funde su solicitud. En otras palabras, el artículo 155 da dos posibilidades a fin de que los aspirantes puedan ser llamados y ocupar la vacante: la solicitud en que consten los datos aludidos, que puede presentarse en cualquier tiempo, antes que la vacante ocurra, o bien en el momento que esto último suceda puede presentarse personalmente a solicitarla, aduciendo el fundamento de su pretensión. El cumplimiento de cualquiera de los dos requisitos anteriores debe ser considerado como un elemento básico para la procedibilidad de la acción consignada en el artículo 157 de la misma Ley Laboral. Esto es así porque, en primer -

término, la ocupación de las vacantes en la empresa o establecimiento es una necesidad inmediata del patrón que debe ser satisfecha para la continuidad normal de las labores, y sin el cumplimiento de los requisitos del artículo 155 el patrón no puede conocer quiénes de los trabajadores que estén comprendidos dentro de las hipótesis del artículo 154 está en condiciones de prestar los servicios en forma inmediata, así como tampoco puede saber cuál de dichos trabajadores tiene interés en la ocupación de los puestos. Por otra parte, también puede considerarse que si el patrón, al momento en que la vacante debe ser cubierta, no tiene los elementos de información suficientes para la localización de los aspirantes, se encuentra en la imposibilidad jurídica y material para llamarlos. Los anteriores razonamientos llevan a la conclusión de que, si en el juicio correspondiente al patrón se excepciona aduciendo que el actor carece de acción por no haber cumplido los requisitos a que se refiere el artículo 155 en comentario, y el reclamante, por su parte, no demuestra haber cumplido con dichas exigencias legales, se está en presencia de un caso de improcedencia de la acción intentada y, por lo mismo, dicha acción no debe prosperar. Las consideraciones anteriores son igualmente válidas respecto de los trabajadores que se

encuentran comprendidos en el artículo 156 de la Ley Federal -- del Trabajo. Es cierto que el legislador distinguió, con toda cla- ridad, a los trabajadores que están comprendidos en el artículo_ 154 de la Ley, señalando los casos que constituyen los requisitos materiales que determinan su preferencia, respecto de los tra-- bajadores comprendidos en el numeral 156. En cuanto a lo pri- mero, debe decirse que el artículo 154 conserva la idea conteni- da en el 111 fracción I de la abrogada Ley Federal del Trabajo - de 1931, mientras que los trabajadores aludidos en el 156 son ob- jeto de una disposición nueva, a la que se refiere la Exposición_ de Motivos de la Ley Federal del Trabajo en los términos siguien- tes: "En los últimos años se ha agravado el problema de algu- nos trabajadores que sin tener el carácter de trabajadores de -- planta, prestan habitualmente sus servicios supliendo las vacan- tes temporales y transitorias, o ejecutando trabajo extraordina-- rio o para obra determinada que no constituyen una actividad nor- mal permanente de la empresa. En lo sucesivo, estos trabajado- res estarán protegidos por las normas (de preferencia) que se - - acaban de mencionar, de tal manera que en igualdad de circuns-- tancias deberán ser preferidos para la continuación del trabajo y para cubrir las vacantes que ocurran". Respecto de estos últi---

mos trabajadores es así mismo aplicable el criterio mencionado anteriormente en esta ejecutoria, en el sentido de que, para ejercer la acción de reclamación para el otorgamiento de un puesto vacante o de nueva creación, es necesario el cumplimiento de los requisitos consignados en el artículo 155, ya que, en igual forma, si en el momento en que la vacante ocurra o deba ser cubierta el patrón no conoce el interés de dichos trabajadores para ocupar con el carácter de planta dichos puestos y tampoco cuenta con los elementos necesarios para la localización de los trabajadores aspirantes, es claro que éstos no podrán reclamar la postergación que aleguen en el juicio si no comprueban haber dado cumplimiento a los requisitos tantas veces mencionados. Lo considerado hasta aquí parte de la hipótesis de que en la empresa o establecimiento no exista sindicato, que existiendo éste no exista contrato colectivo, o de que, existiendo este último no contenga la cláusula de admisión a que se refiere el párrafo I del artículo 395 de la Ley, pero si existe sindicato titular de un contrato colectivo en el que se haya estipulado dicha cláusula de admisión, de manera que las vacantes en los puestos de plantas ya existentes o en los de nueva creación no pueden ser cubiertos libremente por designación del patrón, sino que éste se encuentra obligado a

admitir solamente a los trabajadores propuestos por el sindicato y organismo sindical titular del contrato colectivo, resulta igualmente aplicable el criterio que se sostiene, en el sentido de que los trabajadores aspirantes a ocupar dichos puestos deben cumplir los requisitos que ya se han examinado y que se encuentran consignados en el artículo 155. En otras palabras, a fin de que el organismo sindical pueda hacer las proposiciones correspondientes deberá tener las solicitudes respectivas a fin de estar en condiciones de señalar el o los candidatos que tengan el derecho a ser preferidos en la contratación, por lo que la falta de cumplimiento de dichos requisitos invalida la acción ejercitada. De lo que antecede se desprende que los requisitos a que se refiere el artículo 155 deben ser cumplidos no solamente ante el patrón sino también ante el organismo sindical titular cuando sea éste el que tenga la facultad exclusiva para hacer las proposiciones de trabajadores para ocupar las vacantes que ocurran en los puestos de planta o los puestos nuevos que se creen con esta misma característica. Por lo anteriormente expuesto esta Sala considera improcedente la acción intentada por los trabajadores comprendidos en el artículo 156 de la Ley Federal del Trabajo, cuando pretendiendo ocupar un puesto vacante o de nueva creación no

presenten antes que la vacante ocurra o en el momento que tenga lugar, la solicitud a que se refiere el artículo 155 de dicho ordenamiento a la empresa, cuando no exista el sindicato, o si existe éste, falta contrato colectivo o que existiendo no contenga la cláusula de admisión a que se refiere el párrafo primero del artículo 395 de la Ley de la Materia; o al sindicato titular del Contrato Colectivo cuando se establezca en el mismo dicha Cláusula, esto es, los requisitos exigidos por el citado Artículo 155, deben ser cumplidos no solamente ante el patrón, sino también ante el organismo sindical titular del Contrato Colectivo, cuando el mismo contenga la cláusula de admisión. La falta de solicitud comentada, no impide que se haga una posterior para reclamar los puestos vacantes o de nueva creación que puedan ocurrir en el futuro.

Amparo directo 699/77. - Sindicato de Trabajadores - Petroleros de la República Mexicana, Sec. 35. - 20 de octubre de 1977. - 5 votos. - Ponente: David Franco Rodríguez. - Secretario: - Salvador Tejeda Cerda.

Amparo directo 2988/77. - Sección 30 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y otro. - 26 de octubre de 1977. - 5 votos. - Ponente: Alfonso López Aparicio. - Secretario: Arturo Carrete Herrera.

Amparo directo 5743/75. - Sección 24 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. - 26 de octubre de 1977. - 5 votos. - Ponente: Julio Sánchez Vargas. - Secretario: José de Jesús Rodríguez Martínez.

Amparo directo 3093/75. - Sección 24 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. - 27 de octubre de 1977. - 5 votos. - Ponente: Juan Moisés Calleja García. - Secretario: Adolfo O. Aragón Mendía.

Amparo directo 6543/76. - Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. - Sec. 39 y otra. - 27 de octubre de 1977. - 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. - Secretario: Adolfo O. Aragón Mendía.

Este criterio de la Corte obedeció al hecho de que el patrón, en la empresa, no cuenta con la información necesaria para saber de entre cuáles de todos sus trabajadores tenga el interés, o cuente con los derechos necesarios para ocupar la vacante o puesto de nueva creación, por lo tanto sin la referida solicitud, el patrón se vería obligado a investigar o adivinar cuáles de todos sus trabajadores cuentan con los derechos consagrados en el artículo 154.

Sobre la violación que se haga a estos derechos de los

trabajadores, así como en relación con los efectos jurídicos de la falta de presentación de dicha solicitud, nos ocuparemos en el capítulo siguiente.

IV.- RESPONSABILIDAD POR LA VIOLACION DE LOS DERECHOS DE PREFERENCIA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

A).- Cláusula de Admisión.

Para poder llevar un orden y desarrollo de este punto, vamos a referirnos primero al artículo 157 de la Ley Federal del Trabajo, ya que se refiere al tema que nos ocupa, así como también citaremos lo que señala el artículo 158 de la ley, ya que contiene una disposición muy importante sobre este punto, para estudiar posteriormente el hecho de que sí existe en la empresa o establecimiento Contrato Colectivo de Trabajo y si este contiene o no pactada la cláusula de admisión.

Artículo 157. - "El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 dá derecho al trabajador pa

ra solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48".

Sobre quien es responsable por la violación a los derechos consagrados en los artículos 154 y 156, así como las acciones a que tiene derecho el trabajador, nos ocuparemos en seguida, ya que es necesario adentrarnos primero al estudio de que si existe pactada la cláusula de admisión en el Contrato Colectivo y ver lo que dispone el artículo 158.

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, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le de publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje".

Este artículo señala la manera en que debe quedar in-

tegrada una comisión con representantes de los trabajadores y del patrón, que formulará un cuadro general de antigüedades de cada trabajador, distribuido por categorías de cada profesión y oficio y ordenará que se les dé publicidad. Esto es para efecto de que el patrón o en su caso el Sindicato titular del Contrato Colectivo y el mismo trabajador tengan conocimiento, de que quién es el trabajador que cuenta con mejor derecho de ocupar un puesto vacante o de nueva creación.

Los trabajadores que estén inconformes por la categoría en que quedó determinada su antigüedad de acuerdo a su profesión u oficio, puede formular las objeciones que juzgue pertinentes ante la misma Comisión Mixta y de acuerdo a la resolución de ésta sino están conformes, pueden recurrir ante los Tribunales Laborales.

Ahora a la Cláusula de Admisión que es una importante disposición se le ha definido de distintas maneras y entre la más común es la que cita el Doctor Mario de la Cueva en su obra Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, donde señala que "Dentro de la vigencia de la Ley de 1931, la doctrina la llamó cláusula de exclusión de ingreso, y la definió diciendo que es 'una estipulación del Contrato Colectivo, por virtud de la cual, se obliga

el empresario a no admitir como trabajadores en su empresa, - sino a quienes estén sindicalizados', definición que, en concordancia con el artículo 395, significa que únicamente pueden ingresar a la empresa los trabajadores que sean miembros del sindicato..." (21)

En nuestro derecho la cláusula de admisión es válidamente aceptada, ya que puede pactarse en cualquier Contrato Colectivo de Trabajo. En sí la finalidad de dicha cláusula es de -- que el patrón se obliga a admitir solo, en su empresa, a miembros del sindicato o a personas que le proponga éste, por lo tanto con la cláusula de admisión el patrón se libera de la obligación de respetar los derechos consagrados en los artículos 154 y 156, ya que ha perdido la facultad de seleccionar su personal, - en consecuencia es el sindicato el que tiene que respetar los derechos de preferencia, tomando en cuenta lo pactado en el Contrato Colectivo de Trabajo.

