



Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO

**DERECHOS POR PREFERENCIA DE ANTIGUEDAD Y
ASCENSOS EN LA INDUSTRIA PETROLERA.**

TESIS PROFESIONAL

PARA OPTAR AL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:
CARLOS ROUNTREE MEDINILLA

MEXICO, D. F.



FACULTAD DE DERECHO
COORDINACION DE EXAMENES
PROFESIONALES

1985



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DERECHOS POR PREFERENCIA DE ANTIGUEDAD
Y ASCENSOS EN LA INDUSTRIA PETROLERA.

INTRODUCCION.

CAPITULO I.- EL DERECHO DE ANTIGUEDAD DE LOS TRABAJADORES.

- 1.- Concepto de antigüedad, para el derecho.
- 2.- Antecedentes Históricos.
- 3.- Ley Federal del Trabajo de 1931.
- 4.- Ley Federal del Trabajo de 1970.
- 5.- Reforma Procesal de 1980.

CAPITULO II.- EL DERECHO A LOS ASCENSOS.

- 1.- El artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo.
- 2.- Concepto de escalafón.
- 3.- Del Contrato Colectivo de Trabajo en la industria petrolera.
- 4.- Del Reglamento de Escalafones.

CAPITULO III.- DE LOS DERECHOS DE PREFERENCIA.

- 1.- El artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo.
- 2.- El artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo.
- 3.- La preferencia de derechos en Petróleos Mexicanos.
- 4.- El Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

CAPITULO IV.- DE LOS TRABAJADORES PETROLEROS.

- 1.- De los trabajadores transitorios o eventuales.
- 2.- De los trabajadores de planta o definitivos.
- 3.- De los beneficios que otorga el Contrato Colectivo en la industria petrolera.
- 4.- Jurisprudencia.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

INTRODUCCION

La idea de realizar este modesto trabajo, surgió a raíz de mi carácter como asesor del Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana al que me une una relación laboral desde hace nueve años aproximadamente, en los que he intervenido para defender sus intereses frente a demandas promovidas en su contra por trabajadores transitorios los que apoyados en la fracción I del artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, hoy 154 y 156, han reclamado se les asigne un puesto vacante o de nueva creación definitivos.

Comparado con el derecho tradicional, el derecho del trabajo es novísimo pues aparece con las revoluciones europeas a mediados del siglo XIX y en nuestro País a principios del presente siglo. Es evidentemente una disciplina dinámica y extensiva en constante evolución; lo confirma el propio derecho de preferencia de antigüedad -- plasmado, como se dijo antes, en una forma general y ambigua en la fracción I del artículo 111 de la ley promulgada en 1931 y es hasta la Ley Federal del Trabajo de -

1970, cuando se inserta por vez primera en un capítulo - expreso que consagra derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, con una reglamentación específica que, a mi modo de ver, trata de proteger a aquellos trabajadores - que no están organizados y que por lo mismo se encuentran al margen de un contrato colectivo de trabajo en el que se haya pactado un escalafón determinado.

Durante los quince años de vida de vigencia de esta - figura, sufrieron reformas los artículos 154 y 156 de este nuevo capítulo, que considero trascendente no solamente para los trabajadores que carecen de un escalafón previamente contratado, sino especialmente para el movimiento obrero organizado y muy particularmente para los sindicatos fuertes y complejos que han establecido en su contratación colectiva de trabajo la cláusula de admisión que impide al patrón contratar libremente a los trabajadores, ya que tiene la obligación de cubrir las vacantes con los candidatos que le proponga el sindicato respectivo.

En la industria petrolera, se da precisamente este ca

so que en mi opinión cae dentro de la excepción regulada por el segundo párrafo del artículo 154 de la ley mencionada, que obliga tanto al patrón como al sindicato a cubrir las vacantes definitivas o puestos de nueva creación, conforme al contrato colectivo de trabajo y al estatuto sindical.

El haber escogido como tema a desarrollar en esta tesis el de "los derechos por preferencia de antigüedad y ascenso en la industria petrolera", no lleva el propósito de hacer una profunda investigación jurídica y socio-económica como la que requiere este capítulo de gran trascendencia e importancia para los trabajadores mexicanos, ello en virtud de la falta de tiempo y mi inexperiencia en la elaboración de este tipo de trabajos. Mi pretensión se reduce a plasmar una realidad que se vive cotidianamente en la industria petrolera y en las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje, por la aplicación e interpretación de los artículos 154 y 156 de la ley -- que se ve agravada por las actitudes titubeantes de las Juntas de Conocimiento y aún de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación cuyos criterios son cambiantes y -

contradictorios de una resolución a otra.

Mucho se ha visto calumniado el Sindicato Petrolero a quien sirvo por la postura que adopta respecto a este problema, por eso considero de mi obligación tratar de explicar sus motivos que me parecen verticales y justificados al tratar de respetar su estatuto general, debidamente registrado desde el año de 1935 ante la autoridad competente y el que tanto los trabajadores en su ingreso, como los funcionarios que dirigen la agrupación, protestan solemnemente cumplir y hacer cumplir.

La lucha del S.R.T.P.R.M., tiene como propósito hacer valer los elementos de preferencia establecidos en el contrato colectivo y en su estatuto general, derivados precisamente de la antigüedad del trabajador de planta, que además de haber conseguido, desde el tiempo de las compañías petroleras extranjeras, hacer valer la primacía del trabajador mexicano frente al que no lo era, el derecho de este trabajador mexicano colocado en la categoría inmediata inferior a aquella que estaba vacante y posteriormente la de dividir las listas escalafonarias -

por especialidades o departamentos y finalmente decidir en casos de igualdad, se atuviera a la antigüedad general de empresa, ha servido de ejemplo al legislador para hacer valer esas modalidades en los artículos 158 y 159 de la Ley de 1970. Pero el sindicato fue mas allá en su estatuto, al establecer normas de previsión social en beneficio de las familias del trabajador activo, cuando el infortunio privara de la vida al jefe de familia o la vejez le imposibilitara seguir trabajando, normas que desdofosamente han sido combatidas por elementos reaccionarios que la califican de "derecho hereditario".

Por eso mi admiración hacia aquellos líderes egregios que nunca se han dado por vencidos ante las críticas y resoluciones adversas, e incansablemente han recurrido ante los Ministros de la Corte, ante el Presidente de la República en Turno y ante los Representantes del Congreso de la Unión para exponer sus puntos de vista a fin de que se apliquen y respeten los derechos consignados en favor de los socios activos en relación con su antigüedad, derechos que a su vez no se constriñen a un caso individual sino a demostrar que esa individualidad sagrada

del trabajador y su familia, sólo podrá prevalecer, mientras el sindicato envoltura y protección del núcleo individual, logre salvar los embates del liberalismo económico que enarbolan los incondicionales del imperialismo - predominante.

C A P I T U L O I

EJ. DERECHO DE ANTIGUEDAD DE LOS TRABAJADORES

1. CONCEPTOS DE ANTIGUEDAD PARA EL DERECHO

"Se da el nombre de antigüedad en el trabajo, al reconocimiento del hecho consistente en la prestación de servicios personales y subordinados por un trabajador a un patrón, mientras dure la relación contractual." (1)

La antigüedad que genera el trabajador por su trabajo, crea diversos efectos que las leyes y códigos laborales contemplan, y que van desde cantidades en efectivo, preferencia en los ascensos, seguridades en el caso de reducción de la plantilla de trabajadores, hasta servicios de carácter social.

"Podemos dividir la antigüedad en dos tipos: antigüedad general o genérica, que se obtiene de manera acumulativa, día con día, en tanto el vínculo contractual no se extinga; y la denominada antigüedad de categoría, que se circunscribe al tiempo en que se ha ocupado una profesión u oficio y sirve de base para obtener ascensos en el trabajo." (2)

(1) BRAULIO RAMIREZ REYNOSO.- Antigüedad en el trabajo.- Diccionario jurídico mexicano.- Tomo I.- Instituto de Investigaciones Jurídicas.- Universidad Nacional Autónoma de México.- México 1982.- Pág. 152

(2) IBIDEM.

No obstante lo anterior, en algunos casos esta antiguedad podríamos dividirla en otros dos tipos, a saber: antiguedad de departamento, que son los servicios prestados por el trabajador con carácter de planta, base o definitivo en el departamento respectivo; y antiguedad sindical, que es para los casos de empresas en donde exista sindicato, y que podríamos definir como aquélla que genera el trabajador desde el momento de su adhesión al sindicato titular del contrato colectivo que rija las relaciones laborales del patrón. Estos dos tipos, complementan la división a que nos habíamos referido en párrafos anteriores, y en empresas de gran magnitud como sería Petróleos Mexicanos, son de vital importancia para que, -- tanto el patrón como el sindicato, estén en posibilidad de otorgar al trabajador los beneficios que por su antiguedad le corresponden.

La antiguedad en el trabajo, no puede circunscribirse únicamente a aquellos casos en que la relación de trabajo subsista, pues para el trabajador es determinante -- el cómputo de su antiguedad para efectos de jubilación y del pago de la prima a que se refiere el artículo 162 de

la Ley Federal del Trabajo, beneficios que obtendrá de acuerdo con la antigüedad que haya generado durante la existencia de la relación contractual.

El Sr. Lic. J. Jesús Castorena señala que, "la antigüedad es el período de servicios prestados por un trabajador, a un patrón determinado. La antigüedad vincula a empresa y trabajador en niveles que extralimitan el campo de la relación de trabajo; esa vinculación, normalmente, produce normas de convivencia, a veces consecuencias jurídicas. El patrón es tolerante o más tolerante con un viejo trabajador, que con uno de nuevo ingreso; le otorga los cargos de confianza, si es que no los de dirección; le concede mejores condiciones de trabajo, etc. La ley recogió esa tradición y le dio efectos jurídicos. (3)

La mayoría de los autores, señalan diversas formas de garantizar las obligaciones derivadas de la antigüedad como son:

1).- La formulación del cuadro de antigüedades de los trabajadores, divididos o distribuidos según la categ

(3) J. JESUS CASTORENA.- Manual de Derecho Obrero.- Derecho Sustantivo.- 5a. edición.- Fuentes Impresores S.A. México 1971.- Pág. 173.

ría, profesión u oficio que desempeñe cada uno de ellos. Estos cuadros generales de antigüedades, serán formula-- dos por una comisión bipartita integrada por representan-- tes de los trabajadores y representantes del patrón, ante quienes en caso de inconformidad podrá acudir el tra-- bajador, de existir una antigüedad mal determinada en su caso, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

2).- En virtud de que el tiempo de prestación de ser-- vicios es fundamental para una serie de expectativas de derecho que tiene todo trabajador, el patrón está obliga-- do a expedir constancias escritas del número de días la-- borados o de los servicios en general, cuando así lo so-- licite el trabajador.

"El maestro Mario de la Cueva, señala que los dere-- chos de antigüedad tienen íntima relación con la estabi-- lidad en el trabajo, que es la base indispensable para - el trabajador, pues si los trabajadores pudieran ser des-- pedidos libremente, no podrían generarse los efectos que fluyen del derecho de antigüedad o se volverían preca--- rios, por lo menos. Pero cimentada la antigüedad y reco-- nocida legalmente, por una parte se convierte en una de

las ideas-fuerza destinadas a completar la transformación de la empresa, ya que por virtud de ella, los trabajadores adquieren un haz de derechos que constituye una limitación más al viejo poder soberano del empresario, y por otra, su función es servir de sostén a esos derechos, como en las vacaciones o en los reajustes, la prima de antigüedad, los derechos de preferencia y el derecho al ascenso. (4)

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. La ley de 1931 no mencionó la antigüedad como un derecho de los trabajadores, pero para defender su 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 veinte días de salario por cada año de antigüedad; y en ocasión del trabajo ferrocarrilero ordenó que "cuando un trabajador esté próximo a cumplir el tiempo de servicios necesario para su jubilación, no sería separado de su trabajo sino por causa especialmente grave." Hizo tam

(4) MARIO DE LA CUEVA.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- 5a. edición.- Editorial Porrúa S.A.- México - 1978.- Pág. 410.

bién acto de presencia el derecho de antigüedad en la fijación del período de vacaciones, que aumenta con los años de trabajo.

"Contemplando los Contratos Colectivos y las disposiciones de la ley de 1931, fue como la comisión redactora del proyecto de la nueva ley, comprendió que la elevación de la antigüedad en el trabajo a la categoría de un derecho de cada trabajador, sería el reconocimiento legislativo y la consecuente declaración del valor ético y social de la vida de los hombres que entregaron su energía de trabajo a una empresa para servir, al través de ella, a la economía nacional y al bienestar del pueblo." (5)

"El Doctor Guillermo Cabanellas, define la antigüedad laboral como el conjunto de derechos y beneficios que el trabajador tiene en la medida de la prestación cronológica de sus servicios en relación a determinado patrono, - por una cierta actividad o en un empleo o trabajo, con las características imprescindibles de permanencia mayor o menor y de efectiva continuidad desde su ingreso hasta un momento determinado. La antigüedad se mide a partir -

del instante en que el trabajador comienza a prestar efectivo servicio al empresario y durante el lapso posterior en que subsista la prestación laboral." (6)

De ésta definición del Doctor Cabanellas, entendemos que la antigüedad del trabajador no está sujeta a la expedición, firma o naturaleza de un contrato de trabajo, sino que depende del instante en que el trabajador comienza a prestar en forma efectiva el servicio, lo cual se ajusta a nuestra legislación, que comprende y computa la antigüedad no sólo de los trabajadores definitivos, pues incluye también a los transitorios, eventuales, accidentales, etc., cuyo derecho de antigüedad no depende de su estabilidad en el trabajo.

Distingue dos clases de antigüedad: antigüedad en el servicio, que otorga al trabajador ciertos beneficios, en cuyo lugar más importante podríamos colocar el de la estabilidad en el empleo, y antigüedad en la categoría que predomina en empresas con secciones peculiares o especialidades diversas, y que tiene como efecto el derecho al ascenso. De ellas considera Cabanellas, que la -

(6) GUILLERMO CABANELLAS.- Contrato de Trabajo.- Parte General.- Volumen III.- Unica edición autorizada por su autor.- Bibliográfica Omeba.- Buenos Aires 1964.- Pág. 586.

más importante es la antigüedad en el servicio, sobre todo en aquellos casos en que sea necesaria una reducción de trabajadores se elegirá al más moderno, aunque tenga mayor antigüedad de categoría." (7)

"Otro punto de vista que debemos considerar, es el del profesor Alberto Briceño Ruíz, quien señala el gran valor que tiene para el trabajador el que se precise su antigüedad en el trabajo, que repercute en posibles ascensos, sin que sea esta expectativa la única ventaja. Es importante para el pago de la prima de antigüedad; para los derechos que se van acumulando en los términos de la Ley del seguro social; también porque, en los términos de la Ley del Instituto del Fondo de Vivienda para los Trabajadores, va incrementando su ahorro para los casos de retiro." (8)

El artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, da las bases para computar la antigüedad: Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 (los que presten servicios en una empresa o establecimiento, supliendo vacantes transitorias y los que desempeñan traba

(7) OB. CIT. GUILLERMO CABANELLAS.- Págs. 588 y 589.

(8) ALBERTO BRICEÑO RUIZ.- Derecho Individual del Trabajo.- Primera edición.- Editorial Harla, Harper y Row Latinoamericana.- México 1985.- Pág. 338.

jos extraordinarios o para obra determinada o no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa), tienen derecho, en cada empresa o establecimiento, a que se determine su antigüedad.

La encargada de determinar la antigüedad de los trabajadores, será una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón, que formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. En esas condiciones, los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

De lo anterior podemos concluir, que el respeto, reconocimiento y determinación de la antigüedad del trabajador, se contempla en la Constitución y la Ley Federal del Trabajo como ley reglamentaria, como un derecho del trabajador y una obligación del patrón, pues este último se encuentra imposibilitado de separar a un trabajador de su trabajo sin causa justificada, pues de hacerlo así,

el trabajador puede exigir se le restituya en su empleo. Por eso es importante para el trabajador el que se determine su antigüedad, ya que es fuente de derechos para él y garantiza el principio de su estabilidad en el trabajo.

"Sin embargo, no para todos los autores la antigüedad es un derecho, es así que el Doctor Nestor de Buen Lozano, considera a la antigüedad como un hecho jurídico del que se derivan diversos derechos, y que por imprecisión del lenguaje ha nacido la expresión: "mi derecho de antigüedad", que, en realidad significa "el o los derechos - que derivan de mi antigüedad." (9)

"Los derechos derivados de la antigüedad son muy amplios, tanto desde el punto de vista legal, como del contractual de naturaleza colectiva. Ello impulsó al legislador a trasplantar a la ley esos derechos y situaciones derivados de la antigüedad, que ha traído como consecuencia una reglamentación más generosa. Es importante dejar claro un concepto. En la medida en que la antigüedad es un hecho, no puede ser motivo de transacción. Salvo que

(9) NESTOR DE BUEN LOZANO.- Derecho del Trabajo.- Tomo II. Editorial Porrúa S.A.- Primera edición.- México 1976. Pág. 269.

se acuerde la terminación de la relación de trabajo, la antigüedad seguirá incrementándose hasta el momento de su extinción." (10)

Para el tema que estamos desarrollando en esta tesis, el derecho que deriva de la antigüedad que más nos interesa, es aquel que se refiere a la preferencia para los ascensos.

En este caso, la antigüedad juega un papel preponderante, aunque no necesariamente definitivo, ello según se trate de vacantes definitivas o por una duración mayor de treinta días o que la vacante sea menor de esa duración.