La Exposición de Motivos de la Ley en relación a esto señala que "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 -

(21) De la Cueva, Ob. Cit. Pág. 424.

administrador del Contrato Colectivo o del 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 le hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén".

En la Ley Federal del Trabajo la Cláusula de Admisión está regulada por el artículo 395 que a la letra dice:

Artículo 395. - "En el Contrato Colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no forman parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento, con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del Contrato Colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

Las cláusulas que se pacten en el Contrato Colectivo de Trabajo, no pueden aplicarse en perjuicio de los trabajadores que ya se encontraban laborando dentro de la empresa al momento de constituirse el sindicato y no formen parte de éste, pero por lo general el sindicato abarca a todos los miembros de la empresa y cuando entra un nuevo trabajador a prestar sus servicios es previamente admitido en el sindicato.

Ahora vamos a referirnos al punto de que si se encuentra pactada o no la cláusula de admisión.

1).- Si se pactó:

El artículo 155 de la ley menciona que los trabajadores que se crean con el mejor derecho y aspiren a un puesto nuevo o a una vacante, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento, manifestando los derechos con que cuenta para que pueda ser preferido para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, o bien pueden presentarse personalmente manifestando las causas en que apoyan su solicitud. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, había estimado que no era un requisito necesario del trabajador para ocupar la vacante o puesto de nueva creación, presentar la referida solicitud, ya que menciona

ba la Corte- el derecho del trabajador para ocupar la vacante o puesto de nueva creación tenfa su única fuente en la mayor antigüedad del trabajador. Esto lo había sostenido la Corte en la -- Jurisprudencia número 166, pág. 162, referente al Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, apéndice 1975, pero - - tiempo después como lo hemos comentado en el capítulo anterior, la Jurisprudencia de la Corte consideró que sí era necesario cumplir con el requisito de presentar la solicitud referida ante el patrón y así lo menciona en la Jurisprudencia número 3, págs. 16-20, referente al Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, apéndice 1977, transcrita anteriormente en el capítulo III de esta tesis. Este criterio de la Corte fué porque consideró que sin la solicitud el patrón no puede conocer ni adivinar quién o quiénes - de todos sus trabajadores cuentan con el mejor derecho para ocupar la vacante o puesto de nueva creación.

Tomando en cuenta esto y de acuerdo a lo dispuesto - por el artículo 154 de la Ley de 1970 y más aún conforme a la - reforma del 2 de julio de 1976 que dispone que, "Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, se -- registrará por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto -- sindical", para cubrir la vacante o puesto de nueva creación, si

se pactó en el contrato colectivo la cláusula de admisión el trabajador que tenga o se crea con el mejor derecho para cubrir dichos puestos, deberá presentar ante el sindicato titular del contrato colectivo la solicitud que se menciona en el artículo 155, - ya que el sindicato será el que lo proponga para ocupar dicho -- puesto, porque para cubrirse la vacante o puesto de nueva creación, se tendrá que tomar en cuenta lo dispuesto en el contrato colectivo o el estatuto sindical, porque de acuerdo a la cláusula de admisión el patrón ha perdido la facultad de seleccionar su -- personal, por lo tanto los trabajadores que aspiren a un puesto - nuevo o vacante deberán presentar la solicitud ante el sindicato - titular del contrato colectivo.

Ahora bien, si los trabajadores presentan su solici-- tud o si al momento de ocurrir la vacante o crearse el puesto - nuevo el trabajador se presenta personalmente ante el sindicato - titular del contrato colectivo manifestando su interés en ocupar - dicho puesto, el sindicato adquiere la obligación de proponerlo ya que ese es el efecto de la cláusula y si no lo propone será responsable por la violación a los derechos de preferencia y el trabajador seleccionado tiene derecho a optar por cualquiera de dos acciones de las cuales nos ocuparemos más adelante.

Ahora si el trabajador no presentó la solicitud a que se refiere el artículo 155 de la Ley no podrá intentar acción alguna en contra del sindicato titular, ya que éste no podría adivinar el interés del trabajador en ocupar la vacante o puesto de nueva creación.

Por lo tanto, cuando se está en presencia de trabajadores sindicalizados que tengan pactada la cláusula de admisión y pretendan cubrir alguna vacante o puesto de nueva creación, deberán dirigirse al sindicato y no al patrón, pues su libertad para escoger entre los candidatos ha quedado restringida. Conforme a esto la Suprema Corte de Justicia ha asentado la siguiente tesis que la encontramos en el Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, apéndice 1975, pág. 161, tesis 165.

165

PREFERENCIA, DERECHO DE, CUANDO EXISTE - -
CONTRATO COLECTIVO.

El artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 contiene una obligación de dar preferencia a determinada clase de trabajadores mexicanos respecto de extranjeros; de aquellos que hayan prestado servicios satisfactoriamente por mayor tiempo reg

pecto de los que no estén en esas condiciones y de los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Esta obligación no existe para el patrón cuando haya celebrado un contrato colectivo en el que se incluya la cláusula de exclusión por admisión, lo cual es natural, ya que el propio patrón ha perdido la libertad para designar a su personal y es el sindicato respectivo el que tiene derecho de proponer a las personas que, cumpliendo los requisitos contractuales correspondientes, tendrá que contratar el citado patrón. El espíritu que informa este precepto, como fue el que inspiró la fracción I del artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, fue otorgar protección a los trabajadores mexicanos, así como reconocer los efectos que produce la antigüedad en el trabajo, para que aquéllos obreros que tuvieran más tiempo de servicios satisfactorios fueran preferidos sobre los de menor antigüedad. Si el derecho de seleccionar a los candidatos para ocupar una vacante dentro de las empresas, se ha transferido a los sindicatos cuando existe un contrato colectivo de trabajo que incluye la cláusula de exclusión por admisión, es lógico que esa obligación de proteger a los trabajadores mexicanos y a los de mayor antigüedad tenga que recaer en el propio sindicato, por lo que una interpretación racional del precitado artículo 154

lleva a concluir que las obligaciones de preferencia existen para los patrones cuando no tengan celebrado contrato colectivo de trabajo o éste no contenga la cláusula de admisión, y para el sindicato cuando se registra tal circunstancia.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Volumen 57, Pág. 33. - Amparo directo 1163/73. - Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, Sección 30. - 5 votos.

Volumen 61, Pág. 41. - Amparo directo 3996/73. - Alfonso González Magaña y Sección 31 del Sindicato Petrolero. - 5 - votos.

Volumen 63, Pág. 32. - Amparo directo 5685/73. - Carolina Rangel Ponce. - 5 votos.

Volumen 64, Pág. 23. - Amparo directo 3647/73. - Sección 34 del Sindicato Petrolero. - 5 votos.

Volumen 66, Pág. 28. - Amparo directo 5894/73. - José Ortiz Paz. - 5 votos.

Esto si existe pactada la cláusula de admisión, ya que analizaremos en seguida la hipótesis de que no exista pactada dicha cláusula.

2). - Si no se pactó:

De lo expuesto en el punto anterior podremos decir que si no existe en la empresa o establecimiento contrato colectivo, - o si existiere pero no contiene pactada la cláusula de admisión, - el patrón es el que tiene la responsabilidad y la obligación de -- respetar los derechos de preferencia ya que éste es el que debe-- rá contratar al trabajador que disfrute de mejores derechos para ocupar la vacante o puesto de nueva creación.

El trabajador que disfrute de los derechos de antigüedad, cuenta con la obligación de presentar la solicitud que se - - menciona en el artículo 157 de la ley ante el patrón, ya que este - es el que dirá la forma en que se cubra la vacante o puesto de - - nueva creación y el sindicato por no existir pactada la cláusula - de admisión.

Si se le presenta la solicitud al patrón y no contrata - al trabajador que se la presentó y cuenta con el mejor derecho_ para ocupar la vacante o puesto de nueva creación, será respon- sable por la violación de los derechos de preferencia, pero si el trabajador no presenta la solicitud mencionada, no podrá intentar_ alguna acción en contra del patrón, ya que no cumplió con la - - obligación de presentar su solicitud pues el patrón no puede adi-

vinar o buscar cuáles de todos sus trabajadores cuenta con el -- mejor derecho para ocupar la vacante o puesto de nueva crea- - ción.

Nosotros pensamos que los sindicatos y el patrón para que no violen estos derechos, deben cumplir con lo dispuesto por el artículo 158 de la Ley, de que se elabore un cuadro general de antigüedades y así utilizar el servicio de los trabajadores de acuerdo al orden que corresponda, tomando en cuenta los derechos con que cuenta el trabajador, ya que si éste no está conforme con el registro puede inconformarse ante la comisión que lo elaboró y si tampoco está conforme con el dictamen de la comisión puede recurrir a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Vamos a analizar en seguida las acciones a que tiene derecho el trabajador en caso de que vea violados sus derechos de preferencia y ascenso.

B).- Acciones a que tiene derecho el trabajador.

El trabajador que se vea postergado en sus derechos puede escoger entre dos acciones, una es que puede optar a que se le instale en el puesto a que tiene derecho y la otra a que se le

paguen tres meses de los salarios que correspondan al puesto y tendrá además indistintamente de la acción intentada, derecho a que se le paguen los salarios caídos, que son los salarios que dejó de percibir desde la fecha en que se le debía otorgar el puesto hasta el día en que se dé el laudo condenatorio.

Si existe pactada la cláusula de admisión y el sindicato haciendo uso indebido de ésta propone a otro trabajador que no sea el que tenga el mejor derecho, tomando en cuenta que presentó su solicitud ante el sindicato para ocupar la vacante o puesto de nueva creación, el sindicato es el responsable y tendrá que pagar daños y perjuicios al trabajador, que son los salarios que dejó de percibir por la violación y al respecto la Corte ha señalado en ejecutorias referentes al Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, relativa al Apéndice 1975, ejecutoria No. 168, Pág. 164 y ejecutoria No. 171, Pág. 167 y tesis relacionada, Pág. 168, lo siguiente:

168

PREFERENCIA. RESPONSABILIDAD SINDICAL. PAGO DE SALARIOS CAIDOS O DE DIFERENCIAS DE SALARIOS COMO INDEMNIZACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS.

El pago de salarios caídos o de diferencias de salarios, en casos en que un trabajador ve lesionados sus derechos porque la organización sindical a que pertenece, haciendo uso indebido de la cláusula de exclusión por ingreso, propone a otra persona con menores derechos, constituye, cuando se condena al propio sindicato, un resarcimiento por los daños y perjuicios que sufrió el trabajador; y aunque los sindicatos no son patronos y, consecuentemente, no tienen por qué pagar salarios, sí, en cambio, al perjudicar con su actitud ilegal los derechos de un trabajador deben reparar los propios daños y perjuicios que con sus actos ocasionan.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Volumen 62, Pág. 23. Amparo Directo. - 4414/73. -
Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. -
Sección 34. Unanimidad de 4 votos.