El artículo 160 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que, "cuando se trate de vacantes menores de treinta días, se estará a lo dispuesto en el párrafo del artículo anterior (159) esto es, serán cubiertas por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio. Es decir, se trata de un ascenso automático fundado exclusivamente en la anti-

(10) OB. CIT. NESTOR DE BUEN LOZANO.- Pág. 269.

guedad. A este sistema se le suele llamar por los patrones "de escalafón ciego."

En el caso de vacantes definitivas o por más de treinta días, la ley ordena aplicar, igualmente, el escalafón ciego, esto es, conceder la vacante al más antiguo de la especialidad, si no ha cumplido la empresa con la obligación de capacitar prevista en el artículo 132 fracción - XI de la ley.

Por el contrario, de existir alguna forma de capacitación, la solución se suaviza al ponerse también en juego la capacidad.

En esas condiciones, se llamará en primer término al trabajador más antiguo, pero deberá acreditar que posee los conocimientos y la aptitud necesarios para desempeñar el puesto. En casos de existir contrato colectivo, - deberá establecerse el procedimiento de comprobación. La ley sugiere varios: certificado de enseñanza, capacitación; exámen ; un período de prueba no mayor de treinta días; etc.

Si el resultado de la prueba o pruebas no es favorable al trabajador, será llamado el que le siga en antigüedad.

Si ningún trabajador de la empresa es capaz, se cubrirá la vacante en los términos que se hayan pactado en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Es decir, en una interpretación lógica y jurídica de la ley, se debe elegir al trabajador más antiguo que sea capaz de desempeñar el puesto, aunque no sea precisamente el más apto, y puede denegarsele el derecho al más antiguo de un escalafón, que carezca de la aptitud para desempeñar las labores del puesto en perspectiva.

Dentro del mismo tema de la antigüedad como un hecho del que se derivan diversas expectativas de derecho en favor de los trabajadores, analizaremos por último lo que al respecto establece y señala el Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones obrero-patronales en la industria petrolera, que es precisamente el enfoque -

que queremos dar a este trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, que está actualmente en vigencia, abarca el período comprendido entre el primero de agosto de 1983 y el 31 de julio de 1985.

En el señalado pacto colectivo, dentro del capítulo - III, encontramos aquel que se refiere a las antigüedades. En la cláusula 8, se señala que, "para todos los efectos de este contrato, Petróleos Mexicanos reconoce la antigüedad de empresa de los trabajadores cuyos créditos fueron cedidos al Gobierno Federal en cumplimiento de la - cláusula 271 del Contrato Colectivo de Trabajo de 19 de mayo de 1942." (11)

Dentro de la misma cláusula, se obliga a Petróleos Mexicanos a reconocer, como patrón sustituto de la Administración General del Petróleo Nacional y subrogada en las obligaciones, las antigüedades de los trabajadores que -

(11) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL - S.R.T.P.R.M. Y PETROLEOS MEXICANOS.- México 1983.- Págs. 49 y 50.

prestaron sus servicios con anterioridad.

En el contrato colectivo de referencia, se instrumentó en su cláusula 16, un reglamento de escalafones que como anexo número dos, es parte integrante del mismo. Tanto en el capítulo correspondiente del contrato, como en el reglamento de escalafones, se establecen y reconocen diversas antigüedades, que son: antigüedad de categoría, antigüedad de departamento, antigüedad de planta, antigüedad de empresa y antigüedad sindical.

Debido a la magnitud de la industria petrolera y al gran número de trabajadores que requiere para su funcionamiento, fue necesario adoptar la división de antigüedades que se ha precisado, a fin estar en posibilidad de otorgar un ascenso, ya que si se limitara a considerar, como lo señala la ley, únicamente antigüedad general y antigüedad de categoría, existirían un número indeterminado de trabajadores que aparentemente tendrían los mismos derechos para aspirar a un ascenso, poniendo en un predicamento tanto al patrón como al sindicato, que tienen la obligación de respetar los escalafones y como con

secuencia la antigüedad de los trabajadores.

En cambio existiendo mayores elementos como son, antigüedad de departamento y antigüedad sindical, es mas fácil determinar al trabajador con mayores derechos para ascender, habida cuenta de que la antigüedad se computa con servicios prestados en cualquier parte de la industria, pero los derechos se derivan y aplican exclusivamente en el centro de trabajo (o jurisdicción) al cual se encuentra adscrito como de planta el trabajador, circunscrito, además, al escalafón al que pertenezca, que puede ser general, es decir, de una especialidad (marina, taquígrafos, etc.) o departamental.

2. ANTECEDENTES HISTORICOS

Como los antecedentes de los derechos por preferencia de antigüedad y ascenso se remontan a escasos quince años de nuestra época actual, sería muy precario el abarcar únicamente ese período, de tal manera que, aún cuando esos derechos no habían sido instituidos, hablaremos un poco de la evolución que ha tenido nuestro Derecho-

del Trabajo a través de las diferentes épocas que ha vivido México. No es conveniente tampoco remontarnos a las legislaciones laborales que existieron en ciudades como Grecia y Roma, porque como ya lo manifestamos, tampoco existió reglamentación alguna sobre los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, y si en cambio podríamos perdernos en cuestiones que en realidad nos llevarían por caminos distintos y ajenos a nuestro tema.

En esa virtud, nos parece acertada la división que en antecedentes históricos, lleva a cabo el maestro J. Jesús Castorena que divide a México en cuatro etapas. La primera se refiere a la época azteca; la segunda, a la Colonia; la tercera al México independiente y la cuarta al período contemporáneo. (12)

Se puede decir que en el pueblo azteca la mayoría de sus habitantes constituía la clase trabajadora, que tenía como principal actividad la agricultura ya que los jefes de familia poseían una pequeña porción de tierra de la que obtenían los medios necesarios para subsistir.

(12) OB. CIT.- J. JESUS CASTORENA.- Pág. 34.

Entre los aztecas existió el principio de la libertad de trabajo, regulado únicamente por un mutuo acuerdo entre quien prestaba el servicio y quien lo recibía, es decir, entre ambos se fijaban las obligaciones que contraían. En el pueblo azteca no se practicó jamás la explotación del hombre por el hombre, ni siquiera llegó a ser objeto de explotación el trabajo de los prisioneros de guerra.

Los trabajos forzosos entre los aztecas estuvieron a cargo de los esclavos, los siervos y los tamemes. La esclavitud no tuvo los caracteres de la europea; el esclavo no dejó de concebirse como una persona humana ni como una entidad jurídica; jamás se le concibió como una cosa y no se tuvo la noción del ejercicio del derecho de propiedad sobre el esclavo.

De lo anterior, podemos concluir que entre los aztecas no existía propiamente una legislación laboral en donde se expresaran los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos, obviamente en esa época no exist

tieron los derechos de preferencia, antigüedad y ascensos, tema de esta tesis.

En lo que se denomina época Colonial, existieron propiamente dos regímenes diferentes, uno, el trabajo de la ciudad y el otro la mano de obra del indígena.

El trabajo de las ciudades se ejecutaba generalmente bajo sistemas corporativos, ello como consecuencia de la conquista, ya que España como toda Europa, utilizaban la forma artesanal de producción. Este régimen corporativo se implantó en México con las mismas características que en Europa, salvo algunas excepciones: Los estatutos de las corporaciones no se hicieron extensivos a la masa indígena, es decir se les dejó en libertad para ejercitar la profesión o trabajo que quisieran sin someterse al rigorismo de la corporación. La única prohibición que tenía el indígena era la de establecer escuelas, ya que la educación estaba reservada exclusivamente a los españoles.

Los indios fueron sometidos a la esclavitud por los -

conquistadores, cuya mano de obra era muy valiosa, provocando grandes abusos, lo que obligó a los reyes de España a intervenir para librar a los aborígenes de la ambición conquistadora.

Esta situación dio origen al nacimiento de las Leyes de Indias, que fueron elaboradas para tutelar a los indios en todas las manifestaciones y formas de relación. Algunas de éstas leyes, regularon el contrato de trabajo sobre la base de reconocer y sancionar la libertad de trabajo de los indígenas, de protegerlos, de limitar la edad de admisión en el trabajo, de obligar al trato humano a quien los ocupaban y limitar la duración del contrato al período de un año. (13)

Las Leyes de Indias tuvieron el cuidado de establecer las sanciones que habrían de aplicarse a quienes violaban o faltaban al cumplimiento de sus disposiciones.

En ésta época, aunque fué evidente el avance que hubo en cuanto a una legislación laboral, más bien fué encaminada a evitar el abuso excesivo que los conquistadores -

ejercían en los indios. Las Leyes de Indias constituyeron el primer antecedente que en materia de trabajo existió en México, e inclusive algunas de sus disposiciones aún perduran en la legislación actual, sin embargo en ellas todavía no existió reglamentación alguna para los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.

En el México independiente, encontramos primeramente el decreto de don Miguel Hidalgo, de 6 de diciembre de 1812 dado en la Ciudad de Guadalajara por el que abolió la esclavitud, los tributos y las exacciones que pesaban sobre los indios y las bases constitucionales relativas al trabajo y al reparto de las tierras presentadas por el insurgente don José María Morelos y Pavón al Congreso de Apatzingán, demuestran en forma indubitable que los autores de la Independencia de México tuvieron una concepción clara del problema social de nuestro país. (14)

El movimiento independiente no tuvo el efecto de derogar el régimen corporativo de la Ciudad de México, aunque algunas de las ordenanzas entraron en desuso, al triunfo de aquél. Las leyes que tuvieron el efecto de po
(14) OB. CIT.- J. JESUS CASTORENA.- Pág. 40.

ner término al régimen corporativo, fueron las Leyes de Reforma, que consideraron como bienes del clero los que pertenecían a las cofradías y archicofradías, bienes a los que se hizo extensiva la desamortización. Al perder sus propiedades las cofradías y archicofradías, las correspondientes corporaciones dejaron de tener la base de sustentación que prolongó su existencia. (15)

Las Leyes de Indias entraron en desuso a partir de la Independencia. Se pensó que la Independencia del país, sería un remedio eficaz sobre los problemas sociales de México, pero ello no fué así, sino que persistieron las prácticas del trabajo forzoso, el peonaje y la esclavitud.

Cuando dejaron de usarse las ordenanzas, algunas de las actividades, aquellas que se consideraban estrechamente relacionadas con las necesidades de la población, fueron objeto de una regulación, que se llevó a cabo por medio de reglamentos. Los reglamentos sustituyeron a las ordenanzas de gremios, aunque tuvieron por objeto proteger los intereses del público, y sólo muy pocos se-

preocuparon por atender los intereses de quienes ejercían el oficio o la actividad.

Se hicieron muchos intentos por reglamentar las relaciones de trabajo, sin que fructificara ninguna de ellas, principalmente por el problema de población que existía en el país, de ellos el más grave, el relacionado con -- los indios, que aún en la actualidad no se ha resuelto -- pese a las opiniones de los indigenistas, de tal manera que el problema indígena se encuentra todavía sin planteamiento, en espera de una política de población. Como consecuencia de lo anterior, en esta época tampoco existió reglamentación alguna sobre los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.

En lo que podemos denominar época contemporánea, y -- que podríamos considerar a partir de la Constitución de 1857, ya que es en donde estuvo a punto de nacer realmente el derecho del trabajo, encontramos bases más firmes que dieron origen a una legislación laboral. Al ponerse a discusión el artículo cuarto del proyecto de constitución, relativo a la libertad de industria y de trabajo,

suscitó Vallarta el debate, exponiendo los principios - del socialismo, y cuando todo hacia pensar que iba a con- cluir en la necesidad de un derecho del trabajo, semejan- te al que se preparaba en Alemania, confundió el proble- ma de la libertad de la industria con el de la protección al trabajo. Vallarta confundió los dos aspectos del in- tervencionismo de Estado y esto hizo que el constituyente se desviara del punto de discusión y votara en contra - del derecho del trabajo. (16)

El punto de partida en la historia de la legislación del Trabajo en México, se inició el primero de junio de 1906, cuando los trabajadores de la mina de Cananea acor- daron solicitar de la empresa un aumento de salarios, en razón de que se les había aumentado el trabajo, y la i- gualdad de condiciones de los trabajadores mexicanos, - respecto de las que se otorgaban a los norteamericanos. Esto trajo como consecuencia la represión por medio de las armas de los trabajadores huelguistas, cuyos líderes fueron apresados y enviados a San Juan de Ulúa. A la - huelga de Cananea siguieron las de Velardeña, Petriceña y Río Blanco, Nogales y Santa Rosa.

(16) MARIO DE LA CUEVA.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo I.- Octava edición.- Editorial Porrúa S.A.- México 1964.- Pág. 93.

Las primeras leyes del trabajo mexicanas, son las de Riesgos Profesionales, de José Vicente Villada, del año de 1904, en el Estado de México y la de 1906, de Bernardo Reyes, en Nuevo León. (17)

En el año de 1916 se instaló en Querétaro el Congreso Constituyente para dar al país una nueva Constitución. - El 6 de diciembre de ese mismo año, se dió lectura al proyecto de constitución en el que solamente se consignaron dos adiciones a los artículos respecto de la Constitución de 1857. Los artículos adicionados fueron el 5º y el 73 fracción X. Al discutirse el artículo 5º Constitucional, se lanzó la idea, por un grupo de diputados de ideas avanzadas, de incluir en él bases reguladoras del trabajo. Se opuso a esa iniciativa el grupo renovador. - Después de arduas y acaloradas polémicas, llegaron a una transacción los dos grupos que consistió en consignar, - en un capítulo especial, las bases reguladoras del trabajo.

En el año de 1929 se dejó sentir la necesidad de uniformar la legislación del trabajo para toda la República,

(17) OB. CIT. - J. JESUS CASTORENA. - Manual de Derecho Obrero. - Pág. 44.

pués además de que en diversos Estados surgieron legislaciones de trabajo distintas, hubo numerosos problemas - que no podían ser resueltos por las autoridades locales - y tal fué la razón de que se creara, aún sin apoyo Constitucional, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Con la reforma constitucional de los artículos 73 fracción X y 123, el día 6 de diciembre de 1929, se otorgó la facultad al Congreso Federal de expedir la Ley del Trabajo, con la cual quedó derogada la legislación laboral de los Estados, pero se dividió la aplicación de la ley entre las Autoridades Federales y las Locales, de la competencia general en la aplicación de la ley, con la salvedad de las materias que se señalaron en la fracción X -- del artículo 73.

En el mismo año de 1929, en que se hizo la reforma - constitucional de la fracción X del artículo 73 y el párrafo introductivo del 123, se formuló un proyecto de Código Federal del Trabajo, al que se conoce con el nombre de "Proyecto Portes Gil" en honor del entonces Presidente de la República. (18)

Este proyecto fué objeto de numerosas críticas al ser discutido en el Congreso y la oposición que encontró entre las agrupaciones de trabajadores y aún de los patronos, hizo que fuera retirado. Dos años después, en 1931, se celebró una convención obrero-patronal, cuyas ideas - sirvieron para reformar el Proyecto Portes Gil y formular uno nuevo, que fué aprobado por el Presidente de la República ingeniero Ortíz Rubio, y enviado al Congreso, el que, con algunas modificaciones, lo aprobó a principios de agosto de 1931. (19)

Con el nacimiento de la Ley Federal del Trabajo de 1931, nace también en capítulo correspondiente a las obligaciones de los patronos, en la fracción I del artículo 111 (ciento once) los derechos derivados de la antigüedad, que se relacionan íntimamente con el derecho de estabilidad en el trabajo.

Sin embargo, fue hasta el 1º de mayo de 1970 en que entró en vigor una nueva Ley Federal del Trabajo, que derogó la anterior con sus adiciones y reformas, donde por primera vez se legisla sobre los derechos por preferen-
(19) OB. CIT.- J. JESUS CASTORENA.- Pág. 142.

cia de antigüedad y ascenso, que en capítulos posteriores trataremos de analizar en todas sus consecuencias sociales y jurídicas.

3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Con la Constitución de 1917, se fijaron las bases de un nuevo derecho, el del trabajo, que en esa época era casi desconocido en México, insuficientemente en el extranjero y de una trascendencia vital para trabajadores y patrones y para la economía y prosperidad nacionales. En éste incipiente derecho del trabajo, se establecen esencialmente el contrato de trabajo, la responsabilidad patronal por riesgos profesionales, el derecho de huelga y los tribunales del trabajo, de constitución representativa y procedimientos de equidad. Dicha Constitución fué reformada en 1929 y 1935, en lo que se refiere a la Competencia de Autoridades para legislar sobre sus citadas bases y para aplicarlas. (20)

Con motivo de la facultad que se confería en el artículo 123 Constitucional, para que tanto el Congreso de -

(20) FELIPE SANTIBAÑEZ.- Legislación sobre trabajo.- Editorial Información Aduanera de México.- México - 1937.- Pág. 1

la Unión como los gobiernos de los Estados legislaran en materia de trabajo dio por resultado que los poderes legislativos estatales, en un periodo de diez años comprendido entre 1918 y 1928, expidieran un conjunto de leyes en materia de trabajo. Es así, que el 14 de enero de 1918, Veracruz expidió su Ley del Trabajo, que produjo grandes beneficios, como el reconocimiento de la libertad sindical, y del derecho de huelga, ayudó eficazmente al desarrollo del movimiento obrero.

Con el decreto del Poder Ejecutivo de 27 de septiembre de 1927, se crearon la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la Junta Federal de Conciliación, que nacieron de necesidades prácticas, pues numerosos conflictos de trabajo afectaban directamente la economía nacional y otros no podían ser resueltos por las juntas de los estados, porque trascendían los límites de su jurisdicción.

Fué así como las industrias ferrocarrilera, minera y textil fueron declaradas de jurisdicción federal, por virtud de la circular del 28 de abril de 1926, del 5 de mar

zo de 1927 y 18 de marzo de 1927, que prohibían a los gobernadores de los estados a resolver los conflictos de trabajo suscitados en esas industrias, por lo que debían remitirse al Departamento del Trabajo de la Secretaría de Industria. Por otro lado, al existir tantas Leyes del Trabajo, los trabajadores estaban inconformes porque recibían tratamientos distintos según el Estado en el que prestaran servicios, lo que implicaba la negación del principio democrático de la igualdad de derechos y beneficios.

Todo esto, obligó a que el Presidente Portes Gil, en sesión extraordinaria de la Cámara de Senadores del 26 de julio de 1929, propusiera la reforma de la fracción X del artículo 73 Constitucional, relativa a las facultades del Congreso, y la del proemio del artículo 123, para que sólo el Congreso contara con la facultad de legislar en materia de trabajo, reformas que fueron aprobadas el 27 de agosto de 1929, quedando expedito el camino para dictar la Ley Federal del Trabajo. (21)

Tomando como base las conclusiones de una convención

(21) NESTOR DE BUEN LOZANO.- Derecho del Trabajo.- Tomo I. Quinta edición.- Editorial Porrúa S.A.- México 1984. Págs. 338 y 339.

obrero-patronal organizada por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, se dio origen a la Ley Federal del Trabajo que fué promulgada por el Presidente Pascual Ortíz Rubio el 18 de agosto de 1931. En el artículo 14 - transitorio de la misma ley, se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las Legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia de trabajo. (22)

En relación al tema que estamos tratando en esta tesis, la ley de 1931 en su artículo 111 fracción I, por primera vez reglamenta los derechos de preferencia de los trabajadores, salvaguardando los derechos derivados de la antigüedad. Aunque en la ley existían lagunas a este respecto, se dan las bases esenciales que tenía que observar el patrón para la contratación de trabajadores. Es así, que se establece la preferencia de los mexicanos respecto de quienes no lo sean, a los que hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, respecto de quienes no estén en ese caso, y a los sindicalizados respecto de los que no lo estén, entendiéndose por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado en cualquier

organización sindical lícita.

El primer problema que surge, es con los trabajadores sindicalizados. Como la ley establecía la preferencia de estos trabajadores para ser considerados por el patrón, existía la controversia para determinar la obligación patronal de preferir a un trabajador sindicalizado no obstante que la organización sindical a la que pertenecía no tenía relación con el patrón. Al efecto, la situación fué resuelta por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que señaló la preferencia de los sindicalizados y cuando existiera relación entre el patrón y el sindicato obrero. Por otro lado, el sindicalizado tenía preferencia sobre el trabajador libre, siempre y cuando existiera un solo puesto que pudieran ocupar ambos y que tuvieran igual aptitud. Este derecho de preferencia, no era aplicable en perjuicio de los trabajadores libres que ya prestaban servicios al celebrarse el Contrato Colectivo.

En cuanto a los derechos de escalafón y ascenso, la ley de 1931 era omisa, sin embargo se sentó el preceden-

te de que, para la elaboración del escalafón, debía observarse lo establecido en el Contrato Colectivo, o en su defecto, guiarse por el uso o la costumbre, por la capacidad, o bien siguiendo el principio establecido en el artículo lll fracción I, atendiendo a la nacionalidad, antigüedad y sindicalización.

Solamente en el capítulo correspondiente al trabajo ferrocarrilero, específicamente en el artículo 177 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se reglamentó el mecanismo que debía seguirse para los ascensos, estableciéndose que los mismos se otorgarían tomando en cuenta la capacidad física, la eficacia y la antigüedad. Este precepto que deriva de la fracción I del artículo lll, no sigue sin embargo los lineamientos señalados en él, e inclusive antepone a la antigüedad la capacidad física y la eficacia, no importando, aparentemente, si el trabajador era mexicano y sindicalizado.

Pero regularmente, durante la vigencia de la ley de 1931, los movimientos que se realizaban en los escalafones con motivo de ascensos, se regulaban por lo que seña

laban los Contratos Colectivos de Trabajo, y sólo cuando no existían, se aplicaba el criterio que hemos señalado en los párrafos anteriores.

4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Por iniciativa enviada por el C. Lic. Gustavo Díaz Ordaz, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos a la H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, de fecha 12 de diciembre de 1968, se da comienzo a una nueva era en el Derecho Mexicano del Trabajo, pues dio origen a la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el 1º de mayo de 1970.

El proyecto de la nueva ley, tiene la tendencia a conceder a los trabajadores en general, algunos beneficios que no se encuentran consignados en la ley de 1931, haciendo notar que la legislación del trabajo no puede ser un derecho estático, sino, al contrario, para cumplir su función, tiene que ser un derecho dinámico que procure mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

Por otra parte, en donde los trabajadores habían logrado formar sindicatos fuertes, particularmente nacionales, de industria y donde se habían formado federaciones y confederaciones, los contratos colectivos han consiguado en su clausulado beneficios y prestaciones para los trabajadores, muy superiores a los contenidos en la Ley Federal del Trabajo de 1931, pero estos contratos colectivos, que generalmente se aplican en la gran industria, han creado una situación de desigualdad con los trabajadores de la mediana y de la pequeña industria, la mayoría de los cuales representa un porcentaje mayoritario en la República, están colocados en condiciones de inferioridad, respecto de los trabajadores de la gran industria. Esta condición de desigualdad no podía perpetuarse, porque la ley dejaría de cumplir su misión y porque se violaría el espíritu que anima el artículo 123 Constitucional. Al redactarse el proyecto se tuvieron a la vista los contratos colectivos más importantes del país, se les comparó y se extrajo de ellos aquellas instituciones más generalizadas, estimándose que precisamente por su generalización responden a necesidades apremiantes de los trabajadores. Sin embargo, el proyecto no se colocó-

en el grado mas alto de esos contratos colectivos, pues se considerará que muchos de ellos se relacionan con las - empresas o ramas de la industria más prósperas y con mejores utilidades; por lo que no podrían extenderse a o - tras empresas o ramas de la industria en las que no se - dan aquellas condiciones óptimas; por el contrario, el - proyecto se colocó en un grado más reducido, dejando en libertad a los trabajadores a fin de que, en la medida - en que lo permita el progreso de las empresas o ramas de la industria, puedan obtener beneficios superiores a -- los consignados en la ley. (23)

En la iniciativa de ley enviada al H. Congreso de la Unión, en el capítulo referente a los derechos de preferencia, antigüedad y ascensos, se amplía considerablemente su regulación, con los artículos 154, 155, 156, 157, 158, 159 y 160, que determinan el procedimiento que tanto el patrón, sindicatos y trabajadores deben seguir para cubrir las vacantes temporales y definitivas que existan en la empresa, así como los movimientos escalafonarios que se susciten.

(23) GUSTAVO DIAZ ORDAZ.- Iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo enviada a la H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión.- México 1968.- Pág. 12

En la legislación laboral que derogó la ley de 1931, en su exposición de motivos se señala el reconocimiento del Derecho Mexicano de 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 esa cláusula no existe, no obstante que en principio se reconoce la facultad del empresario de seleccionar su personal, se le impone la obligación de preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. (artículo 154).

En virtud de 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 vacantes transitorias y temporales, o ejecutando trabajos extraordinarios o para obra determinada que no constituyan una actividad permanente de la empresa. En lo sucesivo, estos trabajadores estarán protegidos por las normas que se acaban de men-

cionar, de tal manera que en igualdad de circunstancias deberán ser preferidos para la continuación de los trabajos y para cubrir las vacantes que ocurra. (artículo - 156)

Los artículos 158, 159 y 160, reconocen el derecho de los trabajadores a que se determine su antigüedad en la empresa o establecimiento, y a la forma que deberá tomarse en cuenta para cubrir las vacantes que ocurran en la empresa. El artículo 158, establece que deberá integrarse una comisión con representantes de los trabajadores y del patrón, que formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Este derecho es tanto para los trabajadores de planta, como para los -- transitorios o eventuales, que consigna el art. 156.

Siempre existió el problema entre trabajadores y patrones para cubrir ascensos, pues debía elegirse entre antigüedad y capacidad, extremos en que se colocaban las partes respectivamente.

La nueva ley, adopta una posición intermedia en el artículo 159, pues parte del principio de que la antigüedad es la base de los ascensos pero, si la empresa cumple con su obligación de organizar los cursos de capacitación para sus trabajadores, aquél a quien le corresponde el ascenso, deberá demostrar su capacidad para el puesto nuevo y si no lo hace, no tendrá derecho al ascenso.

Por último, el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, impone la obligación a los trabajadores de formular una solicitud a la empresa o establecimiento en donde indiquen su domicilio y nacionalidad, si prestaron servicios con anterioridad y por qué tiempo, la 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.

Esta obligación se impone únicamente a los trabajadores que señalan los artículos 154 y 156, es decir, los trabajadores no definitivos a los que se ha llamado transitorios o eventuales y es con el objeto de que el pa-

trón se haga sabedor de la voluntad del trabajador de ingresar en forma definitiva a la empresa, y tenga a la vista su record de servicios prestados y esté en aptitud de llamarlo y otorgarle el puesto.

El artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 2 de julio de 1976, fué reformado, adicionándosele un segundo párrafo que expresa: "Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia pa-ra ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estuto sindical."

Esta reforma al artículo 154, es trascendental para el movimiento obrero organizado pues garantiza el respeto de la cláusula de admisión, ya que el ingreso de un trabajador con carácter de planta en una empresa que tiene celebrado contrato colectivo con un sindicato, no está sujeto solamente a un determinado número de días laborados como transitorio, sino que obliga al trabajador a ceñir sus actos a lo dispuesto en el contrato colectivo

y el estatuto sindical, que deberá cumplir estrictamente para estar en posibilidad de optar a un ingreso definitivo en la empresa. Esta reforma en nuestra opinión, no - contraviene el espíritu del artículo 154 como veremos en párrafos posteriores.

Desde la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de - 1931, que fué ratificada en la Ley Federal del Trabajo - que entró en vigor el 1º de mayo de 1970, el legislador ha establecido como un requisito de preferencia el hecho de que el trabajador sea sindicalizado, es decir, se ha impulsado el movimiento obrero organizado para buscar - que mediante las contrataciones colectivas el trabajador obtenga mayores beneficios, que en forma individual no - conseguiría. La libertad de asociación de los trabajadores es un derecho social consignado en la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 constitucional.

En otro orden de ideas, dado que la propia ley señala como requisito indispensable para que se otorgue el registro a un sindicato, entre otros, la redacción de sus estatutos y reglamentos, que deben contener un capítulo

especial que se refiera a las obligaciones y derechos de los asociados, la reforma del artículo 154 no introduce novedad alguna, simplemente llena una laguna de la ley y al mismo tiempo impulsa y fortifica al movimiento obrero organizado.

Ya en el caso específico del tema que estamos tratando, la industria petrolera rige sus relaciones obrero-patronales por un contrato colectivo cuyo titular es el Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, que cuenta con un estatuto o ley-interna que expresa los derechos y obligaciones de sus asociados. En dicho contrato colectivo está estipulada la cláusula de admisión, de tal manera que es aplicable la reforma de que hemos hablado por lo que, las vacantes o puestos de nueva creación se cubrirán de acuerdo a lo dispuesto por el contrato colectivo y el estatuto sindical.

En cuanto al contrato colectivo, el mismo establece en sus cláusulas 4, 5, 6 y 115 los requisitos que debe reunir el aspirante a un ingreso definitivo en la industria, que son desde luego, la proposición sindical y los

exámenes médico y de aptitud. En cuanto a los ascensos, los aspirantes deben sujetarse a lo establecido en el reglamento de escalafones que como anexo número 2 forma parte del pacto colectivo.

Respecto de los derechos que otorga el estatuto a los socios del sindicato petrolero, previstos en los artículos 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66 y 67, los que nos interesan por razón del tema que se analiza, son aquellos que afectan los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso; concretamente en los artículos 60 fracción XIII, 64 fracción III y 65 fracciones I, II y III del estatuto general del sindicato.

Estos artículos, reglamentan los derechos que tienen los socios del Sindicato, de designar al hijo, hija, hijo adoptivo, hermano o hermana, para que en determinado momento puedan ingresar como trabajadores de planta en Petróleos Mexicanos, aún cuando nunca hubieren prestado servicios. Estos derechos son eminentemente de tipo social, pues su objeto es proteger el sustento de la familia del trabajador socio del sindicato, garantizando la

sobrevivencia de la unidad familiar.

Mucho se ha debatido y discutido la legalidad de estos derechos consignados en el estatuto, tanto por los propios trabajadores como por los Tribunales que en su calidad de arbitros han conocido de este problema, incluida la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Se argumenta que esta reglamentación atenta contra el derecho de antigüedad y que implica hacer hereditario el derecho al trabajo; que contraviene el sentido del artículo 154 de la ley, que es de orden público, al que no puede anteponerse un estatuto interno, etc.

Consideramos que son equivocadas las posturas que hemos señalado, por las siguientes razones:

a) El propio artículo 154 de la ley en su segundo párrafo, faculta al Sindicato, titular de la cláusula de admisión, de cubrir las vacantes o puestos de nueva creación en los términos que dispone el contrato colectivo y el estatuto sindical, por lo tanto la validez del estatuto emana de la propia ley que así lo señala expresamente,

ello sin considerar la libertad de los sindicatos de redactar sus estatutos y reglamentos, y de la obligación - que tiene de señalar los derechos y obligaciones de los asociados, que se consignan en los artículos 359 y 371 - de la misma ley, sin los cuales no se otorgaría el registro del sindicato.

b) No se antepone a la antigüedad, porque precisamente son expectativas de derecho que se derivan de la antigüedad del trabajador, pues el propio estatuto señala - que para que operen, el trabajador deberá tener una antigüedad mínima de 10 años, o bien haberse jubilado después de 30 años de servicios, y en el último caso, cuando ocurra el fallecimiento del trabajador. Es nuestra creencia que los derechos de la antigüedad señalados en el capítulo correspondiente de la Ley Federal del Trabajo, son - enunciativos y no limitativos, de tal manera que los derechos que por su antigüedad adquiere el trabajador y - que señala el estatuto, no atentan contra la antigüedad hecho jurídico, sino emanan de ella, amén de ser un beneficio social que garantiza a la familia mantenga el mismo nivel de vida, pues es incontrovertible la pérdida --

del poder adquisitivo de las pensiones jubilatorias debido a la inflación, paulatina o drástica, que padece el país. Desde época inmemorial sirva de ejemplo los salarios mínimos vigentes desde hace más de cincuenta años.

c) No creemos que estos preceptos estatutarios, signifiquen que trabajo se herede, en virtud de que el propio estatuto señala que en esos casos, se correrá el escalafón en forma ascendente y que el último puesto vacante será el otorgado al familiar designado. Sería hereditario si el nuevo trabajador adquiriera la categoría, antigüedad, lugar escalafonario, y prestaciones del trabajador que por jubilación o muerte dejó de laborar, pero como no es así, no puede considerarse que se trate de una herencia.

Es hasta fecha reciente, que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha interpretado correctamente el segundo párrafo del artículo 154 de la ley, y ha dado plena validez legal al estatuto al emitir la tesis jurisprudencial correspondiente.

5. REFORMA PROCESAL DE 1980

Con fecha 18 de diciembre de 1979, el Titular del Poder Ejecutivo Federal, en ejercicio de la facultad constitucional que le confiere la fracción I del artículo 71 de nuestra carta magna, presentó a consideración de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión el proyecto de Decreto que modificaría los Títulos Catorce, Quince y Dieciseis de la Ley Federal del Trabajo, derogando además las disposiciones previas de la ley relativas al procedimiento de huelga y adicionando en forma sustancial la parte final del artículo 47, específicamente en relación con la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la causa o causas del despido. El proyecto eleva el número de artículos de la ley, de 891 a 1010, lo que supone, además de las importantes adiciones que implica, un desarrollo mayor de sus aspectos procesales. La Cámara de Diputados, aún con la protesta de grupos minoritarios, la aprobó sin más trámites el 27 de diciembre de 1979, y fué publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 4 de enero de 1980, entrando en vi-

gor a partir del 1º de mayo de 1980. (24)

Podría parecer que en materia procesal la Ley Federal del Trabajo de 1970, haya tenido una duración efímera de sólo 10 años, pero no es así, ya que con algunas modificaciones leves esa ley conservó en su integridad las disposiciones de la ley de 1931. La realidad es que los cambios fundamentales que se introdujeron en 1970, fueron - sobre todo a la mejoría relativa de las condiciones de - trabajo, se incorporó el derecho de los trabajadores a - tener casa-habitación, lo que nunca ocurrió, ya que su - vigencia fué postergada tres años, período en el que fue sustancialmente modificado para dar paso a lo que hoy se conoce como INFONAVIT.

La nueva reforma procesal no contiene modificaciones sustanciales al derecho procesal que estuvo vigente en - la ley de 1970, probablemente la única novedad verdaderamente importante consiste en concentrar en una sola audiencia las tres etapas fundamentales del proceso laboral, a saber: la conciliación, a la que se da un énfasis

(24) NESTOR DE BUEN LOZANO.- La reforma del proceso laboral.- Primera edición.- Editorial Porrúa S.A.- México 1980.- Págs. 9 y 13.

especial; la etapa de demanda y excepciones y, por último la de ofrecimiento y admisión de pruebas. También se incorpora a la Ley un procedimiento denominado "paraprocesal o voluntario", que permitirá tramitar aquellos asuntos que sin mediar conflicto entre partes, exijan de todas maneras la intervención de la Junta. El resto de las modificaciones, como se expresa en un párrafo importante de la Exposición de Motivos, sirven para formular declaraciones genéricas, más comprometedoras que eficaces, a propósito de los principios generales del derecho procesal. (25)

Si se comparan los textos de la ley de 1970 y la actual reforma procesal, se podrá advertir que en muchos casos no hay diferencias o sólo son de detalle. Podría pensarse que las novedades, aparentemente para favorecer a la clase trabajadora, en rigor son ajustes que interesan al Estado. Aunque la reforma procesal aparentemente intenta aligerar el proceso laboral, en realidad no es así, ya que no puede darse por el sólo hecho de suprimir la audiencia de ofrecimiento de pruebas.