Volumen 64, Pág. 25. Amparo Directo. - 3467/73. -
Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. -
Sección 34. - 5 votos.

Amparo Directo 3314/71. - Sindicato de Trabajadores
Petroleros de la República Mexicana. - Sección 35. - Unanimidad
de 4 votos.

Amparo Directo 1859/72. - Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. - Sección 35. - Unanimidad de 4 votos.

Amparo Directo 2315/72. - Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. - Sección 26. - 5 votos.

171

PREFERENCIA, RESPONSABILIDAD SINDICAL POR --
VIOLACION AL DERECHO DE. COMPUTO.

Si un organismo sindical propone, para ocupar determinada vacante, a una persona con menos derechos que el demandante, es claro que se está en el caso de condenar al sindicato al pago de daños y perjuicios, ya que los mismos son consecuencia directa y necesaria del hecho de que el organismo sindical respectivo no haya propuesto al reclamante para ocupar la plaza; pero una condena de tal naturaleza sólo puede decretarse a partir de la fecha en que la organización sindical tiene conocimiento de los mejores derechos de un trabajador para ocupar -- determinada plaza, lo que de hecho acontece cuando la organización es interpelada por el trabajador exigiéndole que se le reconozcan sus mejores derechos para que se le asigne cierto puesto.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Volumen 13, Pág. 36. - Amparo directo 7208/68. - Delegación Uno de la Sección 30 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. - 5 votos.

Volumen 43, Pág. 41. - Amparo directo 1356/72. - Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. - Sección 10. - 5 votos.

Volumen 46, Pág. 39. - Amparo directo 2022/72. - Sección 34 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. - 5 votos.

Volumen 46. - Pág. 39. - Amparo directo 1965/72. - Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, -- Sección 35. - 5 votos.

Amparo directo 2095/73. - Sección 10 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. - Unanimidad de 4 votos.

TESIS RELACIONADA

PREFERENCIA, VIOLACION AL DERECHO DE NECESIDAD DE SEÑALAR EN LA DEMANDA EL PAGO DE LOS DAÑOS Y PERJUICIOS.

Si bien es cierto que una de las sanciones que resultan

de la indebida proposición de un trabajador es la de pagar los daños y perjuicios traducidos en los salarios dejados de percibir, - sin embargo para que la Junta que conozca del juicio pueda condenar al sindicato demandado el pago de estos últimos, es preciso - que el trabajador lo reclame, ya que de otro modo la autoridad - juzgadora no puede hacerlo en virtud de que sus resoluciones de-- ben ser congruentes con la demanda y demás prestaciones deduci-- das oportunamente.

Séptima Epoca. Quinta Parte:

Volumen 72. Pág. 33. - Amparo directo 5512/74. - Sec-- ción 9 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República - Mexicana. - Unanimidad de 4 votos.

Si el patrón a pesar de tener pactada la cláusula de - admisión contrata a otro trabajador y no al que propuso el sindi-- cato, el sindicato tiene todo el derecho de salir en defensa de la cláusula de admisión y demandar al patrón por dicha violación y el trabajador propuesto por el sindicato podrá ejercitar acción en contra del patrón por la violación, pudiendo exigir que se le pa-- guen los salarios caídos y que se le instale en el puesto a que tie-- ne derecho, o podrá demandar que se le indemnice con tres me-- ses de salario.

Si no existe pactada la cláusula de Admisión, el traba-- jador es el titular único de la acción y podrá ejecutarla en contra -

del patrón, demandándole las acciones a que tiene derecho, ya sea que se le instale en el puesto o que se le paguen 3 meses de salario, además de que tiene derecho a los salarios caídos.

El salario que se tomará como base en el ejercicio de cualquiera de las acciones es el que se le paga al trabajador que se encontraba en la vacante o puesto nuevo en lugar del candidato que tenga el mejor derecho.

El punto que analizaremos en seguida es el que se -- refiere al tiempo en que prescribe la acción a que tiene derecho el trabajador.

C).- Prescripción.

Sobre este punto vamos a referirnos a dos situaciones, una es que a partir de qué momento se empieza a contar el término para ejercitar la acción respectiva y la otra es de -- cuál es el término genérico de la prescripción de dicha acción.

Respecto a la primera hipótesis se había adoptado el criterio de que el término para ejercitar la acción correspondiente, empieza a contarse a partir del día siguiente en que el = trabajador que se vea postergado en sus mejores derechos "ten-

ga conocimiento o se entere" de que la empresa o establecimiento ha contratado los servicios de otro trabajador o sea que no es a partir del momento en que el trabajador ha sido propuesto por el sindicato o por la empresa, sino a partir del día siguiente en que el trabajador que se vea violado en sus derechos "tenga conocimiento" de que dicho trabajador propuesto ha sido contratado.

Aquí es muy importante tomar en cuenta el momento en que el trabajador se da cuenta de la violación, ya que a partir del día siguiente al que se dió cuenta el trabajador es cuando empieza a comenzar el término de prescripción y en su caso interponer la excepción de ésta, ya que si no hay manera de comprobar la fecha en que el trabajador demandante tuvo conocimiento de la violación, que es cuando la empresa contrata los servicios de otro trabajador, cabe estimar que el trabajador tuvo conocimiento de dicha violación el día que elaboró la demanda correspondiente.

Conforme a esto el artículo 516 señala una regla general, dicho artículo señala lo siguiente:

Artículo 516. - "Las acciones de trabajo prescriben en un año, 'contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible'; con las excepciones que se consignan en

los artículos siguientes".

Tomando en cuenta que la acción comienza "a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible" o sea a partir del día siguiente en que el trabajador se dió cuenta de la violación y considerando que si el patrón cumplió con la obligación que le impone el artículo 132, fracción XI que dispone lo siguiente:

Artículo 132. "Son obligaciones de los patrones:

XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse", hay que dejar claro que - aquí solo se está publicando la vacante temporal o definitiva y el puesto de nueva creación que deben cubrirse, más no se publica el trabajador que ha sido propuesto para cubrir dichos puestos, - por lo tanto si se dió dicha publicación y los trabajadores que se crean con el mejor derecho porque llenan los requisitos necesarios para ocupar los puestos que se publiquen se vean postergados porque se propuso a otro trabajador, es a partir del día siguiente a aquel en que el trabajador se dió cuenta de dicha violación cuando empieza a correr el término. Esto es importante porque

aquí se puede establecer el momento en que el trabajador se dió cuenta de la violación.

Si es el sindicato el que deba proponer al trabajador porque exista pactada la cláusula de admisión, el momento en -- que empieza a correr el término para ejercitar la acción correspondiente, es a partir del día siguiente en que el sindicato dá publicidad en los estrados de sus oficinas la proposición que dá a favor de un determinado trabajador, ya que es obvio que el trabajador se dá cuenta de este hecho.

En un principio la Suprema Corte de Justicia de la -- Nación, había sostenido, en ejecutoria que aparece con el número 170, pág. 165 y tesis relacionada, pág. 166, referente al informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, apéndice 1975, lo siguiente:

170

PREFERENCIA, DERECHO DE, TERMINO DE PRESCRIPCION DE LA ACCION RESPECTIVA.-

De conformidad con lo previsto por el artículo 154, - de la Ley Federal del Trabajo, la acción para reclamar el derecho preferente a ocupar una plaza prescribe en el término ge-

nérico de un año según lo dispuesto por el artículo 516 del citado ordenamiento legal, el cual debe computarse a partir no de la fecha en que la organización sindical propone al trabajador que ocupa la plaza vacante, sino desde el día siguiente a la fecha en que el trabajador con derechos preferentes se enteró de que la empresa y el trabajador propuesto suscribieron el contrato respectivo. Si en autos no obran datos que permitan establecer la fecha en que el trabajador demandante conoció la celebración del contrato, cabe estimar que tal acontecimiento lo conoció el día que elaboró la demanda respectiva.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Volumen 64, Pág. 24. - Amparo directo 4482/73. - Sin dicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, Sección 35. - 5 votos.

Volumen 64, Pág. 24. - Amparo directo 4491/73. - Gerardo Patrón Amato. - 5 votos.

Volumen 66, Pág. 29. - Amparo directo 334/74. - Sección 31 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y Delegación Dos de la propia Sección. - 5 votos.

Volumen 66, Pág. 29. - Amparo directo 4349/73. - Sin dicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, Sec

ción 35. - Unanimidad de 4 votos.

Volumen 66, Pág. 29. - Amparo directo 5317/73. - Sindicato de Trabajadores de la República Mexicana, Sección 30 y otro. Unanimidad de 4 votos.

TESIS RELACIONADA

PREFERENCIA, DERECHO DE. TERMINO DE PRESCRIPCION DE LA ACCION.

Cuando una agrupación sindical publica en los estrados de sus oficinas la proposición que hace en favor de un obrero para ocupar una vacante, es a partir del día siguiente al en que se efectúa tal publicación, cuando empieza a contar el término de un año para que los trabajadores que se consideren postergados, deduzcan las acciones correspondientes

Posteriormente en ejecutoria que aparece con el número 5, pág. 23, referente al Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, apéndice 1977, se sostiene lo siguiente:

5

PRESCRIPCION DE LA ACCION DE PREFERENCIA DE DERECHOS, MOMENTO A PARTIR DEL CUAL COMIENZA LA. -

El momento en que comienza a correr la prescripción

de las acciones de preferencia de derechos contenidas en el artículo 157 de la Ley Federal del Trabajo, es a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, según lo dispone el artículo 516 que contiene la norma general en esta materia. Ahora bien, en la especie, el cómputo del término respectivo debe comenzar a correr desde el momento en que el trabajador conoce la postergación de que ha sido objeto y que constituye la base de la acción ejercitada. La Ley Laboral ha establecido diversas normas que tienen que conjugarse para determinar el momento en que, jurídicamente, se puede determinar que el trabajador postergado conoce, o debe conocer, en forma objetiva, la violación de su derecho. Dispone el artículo 132 lo siguiente: "Son obligaciones de los patrones: IX. (sic) Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse". Si el patrón cumple de manera adecuada y fehaciente --

-
- Debíó mencionarse la Fracción XI y por error mecanográfico el Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cita la fracción IX.

con el precepto que se transcribe, es indudable que el trabajador aspirante a ocupar el puesto que solicita tiene o debe tener conocimiento de dicha circunstancia, por lo que, el término de prescripción deberá contar desde el día siguiente a la fecha en que se dé cumplimiento al precepto que se cita. Si el patrón no da cumplimiento a la obligación legal transcrita anteriormente y la ocupación del puesto debe hacerse mediante proposición del organismo sindical titular que tenga la facultad exclusiva de hacerlo en virtud de la existencia de un contrato colectivo de trabajo con la cláusula de admisión, el punto de partida para el cómputo del término de prescripción deberá contar a partir del día siguiente al en que la agrupación sindical proponente de publicidad adecuada y fehacientemente a la proposición o proposiciones que haga en favor de uno o varios obreros para ocupar una o varias vacantes. Si ninguna de las dos hipótesis anteriores se verifica, el punto de partida para el cómputo del término de la acción de preferencia deberá contar a partir del día siguiente al en que se realiza la ocupación del puesto reclamado, en virtud de que este hecho tiene el carácter de público y notorio en el ámbito de la empresa o establecimiento.