Para nuestro tema, consideramos que de las reformas - procesales que entraron en vigor a partir del 1º de mayo de 1980, las más importantes para determinar los derechos por preferencia de antigüedad y ascensos, son a nuestro juicio, las siguientes:

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, con el que se inicia el nuevo Derecho Procesal del Trabajo, en su segundo párrafo, señala la obligación de la Junta de subsanar la deficiencia en que incurra el trabajador al presentar su demanda. Es decir, que el trabajador goza - de la tutela sustancial y procesal de la Ley del Trabajo, aún cuando ello rompe el principio de equidad que establece el artículo 14 constitucional. Este principio de - gran beneficio para los trabajadores, acaba con el requi- sito de formalidad en el proceso del trabajo, y además - les da la oportunidad de ejercitar debidamente las accio- nes que corresponden por la violación de sus derechos, - pues puede suceder que su reclamación adolezca de vicios que la hicieran improcedente, como puede suceder en jui- cios de preferencia de derechos en que el trabajador al reclamar el reconocimiento de su preferente derecho, omi

ta señalar frente a quien lo reclama, o respecto de qué puesto, o que no exija la proposición sindical correspondiente, o no señale el centro de trabajo, departamento y escalafón en donde pretenda se le contrate. Aunque ya en la práctica en muy raras ocasiones las juntas cumplen con esa obligación, por lo menos en lo que se refiere a las juntas petroleras, la legislación existe y el trabajador puede aspirar a que un Tribunal de Alzada obligue a la junta del conocimiento a cumplir con esa obligación.

Otra reforma importante para el trabajador, es la etapa de conciliación a que se refiere el artículo 876 de la ley, porque obliga a que el patrón comparezca personalmente a la misma y no por conducto de un apoderado. En ese caso, al estar frente a frente trabajador y patrón, pueden llegar a un acuerdo que evite la celebración de un juicio y restituir al trabajador en el goce de sus derechos. Aún cuando en la práctica esta etapa se ha hecho negatoria en virtud de que los patronos, con el visto bueno de las juntas, insisten en habilitar a sus apoderados como representantes legales, esta anomalía, aunque con paso lento, se ha ido corrigiendo por las sentencias

de los Juzgados de Distrito, confirmadas por los Tribunales Colegiados de Circuito, que obligarán al patrón a comparecer personalmente a la etapa conciliatoria, en beneficio del trabajador.

La circunstancia de que se hayan concentrado en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, es importante para el trabajador porque se da agilidad al procedimiento, que redundará en una mayor rapidez en la solución del conflicto.

En cuanto a las cargas procesales, en las controversias sobre derechos de antigüedad y ascensos, se excluye de esta responsabilidad al trabajador en cuanto a su fecha de ingreso y antigüedad, que deberán ser acreditados por el patrón, con el apercibimiento que de no hacerlo así, se presumirán como ciertos los hechos que relate el trabajador. Lo mismo sucede con el desahogo de una inspección, en que el patrón tiene la obligación de exhibir la documentación necesaria para llevarla a cabo, so pena de considerar ciertos los extremos señalados por el trabaja

dor, de negarse a ello.

En fin, que aunque la intención de las reformas es agilizar y brindar mayor protección al trabajador, en realidad, como lo señala el Doctor Nestor de Buen, no se consiguen esos fines porque son pocas las reformas determinantes y radicales que incluye la ley, limitándose a declaraciones genéricas que mantienen sustancialmente - las mismas reglas consignadas en la ley de 1970.

C A P I T U L O I I

EL DERECHO A LOS ASCENSOS

1. EL ARTICULO 159 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.

El artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo, fué -
instituido a partir del 1º de mayo de 1970, con la vigencia
cia de la nueva ley que derogó la de 1931.

El artículo 159 de la ley, es aquel que contiene las
reglas que deberán observar trabajador y patrón para los
ascensos que se susciten en vacantes definitivas, puest
tos de nueva creación o provisionales con duración mayor
de treinta días. Esta disposición es relativamente nueva,
pues nace en la Ley del Trabajo de 1970, como ya lo había
mos señalado en el párrafo anterior. En la Ley de 1931 -
no se contiene una disposición de aplicación general para
ra todos los trabajadores con respecto a los ascensos. -
Como ya expusimos en el capítulo anterior, en la ley de
1931 sólo en el capítulo dedicado al trabajo ferrocarrilero
en su artículo 177, determinaba cierto procedimiento
to a seguir para cubrir los ascensos suscitados, determina
nando que, "los ascensos de los trabajadores que no dese
sempeñen puestos de confianza, se otorgarán tomando en -

cuenta la capacidad física, la eficiencia y la antigüedad, en los términos que establezcan los contratos de trabajo." De este precepto legal, podemos apreciar que se da preferencia para ascender a la capacidad física, la eficiencia y en último término a la antigüedad.

En el artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo que analizamos en éste capítulo, señala textualmente lo siguiente:

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

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquélla 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 tra-

bajador 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 existan 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."

(26)

(26) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, Reforma Procesal - de 1980, comentarios, jurisprudencia vigente y bibliografía.- Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba-Barrera.- 47a. edición.- Editorial Porrúa S.A.- México 1981.- Págs. 104 y 105.

La Ley de 1970, en su artículo 159, adopta una posición mixta, pues aunque subsiste el principio de que para ascender se tomará en cuenta la aptitud, señala la obligación del patrón de capacitar a sus trabajadores, requisito sin el cual no opera el principio de la aptitud y deberá considerarse únicamente la antigüedad del trabajador para otorgar el ascenso. Otro factor importante que introduce este precepto legal, es el principio social de proteger a la familia, señalando que de concurrir condiciones iguales entre trabajadores que pretendan un ascenso, éste se otorgará a aquel que tenga a su cargo una familia.

"Es evidente que una de las preocupaciones principales del trabajador, es su posibilidad de ascender. En ello basa su mejoría en la empresa, el incremento de sus ingresos en beneficio propio y de su familia, y la oportunidad de aplicar sus conocimientos y experiencia. Desde luego el ascenso debe ir aparejado de la capacidad y antigüedad, pues no puede únicamente considerarse solamente el punto de vista del trabajador o el del patrón."

(27)

(27) OB. CIT.- ALBERTO BRICEÑO RUIZ.- Pág. 340.

El eterno problema que ha existido en la naturaleza - del escalafón y la preferencia para los ascensos, es si, como lo pretende el trabajador, debe considerarse únicamente la antigüedad en el trabajo, de la que adquiere - cierta aptitud o capacidad por el tiempo transcurrido, o bien si como pretende el sector patronal, debe tomarse - en cuenta únicamente la capacidad.

Consideramos que la posición que adopta el artículo - 159 de la ley es la más justa por lo equilibrada, ya - que sin desconocer los derechos que derivan de la antigüedad (del trabajador) lo obliga a superarse personal y - profesionalmente, mediante los cursos de capacitación -- que tiene obligación de proporcionarle el patrón, esto - redunda en beneficio de la propia empresa.

En la industria petrolera, los ascensos se regulan - por lo que establece el reglamento de escalafones que co - mo anexo es parte integrante del contrato colectivo de - trabajo, que rige las relaciones obrero-patronales en Pe - tróleos Mexicanos. Se adopta la misma posición que esta - blece el artículo 159, con algunas pequeñas modalidades-

que no alteran sustancialmente su contenido.

En Petróleos Mexicanos se imparten cursos de capacitación para los trabajadores de todos los niveles que aspiren a un ascenso que requiera cierta especialización. - Los candidatos que de acuerdo al escalafón al que pertenecen les corresponde ascender, asisten a la capacitación, después de la cual son sometidos a diversos exámenes de aptitud y de aprobarlos se les concede el ascenso. Inclusive se han dado casos de trabajadores que no aprobaron el curso de capacitación y sin embargo se les imparte otro, para que estén en posibilidad de ascender, y sólo de no pasarlo nuevamente se otorga el ascenso al trabajador que le sigue en el escalafón.

Son pocos los problemas que se suscitan en Petróleos Mexicanos con relación a la preferencia en los ascensos, pues el sindicato es muy celoso de la observancia, aplicación y respeto de los escalafones, y sumamente exigente en cuanto a la capacitación que se imparte a los trabajadores sindicalizados, para que puedan cubrir los ascensos que se susciten y obtener los beneficios que ello

implica.

2. CONCEPTO DE ESCALAFON

Por virtud de la obligación que existe para el patrón y el derecho que asiste al trabajador consignados en el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, vigente en la actualidad, podemos considerar como un antecedente del escalafón la determinación de la antigüedad del trabajador a que tiene derecho dentro de una empresa. Si a ello agregamos la regulación que existe en el artículo 159 de la ley, en relación con la preferencia para ascender, en donde no sólo se considera la antigüedad si no que es de gran importancia la capacidad y aptitud del trabajador, podemos concluir que el escalafón se integra con la antigüedad y la capacidad de los trabajadores.

En síntesis, podemos definir lo que es el escalafón, como la lista de trabajadores adscritos a una empresa como unidad económica, clasificados según su antigüedad, - capacidad y aptitud laboral. Aunque esta definición no -

existe expresamente en la ley, sin embargo si se soslaya, si se analizan detenidamente los artículos 158 y 159.

La existencia de los escalafones dentro de una empresa, es de importancia vital para los trabajadores ya que en ellos se funda su derecho al ascenso, lo que implica una estabilidad dinámica en su trabajo que conlleva a una superación personal y familiar del trabajador.

En la industria petrolera, fué creada una comisión mixta de Escalafones, integrada por representantes de los trabajadores y del patrón, cuya función es la de elaborar y formular los escalafones correspondientes a cada centro de trabajo y departamento de que se compone Petróleos Mexicanos. El funcionamiento de los escalafones en la industria petrolera, está regulado por lo que al respecto señala el Reglamento de Escalafones que es parte integrante del Contrato Colectivo, que analizaremos dentro de este mismo capítulo más adelante.

"Los derechos de antigüedad de preferencia, de estabilidad en el ejercicio, de ascenso y de recibir capacita-

ción se encuentran imbricados. Precisamente, en la protección de una serie de expectativas que derivan de ellos, el mecanismo escalafonario encuentra su razón y su sentido." (28)

El Reglamento de Escalafones, anexo al Contrato Colectivo de Trabajo vigente en la industria petrolera, define al escalafón como, "cada una de las listas de trabajadores de planta sindicalizados agrupados en las diferentes especialidades de trabajo o departamentos a que pertenezcan, que se formulan para determinar el ascenso de los trabajadores de acuerdo con los derechos que les correspondan conforme al contrato y a este reglamento." - (29)

De las anteriores definiciones de escalafón, podemos concluir que su integración se base en dos elementos: la antigüedad, como base de la estabilidad del trabajador - en su trabajo y, la capacidad entendida como la aptitud para desempeñar una actividad determinada en el desempeño de un oficio o profesión.

(28) BRAULIO RAMIREZ REYNOSO.- Diccionario Jurídico Mexicano. no.- Tomo IV.- Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México.- México 1983. Pág. 83.

(29) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. Celebrado entre el - S.R.T.P.R.M. y PEMEX.- México 1983.- Pág. 278.

A los dos elementos con los que se integra un escalafón, podríamos agregar un tercero que en nuestro concepto se llamaría elemento social del escalafón, previsto en el artículo 159 de la ley e incluido en el Contrato Colectivo vigente en Petróleos Mexicanos, que se refiere a la preferencia escalafonaria que en determinado momento y como último recurso de decisión puede alegar un trabajador que tenga a su cargo una familia, para aplicar a un ascenso dentro de su escalafón.

3. DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA PETROLERA.

Para dar comienzo al desarrollo de este tema, debemos primeramente determinar lo que es un Contrato Colectivo de Trabajo, señalando brevemente, ya que no es tema de esta tesis, sus alcances e importancia para el movimiento obrero organizado y, especialmente, lo que constituye para la industria petrolera.

"El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, textualmente define al contrato colectivo de trabajo

jo como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos." (30)

Podemos concluir, que los contratos colectivos, tienen por objeto regular las relaciones obrero-patronales dentro de una o varias empresas, que en él se contienen prestaciones económicas y sociales superiores a los que previene la ley, partiendo de la base de que ésta contiene el mínimo a que tiene derecho un trabajador. Como ya lo hemos señalado en capítulos anteriores, la legislación laboral desde que se instituyó, ha pugnado por la sindicalización del trabajador, porque es la manera que tiene de adquirir mayores prestaciones en beneficio personal y de su familia mediante las contrataciones colectivas.

En la industria petrolera, no ha sido la excepción, - por el contrario, podemos asegurar que las contrataciones colectivas que desde 1942 han regulado las relaciones laborales en Petróleos Mexicanos, han sido pioneras

(30) OB. CIT.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.- Pág. 180.

en cuanto a beneficios en favor del trabajador, e inclusive, han sido base en algunos conceptos de la legislación actual.

Con esta pequeña introducción en donde hemos insertado la definición que nos da la Ley Federal del Trabajo - de lo que es un Contrato Colectivo, así como el objeto - y alcances que tiene el mismo, trataremos de destacar la importancia y regulación que, en relación a los derechos por preferencia de antigüedad y ascensos, tiene la contratación colectiva en la industria petrolera.

Como ya hemos visto en el desarrollo de temas anteriores, el artículo 159 de la ley, que regula los ascensos, establece un criterio mixto en cuanto al derecho del pretensor al ascenso, y la obligación patronal de otorgarlo, basado en la antigüedad y capacidad del trabajador. El - Contrato Colectivo en vigor en la industria petrolera, - contiene el mismo principio en cuanto a la forma de adquirir y otorgar un ascenso. El Contrato Colectivo de la industria petrolera, toma como base principal la antigüedad del trabajador para el ascenso, complementada con la

capacidad que demuestre el pretendiente en el desempeño del nuevo puesto, para lo cual es sometido a exámenes de aptitud por el patrón, y el resultado obtenido en el curso de capacitación.

En base a ello, en cuanto a los derechos que derivan de la antigüedad del trabajador, el contrato colectivo petrolero ha instituido un Reglamento de Escalafones que como anexo número 2, es parte integrante del mismo. El Reglamento de Escalafones, que estudiaremos más detalladamente en temas posteriores, como su nombre lo dice, reglamenta las diversas antigüedades que adquiere el trabajador dentro de la industria, señalando los derechos y obligaciones que emanan de cada una de ellas, y la forma en que deben moverse los escalafones para el otorgamiento de un ascenso.

En la industria petrolera, debido a su magnitud, ha sido necesario determinar muy específicamente la antigüedad de cada uno de los trabajadores, de tal manera que existen escalafones en cada centro de trabajo y departamento de Petróleos Mexicanos, y además existen escalafo-

nes por cada especialidad que haya, escalafones que se publican en lugares visibles y que el patrón llevará a cabo cada tres meses.

Es mediante estos sistemas, que se reglamenta y controla la antigüedad de los trabajadores de planta sindicalizados, de tal manera que existen pocos problemas en relación a los derechos derivados de la antigüedad.

Respecto al renglón de capacidad que complementa a -- los derechos de ascenso, en el contrato colectivo de trabajo se reglamenta en la cláusula 44 donde se crea una Comisión Nacional mixta de capacitación, con el carácter de permanente, integrada por diez representantes del sindicato y tres representantes de la administración. En esta misma cláusula, se instituye un reglamento para la capacitación que figura como anexo número 10 y es parte integrante del Contrato Colectivo de Trabajo.

Sería demasiado extenso y muy probablemente fuera de tema, el que estudiaremos todos y cada uno de los aspectos que se regulan en el reglamento de capacitación, so

lamente señalaremos que la capacitación que recibe el -
trabajador petrolero, es de dos tipos: a) correctiva, cu
yo objeto es mejorar los conocimientos tanto teóricos co
mo prácticos para el desempeño del puesto que ocupa el -
trabajador en forma permanente; y b) preventiva, que tie
ne el objeto de preparar al trabajador con el fin de que
pueda ocupar puestos superiores (ascensos) en forma tem-
poral o definitiva. (31)

Con este procedimiento se garantiza que en la indus-
tria petrolera el trabajador adquiera la capacidad nece-
saria para estar en aptitud de aspirar al ascenso, y --
ello aunado a la reglamentación que existe en cuanto a -
la antigüedad del trabajador, nos lleva a concluir que -
en el contrato colectivo de trabajo, se encuentra perfec-
tamente garantizado el derecho de ascensos del trabajador
petrolero.

4. DEL REGLAMENTO DE ESCALAFONES

Dentro de este tema, trataremos de analizar los sistemas instituidos en el reglamento de escalafones que, como anexo número dos, es parte integrante del contrato colectivo de trabajo que rige las relaciones obrero-patronales en Petróleos Mexicanos, mediante el cual se regulan los derechos por preferencia de antigüedad y ascenso del trabajador sindicalizado en la industria petrolera.

"La aplicación e interpretación del reglamento de escalafones, está a cargo de una Comisión Mixta Nacional de Escalafones, cuyas funciones y facultades, son las de ajustar los escalafones ya existentes y formular en su caso, los que estén pendientes de elaborarse, para lo cual vigilará constantemente la correcta integración, formulación, publicación y corrección de los escalafones en cada centro de trabajo." (32)

Con la creación de la Comisión Mixta Nacional de Escalafones, se conforman diversas situaciones que trataremos de analizar. En primer lugar, no se deja al arbitrio

del patrón la determinación de los derechos derivados de la antigüedad del trabajador, sino que se da intervención al sindicato como representante del interés profesional de sus agremiados, para garantizar la correcta inclusión escalafonaria del trabajador y sancionar junto con el patrón, su derecho al ascenso. Pero además, dado que tanto el contrato colectivo como el reglamento de escalafones obligan al sindicato y patrón a respetar los derechos de escalafón, surge una dualidad de responsabilidades, entre patrón y sindicato, éste último ya no como protector de los derechos del trabajador, sino como solidario responsable de una posible violación de los derechos derivados de la antigüedad del trabajador.

Para la integración y formulación de los escalafones, el reglamento que se comenta, reconoce diversas antigüedades que genera y computa el trabajador, que son: antigüedad de categoría, antigüedad de departamento, antigüedad de planta, antigüedad de empresa y antigüedad sindical. (33)

Como ya dijimos, en base a estas antigüedades especí-

ficas que genera el trabajador de planta sindicalizado, - es como se integran los escalafones correspondientes a cada centro de trabajo, departamento, especialidad, oficio o profesión, que sirven de base para los ascensos.

Es importante señalar, que en la industria petrolera, los derechos escalafonarios que adquiere el trabajador, - solamente son válidos y puede hacerlos valer dentro del escalafón en el que se encuentra agrupado, de tal suerte, que no puede alegar derechos por preferencia para ascender a categorías de otro escalafón, departamento o centro de trabajo, salvo en aquellos casos en que no exista candidato idóneo para cubrirlo, en cuyo caso el propio reglamento de escalafones determina el sistema a seguir, mismo que analizaremos más adelante.

El patrón conforme a la cláusula 17 del contrato colectivo, tiene la obligación de publicar los escalafones de cada departamento, cada tres meses, con el objeto de que el trabajador conozca el lugar escalafonario que ocupa - de acuerdo con la antigüedad que ha generado. En el caso de que exista un error o inconformidad por parte del --

trabajador en cuanto a la estimación de sus derechos escalafonarios, tendrán un término de 45 días para que, a través del sindicato, lo hagan valer ante el patrón y de ser procedente se corrija la anomalía.

Existe un dato curioso que no queremos que pase desapercibido. El objeto de la formulación e integración de los escalafones, es con el fin de determinar los derechos que le corresponden al trabajador por su antigüedad, -- siendo uno de los principales su derecho al ascenso. Si el trabajador de acuerdo al lugar escalafonario que ocupa por su antigüedad es el titular del derecho para ascender, y además posee la capacidad para desempeñar el puesto pretendido, su ascenso debería ser automático, otorgándole el patrón la categoría correspondiente.

Sin embargo, no ocurre así en la industria petrolera, pues el patrón exige y el trabajador requiere, de la posición sindical correspondiente, sin la cual no se realiza el movimiento escalafonario. Esto se basa en la -- cláusula de admisión pactada en el contrato colectivo, posición que en nuestra opinión es equivocada, pues la-

cláusula de admisión debe operar únicamente cuando se --
trate del primer ingreso de un trabajador a Petróleos Me-
xicanos con el carácter de planta o definitivo, o bien -
cuando se trate de contrataciones transitorias o eventua-
les, pero de ninguna manera cuando el trabajador es de -
planta y existe un escalafón, cuya función es precisamen-
te garantizar los derechos derivados de la antigüedad --
del trabajador.

En cuanto al funcionamiento de los escalafones, se ba-
sa en el mismo principio que establece el artículo 159 -
de la Ley Federal del Trabajo, es decir, que las vacan--
tes o puestos de nueva creación se cubrirán corriendo el
escalafón en forma ascendente desde la categoría inmedia-
ta inferior con los trabajadores más antiguos de cada ca-
tegoría, que tengan la capacidad para desempeñarlo, lo -
que se adquiere con los cursos de capacitación imparti--
dos por Petróleos Mexicanos.

"Para los casos en que en un departamento se suscite-
una vacante y en el escalafón respectivo no haya trabaja-
dor para cubrirla, el sindicato proporcionará al trabaja

dor de la categoría inmediata inferior del departamento o departamentos similares de la dependencia administrativa respectiva que tenga mayores derechos escalafonarios."

(34)

Con esta disposición del artículo 27 del reglamento de escalafones, se previene la circunstancia de que en un escalafón no exista candidato para cubrir un ascenso, ya que en esa virtud, se procederá a llamar al trabajador de la categoría inmediata inferior del departamento o departamentos similares que tenga mayores derechos escalafonarios, cubriendo con ello la expectativa que señala el penúltimo párrafo del artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo.

En fin, consideramos que el reglamento de escalafones que se aplica en Petróleos Mexicanos, y que regula los ascensos, es muy completo y en forma clara y sencilla -- previene todas las eventualidades que pudieran presentarse en cuanto a movimientos escalafonarios, que garantiza el derecho al ascenso del trabajador y se traduce en magníficas relaciones entre sindicato y patrón, pues no --

existen por este concepto, grandes controversias, salvo las que ya hemos consignado anteriormente, y que obedecen a problemas de interpretación de las disposiciones contenidas en el reglamento de escalafones, pero que en realidad podemos considerar como mínimas, si se toma en cuenta la magnitud de una empresa como Petróleos Mexicanos, base de la economía de nuestro País.

C A P I T U L O I I I

DE LOS DERECHOS DE PREFERENCIA

1. EL ARTICULO 154 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Con el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, se inicia el capítulo correspondiente a los Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso. El artículo 154 regula - los derechos de preferencia que asisten a los trabajadores transitorios o eventuales y temporales, para ingresar en forma definitiva a una empresa.

El antecedente del artículo 154, lo constituye el artículo 111 fracción I de la Ley Federal del Trabajo de - 1931, que estuvo vigente hasta el 30 de abril de 1970, - en que fue derogada por la Ley vigente donde nace el capítulo de los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, que como ya señalamos, se inicia precisamente con el artículo 154.

El artículo 154, nace con base en los mismos principios establecidos en la fracción I del artículo 111 de la ley de 1931, salvo pequeñas modificaciones. El nuevo artículo 154, en su relación original, aún cuando conserva como elemento de preferencia que el trabajador sea

sindicalizado, limita esta condición a trabajadores que pertenezcan al sindicato que tenga relación contractual con el patrón, y no como lo señalaba el antiguo artículo 111, que pertenecieran a cualquier organización sindical, y ello tiene como base fundamental, que por regla general todos los contratos colectivos tienen pactada la - cláusula de admisión, que obliga al patrón a contratar - solamente a los trabajadores que le proporcione el sindicato titular del contrato colectivo, por lo que el precepto de la ley anterior, por este simple hecho, carecía de aplicación. También se introduce en el artículo 154, un nuevo elemento de preferencia que en la ley anterior no existía, con un enfoque eminentemente social, ya que busca preservar la subsistencia de la familia del trabajador, que no tenga otra fuente de ingreso.

Queremos hacer una pequeña reflexión sobre el contenido, alcances y efectos que implica el artículo 154 de la ley. Es evidente que el legislador, lo mismo que en la ley de 1931, mantiene la postura del Estado de impulsar el movimiento obrero organizado, pensando que con ello - el trabajador obtenga mayores beneficios a través de las

contrataciones colectivas. Sin embargo, ello trae aparejado en cierta medida, la obligación del trabajador de pertenecer a un sindicato para adquirir el elemento de preferencia que señala la ley, y además porque es la única forma de lograr la estabilidad en el trabajo por virtud de la cláusula de admisión, que obliga al patrón a contratar sólo al personal que le proponga el sindicato titular del contrato colectivo. Creemos que esta postura contraviene de alguna forma lo dispuesto por el artículo 358 de la misma ley, que señala que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

En consecuencia, aunque consideramos que en el artículo 154 existen dos corrientes contradictorias en cuanto a los derechos del trabajador, nos inclinamos a calificar de mayor importancia el hecho de que el trabajador se sindicalice, pues es indudable que los beneficios que por la unidad logra al constituir sindicatos, son infinitamente mayores que los que conseguiría en forma individual, y es precisamente lo que creemos tomó en cuenta el legislador al redactar el texto del artículo 154.

Ahora bien, el mismo artículo 154, señala como primeros elementos de preferencia, el ser mexicano y a quienes hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo. - Esta disposición fue para proteger a los millones de trabajadores que no pertenecen a algún sindicato, sino que prestan sus servicios libremente y en forma individual, - sin contar con el apoyo de un organismo obrero. En esa - eventualidad, los derechos que se derivan de su antigüedad están garantizados frente al patrón, que tendrá que preferirlos al generarse una vacante o crearse un puesto nuevo en la empresa.

El artículo 154, fue reformado y adicionado por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación con - fecha 2 de julio de 1976, mediante el cual se le insertó un segundo párrafo, que señala: "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." (35)

Esta reforma deja inoperante los derechos de preferen

(35) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.- Reforma Procesal de 1980.- Comentarios, Jurisprudencia Vigente y Bibliografía.- 49a. edición.- Editorial Porrúa S.A.- México 1982.- Pág. 102.

cia que regula el primer párrafo del artículo 154, y se refiere a los casos donde exista contrato colectivo en - que se haya pactado la cláusula de admisión con el sindicato titular del mismo.

En estos casos, el trabajador tendrá la obligación de cumplir con los requisitos que consignent el contrato colectivo y el estatuto sindical para ingresar en forma definitiva en una empresa o establecimiento. Sin lugar a dudas con esta disposición, los sindicatos adquieren un control absoluto en cuanto al ingreso definitivo de los trabajadores, garantizando el respeto a la cláusula de admisión pues el adquirir estabilidad en el trabajo, no depende ya de un determinado número de días laborados como transitorio, sino que introduce nuevos y variados elementos de preferencia, que cada contrato colectivo o estatuto sindical establezcan.

El espíritu del artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, al igual que la fracción I del artículo III de la ley de 1931, es la de otorgar protección a los trabajadores mexicanos y reconocer los derechos deriva-

dos de la antigüedad en el trabajo, para que sean preferidos sobre los de menor antigüedad. Esta obligación, la tiene el patrón cuando no existe contrato colectivo con cláusula de admisión, pero cuando por virtud de la existencia de un contrato colectivo que tenga pactado cláusula de admisión, el patrón pierde la libertad para designar a su personal y transferido al sindicato correspondiente, la obligación de proteger a los trabajadores mexicanos y a los de mayor antigüedad recae en el propio sindicato, por tener el derecho de proponer a las personas que, cumpliendo los requisitos contractuales correspondientes, tendrá que contratar el patrón.

Este criterio ha sido sustentado y sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en jurisprudencia vigente, que ha traído como consecuencia el imponer condenas a los sindicatos que no respeten los derechos de preferencia por antigüedad de los trabajadores, obligándolos a proponer al titular del derecho al que además, deben cubrirle salarios vencidos como pago de daños y perjuicios.

Esta situación, no será analizada en este tema, ya - que será materia de capítulos posteriores, en donde trataremos de explicar las consecuencias anotadas con anterioridad. Baste saber que el artículo 154, tiene como finalidad el proteger a los trabajadores mexicanos garantizando el cumplimiento de los derechos que les corresponden por su antigüedad.

2. EL ARTICULO 155 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El artículo 155 que desarrollaremos en este tema, fué creado a partir de la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1970, dentro del capítulo correspondiente a los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.

"El artículo 155, señala la obligación de los trabajadores que se encuentren en los casos previstos por el artículo 154, y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, de presentar una solicitud a la empresa o establecimiento, indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos, si prestaron servicios con anteriori--

dad y por qué tiempo, naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato al que pertenezcan, a 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." (36)

De la anterior transcripción del artículo 155, se desprende que existen dos posibilidades para que los aspirantes puedan ser llamados y ocupar la vacante: que la solicitud en que consten los datos aludidos, se presente en cualquier tiempo antes de que ocurra la vacante; o bien en el momento mismo en que se genere la vacante, presentarse personalmente a solicitarla, señalando el fundamento de su pretensión.

Esta obligación de la solicitud, como el propio precepto legal lo indica, tiene que realizarla el trabajador ante el patrón. Sin embargo, si en la empresa o establecimiento existe firmado un contrato colectivo con un sindicato, en el que se hubiere pactado la cláusula de -

admisión, por la que se restrinja la libertad del patrón de contratar personal, y tuviera la obligación de aceptar sólo al que le propusiera el sindicato titular del contrato, la obligación del trabajador prevista en el artículo 155, debe trasladarse al sindicato a fin de que éste pueda realizar la proposición correspondiente.

El objeto de este precepto legal, es que al ocurrir la vacante o crearse el puesto nuevo que deba cubrir el patrón, conozca el interés del trabajador de ocupar el puesto con el carácter de planta y cuente con los elementos necesarios para la localización del aspirante.

En los casos en que el trabajador deba formular la solicitud ante un organismo sindical, el objeto es señalar las condiciones en las que se encuentra el candidato, especialmente su récord de servicios prestados como transitorio, para que al realizar la proposición que tenga por objeto cubrir el puesto, se haga en favor del trabajador con mayor antigüedad.

En un principio, el ordenamiento que se comenta no tu

vo ningún efecto jurídico, en cuanto a su incumplimiento, pues no fué considerado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ni por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, quien estableció que su incumplimiento no invalidaba la acción ejercitada por el trabajador, sino que solamente limitaba el período de tiempo que debería abarcar el pago de daños y perjuicios, reduciéndolo a la fecha en que el patrón, o en su caso el sindicato, se enteraban de la pretensión del trabajador.

Seguramente por la presión ejercida por el sector patronal, y desde luego por los sindicatos fuertes como el petrolero, se logró la aplicación y observancia del artículo 155, para lo cual la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cambió la jurisprudencia existente por una nueva, en la que sostuvo que el cumplimiento de la solicitud por parte del trabajador, era un requisito de procedibilidad de la acción contenida en el artículo 157 de la Ley Federal del Trabajo. Esta jurisprudencia se creó en el año de 1977, y se constituyó con resoluciones en juicios de amparo promovidos por el Sindicato petrolero, que era uno de los más perjudicados por la inobservancia

de este precepto.

Aún cuando el artículo 155 de la ley, impone esta obligación, por disposición expresa, únicamente a los trabajadores que se encuentren en el caso previsto por el artículo 154, la Suprema Corte de Justicia ha hecho extensiva por analogía la obligación, a los trabajadores que contempla el artículo 156 de la misma ley, de tal manera que deberán presentar su solicitud antes de que la vacante ocurra o cuando suceda la misma, ya sea ante el patrón o en su caso ante el sindicato titular del contrato colectivo y de la cláusula de admisión.

Esta disposición adquiere tal importancia en la actualidad en los juicios de preferencia de derechos, que su cumplimiento y observancia se ha hecho más rigorista, a tal grado que la Suprema Corte de Justicia ha señalado la extemporaneidad de la solicitud, cuando ha transcurrido más de un año entre la fecha en que fué formulada, y la fecha en que se generó la vacante, no obstante que el artículo 155 señala que la solicitud deberá hacerse antes que se suceda la vacante, y desde luego no señala -

términos que impliquen la caducidad de la petición.

Sin embargo, consideramos que estos argumentos de nuestro más alto Tribunal, son válidos, pues es facultad del mismo interpretar la intención de un precepto legal, y ya en el caso concreto del artículo 155, debe señalarse la vacante que va a generarse, con su categoría, departamento y centro de trabajo en el que se encuentra, y no como sucede muchas veces ya en la práctica, en que el trabajador formula solicitudes escuetas y ambiguas sin determinar a que vacante se refiere, dejando al patrón, y en los casos de existencia de contrato colectivo con cláusula de admisión, al sindicato, en cierta manera en estado de indefensión, pues no les da los elementos necesarios para otorgarle el ingreso definitivo.

En cuanto a la industria petrolera, consideramos que la solicitud a que se refiere el artículo 155 de la ley, es indispensable, y debe ser considerado como un requisito de procedibilidad de la acción de preferencia de derechos, ello en virtud de la magnitud de Petróleos Mexicanos y el enorme número de trabajadores transitorios que

le prestan servicios y que aspiran a un ingreso definitivo, además porque por la existencia del contrato colectivo que tiene pactada con la cláusula de admisión, es el sindicato quien tiene la facultad de proponer al personal que deberá contratar el patrón. Ello se hace más de terminante, en virtud de que el sindicato petrolero, en cuanto a su estructura interna, se divide en secciones, delegaciones y subdelegaciones, que son autónomas y con personalidad jurídica propia y administran directamente el contrato colectivo y la cláusula de admisión, en consecuencia es de suma importancia que el pretensor a un puesto definitivo, le formule la solicitud correspondiente, en la que le señale la vacante que pretende, el departamento en el que se encuentra, y el centro de trabajo donde está ubicada, debiendo dirigirla a la sección, delegación o subdelegación que deba realizar la proposición sindical correspondiente, en atención a que cada una de ellas tiene en el estatuto una jurisdicción determinada, de acuerdo a los distintos centros de trabajo de que se compone Petróleos Mexicanos en toda la República Mexicana, ya que de otra manera no sería posible saber el interés del trabajador, y sobre todo conocer su récord

de antigüedad para preferirlo frente a otros trabajadores, pues el sindicato no cuenta con esos antecedentes - que obran en poder del patrón y del mismo trabajador, - quien al recibir copia de sus contratos transitorios, es tá en posibilidad de computar su antigüedad.

3. LA PREFERENCIA DE DERECHOS EN PETROLEOS MEXICANOS

Desde hace muchos años, una de las principales preocupaciones que han tenido Petróleos Mexicanos y el Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, se centra principalmente, en las reclamaciones formuladas en su contra por los trabajadores transitorios que prestan servicios para la empresa, que han dado origen a innumerables juicios de preferencia de derechos, derivados de la antigüedad que generan en su calidad de eventuales.