Amparo directo 1635/76. - Sección 30 del Sindicato de

Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y otro. - 27 - de octubre de 1977. 5 votos. - Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. - Secretario: Andrés Cruz Martínez.

Amparo directo 6468/76. - Sección 24 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y otro. - 27 de octubre de 1977. - 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. - Secretario: Andrés Cruz Martínez.

Amparo directo 4320/75. - Sección 24 del Sindicato -- de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y otro. - 27 de octubre de 1977. 5 votos. - Ponente: David Franco Rodríguez. - Secretario: Guillermo H. Ariza Bracamontes.

Amparo directo 3303/76. - Sección 30 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y otro. - 27 de octubre de 1977. 5 votos. - Ponente: Julio Sánchez Vargas. - Secretario: Eduardo Aguilar Cota.

Amparo directo 5057/75. - Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, Sección 24. - 28 de octubre de 1977. - 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. - Secretario: Miguel Bonilla Solís.

Nosotros pensamos que la manera en que se debe de dar cumplimiento a la obligación del patrón o del sindicato de no

violiar los derechos de preferencia de los trabajadores, es que -- deben contar las empresas y los sindicatos titulares del contrato colectivo con un sistema de publicación o información específico, que diga quién es la persona que deba cubrir la vacante o el puesto de nueva creación por llenar los requisitos necesarios.

Una vez dejado claro la hipótesis de que cuando empieza a contar el momento para ejercitar la acción correspondiente, vamos a referirnos al punto de que cuál es el término genérico -- de la prescripción de dicha acción.

La Ley Federal del Trabajo en materia de prescripción establece una regla general que consiste en que las acciones derivadas del trabajo prescriben en un año salvo ciertas excepciones y el tema que nos ocupa no se encuentra regulado dentro de esas excepciones que establece la ley, por eso durante mucho tiempo se estimó que las acciones derivadas por la violación a los artículos 154 y 156 de la Ley Federal del Trabajo prescriben en un año, pero tiempo después se consideró con acertada -- razón que dichas acciones son de vital importancia, ya que de -- ello depende que el trabajador pueda alcanzar las vacantes y puestos de nueva creación a que tenga derecho de acuerdo a su antigüedad, capacitación, aptitud y así obtener mejores salarios para

poder llevar una vida decorosa para él y su familia.

Estas acciones a que tiene derecho el trabajador, ya sea que se le otorgue el puesto a que tenga derecho o se le indemnice con tres meses de salario e independientemente de la acción ejercitada, tendrá derecho además a que se le paguen los salarios vencidos, guardan una estrecha relación o analogía con la acción a que tiene derecho el trabajador por el despido injustificado del patrón y esta acción a que tiene derecho el trabajador por el despido injustificado del patrón sí se encuentra regulada en la Ley como una excepción a la regla general y la excepción es de que esta acción prescribe a los dos meses contados a partir del día siguiente del despido injustificado, ya que el artículo 518 de la Ley señala:

Artículo 518. - "Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación".

Tomando en cuenta ésto y la estrecha analogía que guardan las acciones que tiene el trabajador porque se le violen los derechos de preferencia y las que tiene el trabajador porque se le despida sin justa causa, se llegó a la consideración toman-

do en cuenta la importancia de dichas acciones que el término - en que prescribe la acción por la violación a los derechos de -- preferencia es de dos meses contados a partir del día siguiente - en que el trabajador tenga conocimiento de tal violación.

Respecto a esto la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en ejecutoria No. 4, Pág. 20, relativa al Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, -- apéndice 1977, sostiene lo siguiente:

PREFERENCIA, DERECHO DE, TERMINO DE PRESCRIPCION DE LA ACCION RESPECTIVA. -

El artículo 157 de la Ley Federal del Trabajo otorga a los trabajadores que se consideran postergados en sus derechos de preferencia derivados de los artículos 154 y 156 del mismo ordenamiento, dos acciones ejerciables a elección del trabajador - afectado, la del otorgamiento del puesto reclamado o la de indemnización consistente en el importe de tres meses de los salarios que correspondan al puesto. En cualquiera de los dos casos, la procedencia de la acción intentada, cualquiera que ella sea, da derecho, además, al pago por concepto de daños y perjuicios, de los salarios dejados de percibir desde la fecha de la posterga--

ción hasta la del cumplimiento del laudo condenatorio. Estas acciones guardan una estrecha analogía con las consignadas en la fracción XXII del apartado A del artículo 123 de la Constitución y en la reglamentación de dicho precepto constitucional, desarrollada en el artículo 48 de la Ley reglamentaria. Ahora bien, las acciones motivadas por el despido del trabajador a que estas últimas disposiciones se refieren, sea la de indemnización o la de cumplimiento del contrato o relación de trabajo, tienen señalado, para su ejercicio, un término de prescripción de dos meses, -- según lo dispone el artículo 518 del ordenamiento laboral. En estas condiciones cabe concluir que el término a que debe sujetarse la prescripción de las acciones consignadas en el artículo 157, es igualmente de dos meses, porque si bien es cierto que las acciones de preferencia que se estudian no están señaladas expresamente en el invocado artículo 518 y que, por ello, se pudieran encontrar sujetas a la norma general consignada en el artículo 516, que es de un año, también lo es que las mencionadas acciones de preferencia, según se ha indicado antes, guardan una estrecha analogía con las acciones ejercitables en el caso de despido del trabajador; ambas tienen la misma naturaleza jurídica y tienden a la protección del obrero en cuanto a la estabilidad

en el empleo y la conservación de los derechos derivados del mismo y, en tal virtud, si existe la misma "ratio legis" en ambas acciones, les debe ser aplicada también la misma disposición reguladora, esto es, que el término de prescripción debe ser el de dos meses contenido en el artículo 518 ya invocado. La conclusión a que se llega deriva de que el legislador considera que las acciones consignadas en la fracción XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional, tienen por objeto la reclamación del puesto del que el trabajador ha sido despedido, para que pueda seguir percibiendo el salario que constituye el medio de subsistencia de la familia obrera o bien para que el trabajador obtenga la indemnización correspondiente y esté en aptitud de prestar sus servicios a otro patrón o ejercer la actividad que estime conveniente. En ambos casos, el legislador laboral estimó, con la disposición del artículo 518, que la reclamación debe hacerse dentro de un término de dos meses contado a partir del día siguiente a la fecha en que ocurra la separación del trabajador, y si no lo hace dentro del término indicado, considera que el propio trabajador afectado con el despido o separación carece del interés jurídico para hacer la reclamación. Las mismas consideraciones son valederas no solamente por analogía sino aún por ma-

yoría de razón, en el caso de las acciones consignadas en el artículo 157, ya que el trabajador que se encuentra comprendido en las hipótesis a que se refieren los artículos 154 y 156, esto es, que se considera con derecho a ocupar la vacante o puesto de nueva creación en la empresa, tiene las mismas necesidades vitales del trabajador que ha sido despedido. Por otra parte, es de agregarse que la situación jurídica que se produce en la empresa o establecimiento con motivo de presentarse la vacante o crearse un puesto nuevo, debe resolverse de inmediato debiendo quedar protegida dicha situación con firmeza y seguridad jurídica en beneficio de todos los factores de la producción, esto es del patrón, del sindicato que esté facultado con exclusividad para hacer proposiciones, del trabajador que ya ocupa el puesto reclamado, y del aspirante que promueve el juicio. Los razonamientos invocados coinciden substancialmente con los que fueron esgrimidos por esta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para la determinación del criterio que se encuentra en la jurisprudencia que con el número 183 aparece visible en la página 178 del Tomo correspondiente a esta Cuarta Sala del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1975, cuyo texto es del tenor literal siguiente: "Conforme al artículo 39 de la --

Ley Federal del Trabajo en vigor, es obligación a cargo del patrón prorrogar el contrato de trabajo por todo el tiempo que subsistan las causas que le dieron origen, de tal manera que si no cumple con esta obligación su actitud debe equipararse a la de un despido, porque con esa actuación se impide que el trabajador continúe desarrollando normalmente sus labores. El término de prescripción para el ejercicio de la acción correspondiente, es de dos meses, conforme a lo establecido en el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo y no de un año como lo establece el artículo 516 de la misma ley". Las anteriores argumentaciones -- llevan a la conclusión que debe quedar sin efecto, por interrupción, la tesis jurisprudencial 170 visible en la página 165 del Tomo correspondiente a esta Cuarta Sala del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1975. Por lo expuesto, esta Sala considera que el término a que debe sujetarse la prescripción de las acciones consignadas en el artículo 157 de la Ley Federal del Trabajo es de dos meses, por guardar una estrecha analogía con las acciones ejercitables en el caso del despido del trabajador.

Amparo directo 1635/76. - Sección 30 del Sindicato de Trabajadores Petroleros y otro. - 27 de octubre de 1977. - 5 votos.
Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. - Secretario: An -

drés Cruz Martínez.

Amparo directo 6468/76. - Sección 24 del Sindicato -
de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y otro. - -
27 de octubre de 1977. 5 votos. - Ponente: María Cristina Salmo-
rán de Tamayo. - Secretario: Andrés Cruz Martínez.

Amparo directo 4320/75. - Sección 24 del Sindicato -
de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y otros. - -
27 de octubre de 1977. 5 votos. - Ponente: David Franco Rodrí-
guez. - Secretario: Guillermo H. Ariza Bracamontes.

Amparo directo 3303/76. - Sección 30 del Sindicato -
de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y otro. - -
27 de octubre de 1977. 5 votos. - Ponente: Julio Sánchez Vargas. -
Secretario: Eduardo Aguilar Cota.

Amparo directo 5057/75. - Sindicato de Trabajadores
Petroleros de la República Mexicana. - Sección 24. - 28 de octu-
bre de 1977. - 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Ta-
mayo. - Secretario: Miguel Bonilla Solís.

Una vez tratado ésto, podemos pasar al tema relativo
al derecho a los ascensos y los sistemas escalafonarios.

V.- EL DERECHO AL ASCENSO Y LOS SISTEMAS ESCALAFONARIOS.

Vamos a analizar un capítulo muy importante que corresponde al natural derecho de los trabajadores de que tengan oportunidad de mejorar las condiciones de vida de su familia y de su persona, a través de obtener mejores puestos y puedan desarrollar así su aptitud y creatividad y no estén enajenados o enterrados por años agotando su capacidad en un mismo puesto, que al final traería como consecuencia la frustración del trabajador y el retroceso del desarrollo nacional.

El artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su contenido original señalaba lo siguiente:

Artículo 159. - "Las vacantes definitivas o por una 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 concurren dos 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 corresponda al pues

to deberá acreditar que posee los conocimientos y la aptitud necesaria 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 hubiese extendido al terminar los cursos o enseñanzas de capacitación o adiestramiento, con el certificado de algún instituto o escuela de capacitación, por medio de un examen o de un período de prueba, no mayor de 30 días, por varios de estos 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 le siga en antigüedad. En los mismos contratos colectivos se establecerá la manera de cubrir las vacantes cuando no exista dentro de la empresa ningún trabajador con los conocimientos y aptitud necesarios para desempeñar el puesto".

Posteriormente, el comentado artículo tuvo una reforma en su primer párrafo en el año de 1974 que entró en vigencia el 2 de marzo de 1975, ésta reforma fue con el propósito de dar una mejor protección al núcleo familiar ya que varios artículos de la Ley tuvieron una serie de reformas en este sentido, como consecuencia del Año Internacional de la Mujer, y así se buscó dar una mayor protección a la familia.

El primer párrafo del artículo 159 quedó de la siguiente manera:

Artículo 159. - "Las vacantes definitivas o por una 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 concurren dos o más trabajadores de la misma antigüedad, tendrá prioridad el más capaz y, en igualdad de circunstancias, el que tenga a su cargo una familia..."

Ya que el tema que nos ocupa es el de los ascensos, como ha quedado explicado anteriormente al analizar el capítulo I, inciso B, tema Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 de esta tesis, un problema que preocupó bastante era la manera en que se cubrirían las vacantes o puestos de nueva creación o sea la forma en que se regularían los ascensos.

La Ley de 1931 no habló nada sobre este punto y se limitó nada más al derecho de preferencia.

Ahora bien, el artículo 159 volvió a ser reformado en abril de 1978, pero antes de esto, la manera en que se regulaban los ascensos obedecía a dos situaciones distintas, ya que durante la discusión del anteproyecto y de la iniciativa de la Ley de 1970

surgieron en la práctica dos criterios distintos referentes a la manera de efectuarse los ascensos o puestos de nueva creación. - Uno era el que defendían los patrones, decían que en los ascensos se tomara nada más en cuenta la capacidad y aptitud de los trabajadores, desatendiéndose así de la antigüedad y únicamente se tomara en cuenta ésta en el caso de igualdad de aptitudes y conocimientos de los aspirantes. A este sistema se le llamó "Ascenso por Capacidad", porque se desatiende del tiempo de servicios prestados por el trabajador para tomar en cuenta únicamente su capacidad.

"Por su parte, el sistema que defendían los trabajadores era distinto, ellos abogaban porque se tomara en cuenta únicamente la antigüedad y en el caso de igualdad en el tiempo de servicios prestados se tomara en cuenta la aptitud y capacidad del trabajador. A este sistema se le conoce con el nombre de "escalafón ciego" porque con el solo hecho del transcurso del tiempo el trabajador podía adquirir sin ningún esfuerzo la vacante o puesto de nueva creación.

En la Ley se llegó a una solución equitativa, se partió del principio de que la base para los ascensos es la antigüedad, pero si la empresa "organiza los cursos de capacitación" -

la vacante sería para el trabajador más antiguo pero debería de mostrar su capacidad y aptitud y si no lo hacía era llamado el trabajador que le seguía en antigüedad y así demostraría su capacidad para ocupar el puesto". (22)

Como podemos ver, la base para cubrir los ascensos era la antigüedad del trabajador y se dejaba en un segundo plano la aptitud y capacidad.

Ahora bien, si en la empresa no existía ningún trabajador capaz para cubrir la vacante o puesto nuevo, se cubrirían según la manera que se haya pactado en el contrato colectivo de trabajo.

Por otro lado, vemos que el artículo 132 de la Ley -- en su fracción XV que también fué reformada en abril de 1978, señalaba lo siguiente:

Artículo 132. - "Son obligaciones de los patrones:

XV. - Organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajado-

(22) De la Cueva. Ob. Cit. Pág. 426.

res, informando de ellos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o a las autoridades de trabajo de los Estados, Territorios 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 profesores técnicos especialmente contratados, o por conducto de escuelas o institutos especializados o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas".

Como se puede observar, esta obligación del patrón era muy elástica porque se le permitía al patrón que los cursos fuesen "periódica o permanentemente" o sea a su elección y las reformas que vamos a comentar vienen a reglamentar de una manera muy especial la Capacitación y Adiestramiento del trabajador, siendo con esto una plena y auténtica obligación del patrón capacitar a sus trabajadores y poniendo a la vez a la Capacitación y Adiestramiento del trabajador en un plano de igualdad con la antigüedad que tenga éste.

El artículo 132 en su fracción XV una vez reformado se limitó a señalar lo siguiente:

Artículo 132. - "Son obligaciones de los patrones:

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III, Bis de este título”;

O sea que es una obligación del patrón capacitar y adiestrar a sus trabajadores y la forma en que se regulará esto -- se encuentra establecido en el Capítulo III Bis del Título IV que más adelante comentaremos.

Tomando en cuenta la importancia que tiene la capacidad y adiestramiento de los trabajadores dentro del desarrollo industrial y consecuentemente dentro de la productividad de las empresas, se consagra a nivel constitucional la obligación de capacitar y adiestrar a los trabajadores, se reforma la fracción XIII del apartado A del artículo 123 constitucional, se introduce en la Ley un capítulo de Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores que se encuentran dentro del Título Cuarto como Capítulo - III Bis, así mismo se reforma el artículo 523 fracción V creando una autoridad específica que recibe el nombre de Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, comp también se reforman los artículos 537, 538 donde se le dá la característica al Servicio Nacional del Empleo Capacitación y Adiestramiento de organismo desconcentrado, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como también se reforma el artículo 539.

El artículo 123 Constitucional, Apartado A. Fracción XIII, señala lo siguiente:

Artículo 123. - "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. - Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

XIII. - Las empresas, cualesquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria de terminará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a -- los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación".

Esta reforma fué publicada en el "Diario Oficial" de la Federación, el 9 de enero de 1978 y con esto por iniciativa -- del Ejecutivo Federal se remite la iniciativa de Ley a la Cámara de Diputados que contiene la reforma, entre otras, los artículos -- que mencionamos anteriormente.

Por otro lado el artículo 159 de la Ley contiene una -- de las importantes reformas, esta fué publicada en el "Diario Oficial" de la Federación, el 28 de abril de 1978.

La reforma señala lo siguiente:

Artículo 159. - "Las vacantes definitivas, las provisio-

nales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud.

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

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

En los propios Contratos Colectivos y conforme a lo

dispuesto en esta Ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos".

Ahora bien, el artículo 160 continúa diciendo:

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

Podemos ver que conforme a lo ordenado por el artículo 159 de la Ley vigente, la antigüedad por sí sola ya no es la base para cubrir los ascensos, sino que también debe de tomarse en cuenta la capacitación y adiestramiento del trabajador o sea - que de acuerdo a la reforma para cubrirse los ascensos se está dejando en un plano de igualdad el tiempo de servicios prestados y la capacidad y adiestramiento del trabajador.

Respecto a esto es muy claro el párrafo segundo del artículo 159, al señalar que "Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud".

Si se ha capacitado al trabajador y ocurre una vacante dentro de su especialidad, profesión u oficio, la vacante corresponde a quien sea "apto para desempeñar el puesto y tenga mayor antigüedad" o sea que aquí concurren estas dos circunstancias, la aptitud y la antigüedad y en caso de que existan varios trabajadores en igualdad de estas circunstancias, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y si sigue subsistiendo la igualdad entre los trabajadores se seleccionará, conforme a un examen, y se le dará el puesto al que acredite mayor aptitud.

Esto es si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a sus trabajadores, ya que de no hacerlo la consecuencia sería que para cubrirse la vacante se tomaría únicamente en cuenta la antigüedad, lo que sería el "escalafón ciego" y en caso de que concurren varios trabajadores con igualdad en el tiempo de servicios prestados, se preferirá al que tenga a su cargo una familia.

Nosotros pensamos que al patrón no le conviene que se tome en cuenta únicamente la antigüedad porque se detendría el desarrollo de su empresa, por eso con esto se trata de que cumpla el patrón con la obligación de capacitar a sus trabajadores y así se cubriría la vacante por el trabajador que sea más

apto y tenga mayor antigüedad, y así al mismo tiempo el trabajador puede desarrollar su aptitud y creatividad y lograr obtener mayores ingresos y tener una vida más decorosa para él y su familia.

Al respecto podemos citar textualmente lo que se dice en la Exposición de Motivos de la iniciativa de reformas que se comentan y al mismo tiempo ver cuáles fueron las causas que tuvo el Ejecutivo para proponer este tipo de reforma legislativa, en relación a la capacidad y adiestramiento del trabajador.

La Exposición de Motivos textualmente señala:

"El Ejecutivo de mi cargo propuso una reforma a la fracción XIII, del apartado A, del Artículo 123 de nuestra Ley Suprema, misma que fué encontrada procedente y tramitada por el Poder Constituyente, con las solemnidades específicas que requiere la modificación del texto constitucional. Consecuentemente, ahora es imperiosa e ineludible la necesidad de reglamentar la nueva fracción XIII, del apartado A, del artículo citado".

"En tal virtud, la iniciativa señala que la capacitación y el adiestramiento tienen como finalidades coexistentes, actualizar y perfeccionar los conocimientos del trabajador en su actividad; prepararlo para el ascenso; prevenir riesgos de trabajo;

Incrementar la productividad; y, en suma, abrir a la población_ trabajadora perspectivas más alentadoras, al quedar sólidamente vinculados el adiestramiento y la capacitación con la posibilidad_ de ascender a puestos de nivel superior".

De la Exposición de Motivos podemos notar que se -- trató de reglamentar de una manera muy específica la capacita-- ción y adiestramiento porque con este derecho el trabajador ten-- dría más interés y pondría mayor dedicación a su trabajo y así_ tener oportunidad de competir por puestos más calificados que -- mejorarían su nivel de vida y al mismo tiempo lo incrementarían al desarrollo del país.

Ahora respecto al artículo 159 y al comentario que -- hicimos continúa diciendo la Exposición de Motivos:

"Mención especial merece la reforma al artículo 159 de la Ley, a través de la cual se establece la importancia gra-- dual de los distintos factores susceptibles de influir en el ascenso de los trabajadores, vinculando directamente la capacitación o -- adiestramiento con el derecho a cubrir vacantes definitivas o pro-- visionales con duración mayor de treinta días, así como los - - puestos de nueva creación.

En el precepto que se comenta, se señala que, si el_

patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien siendo apto, - tenga mayor antigüedad, y que, ante la igualdad de condiciones de dos o más trabajadores, se preferirá al que tenga a su cargo -- una familia. Así mismo, se estipula que, de subsistir la - - - igualdad, la vacante o el puesto se adjudicará a quien demuestre mayor aptitud en un examen específico.

Por otro lado, y en el supuesto de que el patrón no -- haya cumplido las obligaciones que le corresponden en materia - de capacitación y adiestramiento, se dispone que el puesto será _ cubierto por el trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, por el que tenga a su cargo una familia".