Como ya lo hemos dicho, los juicios por preferencia - en el ascenso en Petróleos Mexicanos, son pocos, aunque no por ello carecen de importancia. Generalmente, los juicios de preferencia de derechos para ascender, se pre

sentan más bien por la interpretación, aplicación y funcionamiento de los escalafones, que se basa en el reglamento del que ya hemos hablado, o bien son juicios que se generan por algún trabajador que no reunió los requisitos de aptitud para desempeñar un puesto de ascenso, no obstante la capacitación que recibió.

En el primer caso, el problema se presenta cuando en un escalafón no existe candidato para cubrir un puesto de ascenso, por lo que en términos del reglamento de escalafones, se otorga a un trabajador de otro escalafón y departamento similar. La controversia se suscita en el momento de determinar cual es el departamento y escalafón que tiene mayor similitud, con aquel en el que se encuentra la plaza vacante, de donde surgen reclamaciones de trabajadores que consideran realizar labores de mayor similitud que las efectuadas por el candidato al que se le otorgó el ascenso.

Ya dentro de un juicio, la controversia es decidida con vista en los reglamentos de labores tanto de la categoría en disputa, como de las plazas que desempeñan los

trabajadores entre quienes se discute la preferencia para ascender o bien mediante periciales, en donde un experto determina por diversos medios, al trabajador con labores de mayor similitud y por lo mismo con preferentes derechos.

En el segundo caso, no existe mayor problema, pues - tanto la empresa como el sindicato, mediante los resultados de los exámenes a que fué sometido el trabajador, demuestran que carece de aptitud y capacidad para desempeñar las labores de puesto al que pretende ascender.

El verdadero problema que hay en la industria petrolera, es el que se refiere a las preferencias de los trabajadores transitorios, que afecta directamente al Sindicato, pues hace nugatoria la cláusula de admisión en cierta forma, ya que muchos trabajadores eventuales ingresan a la industria mediante un juicio ante las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, en cuyas resoluciones - se condena al sindicato a proponer al trabajador demandante.

Esta situación se ha visto acrecentada, por la gran cantidad de trabajadores transitorios, que con ese carácter prestan servicios a Petróleos Mexicanos, y que según las últimas estadísticas que se han realizado en la empresa, superan, por mucho, el número de trabajadores de planta. El incremento se debe principalmente a la expansión constante de Petróleos Mexicanos, que requiere de gran cantidad de trabajadores para su funcionamiento y que debido a su magnitud, no es posible determinar en forma inmediata las plazas y candidatos que deben considerarse como de planta, utilizando provisionalmente a personal transitorio, que genera derechos derivados de su prestación de servicios y que al no ser preferido para ingresar en forma definitiva, origina las reclamaciones de que hemos hablado.

El problema se agudiza, porque el Sindicato tomando como base la facultad que le confiere el segundo párrafo que por adición se insertó al artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, propone para cubrir las plazas de planta a los trabajadores transitorios que reúnen los requisitos que establece su estatuto para ingresar como socio,

y que asiste a los actos sindicales, políticos y sociales que realiza el organismo sindical, o bien propone a los trabajadores designados por sus socios que se jubilan o fallecen y que adquirieron ese derecho por su antigüedad sindical y de empresa.

Sin embargo para el trabajador transitorio en general, el elemento más importante es la antigüedad, criterio - por el que también se inclina la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sin considerar que la propia ley establece elementos de preferencia que antepone a la antigüedad, como es la nacionalidad. Pero además, es el mismo - artículo 154 de la ley, el que establece el procedimiento y elementos que deberán considerarse en empresas, como Petróleos Mexicanos, en donde exista un Sindicato que - tenga celebrado contrato colectivo con cláusula de admisión, estableciendo que las vacantes deberán cubrirse en los términos del contrato colectivo y el estatuto sindical, es decir, el segundo párrafo del artículo 154, da - plena validéz legal y faculta al Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, a cubrir los puestos de planta con los trabajadores, que

de acuerdo a su estatuto, tengan preferencia para un ingreso definitivo.

Por último, estamos convencidos de que las plazas vacantes o de nueva creación que se generen en Petróleos Mexicanos, deberán ser cubiertas en los términos que establece el segundo párrafo del artículo 154, por darse las condiciones señaladas en el mismo, que hace inaplicable la regla general contenida en el primer párrafo del citado artículo 154, de tal manera que el trabajador que aspire a un ingreso definitivo en la industria petrolera, deberá cumplir con los requisitos que dispongan el contrato colectivo y el estatuto sindical, en las que se basará precisamente su derecho de preferencia.

4. EL SINDICATO REVOLUCIONARIO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA

Para dar comienzo al desarrollo de este capítulo, sobre el Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, y su intervención en los derechos por preferencia de antigüedad y ascenso, consi-

deramos pertinente hacer una pequeña semblanza histórica de sus orígenes y constitución.

"El día 15 de agosto de 1935, en la Ciudad de México, Distrito Federal, se llevó a cabo una gran reunión nacional de delegados que representaban a las organizaciones de trabajadores de la industria del Petróleo, constituidos en el Primer Gran Congreso de Organizaciones Sindicales Petroleras, formado por todos los sindicatos que en esa época existían en cada compañía trasnacional, cuya actividad era la explotación del petróleo.

En ese Congreso, nace el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, constituido por la fusión entre sí, de las organizaciones sindicales que asistieron representados al Congreso de referencia, a las que se irían sumando posteriormente diversas organizaciones pertenecientes a la misma industria. El Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, fue creado como una forma de defender el orden sindical y social de la clase proletaria, por virtud de la pérdida paulatina de derechos que se habían conseguido con mucho

sacrificio, precisamente por la falta de unidad y las in tensas luchas intergremiales, que habían minado la ideología de clase, originando distanciamiento en perjuicio de la clase trabajadora, de ahí la necesidad de crear un organismo único entre los trabajadores de la Industria - del Petróleo." (37)

Desde la constitución del Sindicato de Trabajadores Pe troleros de la República Mexicana, se inicia una nueva - era para los trabajadores petroleros, con la expropiación de la industria petrolera llevada a cabo por Lázaro Cárdenas el 18 de marzo de 1938, y la firma del primer contrato colectivo en 1942, marcan una era de constante evo lución para los trabajadores y en general para el movimiento obrero organizado. Es nuestra convicción, que el Sindicato Petrolero a través de las contrataciones colec tivas, ha conseguido para sus agremiados prestaciones - económicas y sociales de verdadera vanguardia en la lucha obrera, que han servido de base y ejemplo para muchos - sindicatos de otras ramas, y es indiscutible que sus logros dieron pauta y obligaron, en cierta forma, a que el Estado plasmara esas conquistas obreras en la Ley Fede-

(37) ACTA CONSTITUTIVA DEL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA.- México 1935.- Págs. 9, 10, 13 y 14.

ral del Trabajo.

En la XVIII Convención Nacional Ordinaria celebrada en el mes de diciembre de 1984, el sindicato agrega a su nombre la palabra "Revolucionario", porque con su contribución e intervención en la agricultura, ganadería y la constitución de las tiendas de consumo para distribución de productos a menor precio, ha iniciado una verdadera revolución del concepto tradicional de un sindicato, y con ello aporta grandes beneficios no sólo para los trabajadores de la industria, sino en general para el pueblo de México.

Es así que a partir de esa Convención, cambió su nombre por el de Sindicato Revolucionario de Trabajadores - Petroleros de la República Mexicana, que actualmente ostenta.

Sería tema de una tesis completa el hablar sobre los logros y avances que, a través de su historia, ha logrado el sindicato petrolero en las áreas económico-sociales, que no es el objeto de este trabajo, por lo tanto -

nos concretaremos a señalar los elementos de preferencia por antigüedad que señala en su estatuto general, así como las responsabilidades que adquiere por la administración de la cláusula de admisión pactada en el contrato colectivo de trabajo en vigor, en los juicios que por ese concepto se suscitan en Petróleos Mexicanos.

Para una mayor claridad en el desarrollo de este tema, repetiremos lo que ya se expuso en capítulos anteriores, en el sentido de que el Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, en su estructura interna, se divide en secciones, delegaciones y subdelegaciones, cada una de las cuales es autónoma, con patrimonio propio y personalidad jurídica, de tal manera que administran directamente el contrato colectivo y la cláusula de admisión, proponiendo al personal que requiere la empresa, y atendiendo los movimientos de personal que se susciten, en los términos del reglamento de escalafones y dentro de la jurisdicción que cada una tiene asignada.

Ahora bien, los derechos y obligaciones de los socios

del Sindicato, se encuentran establecidos en su Estatuto General o Ley interna. En cuanto a los derechos de preferencia para obtener un ingreso definitivo o eventual en Petróleos Mexicanos, los mismos se encuentran consignados específicamente en los artículos 60 fracciones XII y XIII, 64 fracción III y 65 fracciones I, II y III del estatuto.

Los artículos 60 fracción XII y 65 fracción III, establecen la preferencia de los familiares de los trabajadores de planta, socios del Sindicato, de ser propuestos - ante la empresa para laborar en forma transitoria, de acuerdo con los lineamientos establecidos en los mismos, y que consisten, el primero, en que el trabajador de planta haya acumulado una antigüedad mínima de 10 años y realice la designación correspondiente; el segundo, es en - los casos en que el trabajador de planta sea separado injustificadamente de su puesto, en cuya eventualidad, se propondrá para laborar transitoriamente mientras se tramita el juicio, al familiar designado por el trabajador.

"El artículo 64 fracción III del estatuto, contiene -

el derecho del trabajador de planta para que, al jubilarse, se corra el escalafón en el que estaba agrupado, y el último puesto vacante se otorgue en forma definitiva, a proposición sindical, al hijo, hija, hijo adoptivo, hermano o hermana que tenga registrado y designado o señale al momento de su jubilación." (38)

Las fracciones I y II del artículo 65 del estatuto, contienen los derechos de los socios del Sindicato que fallezcan, o bien se ausenten del trabajo a causa de un riesgo profesional o enfermedad ordinaria, en cuyos casos, se correrá el escalafón correspondiente y el último puesto se otorgará al hijo, hija, esposa, hijo adoptivo, hermano o hermana de acuerdo con el registro que haya realizado el trabajador ante el Sindicato.

Por último, el artículo 60 fracción XIII del estatuto, contiene el derecho que asiste al trabajador de planta, socio del sindicato, de ocupar por una sola vez, sin perjuicio de los beneficios que otorgan los artículos 64 y 65, con alguno de sus hijos o hermanos legalmente registrados, las plazas definitivas o puestos de nueva crea-

(38) ACTA CONSTITUTIVA Y ESTATUTOS GENERALES.- Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.- México 1980.- Pág. 59.

ción que se susciten en la empresa una vez corridos los escalafones.

Estos son los derechos de preferencia que señala y otorga el estatuto, a los socios del Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, cuya función eminentemente social, pretende preservar el sustento y nivel de vida de la familia del trabajador, beneficios que nos consta son otorgados íntegramente a los trabajadores, y que es de nuestro conocimiento por el tiempo que hemos laborado al servicio del organismo sindical señalado.

Desde luego, la aplicación de las normas estatutarias como elementos de preferencia, suscitan en la industria gran cantidad de juicios de preferencia de derechos, ingtauradas por trabajadores transitorios libres, que en base a su antigüedad pretenden, y muchas veces logran, un ingreso definitivo a Petróleos Mexicanos. Estos trabajadores adquieren también el carácter de socios sindicales, por su calidad de trabajadores de planta sindicalizados, y porque en las condenas que se imponen al Sindicato en

los juicios de preferencia, se le obliga a reconocer como socio al trabajador demandante, y casi automáticamente, aquel trabajador de nuevo ingreso exige al Sindicato los derechos para sus familiares que otorga el estatuto-sindical.

En los juicios de preferencia de derechos por antigüedad, la responsabilidad del Sindicato Petrolero, surge - con motivo de la aplicación de la cláusula de admisión, mediante la cual el sindicato propone al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación, y Petróleos Mexicanos se obliga a contratarlo, de tal manera - que, de existir alguna violación de los derechos que derivan de la antigüedad, la responsabilidad recae directamente en el Sindicato, y se traduce en condenas diversas, como son: reconocer como socio al trabajador, proponerlo definitivamente y pagarle daños y perjuicios, que se traducen en salarios dejados de percibir por la omisión de proponer al trabajador en el puesto en el que reclamó su preferencia de derechos.

La empresa es condenada a aceptar la proposición sin-

dical, otorgarle el puesto y reconocerle antigüedad, durante el tiempo en que no ocupó el puesto.

Esta situación creemos que poco a poco irá cambiando, por virtud de la facultad que se concede a los Sindicatos, como el Petrolero, en el segundo párrafo del artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, que constituye el caso de excepción, en empresas donde exista un sindicato que tenga celebrado contrato colectivo y donde se haya pactado la cláusula de admisión, en donde las vacantes o puestos de nueva creación se cubrirán en los términos que señale el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Esto beneficiará grandemente a los trabajadores de planta sindicalizados, socios del Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, que adquieren los derechos que hemos señalado anteriormente, como una expectativa más derivada de su antigüedad como trabajadores de planta, que de ninguna manera contravienen el sentido que se plasmó en el artículo 154 de la ley, que busca proteger y salvaguardar los derechos que genera el trabajador por su antigüedad.

C A P I T U L O I V

DE LOS TRABAJADORES PETROLEROS

1. DE LOS TRABAJADORES TRANSITORIOS O EVENTUALES.

Es necesario para el desarrollo de este capítulo, el que definamos primeramente, lo que es un trabajo transitorio o eventual, así como las diversas clasificaciones que se han dado de ellos, tanto por los tratadistas, como por nuestra legislación y el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En la ley de 1931 fué donde primero se definió en sus artículos 26 fracción III. y 28, lo que eran los trabajos accidentales o temporales que no excedan de 60 días. Para este tipo de trabajos, no se requería de un contrato escrito, sino que el patrón tenía obligación de expedir una constancia de los días laborados por el trabajador, y de la remuneración que hubiere pagado.

Esta ambigüedad de la ley, daba motivo a que los patrones aprovecharan para celebrar relaciones de trabajo por tiempo determinado, manifestando que se trataba de trabajos accidentales o temporales, todo ello en perjuicio del trabajador. "Fué hasta el año de 1936, en que la

Suprema Corte de Justicia de la Nación, dictó ejecutoria para definir el concepto de trabajo eventual por oposición al de planta, y que fué definitivo en nuestro derecho: definió el trabajo de planta, como toda función necesaria y permanente de la empresa; en consecuencia, faltando uno de estos elementos, necesidad y permanencia, - el trabajo sera eventual." (39)

"El Doctor Guillermo Cabanellas, incluye dentro de los trabajadores transitorios a los eventuales, accidentales y ocasionales, excluyendo a los trabajadores de temporada. Define al trabajador transitorio como aquél que no se encuentra vinculado en su trabajo a la actividad permanente de la empresa; trabajo transitorio es aquél que se realiza por necesidades de un aumento extraordinario de la actividad de la empresa o por razón a una tarea ocasional. Señala que trabajador eventual es la persona que realiza un trabajo cuya duración está sujeta a cualquier suceso imprevisto o contingencia; esto es, aquél trabajo que se presta sin fijeza, excepcionalmente. Lo distingue del trabajador ocasional y accidental, en que su prestación está impuesta por una exigencia momentánea.

(39) MARIO DE LA CUEVA.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo I.- Octava edición.- Editorial Porrúa S.A.- México 1964.- Págs. 760, 761 y 762.

Sigue diciendo Cabanellas, que existen también los - trabajadores suplentes o sustitutos, que son aquellos -- que prestan sus servicios dentro de las actividades propias o normales de la empresa en la ausencia o ausencias de otro u otros trabajadores efectivos." (40)

De las anteriores definiciones, y las doctrinas que - hemos señalado en párrafos anteriores, consideramos que - el trabajo transitorio se distingue del de planta, en el origen de la contratación, es decir, los motivos que, en forma extraordinaria, obligan a la empresa a un aumento de su personal, pero que desde luego no constituyen una actividad necesaria y permanente.

En consecuencia, creemos que el trabajo transitorio, - en cualquiera de sus formas, debe constituir un caso de excepción, un suceso extraordinario, pero que la regla - general debe ser el trabajador de planta, máxime que -- nuestra Constitución, expresa como garantía del trabajador, la estabilidad en su trabajo. Por lo tanto, el trabajo transitorio debe ser breve y sumamente específico - en cuanto a las labores a desarrollar, para evitar que -

(40) OB. CIT.- GUILLERMO CABANELLAS.- Págs. 457, 458, - 459 y 460.

el patrón, mediante contrataciones simuladas, atente contra el derecho del trabajador a un ingreso definitivo en la empresa.

En la industria petrolera, desgraciadamente, sucede todo lo contrario. Como ya lo hicimos ver en capítulos anteriores, es increíble que en una empresa como Petróleos Mexicanos, descentralizada del Gobierno Federal, exista mayor cantidad de trabajadores transitorios que de planta, cuyas contrataciones no reúnen los elementos de temporalidad que nuestra legislación exige para ellas, lo que implica verdaderas simulaciones en perjuicio del trabajador.

"En la cláusula 37 inciso d) del contrato colectivo de trabajo vigente en la industria petrolera, se define al trabajador transitorio como aquél que ingrese al servicio del patrón para ocupar provisionalmente un puesto permanente o para ejecutar trabajos temporales o por obra determinada." (41)

No obstante la reglamentación que existe a este res-

pecto, en la práctica no se lleva a cabo en Petróleos Mexicanos, pues existe una contratación indiscriminada de personal transitorio, sin que en sus contratos se exprese el motivo de su contratación eventual, limitándose únicamente a expresar que es para la realización de trabajos extraordinarios, sin especificar de que trabajos se trata, y la duración de los mismos. Es así que existen casos de trabajadores con 10 y hasta 15 años de laborar transitoriamente y en forma ininterrumpida, sin que exista razón alguna para ello, pues en realidad constituyen trabajos necesarios y permanentes de la industria. Es cierto, que con el simple hecho de disponer de personal que cubra vacantes originadas por vacaciones, incapacidades o faltas injustificadas, es suficiente para que en Petróleos Mexicanos existan muchos trabajadores transitorios, si a ello agregamos los verdaderos trabajos extraordinarios que muchas veces tiene que ejecutar la empresa, el número de transitorios se incrementa considerablemente, pero si a ello le sumamos la contratación incontrolada que se realiza, resulta un número monstruoso de personal transitorio.

Creemos que esto se ha originado con el fin de dar -
trabajo a la mayor cantidad de gente, y por el sistema -
anticuado y sin control que se sigue utilizando, pero --
ello desemboca en gran cantidad de juicios ya sea de pre-
ferencia de derechos, o bien de prórroga de contrato, --
que le cuestan mucho dinero al Sindicato y a la empresa.

El trabajador transitorio en Petróleos Mexicanos, go-
za de los beneficios económicos y sociales que se contie-
nen en el contrato colectivo de trabajo, salvo aquellos-
que se reservan exclusivamente a los trabajadores de --
planta, como sería el financiamiento de casa-habitación.
Por lo demás, reciben los mismos salarios establecidos -
para el trabajador de planta, de acuerdo a la categoría-
que desempeñan, tienen derecho para ellos y su familia -
de recibir el servicio médico que otorga la empresa, etc.,
es decir no existe discriminación para el trabajador --
transitorio en Petróleos Mexicanos.

Como ya lo hemos visto en anteriores capítulos, los -
trabajadores transitorios mediante contratos por tiempo-
determinado, generan antigüedad de la que se derivan di-

versas expectativas de derecho, la más importante de --
ellas, es sin lugar a dudas, la preferencia de derechos-
por antigüedad para lograr un ingreso definitivo a Petró-
leos Mexicanos, y adquirir por ese simple hecho, todos -
los beneficios que se otorgan al trabajador de planta en
el contrato colectivo y el estatuto sindical.

En Petróleos Mexicanos, existen también los trabajado-
res transitorios de confianza, contratados directamente-
por la empresa y que, de acuerdo a lo establecido en la-
cláusula 7 del contrato colectivo, no podrán exceder del
5% del total de los trabajadores que se contraten para -
obras nuevas. Estos trabajadores, están sujetos a las --
normas de trato del personal de confianza de Petróleos -
Mexicanos.

2. DE LOS TRABAJADORES DE PLANTA O DEFINITIVOS.

Es importante para el mejor desarrollo de este tema, -
el que primeramente definamos lo que debe entenderse por
trabajador de planta, analizando posteriormente cada una

de las definiciones que han dado diversos autores.

"El Doctor Nestor de Buen Lozano, divide a los trabajadores de planta o base, en: a) permanentes y b) de temporada. Trabajadores de planta o base, son aquellos que desempeñan una actividad normal de la empresa. Son permanentes si la actividad es continua, y de temporada si la actividad se realiza solo durante determinadas épocas -- del año." (42)

"Otra definición importante es la siguiente: son trabajadores de planta los contratados para trabajos que se ejecuten por administración directa y que, dada su naturaleza, se desarrollen en una forma normal, regular y -- permanente, para la operación y mantenimiento de las instalaciones y para la realización de las actividades a -- que se dedique el patrón, que son objeto del presente -- contrato." (43)

En nuestra opinión, trabajador de planta es aquél que es contratado para realizar una actividad normal, permanente y necesaria del patrón. El carácter de planta, no

(42) NESTOR DE BUEN.- Derecho del Trabajo.- Tomo Segundo. Quinta edición actualizada.- Editorial Porrúa S.A. - México 1983.- Pág. 61

(43) OB. CIT.- Contrato Colectivo de Trabajo.- Pág. 66.

depende de la denominación del contrato o de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino de la naturaleza del trabajo a desempeñar, pues puede haber casos de trabajadores que presten sus servicios dos o tres veces por semana, e inclusive solo en determinadas épocas del año (de temporada), pero que en realidad son trabajadores de planta pues el servicio que prestan, es una necesidad permanente de la empresa.

El trabajo de planta debe ser considerado como reglamentario, ya que tiene íntima relación con la garantía de la estabilidad. Tan es así, que la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 de la Constitución, - en su artículo 35 que se refiere a la duración de las relaciones de trabajo, señala que a falta de estipulación expresa que determine la duración de la relación, deberá entenderse que la misma es por tiempo indeterminado.

Al mismo tiempo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, interpretando el contenido y alcances del artículo 35 de la ley, ha establecido que no basta que se considere que la relación de trabajo es para obra o tiempo-

determinado, o que así lo pacten patrón y trabajador, si no que de acuerdo a la naturaleza del trabajo, se compruebe que en realidad se trata de esa clase de relación laboral, ya que de no existir esas características, se considerará por tiempo indeterminado.

En la industria petrolera, muchos han sido los casos en que, por los vicios que existen en las contrataciones de trabajadores para obra o tiempo determinado, el trabajador mediante un juicio en el que ejercita una acción declarativa para que se defina la naturaleza indeterminada de la relación, que junto con una acción de prórroga, da por resultado que el trabajador adquiera el carácter de planta.

Al igual que con los transitorios, en Petróleos Mexicanos existen trabajadores de planta de confianza, cuya contratación está regulada por lo que dispone la cláusula 7 del contrato colectivo, en la que se señala que su número no podrá exceder del 10% del total de los trabajadores de planta de la industria.

Aún cuando al trabajador de confianza se le hace extensivo el contrato colectivo de trabajo, la empresa los regula por lo estipulado en las normas de trato del personal de confianza, en las que se establecen los requisitos para ascender, es decir los derechos por preferencia de antigüedad y ascenso, basados principalmente en la aptitud del trabajador y el grado de confianza que, a juicio y arbitrio del patrón, le merece el candidato al ascenso. Ello en virtud de que en la industria petrolera no existen escalafones de trabajadores de confianza, lo que da lugar a que constantemente se violen los derechos que por su antigüedad les corresponden, ya que en muchas ocasiones la plaza vacante o de nueva creación, se otorga a una persona con menores derechos e inclusive, que jamás ha prestado servicios para la Institución.

En la industria petrolera, el trabajador adquiere el carácter de planta o definitivo, mediante la proposición que en su favor realiza el Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, titular del contrato colectivo y la cláusula de admisión, que surte efectos para aquellas plazas de control sindi-

cal. Desde este momento, su derecho a ascender se garantiza y regula por lo establecido en el Reglamento de Escalafones, anexo al contrato colectivo.

El trabajador de planta sindicalizado, adquiere la calidad de socio activo del Sindicato de tal manera que se hace acreedor a los derechos y obligaciones que se establecen en el Estatuto General, entre ellos, puede aspirar a ser funcionario sindical y formar parte de los comités ejecutivos locales, o del comité ejecutivo general, con la función de representar y defender los derechos de los trabajadores sindicalizados; desde luego como socio-activo, tiene derecho a registrar a sus familiares para que laboren en forma transitoria, o bien para que se les proponga como de planta en los términos y casos que señala el propio Estatuto.

Desde luego, al trabajador de planta se le aplican todas las disposiciones contenidas en el contrato colectivo de trabajo y sus anexos.

3. DE LOS BENEFICIOS QUE OTORGA EL CONTRATO
COLECTIVO EN LA INDUSTRIA PETROLERA

Como ya hemos visto en el desarrollo de los capítulos anteriores, desde que se ingresa a Petróleos Mexicanos - con la calidad de transitorio, se reciben los beneficios que otorga el contrato colectivo de trabajo, salvo las restricciones estipuladas en el mismo y que están reservadas al trabajador de planta en forma exclusiva.

El que hablaríamos y analizaríamos cada uno de los beneficios que se consagran en favor del trabajador en el -- contrato colectivo de trabajo que rige las relaciones obrero-patronales en la industria petrolera, resultaría - sumamente extenso y muy probablemente sería tema de una tesis completa, de tal manera que en el desarrollo de este capítulo solamente las enunciaremos en forma concreta, atendiendo a la situación contractual del trabajador, - llámese transitorio o de planta que tengan el carácter - de sindicalizado, pues el trabajador de confianza en Petróleos Mexicanos cuenta con prestaciones suplementarias a las consignadas en el pacto colectivo, de las que carecemos de datos concretos para desarrollarlas, pero que -

evidentemente existen, como serían las de compra-venta - de vehículos, nóminas confidenciales, etc.,.

Desde luego, uno de los beneficios más importantes que recibe el trabajador al ingresar a Petróleos Mexicanos, - es el que se refiere al salario. Los salarios que se pagan en la industria petrolera, están regulados por el tabulador de salarios que se inserta como anexo número uno en el contrato colectivo de trabajo, en donde se consignan los diversos salarios que corresponden a cada categoría que existe, y de acuerdo a la zona en donde se preste el servicio, salario que se descompone en distintas - partidas y que integra lo que se denomina salario ordinario.

Consideramos que las prestaciones económicas que por la contratación colectiva recibe el trabajador petrolero, son desde hace mucho tiempo de las más altas que existen en nuestro País.

Otro de los beneficios de gran importancia que contiene el contrato colectivo, es el que se refiere al servi-

cio médico que otorga el patrón a sus trabajadores. La cláusula 111 (ciento once), establece los servicios a -- que tienen derecho los trabajadores y sus familiares, - que abarca todas las ramas de la medicina, y proporciona los medicamentos correspondientes a cada tratamiento. Se incluye la medicina general, cirugía general, especializada, de emergencia y plástica o reconstructiva, se otorga servicio de odontología, laboratorios clínicos, hospitalización, Rayos X, medicina nuclear, etc.. Por experiencia propia, podemos manifestar que el servicio médico - que da Petróleos Mexicanos, es de gran calidad en todos sus órdenes, y resulta un beneficio de valor incalculable para el trabajador y sus familiares.

En cuanto a los accidentes o enfermedades profesionales, el contrato colectivo las regula en sus cláusulas - 142, 143, 144, 147 y 147 bis, en las que se contienen -- las cantidades económicas que recibirán el trabajador o sus familiares, según se trate, en caso de un accidente o enfermedad que traiga como consecuencia la muerte o in capacidad parcial o total permanente.

Desde luego, el número de días con el que se integra la indemnización que debe pagar el patrón en caso de muerte del trabajador o de su incapacidad parcial o total -- permanente, supera con mucho lo que establece la Ley Federal del Trabajo, pues cuando se da el primer caso, -- muerte del trabajador, Petróleos Mexicanos deberá cubrir a los familiares por concepto de indemnización, el equivalente a 1465 días de salario ordinario, y por incapacidad total permanente, la cantidad de 1570 días, de salario ordinario, ambos de acuerdo con la categoría que ocupaba el trabajador al ocurrir el accidente.

Otro beneficio que reciben los trabajadores de planta en Petróleos Mexicanos, es aquel relativo al financiamiento para la construcción de habitaciones, consignado en la cláusula 166 del contrato colectivo de trabajo, por lo que se garantiza el derecho del trabajador a poseer casa-habitación.

También debe considerarse como un gran beneficio, la capacitación que recibe el trabajador petrolero, que le permite ocupar puestos que requieren de mayor especiali-

zación y que reportan mejores salarios para el trabajador, y que le permiten una superación intelectual para su desarrollo personal.

Los beneficios que adquiere el trabajador petrolero por la existencia del contrato colectivo, en cuanto a días de descanso, vacaciones y aguinaldo, superan ampliamente a los que establece la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a número de días que por cada concepto le corresponde al trabajador.

En cuanto a los derechos de ascenso de los trabajadores petroleros, como ya vimos en capítulos anteriores, se regula por las disposiciones contenidas en el Reglamento de Escalafones que como anexo número dos es parte integrante del contrato colectivo de trabajo, por medio del cual se reglamenta todo lo relacionado con los escalafones existentes en Petróleos Mexicanos, y se garantiza el derecho a ascender del trabajador petrolero.

Aunque en el contrato colectivo no se reglamentan los derechos derivados de la antigüedad de los trabajadores-

transitorios, por la reforma y adición del artículo 154 de la ley, esos derechos se regulan por lo dispuesto en el Estatuto General del Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, que ya desarrollamos en capítulos anteriores.

Por todo lo anterior, consideramos que los beneficios económicos y sociales que tiene el trabajador petrolero por virtud de la existencia del contrato colectivo, lo colocan en una situación de privilegio, pues muy pocos trabajadores pueden disfrutar de una situación laboral tan avanzada como el petrolero, cuya contratación colectiva ha sido pionera en muchos campos y ha sido base de las legislaciones laborales que existen en nuestro País.

4.

JURISPRUDENCIA

En este último capítulo, nos tocará hacer un breve estudio sobre la jurisprudencia que existe en relación a las acciones de preferencia, antigüedad y ascenso en la industria petrolera.

Antes de entrar al desarrollo en sí del presente tema, consideramos importante determinar, primeramente, lo que constituye en nuestro País la jurisprudencia judicial. - "En el caso de México, la jurisprudencia judicial es la interpretación de la ley, firme, reiterada y de observancia obligatoria, que emana de las ejecutorias pronunciadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, funcionando en pleno o por salas, y por los Tribunales Colegiados de Circuito." (44)

Para que exista jurisprudencia, debe haber reiteración, es decir, debe ratificarse el criterio de interpretación en cinco ejecutorias seguidas, no interrumpida -- por otra en contrario. Como ya vimos, los únicos Tribunales facultados para sentar jurisprudencia obligatoria, - son exclusivamente la Suprema Corte de Justicia (pleno y salas) y los Tribunales Colegiados de Circuito, cuya jurisprudencia es obligatoria para todos los tribunales de la República sujetos a su jerarquía. (45)

Existen también otros tribunales con facultad legal - para sentar jurisprudencia, como son: el Tribunal Fiscal

(44) CARMEN GARCIA MENDIETA.- Diccionario Jurídico Mexicano.- Instituto de Investigaciones Jurídicas.- Tomo - V.- Universidad Nacional Autónoma de México.- México 1984.- Pág. 264.

(45) IBIDEM.

de la Federación, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo y el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, cuya jurisprudencia ha sido considerada como de obligatoriedad restringida por exclusividad.

Para el tema que estamos desarrollando, la jurisprudencia que nos interesa es la que se ha sentado en los juicios por preferencia de antigüedad y ascenso, formada por las ejecutorias dictadas por la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, competente para conocer de los conflictos suscitados en materia federal, - es decir, resueltos por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en la que se tramitan los juicios en materia petrolera, por virtud de lo dispuesto en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Desde que estuvo en vigor la Ley Federal del Trabajo de 1931, que como ya vimos regulaba los derechos de preferencia en su artículo 111 (ciento once), surgieron los primeros conflictos por la aplicación de los derechos de rivados de la antigüedad del trabajador, principalmente de aquéllos que prestaban servicios en forma transitoria.

Como ya lo vimos anteriormente, el Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, se constituyó desde el 15 de agosto de 1935, fecha en que formuló su estatuto general o ley interna, y fue desde el año de 1942, cuando firmó el primer contrato colectivo - con Petróleos Mexicanos, en el cual se pactó la cláusula de admisión.

Estos dos acontecimientos, han marcado el inicio de un conflicto vigente aún en nuestros días, a saber: el - sindicato sosteniendo la validez y aplicación de los derechos de preferencia contenidos en su estatuto, imponiéndolos por virtud de la cláusula de admisión, y el argumento del transitorio en el sentido de que los derechos de preferencia deben fundarse únicamente en la antigüedad.

El artículo 111 de la ley de 1931, señalaba como únicos elementos de preferencia, la nacionalidad mexicana, - el haber prestado servicios satisfactorios con anterioridad y el ser sindicalizado respecto de que no tenía tal calidad. El estatuto sindical, se fundaba en el derecho-

que por su antigüedad adquiría el trabajador al jubilarse o fallecer, de que el último puesto vacante lo ocupara su familiar designado.

La Suprema Corte de Justicia, sentó la jurisprudencia que a continuación se transcribe:

"PÉTROLEROS, PREFERENCIA INOPERANTE A LOS FAMILIARES DE LOS. EN CASO DE JUBILACION, FRENTE A TRABAJADORES CON SERVICIOS MAS ANTIGUOS.- En el caso de que un familiar - de un trabajador jubilado reclame, de conformidad con el artículo 64 del Estatuto del Sindicato de Trabajadores - Petroleros de la República Mexicana, el último puesto -- que quede vacante con motivo de la jubilación de su pariente, debe afirmarse que tal disposición no puede aplicarse válidamente en perjuicio de los trabajadores que - han prestado servicios con anterioridad al patrón, pues - el derecho que otorga a tales trabajadores la fracción I del artículo 111 de la Ley del Trabajo de 1931, para ser preferidos por el patrón respecto de quienes no le han - prestado servicios, no puede desconocerse por ningún pacto o disposición estatutaria, dado que, de acuerdo con -

lo dispuesto por la fracción XXVII del artículo 123 constitucional y las normas que la reglamentan, contenidas en los artículos 15 y 22 fracción IV de la Ley Federal de 1931, los pactos que tiendan a anular los derechos -- que la ley otorga a los trabajadores, no pueden tener efecto legal alguno." (46)

Consideramos que la anterior jurisprudencia sentada en juicios de preferencia de derechos suscitados en la industria petrolera, es equivocada, pues contiene una interpretación contraria a las bases y principios en que se funda el derecho de preferencia contenido en el estatuto sindical. De ninguna manera es correcto que la disposición estatutaria a que se refiere la jurisprudencia, trate de anular los derechos que la ley otorga, pues en realidad se fundan en el mismo principio, la antigüedad, solamente que el estatuto las reglamenta con un sistema de jerarquización, dándole preferencia a los derechos de rivados de la antigüedad del trabajador de planta, que de acuerdo al estatuto tienen preponderancia sobre los derechos de un transitorio, a los que, inclusive, la Suprema Corte de Justicia ha sostenido que no generan anti

(46) JURISPRUDENCIA LABORAL 1917-1981.- Talleres Gráficos de la Nación.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- México 1982.- Págs. 102 y 103.

guedad, luego entonces, los preceptos estatutarios que -
contienen los derechos de preferencia no anulan los dere-
chos que consagra la ley, sino que, se funda en la anti-
guedad del trabajador de planta.