Con esto que señala la Exposición de Motivos queda _ en claro que el patrón es el que sufre las consecuencias al no -- capacitar a sus trabajadores, ya que estos si no se les dieron - cursos de capacitación con el solo transcurso del tiempo y de -- sus servicios prestados a la empresa, podrían obtener la vacante o puesto de nueva creación.

Finalmente, conforme al párrafo IV del artículo 159, si se trata de puestos de nueva creación y en la empresa no exis

tan personas capaces para cubrir dichos puestos y no se pactó nada al respecto en el Contrato Colectivo, el patrón es el que selecciona el personal. El artículo dice textualmente que "... el patrón podrá cubrirlos (los puestos de nueva creación) libremente." Nosotros pensamos que el patrón debe de tomar en cuenta los factores de preferencia que operan en igualdad de circunstancias, -- como podrían ser entre otros el hecho de tener el trabajador a su cargo una familia y no tener ninguna otra fuente de ingreso -- económica o el nacional respecto del que no lo es o el trabajador que prestó sus servicios en algún tiempo a la empresa con el carácter ya sea de planta o transitorio, pero por lo general -- la mayoría de las empresas que tienen pactado Contrato Colectivo de Trabajo señalan la forma en que se cubrirán los puestos de nueva creación.

Por otro lado conforme a la parte final del artículo -- 159 de la Ley, se dejó a los Contratos Colectivos de acuerdo a lo dispuesto en la misma Ley, la forma en que se otorgará los ascensos o la manera en que se acreditará la aptitud.

Ahora, de acuerdo al artículo 160 que señala que -- "Cuando se trata de vacantes menores de treinta días, se estará a lo dispuesto en el párrafo primero del artículo anterior". Esto

es que las vacantes menores de treinta días serán cubiertas escalafonariamente por el trabajador de la categoría inmediata inferior de acuerdo a la profesión u oficio del trabajador que deje el puesto, tomando en cuenta su aptitud y antigüedad.

Vamos a analizar algunas de las más importantes -- reformas que se dieron en la Ley con motivo de la capacitación y adiestramiento como también el Capítulo III Bis, que se adicionó dentro del Título IV de la Ley por la importancia que guarda -- esto con los ascensos.

Se introdujo en la Ley el Capítulo III Bis que viene a reglamentar la fracción XIII del artículo 123 constitucional, -- apartado A y recibe el nombre "DE LA CAPACITACION Y - - - ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES".

En su primer artículo que es el 153-A encontramos el derecho que tienen los trabajadores de que se les dé capacitación o adiestramiento y esta será de acuerdo a los programas que elabore el patrón con el sindicato o con sus trabajadores, -- además de una cosa muy importante que se menciona en el artículo que estos planes o programas deberán ser aprobados previamente por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El artículo señala lo siguiente:

Artículo 153-A. "Todo trabajador tiene derecho a -- que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, - conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados - por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social."

Y el artículo 153-E dispone una cosa muy importante que a la letra dice:

Artículo 153-E. - "La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrán impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeña, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo."

Al respecto y viendo la importancia del tema podemos comentar que el legislador trató de que existieran una serie de disposiciones en la Ley que permitieran el fácil cumplimiento de la obligación de los patrones de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, ya que puede pactar el trabajador y el patrón la hora

en que se llevarán a cabo los cursos que pueden ser dentro de la jornada de trabajo o fuera de ella, el lugar en que se darán éstos, el personal que los impartirá ya se trate de personal propio o sean instructores especialmente contratados para ello y - también puede pactarse que el trabajador se capacite en una actividad distinta a la que desarrolla en la empresa.

En el artículo 153-F encontramos cuáles son los objetivos de la capacitación y adiestramiento y entre otros se hace -- referencia a que el trabajador esté preparado para ocupar la vacante o puesto de nueva creación y de que esté acorde o informado sobre los adelantos de la tecnología para que se eviten los accidentes de trabajo, así como mejorar la capacidad y aptitud del -- trabajador.

El artículo dispone lo siguiente:

Artículo 153-F. - "La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

I.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como, proporcionarle -- información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;

II.- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;

III. - Prevenir riesgos de trabajo;

IV. - Incrementar la productividad; y,

V. - En general, mejorar las aptitudes del trabajador".

Ahora bien, como sabemos que a todo derecho corresponde una obligación, nos encontramos respecto a este tema con una serie de obligaciones que tienen los trabajadores a los que se les está impartiendo capacitación y adiestramiento.

Al respecto la exposición de motivos de la iniciativa de reformas y sobre el artículo 153-H dice textualmente:

"Tomando en consideración la bilateralidad de las normas jurídicas, se establece en el proyecto que se somete a la consideración de esta H. Cámara, varias obligaciones a cargo de los trabajadores en proceso de capacitación, entre las cuales destaca la referente a la asistencia puntual a las actividades que conformen el programa respectivo".

El artículo 153-H. - Contiene la siguiente disposición:

Artículo 153-H. - "Los trabajadores a quienes se impartirá capacitación o adiestramiento están obligados a:

I. - Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;

II. - Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y,

III. - Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos."

Nosotros pensamos que es lógico que a los trabajadores que se les esté capacitando tengan una serie de obligaciones -- que deben de cumplir como es el asistir puntualmente a los cursos, guardar disciplina dentro de ellos, presentar los exámenes a los cuales sean sometidos y también no faltar a estos cursos o no negarse a tomarlos, ya que si se niega el trabajador a tomar los cursos aduciendo que ya cuenta con los conocimientos necesarios para desempeñar el oficio, para el cual se están dando la capacitación o adiestramiento, deberá acreditar mediante documentos su capacidad o si no presentar exámenes ante la entidad instructora para poderle entregar al trabajador su correspondiente constancia de capacitación, en relación a esto el artículo 153-U dispone:

Artículo 153-U. - "Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño

de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documental-mente dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la entidad -- instructora, el examen de suficiencia que señale la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales".

Sobre esto señala la Exposición de Motivos:

"El derecho de recibir una constancia de habilidades laborales se hace extensivo a aquellos trabajadores no capacitados dentro de los programas de la empresa, pero con una experiencia en el desempeño de una actividad y con el dominio indispensable de las tecnologías respectivas y buenos hábitos de trabajo. En este caso, se dispone que el trabajador deberá presentar y -- aprobar un examen de suficiencia en los términos que señale la -- autoridad laboral".

Ahora bien, para efecto de que se dé cumplimiento a -- las disposiciones en materia de capacitación y adiestramiento y se elaboren programas acordes a las necesidades de las empresas y de los trabajadores y se cumpla con los cursos de capacitación y cuando se requiera sean perfeccionados éstos, se constituirá en -- cada empresa o establecimiento una Comisión Mixta de Capacita-- ción y Adiestramiento integrada por igual número de represen---

tantes de los trabajadores y de los patrones, ya que el artículo - 153-I dispone:

Artículo 153-I. - "En cada empresa se constituirá -- Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán - las medidas tendientes a perfeccionarlo; todo esto conforme a -- las necesidades de los trabajadores y de las empresas".

La reforma se ocupó también de que si existe pactado o no en la empresa Contrato Colectivo de Trabajo. En caso de que exista se deben de incluir en él cláusulas relativas a la - capacitación y adiestramiento de los trabajadores con el fin de - que se dé debido cumplimiento a la obligación, como se debe -- pactar también la forma en que se capacitará a los trabajadores de nuevo ingreso, tomando en cuenta lo establecido en la cláusula de admisión.

Conforme a esto, una vez que se haya dado la revisión o prórroga del Contrato Colectivo si existiere pactado en la empresa o que se haya dado la celebración de éste si no existiere, -

los patrones tienen la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los planes y programas que se hayan elaborado respecto a la capacitación, para su aprobación o modificación en su caso.

Los planes de capacitación y adiestramiento pensamos que deben de elaborarse de acuerdo a lo pactado entre los patrones y los trabajadores para que sean de acuerdo a las necesidades de unos y de otros y conforme al desarrollo de la tecnología, la situación económica de la empresa y su actividad.

La Exposición de Motivos sobre esto expresa textualmente que: "En cuanto a la determinación del contenido de los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se instituyan en los centros de trabajo, el sistema se bifurca para dar tratamiento diverso a las empresas en que no rija Contrato Colectivo, y aquellas que sí cuenten con él. En este último supuesto, se dispone que los Contratos Colectivos deberán contener cláusula relativa a la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos que la misma iniciativa señala. Se deja de esta manera, a las partes que intervienen en la relación laboral, en libertad de dotar sus programas y planes con aquellos matices -

particulares que requieran el tipo de proceso productivo; la marca y modelo de la maquinaria en uso; el nivel de formación alcanzado por los trabajadores; la capacidad económica de la empresa y sus posibilidades de expansión, sean estas mediatas o inmediatas.

Una vez celebrado o prorrogado el Contrato se concede al patron un plazo para que presente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, a fin de que se les apruebe o que se disponga que se efectúen las modificaciones que ameriten.

Ahora bien, tocante a las empresas en que no rija Contrato Colectivo de Trabajo, los patrones deberán presentar a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que hayan decidido implantar de común acuerdo con los trabajadores. Se estipula que el término para cumplir esta obligación, se limita a los primeros sesenta días de los años impares".

En los artículos 153-M y 153-N encontramos al respecto las siguientes disposiciones:

Artículo 153-M. - "En los Contratos Colectivos debe--

rán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a los planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este Capítulo.

Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretenda ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.

Artículo 153-N. - Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del Contrato Colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral".

Podemos ver que estas disposiciones son de gran importancia ya que se busca que todos los trabajadores tengan el derecho de ser capacitados cualesquiera que sea la actividad que desarrollen dentro de la empresa y exista o no celebrado el Contrato Colectivo de Trabajo y también se trata de implan-

tar a un nivel nacional la capacitación y adiestramiento para que se beneficie a todos los trabajadores del país.

Ahora para dar solidez y fuerza al tema de capacitación y adiestramiento se establece en la reforma que si el patrón no cumple con la obligación de presentar los planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o si los presentó y no los lleva a la práctica será sancionado conforme a lo dispuesto en el artículo 878, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Artículo 878. - "Se impondrá multa, cuantificada en -- los términos del artículo 876, por el equivalente:

IV.- De 15 a 315 veces el salario mínimo general, -- al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello".

Finalmente, respecto a este Capítulo III Bis encontramos una importante disposición, que se refiere al hecho de que el trabajador que aprobó y asistió a los cursos de capacitación tiene derecho a que se le entregue su respectiva constancia y esta a su vez surtirá todos los efectos para que el trabajador pueda obtener el ascenso dentro de la empresa que impartió los cur-

sos, o sea que la constancia de capacitación a la cual la Ley la denomina "constancia de habilidades laborales", es el documento con el cual el trabajador acreditará su capacidad y adiestramiento, a ésto el artículo 153-V señala que:

Artículo 153-V. - "La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

Las empresas están obligadas a enviar a la Unidad - Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento.

Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiera, -- el trabajador, mediante examen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva acreditará para cuál de ellas es apto".

Siguiendo con el tema, vamos a referirnos a la im--

portante reforma del artículo 523, fracción V, la cual mencionaba como autoridad del trabajo antes de la comentada reforma -- "Al Servicio Público del Empleo" y en virtud de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores se le denominará "El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento", que como función muy importante tiene la de organizar, promover y supervisar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y llevar el registro de las constancias de habilidades laborales que sean entregados a los trabajadores.

El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, estará a cargo de un organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y recibe el nombre de "Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento", y al respecto se señala en la Exposición de Motivos lo siguiente:

'Desde un punto de vista operativo, la iniciativa que se comenta, preceptúa la existencia de una estructura vertical que parte de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento de cada empresa o establecimiento y concluye, en el último nivel, con la presencia de un organismo desconcentrado de la -- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuya denominación se-

rá Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. Se señala como atribución básica de dicho organismo, el manejo del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, el que se integra con cuatro renglones de semejante relevancía y que en el plan óptimo deben de entenderse íntimamente - interrelacionados: el estudio y promoción de la generación de empleos; la promoción y supervisión de la colocación de los trabajadores; la organización, la promoción y la supervisión de la capacitación y el adiestramiento de todos los trabajadores; y la existencia de registros especiales".

Ahora bien, antes de la reforma el artículo 523, fracción V disponía que:

Artículo 523. - "La aplicación de las normas del trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

V. - Al Servicio Público del Empleo".

Ahora con la reglamentación de la capacitación y adiestramiento en una forma más completa y eficaz en el artículo 523, fracción V ya reformado se viene a denominar a esta autoridad como "Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento", y se le dan facultades más específicas, ya que se encargará de la aplicación de las normas relativas a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y así se den en una forma más justa y ordenada los ascensos de éstos y además colaborará en -

la búsqueda de oportunidades de empleo para la mano de obra -- ocupada y desocupada y llevará a cabo estudios para efecto de -- promover la generación de empleos.

En el artículo 537 se mencionan cuáles serán los objetivos del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, dicho artículo contiene la siguiente disposición:

Artículo 537. - "El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá los siguientes objetivos:

- I.- Estudiar y promover la generación de empleos,
- II. - Promover y supervisar la colocación de los trabajadores,
- III. - Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y
- IV.- Registrar las constancias de habilidades laborales".

Como podemos ver, al Servicio Nacional del Empleo, - Capacitación y Adiestramiento, le compete la aplicación de las -- normas laborales relativas a este punto, ya que organiza y vigi-- la que se lleven y cumplan adecuadamente las normas, planes y - programas relativos a la capacitación y adiestramiento y esta autoridad laboral estará a cargo de la Unidad Coordinadora del --

Empleo, Capacitación y Adiestramiento, como organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ya que el artículo 538 señala que:

Artículo 538. - "El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento estará a cargo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, como organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".

Sobre esto podremos decir que la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, que entró en vigor el 10. de enero de 1977, en su artículo 17 menciona en una forma muy superficial al organismo desconcentrado, el artículo de referencia a la letra dice:

Artículo 17. - "Para la más eficaz atención y eficiente despacho de los asuntos de su competencia, las Secretarías de Estado y los Departamentos Administrativos podrán contar con órganos administrativos desconcentrados que les estarán jerárquicamente subordinados y tendrán facultades específicas para resolver sobre la materia y dentro del ámbito territorial que se determine en cada caso, de conformidad con las disposiciones legales aplicables."

El maestro Andrés Serra Rojas en su libro "Derecho - Administrativo" tomo I, sobre la desconcentración hace referen--
cia a una definición diciendo:

"Se llama desconcentración administrativa a la trans--
ferencia a un órgano inferior de una competencia, o un poder de_
decisión ejercido por los órganos superiores, disminuyendo, rela--
tivamente, la relación de jerarquía y subordinación". (23)

Nosotros partiendo de esta definición podemos decir_
que en la desconcentración dentro de la organización Federal, el
órgano superior transfiere al inferior mando y competencia y con--
cluimos que la desconcentración es una forma de organización ad--
ministrativa en virtud de la cual los órganos superiores transfiere--
n a los inferiores una competencia o poder de decisión que aten--
núan la relación jerárquica de subordinación, y es así como la -
Secretaría del Trabajo y Previsión Social le dá competencia a la -
Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, -
para que se lleven a cabo estudios con el fin de determinar las -
causas del desempleo, así como vigilar y registrar en su caso el
funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a la coloca--
ción de trabajadores, y en materia de capacitación y adiestramien--
to se le dá competencia para vigilar la constitución y funciona- -

(23) Andrés Serra Rojas. - Derecho Administrativo. Tomo I. Edi--
torial Porrúa, S.A., Av. República Argentina 15, México, -
1974, Pág. 501.

miento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento como también podrá aprobar, modificar o rechazar los planes y programas que presenten los patrones sobre capacitación y adiestramiento, así como llevar el registro de las constancias de habilidades laborales (artículo 538).

Una vez visto de una manera general las reformas sobre capacitación y adiestramiento podremos concluir diciendo que si bien antes de la comentada reforma se tomaba como base para cubrir los ascensos la antigüedad del trabajador y se dejaba en un segundo plano la aptitud y capacidad de éste en el caso de - que el patrón haya cumplido con la obligación de impartir los - cursos de capacitación, ahora con motivo del tema que tratamos y la adición en la Ley de un capítulo específico que viene a regular la manera en que se darán los cursos de capacitación y - -- adiestramiento y la creación de autoridades específicas que regularan y vigilaran el debido cumplimiento sobre este punto, podemos decir que la capacidad del trabajador para efecto de cubrir las vacantes tendrá prioridad sobre la antigüedad o sea que la capacidad y aptitud del trabajador tendrá mayor relevancia que la antigüedad que tenga éste dentro de la empresa, ya que se está reglamentando de una manera especial la obligación de capacitar a to-

da la clase trabajadora del país.

Por otro lado si el patrón no cumplió con la obligación de capacitar a todos sus trabajadores, como hemos visto, se tomará en cuenta solo la antigüedad y en caso de igualdad de esta circunstancia, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia.

Finalmente vamos a ocuparnos de una serie de conclusiones a las cuales hemos llegado sobre los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.

VI.- CONCLUSIONES

Analizando lo que dijimos en los capítulos anteriores sobre los derechos de antigüedad, preferencia y ascenso, podemos hacer las siguientes conclusiones:

1).- Durante la vigencia de la Ley de 1931 no se llegó a decir mucho sobre la antigüedad y menos aún sobre los derechos de preferencia y ascenso. Se le consideró a la antigüedad como una situación de hecho y no como un derecho y única-

mente servía de base para regular ciertas situaciones que posteriormente pasaron a ser un manojó de derechos muy importantes en la vida del trabajador. Durante la vigencia de esta Ley de 1931, lo que se tomó muy en cuenta fué la estabilidad en el trabajo, que es el derecho que tiene todo trabajador a no tener el temor en el presente y en el mañana de que pudiera ser separado por cualquier motivo o caprichos del patrón y así poder gozar el trabajador de la tranquilidad y confianza necesaria para poder desempeñar bien su trabajo y así en consecuencia la estabilidad va a generar la antigüedad. Podemos decir que la estabilidad fué una situación muy importante durante la vigencia de esta Ley, ya que ésta fué la que vino a su vez a generar el hecho de antigüedad y ésta a su vez motivó la necesaria creación de una serie de derechos que el legislador se vió obligado a consagrar en la nueva Ley.

2).- Tomándose en cuenta esta situación de hecho -- que era en sí el tiempo de servicios que tenía el trabajador dentro de la empresa, se dieron durante la vigencia de la Ley de 1931 ciertos factores de preferencia, pero que no contenían una disposición o medida de coacción, que obligaron a los patrones a llevarlos a la práctica y esto provocó que la Corte y los Síndica

tos llenaran las lagunas o situaciones que no reguló la Ley y como ejemplo podemos citar una de las más importantes conquistas del Sindicato que es incluir en el Contrato Colectivo la Cláusula de Admisión, como una medida efectiva para obligar al patrón a darle cumplimiento a la disposición de preferir a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo son, que era el -- más importante factor de preferencia de la Ley de 1931, sin dejar de serlo los otros dos que consistían en preferir a los nacionales respecto de quienes no lo eran y preferir a los trabajadores que hayan prestado satisfactoriamente sus servicios a la empresa.

3).- Con el proyecto de elaborar una nueva Ley, la comisión que se le encargó tan importante trabajo trató de ser -- más clara y disipar las dudas y lagunas que dejó la Ley de 1931 y así con la Ley de 1970 la antigüedad de ser un hecho pasó a -- ser un derecho, ya que todo trabajador ya sea transitorio o de -- planta tiene el derecho de que en cada empresa o establecimiento se le reconozca su antigüedad, y con esta importante conquista de los trabajadores, que quedó consagrada en el artículo 158 -- de la Ley de 1970, se van a generar un manejo de derechos y -- situaciones que van a venir a regular de una manera más justa --

las relaciones y situaciones de los trabajadores en las empresas, ya que con la antigüedad como un derecho, el trabajador va a -- contar con una serie de situaciones que lo van a favorecer para cubrir las vacantes o puestos de nueva creación y se va a regular de una manera más clara los derechos de antigüedad y preferencia.

4).- En nuestra opinión uno de los derechos más importantes que va a generar la antigüedad es el llamado "prima de antigüedad" que es una percepción que va adquiriendo el trabajador con el solo hecho del transcurso del tiempo, es como si -- fuera un ahorro que va generando el trabajador por los años de -- servicios prestados a la empresa. Es un derecho autónomo que no depende de ningún otro derecho, sino nada más de la antigüedad que es el tiempo de servicios prestados por un trabajador a una determinada empresa.

5).- De acuerdo a la expansión del derecho laboral -- que es una de sus más importantes características y viendo la -- importancia de la antigüedad el legislador, motivado por los --- problemas del país como el desempleo, la inflación y las necesidades de clase trabajadora, quiso darle a la nueva Ley un tratamiento justo y acorde con la realidad y por eso consagró en el_

artículo 154 ciertos factores de preferencia que en cierta medida, mientras no exista pactada la cláusula de admisión, van a venir a limitar la libre facultad que tiene el empresario de seleccionar su personal, ya que el patrón cuando quiera cubrir alguna vacante estará obligado a cumplir con los factores que señala el artículo 154 de la Ley.

6).- Ahora bien de acuerdo a la disposición contenida en el artículo 154 y viendo lo que señala al respecto el texto vigente de la Ley, las disposiciones de los Contratos Colectivos, o los Estatutos de los Sindicatos, van a ser los que se aplicarán en primer término y solo a falta de estas disposiciones nosotros pensamos que los factores de preferencia se aplicarán en el orden de prelación que establece la Ley y en el caso de violación a estos factores el interesado que se crea con el derecho puede plantear el problema ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

7).- Ahora de estos factores que se mencionan en el artículo 154 pensamos que los que tienen mayor importancia por su hondo sentido social y los efectos que producen es el de preferir al que no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económica tenga a su cargo una familia y preferir al trabajador que ha

prestado sus servicios satisfactoriamente y por mayor tiempo a la empresa.