Este derecho de preferencia, no introduce novedad al-
guna, simplemente es una expectativa de derecho más, de-
rivada de la antigüedad del trabajador, como podría ser-
el derecho a la jubilación, el derecho a un mayor número
de días de vacaciones, el derecho a la prima de antigüe-
dad, etc., que aún cuando por virtud de un contrato co-
lectivo existen y rebasan las prestaciones que consagra-
la ley, no las anulan, simplemente las superan.

Esta situación, prevaleció también en la Ley Federal-
del Trabajo que entró en vigor el 1º de mayo de 1970, --
con la única novedad de lo establecido en el artículo -
155, referente a la solicitud que tenía que formular el
pretensor a un ingreso definitivo. En un principio, no -
causó ningún efecto trascendente esta disposición, pues-
la Suprema Corte de Justicia solamente le dio valor par-
cial en cuanto al período que abarcarían los daños y per

juicios causados al trabajador a quien se violó el derecho de preferencia.

Por gestiones que realizó el Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, -- principal afectado por esa tesis jurisprudencial, la Suprema Corte de Justicia sentó nueva jurisprudencia con una interpretación, a nuestro juicio correcta, de la disposición contenida en el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo, en los términos siguientes:

"PREFERENCIA, DERECHOS 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 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 crearse el puesto, comprobando la causa en que funde su solicitud. En otra palabra, 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.⁹ 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 la

bores, y sin el cumplimiento de los requisitos del artículo 155 el patrón no puede conocer a quiénes de los trabajadores que están comprendidos dentro de la hipótesis del artículo 154 está en condiciones de prestar los servicios en forma inmediata, así como tampoco puede saber cual de dichos trabajadores tiene interés en la ocupación de los puestos. Por otra parte, también debe 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 imposibilidad jurídica y material para llamarlos. Los anteriores razonamientos llevan a la conclusión de que, si en el juicio correspondiente el patrón se excepciona aduciendo que el actor carece de acción por no haber cumplido los requisitos a que se refiere el artículo 155 en comento, 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 Traba

jo. Es cierto que el legislador distinguió, con toda claridad, 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 trabajadores comprendidos en el numeral 156. Respecto de estos últimos trabajadores es así mismo aplicable el criterio mencionado anteriormente en esta ejecutoria, en el sentido de que, para ejercitar 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 estos no podrán reclamar la posergación 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 colec-

tivo, o de que, existiendo éste 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 di-
cha cláusula de admisión, de manera que las vacantes en-
los puestos de planta ya existentes o en los de nueva --
creación no pueden ser cubiertos libremente por desigua-
ción del patrón, sino que éste se encuentra obligado a -
admitir solamente a los trabajadores propuestos por el -
sindicato u organismo sindical titular del contrato colec-
tivo, resulta igualmente aplicable el criterio que se --
sostiene, en el sentido de que los trabajadores aspiran-
tes a ocupar dichos puestos deben cumplir los requisitos
que ya se han examinado y que se encuentran consignados-
en el artículo 155. 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 proposi--
ciones de trabajadores para ocupar las vacantes que ocu-
rran en los puestos de planta o los puestos nuevos que -
se creen con esta misma característica." (47)

(47) OB. CIT.- JURISPRUDENCIA LABORAL.- Págs. 107, 108, -
109 y 110 , 111.

Consideramos que era indispensable una correcta interpretación del artículo 155 de la ley, sobre todo en lo que se refiere a la industria petrolera, porque el sindicato petrolero, titular del contrato colectivo y de la cláusula de admisión, requiere forzosamente del cumplimiento, por parte del trabajador, de este requisito para tener la posibilidad de proponer al trabajador con mayores derechos, pues como sindicato no tiene a su alcance los récords de servicios prestados por los transitorios, y de otra forma se le dejaba en estado de indefensión.

Con la reforma por adición que se hizo al artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de julio de 1976, se cubre una laguna que existía en la ley, pues se señalan los elementos de preferencia que deben considerarse en empresas donde existe un sindicato, titular de un contrato colectivo en el que se pactó la cláusula de admisión, en cuyo caso las vacantes que se susciten en los puestos de planta y las plazas de nueva creación, deberán cubrirse en los términos que señale el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Esta reforma, ha suscitado grandes polémicas, sobre todo en los tribunales de alzada como la Suprema Corte de Justicia y los Tribunales Colegiados de Circuito, aún ahora cuando han pasado nueve años de su promulgación. Es nuestra convicción, que el argumento que se aduce de que el derecho de antigüedad es inalienable y que no puede afectarse por una disposición estatutaria o contractual, es inoperante, pues ya hemos visto que la antigüedad es un hecho, no un derecho, que genera diversas expectativas de derecho reglamentadas en la ley, en el contrato colectivo y/o en el estatuto sindical. Ello en virtud de que no pueden considerarse un contrato colectivo y un estatuto sindical, como simples "reglas particulares", cuando en realidad son fuentes formales de derecho que, al superar a la ley, la dejan inoperante.

Fue hasta el 8 de septiembre de 1982, cuando la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sostuvo que, de acuerdo con lo previsto por el segundo párrafo del artículo 154 de la ley, cuando existe contrato colectivo de trabajo en el que se haya establecido la obligación del patrón de cubrir las vacantes con los trabajadores que proponga el Sindicato respectivo, por ser-

quien tiene el derecho para proponer, y este lo hace con las personas que cumplan los requisitos estatutarios, -- queda sin efecto la obligación legal sobre la preferencia ocupacional; es decir, donde hay proposición sindical hecha en virtud de la aplicación de los estatutos de la organización, en los que se estipula en favor de los trabajadores que se jubilan, el otorgamiento del último puesto para su hijo, hija, hijo adoptivo, hermano o hermana de éste al correrse el escalafón con motivo de su jubilación, constituye una excepción a la preferencia ocupacional establecida en el primer párrafo del artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, misma que tiene su apoyo y validez en el segundo párrafo del dispositivo en comento, cuyo texto fue aprobado después, por lo que ambas -- disposiciones atienden a la preferencia ocupacional, una cuando no hay contrato colectivo y la otra, dentro de este supuesto, al que tiene que atenderse si hay cláusula de admisión, que aceptada por el patrón le impida contratar trabajadores directamente, y al sindicato proponer personas que no reúnan los requisitos de su estatuto, -- que al ser aprobado por la Autoridad del Trabajo competente, se convierte en la ley del organismo sindical.

Esta tesis nos parece válida, porque las leyes que se programan deben ser aplicadas en todas y cada una de sus partes, y además, porque los estatutos de un sindicato como el petrolero, invariablemente son sancionados, en materia federal, por la Secretaría del Trabajo y Previ--sión Social, pues de lo contrario no se concede el registro que les da vida jurídica.

Pero además, como efectivamente se concluye de la interpretación del artículo 154 de la ley, la preferencia ocupacional se divide en dos partes, a saber: una que opera en los casos de empresas donde no exista contrato colectivo en el que se haya pactado la cláusula de admisión, (primer párrafo); y otra que funciona en empresas donde se den esos supuestos, que impide al patrón contratar trabajadores directamente, y al sindicato proponer personas que no reúnan los requisitos de su estatuto, personas (segundo párrafo), de tal manera que la pretensión del Sindicato Petrolero de cubrir los puestos vacantes o de nueva creación con los familiares previamente designados por el trabajador de planta, socio de la organización, es legalmente válida y no atenta contra los derechos de-

rivados de la antigüedad, por el contrario, se funda en el derecho derivado de la antigüedad generada por el trabajador de planta, superior al que puede tener un transitorio que haya trabajado un cierto número de días a satisfacción del patrón.

CONCLUSIONES

1.- La antigüedad, como un hecho del que derivan muchas expectativas de derecho, entre ellas la preferencia ocupacional y el ascenso, no debe restringirse a esa sola circunstancia, pues sería limitativo en perjuicio del trabajador, en consecuencia, los derechos por preferencia de antigüedad que consigna el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, deben considerarse como enunciativos y por lo mismo, los derechos que adquiere un trabajador definitivo por su antigüedad plasmados en un contrato colectivo y/o un estatuto sindical, deben entenderse como una expectativa más derivada de su antigüedad, que le da derecho, entre otros, a jubilarse, a que se le pague su prima de antigüedad por retiro voluntario, y a designar a un familiar que al correrse el escalafón por su jubilación, será propuesto y contratado en el último puesto vacante como trabajador de planta.

2.- La preferencia de derechos por antigüedad, u ocupacional, es definitiva que debe resolverse de acuerdo a dos supuestos distintos, según se trate de empresas --

donde no exista contrato colectivo o existiendo este, no se haya pactado la cláusula de admisión, en cuyo caso, - debe operar el primer párrafo del artículo 154 de la -- ley; y el segundo supuesto, que se refiere a empresas - donde existe contrato colectivo en el que se pactó la - cláusula de admisión, en el que debe operar el segundo - párrafo del citado artículo 154, que podría denominarse como el caso de excepción a la regla general.

3.- En la industria petrolera, que rige sus relacio-- nes obrero-patronales en los términos de un contrato co-- lectivo de trabajo que tiene pactada la cláusula de admi-- sión, cuyo titular es el Sindicato Revolucionario de Tra-- bajadores Petroleros de la República Mexicana, la prefe-- rencia ocupacional debe operar en el supuesto que contem-- pla el segundo párrafo del artículo 154 de la Ley Fede-- ral del Trabajo, de tal manera que la preferencia de de-- rechos no podrá fundarse en un determinado número de días laborados como transitorio, sino que, conforme al precep-- to legal citado, el derecho de preferencia deberá emanar de alguna regla contractual o estatutaria que obligue al Sindicato a proponerlo definitivamente ante Petróleos Me-- xicanos.

4.- En consecuencia, son legalmente válidos los elementos de preferencia ocupacional que consagra en sus artículos 64 fracción III y 65 fracciones I y II el Estatuto General del Sindicato Revolucionario de Trabajadores-Petroleros de la República Mexicana, que regula los derechos que adquiere el trabajador de planta por su antigüedad, de designar a un familiar para que, al jubilarse, - fallecer o quedar incapacitado permanentemente para laborar, al correrse el escalafón correspondiente, el último puesto vacante se le otorgue al familiar previamente designado, con lo que además se garantiza la subsistencia de la familia del trabajador.

5.- Para dar cumplimiento a lo dispuesto por el segundo párrafo del artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, propongo la reforma por adición del artículo 391 del mismo ordenamiento legal, que señala los requisitos que debe contener un contrato colectivo, para que se haga obligatorio un capítulo que regule los derechos de la preferencia ocupacional que tendría que reunir el pretensor a un puesto definitivo, y que tanto el patrón como el -- sindicato deberán considerar para cubrir las vacantes de finitivas a los puestos de nueva creación de la misma na

turalaleza, ello para evitar que la operancia del segundo párrafo del artículo 154 de la ley, sea materia de interpretación de un Tribunal de Trabajo, sino que al ser obligatorio un capítulo de preferencias en los contratos colectivos que tengan pactada cláusula de admisión, su observancia sea materia de aplicación de un pacto colectivo, en concordancia con el segundo párrafo del artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo.

6.- Es imperativo el que Petróleos Mexicanos modernice su sistema de contrataciones de personal transitorio, pues el actual es obsoleto e ineficiente, ya que no existe control y ello ha dado motivo al crecimiento indiscriminado de personal transitorio, que en gran porcentaje no se justifica y crea graves problemas tanto a la empresa como al sindicato, en consecuencia propongo que, utilizando los sistemas más modernos que existen en la actualidad, principalmente la computación, se regularice y -- controle, en primer lugar, la creación de plazas; especificando muy concretamente el motivo, duración y labores de cada una de ellas, lo que redundará en un control absoluto de las contrataciones de personal que tenga que -

realizar la empresa y se evitarán los contratos simula--
dos que actualmente se formulan en perjuicio del trabajador
dor.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ALONSO GONZALEZ FRANCISCO.- HISTORIA Y PETROLEO.- Primera edición.- Ediciones "EL CABALLITO".- MEXICO 1972.
- 2.- BARAJAS MONTES DE OCA SANTIAGO.- INTRODUCCION AL DERECHO MEXICANO.- TOMO II.- Primera edición.- UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.- 1981.
- 3.- BRICEÑO RUIZ ALBERTO.- DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. - Primera edición.- Harla, Harper y Row Latinoamericana. - MEXICO 1985.
- 4.- CABANELLAS GUILLERMO.- DERECHO SINDICAL Y CORPORATIVO. - Unica Edición autorizada por su autor.- Editorial Bibliográfica ARGENTINA.- BUENOS AIRES 1959.
- 5.- CABANELLAS GUILLERMO.- INTRODUCCION AL DERECHO LABORAL. LIBRO DE EDICION ARGENTINA.- VOLUMEN I.- Bibliográfica - OMEBA.- BUENOS AIRES 1960.
- 6.- CABANELLAS GUILLERMO.- CONTRATO DE TRABAJO Parte General. Libro de edición ARGENTINA VOLUMEN I.- Bibliográfica OMEBA.- BUENOS AIRES 1963.
- 7.- CABANELLAS GUILLERMO.- CONTRATO DE TRABAJO Parte General. Libro de edición ARGENTINA.- VOLUMEN III.- Bibliográfica OMEBA.- BUENOS AIRES 1964.
- 8.- CABANELLAS GUILLERMO.- COMPENDIO DE DERECHO LABORAL.- Libro de edición ARGENTINA.- TOMO II.- Bibliográfica OMEBA. BUENOS AIRES.- 1968.
- 9.- CASTORENA JOSE DE JESUS.- MANUAL DE DERECHO OBRERO.- Tercera edición.- MEXICO 1969.
- 10.- CAVAZOS FLORES BALTAZAR.- 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL. Tercera Edición.- Editorial Trillas.- MEXICO 1983.
- 11.- CAVAZOS FLORES BALTAZAR.- LAS 500 PREGUNTAS MAS USUALES - SOBRE TEMAS LABORALES.- Primera edición.- Editorial Trillas S.A. de C.V.- Julio 1984.

- 12.- DE BUEN NESTOR.- DERECHO DEL TRABAJO.- TOMO II.- Editorial Porrúa S.A. MEXICO 1976.
- 13.- DE BUEN NESTOR.- LA REFORMA DEL PROCESO LABORAL.- Primera edición.- Editorial Porrúa S.A.- MEXICO 1980.
- 14.- DE BUEN NESTOR.- DERECHO DEL TRABAJO.- Tomo primero.- Quinta edición.- Editorial Porrúa S.A.- México 1984.
- 15.- DE LA CUEVA MARIO.- DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.- TOMO I. Octava edición.- Editorial Porrúa S.A.- MEXICO 1964.
- 16.- DE LA CUEVA MARIO.- EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TOMO I.- Séptima edición.- Editorial Porrúa S.A. - MEXICO 1981.
- 17.- DE LA CUEVA MARIO.- EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TOMO II.- Segunda edición.- Editorial Porrúa S.A.- MEXICO 1981.
- 18.- DE LA CUEVA MARIO.- EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TOMO I.- Novena edición .- Editorial Porrúa S.A.- MEXICO - 1984.
- 19.- GOMEZ GOLTSCHALK Y BERMUDEZ.- CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. TOMO II.- Primera edición en español.- CARDENAS Editor y - Distribuidor.- MEXICO 1979.
- 20.- GUERRERO EUQUERIO.- MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO.- Séptima edición aumentada.- Editorial Porrúa S.A.- MEXICO -- 1975.
- 21.- KASKEL WALTER.- DERECHO DEL TRABAJO.- Quinta edición.- Roque de Palma editor.- BUENOS AIRES 1961.
- 22.- RAMOS EUSEBIO.- DERECHO SINDICAL MEXICANO, LAS INSTITUCIONES QUE GENERA.- Segunda edición.- CARDENAS, Editor y distribuidor.- MEXICO D.F.- 1978.
- 23.- SILVA HERZOG JESUS.- PETROLEO MEXICANO HISTORIA DE UN PROBLEMA.- Primera edición española.- Fondo de Cultura Económica.- MEXICO 1941.

LEYES Y JURISPRUDENCIA

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.-
Septuagesima Tercera Edición.- Editorial Porrúa S.A.- MEXICO 1983.
- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.- Reforma Procesal de -
1980.- Comentarios, jurisprudencia vigente y Bibliografía,
concordancias y prontuarios.- Alberto Trueba Urbina
y Jorge Trueba Barrera.- 49a edición actualizada e integrada.-
Editorial Porrúa S.A.- MEXICO 1982.
- 3.- JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES.- 1974-1975.- ACTUALIZACION
IV LABORAL.- Sustentadas por la 4a SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA
DE LA NACION.- Editorial MAYO. 1978.
- 4.- JURISPRUDENCIA LABORAL 1917-1981.- Primera edición.- Talleres
Gráficos de la Nación.- MEXICO 1982.

OTRAS FUENTES.

- 1.- ACTA CONSTITUTIVA Y ESTATUTOS GENERALES DEL SINDICATO DE
TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA.- 1980.
- 2.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO celebrado entre el S.T.P.R.M.
y Petróleos Mexicanos.- MEXICO 1983.
- 3.- DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO.- TOMOS. I, II, III, IV, V, -
VI y VII.- Instituto de Investigaciones Jurídicas.- UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO.- MEXICO 1982.