8).- El legislador le dió un hondo sentido al artículo 154, al incluir la obligación de preferir a los que no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económica, tengan a su cargo una familia, ya que dándole el merecido cumplimiento a esta disposición, se está buscando en suma proteger a la familia que no se segregue, ya que es la base de toda sociedad y se busca proteger también a la niñez de que el día de mañana sean seres libres y de provecho a la sociedad, ya que la buena organización de una familia depende en mucho de la buena organización de un país. Este factor opera en la Ley en caso de igualdad de días laborados entre dos o más trabajadores.

9).- El otro factor que tiene igual importancia por los efectos y derechos que produce, es el de preferir al trabajador que ha prestado sus servicios satisfactoriamente y por mayor tiempo a la empresa, ya que por el solo hecho del transcurso del tiempo, se genera la antigüedad y ésto a su vez dá lugar a una serie de derechos muy importantes para el trabajador.

10).- De la antigüedad emanan una serie de derechos muy importantes para el trabajador que entre otros podemos men-

cionar los siguientes:

Da derecho a la indemnización en caso de que la rescisión del contrato sea imputable al patrón; vacaciones ya que depende en mucho el tiempo que tenga el trabajador prestando sus servicios para obtener mayor número de días de descanso; el trabajador tiene derecho a que se le dé una constancia de sus servicios donde se mencione la duración de éstos y si fueron satisfactorios o no; influye en mucho la antigüedad para cubrir las vacantes o puestos de nueva creación, ya que para esto se tomará en cuenta la capacidad del trabajador; después de 20 años de servicios sólo se podrá despedir al trabajador por causas especialmente graves; y como vimos da derecho a una prima de antigüedad que es un derecho autónomo que no depende de ningún otro derecho. Estos son en sí los derechos más importantes que emanan de la antigüedad.

11). - Una disposición que tiene una aplicación muy importante en la ley y en los Contratos Colectivos de Trabajo, es la que se refiere a la cláusula de admisión, ya que viene a limitar los factores de preferencia o en su caso tomando en cuenta lo que digan sobre el particular los Contratos Colectivos se desatenden o le dan mayor fuerza a un determinado factor que por lo

general es el de preferir a los sindicalizados respecto de quienes no lo sean. La cláusula de admisión es una importante disposición que va a darle fuerza al sindicato que es el medio de lucha más eficaz para contrarrestar u oponerse a los abusos del empresario, y viene a garantizar la libertad de acción de la clase trabajadora siempre y cuando no se le de el uso indebido, y así se cubrirán las vacantes o puestos de nueva creación de la manera que disponga este y de acuerdo a lo establecido en el párrafo segundo del artículo 154 de la Ley. Por lo general en la actualidad la mayoría de las empresas que tienen celebrado contrato colectivo cubren las vacantes o puestos de nueva creación conforme a lo pactado con el sindicato y no se toma en cuenta lo establecido en el artículo 154 de la Ley.

12). - Es muy importante ver si existe o no pactada la cláusula de admisión, porque de esto depende, tomando en cuenta la obligación del trabajador de presentar su solicitud para cubrir las vacantes o puestos de nueva creación, ante quien la deberá de presentar y en caso de violación a los derechos de preferencia y ascenso, ver quién es el responsable y en contra de quién se ejercerá la acción correspondiente, ya que si existe pactada la cláusula de admisión, el trabajador deberá presentar ante el --

sindicato la solicitud correspondiente y si el sindicato propone a otro trabajador con menos derecho será responsable por la violación a los derechos de preferencia y ascenso. Ahora si no se pactó el trabajador presentará la solicitud al patrón porque éste es el que entonces seleccionará al personal respetando los factores de preferencia que se señalan en la Ley.

13). - Es importante ver si existe o no pactada la cláusula de admisión, porque de esto se verá ante quién se presenta la solicitud y pensamos que la obligación de presentar la solicitud es un hecho muy importante, ya que de esto en caso de violación, surgirá el derecho de ejercitar la acción y la solicitud será prueba plena para el juicio correspondiente en caso de que el trabajador que ejercite la acción sea el que cuente con los mejores derechos para cubrir la vacante.

14). - La acción a que tiene derecho el trabajador por la violación a los derechos de preferencia prescribe en dos meses y respecto de que cuándo comienza a correr el término es a partir del día siguiente al que el sindicato si existe pactada la cláusula de admisión, publicó en los estrados de sus oficinas la proposición que hace en favor de un trabajador, o si el patrón si no existe pactada la cláusula de admisión ocupa los servicios de un

trabajador con menores derechos y se da la ocupación del puesto reclamado por este trabajador, es al día siguiente de este hecho cuando comienza a correr el término de prescripción.

15). - Ahora si la acción prescribe en dos meses y -- tomando en cuenta la acción a que tiene derecho el trabajador, ya que puede optar a que se le instale en el puesto a que tenga derecho y la otra a que se le paguen tres meses de los salarios - que correspondan al puesto y tendrá además indistintamente de - la acción intentada, derecho a que se le paguen los salarios caí- - dos, es lógico que le convenga más al trabajador ejercitar la ac- - ción de que se le otorgue el puesto a que tenga derecho y se le - paguen los salarios caídos, ya que así con el transcurso del - - tiempo puede obtener mejores prestaciones, porque si ejercita - la otra acción se le pagarán los salarios caídos hasta que se dé - el laudo condenatorio, más tres meses de salario que correspon- - dan al puesto correspondiente.

16). - Para que se procure y facilite la aplicación de - los derechos de preferencia y ascenso, nosotros pensamos que en la Ley existe una importante disposición, ya que el artículo 158 - señala que una comisión integrada con representantes de los pa- - trones y de los trabajadores formulará un cuadro general de esca -

lación que contendrá la clasificación de los trabajadores que por su especialidad, oficio o profesión, su antigüedad y de acuerdo a los cursos de capacitación y la capacidad que acredite el trabajador se establecerá en la empresa de una manera más clara cuál es el trabajador que tenga el mejor derecho para cubrir las vacantes o puestos de nueva creación.

17). - Respecto a los ascensos encontramos en la Ley una serie de importantes disposiciones, ya que para cubrirse las vacantes se va a tomar en cuenta de una manera primordial la capacidad que demuestre el trabajador y solo en el caso de igualdad de esta circunstancia entre dos o más trabajadores, se tomará en cuenta su antigüedad.

18). - Para esto el trabajador cuenta con ciertos derechos y podríamos decir que también con ciertas obligaciones o riesgos. Cuenta con ciertos derechos que van a garantizarle la posibilidad de obtener mejores puestos, ya que se consagró a nivel constitucional la obligación patronal de capacitar y adiestrar a todos los trabajadores, siendo con esto una auténtica obligación del patrón proporcionar los cursos de capacitación o adiestramiento, ya que de no hacerlo será sancionado y además si no cumple con ésto para cubrirse las vacantes que se presenten en

la empresa se tomará en cuenta la antigüedad y no la capacidad - del trabajador y en consecuencia se detendrá el desarrollo de la empresa porque el trabajador con el solo transcurso del tiempo - obtendrá la vacante.

19). - Creemos que con estas nuevas disposiciones se busca beneficiar a toda la clase trabajadora del país, de que sus patrones proporcionen los cursos de capacitación y adiestramiento cualesquiera que sea su profesión u oficio o el puesto que ocupen, de que el trabajador conozca bien la nueva maquinaria, el adelanto de la tecnología o la ciencia y así se produzca más y se eviten accidentes de trabajo.

20). - Nosotros pensamos que si el patrón está capacitando a sus trabajadores, les debe de dar mayor facilidad en su -- trabajo a éstos, de que apliquen los conocimientos obtenidos en -- los cursos, se debe de tomar en cuenta el horario de los programas y la importancia de éstos, para que así los trabajadores puedan cumplir con su obligación de asistir puntualmente a los cursos y poner la atención necesaria a ellos.

21). - A su vez el trabajador cuenta con ciertas obligaciones o riesgos, ya que solo se cubrirá la vacante por el trabajador que, asistió a los cursos puntualmente y además demostrando

su capacidad mediante exámenes de selección, presentando todos los exámenes a los cuales sea sometido y si aprueba se le entregará una constancia que surtirá sus efectos para cubrir la vacante o el puesto en la empresa que impartió los cursos con ese fin.

22). - Podemos ver que en la Ley una de las cuestiones más importantes es la capacidad del trabajador, ya que de esto depende en mucho que pueda obtener mejores puestos y mayores ingresos y así elevar su nivel de vida.

BIBLIOGRAFIA.

- 1.- De La Cueva Mario.
Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I
Editorial Porrúa, S. A. Av. República
Argentina, 15. México 1961.
- 2.- De La Cueva Mario.
Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
Editorial Porrúa, S.A. Av. República
Argentina, 15. México 1977.
- 3.- De Buen Lozano Nestor.
Derecho del Trabajo, Tomo II.
Editorial Porrúa, S.A. Av. República
Argentina, 15. México, 1979.
- 4.- Castorena J. Jesús.
Manual de Derecho Obrero.
Fuentes Impresoras, S.A.
México, 1973.
- 5.- Guerrero Euquerio.
Manual de Derecho del Trabajo, Tomo I.
Editor Euquerio Guerrero, Covarrubias
No. 89, México 18, D.F., 1960.
- 6.- Serra Rojas Andrés.
Derecho Administrativo. Tomo II
Editorial Porrúa, S.A., Av. República
Argentina 15, México, 1974.
- 7.- Trueba Urbina Alberto.
Nuevo Derecho del Trabajo.
Editorial Porrúa, S.A., Av. República
Argentina 15, México 1975.
- 8.- Contrato Colectivo de Trabajo, Celebrado
entre la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A.
y sus Asociadas y el Sindicato Mexicano de Electricistas
vigente por los años 1976-1978 México.
- 9.- Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre
el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato
Nacional de Trabajadores del Seguro Social. vigente
por los años 1975-1977, México, D.F.
- 10.- Autor: Alejandro González Prieto.
Artículo: "Antecedentes del Movimiento Obrero".
Pensamiento Político.
Edición de Cultura y Ciencia Política, A.C.
Num. 37 Vol. X Mayo 1972.

- 11.- Autor: Alejandro González Prieto.
Artículo: "La Organización Sindical Obrera en el Siglo XX."
Pensamiento Político.
Edición de Cultura y Ciencia Política, A.C.
Num. 73 Vol. XIX Mayo 1975.
- 12.- Autor: Maximo A. García Fabregat.
Artículo: "Antecedentes del Sindicalismo en México".
Pensamiento Político.
Edición de Cultura y Ciencia Política, A.C.
Num. 85 Vol. XXII Mayo 1976.
- 13.- Periódico Excelsior, con fecha 21 de Junio 1973.