

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**DERECHO DE PREFERENCIA A LOS HIJOS DEL TRABAJADOR
EN CASO DE MUERTE O JUBILACION DEL MISMO**

T E S I S

Que para obtener el título de :

LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a :

JOSE DE LOS ANGELES ALFREDO AGUILAR ALVAREZ

México, D. F.

1976



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES

**Natividad Alvarez Velázquez
(Finada)**

Carlos Aguilar González

A MIS HERMANOS

Carlos

Jorge

Teresa

Silvia

María Eugenia

A mis primos

A mis hijos

A mis sobrinos

A mis tíos

A mis tíos políticos

A mi esposa

A mis maestros de la
Facultad de Derecho
U.N.A.M. de la Secun
daría "Mi Patria Es
Primero" de Poza Ri-
ca Veracruz.

A mis compañeros estudiantes

Al Comité Ejecutivo Sección 30

S T P R M

Heriberto Keohe Vuncent

Oscar Torres Pancardo

Mauro Melo Barrientos

**A los trabajadores de la sección 30
por su gran impulso a este sueño -
que se realiza**

**A los obreros petroleros
de la República Mexicana**

I N D I C E

	Página
PROLOGO	1
CAPITULO I	
Concepto de Derecho	3
Concepto de Preferencia	4
CAPITULO II	
ANTECEDENTES DEL DERECHO DE PREFERENCIA	6
CAPITULO III	
LAS FUENTES DEL DERECHO DE PREFERENCIA	23
a) La equidad como fuente de derecho	25
b) La costumbre	26
c) El mayorazgo	29
d) Clases y reglas de mayorazgos	32
e) Requisitos de los mayorazgos	36
f) Supresión de los mayorazgos	38
CAPITULO IV	
PRINCIPIOS FUNDAMENTALES PARA EL DERECHO DE PREFERENCIA	39
a) El hombre como ser social	39
b) Factor económico	43
c) Planeación económica	48
d) Punto de vista jurídico	50
e) Punto de vista político	55
f) El salario según Marx	57

CAPITULO V

CONSIDERACIONES DE LOS DIVERSOS INSTRUMENTOS LEGALES	66
a) Consideraciones de la Ley Federal del Trabajo	71
b) Puesto de nueva creación	73
c) Puesto vacante	73
d) El derecho de preferencia en la Ley Federal del Trabajo de 1931	77
e) Contrato Ley	82
f) El contenido del Contrato Ley	88
g) Análisis del Contrato Colectivo del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana	89
h) Análisis de los Contratos Colectivos de Trabajo; Ferrocarriles Nacionales de México	97
i) Análisis del Contrato Colectivo de Trabajo de SUTERM: Sindicato Unico de Trabajadores- Electricistas de la República Mexicana	107

CAPITULO VI

CONSIDERACIONES PERSONALES	120
CONCLUSIONES	130
BIBLIOGRAFIA	134

PROLOGO

En todas las empresas de la República Mexicana vaga el fantasma del derecho de preferencia, situación que parte de la inquietud manifestada por el binomio trabajador-empresa, inquietud que se encamina a salvaguardar y a garantizar el desarrollo de la vida de los familiares del trabajador, - en ausencia de éste como trabajador activo y como trabajador jubilado, o por causa de muerte.

Habiendo tenido el privilegio de compartir con un -- grupo de obreros en íntima convivencia situaciones laborales, dentro del marco de un núcleo de trabajo (PEMEX), me di exacta cuenta de la inquietud que de ellos brotaba por dejar una seguridad y un patrimonio a sus respectivos familiares. Inquietud que he tomado en cuenta y que me ha servido de base para la realización y desarrollo de mi tesis.

Hasta los años sesenta de nuestra era no se hablaba del derecho de preferencia y esto es debido a que la bonanza en que se vivía permitía soslayar este problema que día a --

día se ha ido agudizando al surgir los diversos problemas -- que en la actualidad adolece la sociedad; explosión demográfica, desempleo, subempleo, y es aquí cuando surge sin más -- remedio el concepto que nos ocupa.

Es gracias a la política visionaria del actual sexenio que se plasma en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 154, el derecho de preferencia a los trabajadores que tienen más antigüedad sobre otros que carecen de este derecho.

CAPITULO I

CONCEPTO DE DERECHO

El concepto de Derecho se deriva de justicia (Ius).- Precisamente en base a esta derivación el nombre de Ius. El famoso jurisconsulto Celso lo define como "ars boni et equi".

(*)

Es siguiendo esta hermosa definición como podríamos decir que el abogado rinde culto a la justicia; separando lo justo de lo injusto; discerniendo lo ilícito de lo lícito.

El término Ius se emplea en dos sentidos distintos:

- a) En sentido objetivo; como conjunto de normas que regulan con carácter obligatorio las relaciones sociales. Si se trata de normas determinadas los textos antiguos utilizan también el término regular.

(*) El arte de lo bueno y lo equitativo, D. 50/17/183, p. 45.

b) En sentido subjetivo; como facultad que un individuo extrae del Derecho objetivo. En este caso, - se encuentra también términos como facultad o potestad.¹

CONCEPTO DE PREFERENCIA

Este término viene del latín, donde, entre otras cosas significa PREFERIR, el cual es un verbo transitivo y puede llevar tres clases de complemento: complemento directo; - complemento indirecto, y complemento circunstancial.

La gramática latina dice que el complemento directo de un verbo transitivo va de acusativo, y que cuando llevan complemento indirecto los verbos transitivos significan: --- "amenazar" "dar" "decir" "escribir" "felicitar" "saludar" y cuando llevan el dativo el nombre de la persona a quien se dirige la acción significada por dichos verbos.

Llámesese complemento directo a la persona o cosa, sobre la cual recae la acción del verbo.

El complemento indirecto es aquel que expresa la per

¹Mateos M., Agustín. Gramática Latina, 11a. ed. México: Esfinge, 1966, pp. 190-191

sona o cosa, en cuyo beneficio o daño se verificará la acción verbal.

Complemento circunstancial. Significa una circunstancia (lugar, tiempo, causa, etc.) de la acción; por ejemplo: Juan dió a Pedro (complemento directo) un libro (complemento indirecto) en la calle (complemento circunstancial). - Al hablar del derecho de preferencia se debe aplicar con todo el sentido gramatical de los verbos transitivos que significan "Dar".²

²Mateos M., Agustín, op. cit., pp. 191-193.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DEL DERECHO DE PREFERENCIA

La historia de la evolución de la humanidad nos revela cómo en todos los pueblos existió una bien definida división de los grupos: el de los fuertes o amos, y el de los débiles o esclavos.

Claros ejemplos son las gigantescas obras egipcias y romanas; la esclavitud de pueblos completos sometidos por -- otros pueblos, la existencia de pequeños grupos dominadores y de enormes grupos dominados. Como resultado de esa dominación total, el poderoso llevó a los más extremos límites -- la humillación de los débiles. En el ámbito del trabajo, el patrón o amo negó al trabajador toda clase de derechos, aún de los más insignificantes.

En el devenir histórico encontramos indudablemente, -- reacciones violentas de los grupos aislados, esclavizados en el trabajo, mas siempre fueron intentos débiles y carentes --

de organización, de propósitos definidos o de pensamientos - esencialmente organizativos.

La ignorancia del trabajador en todos los campos del conocimiento y la carencia de toda esperanza, implicaban, como es natural, la incoordinación y el aislamiento de cada -- trabajador en la relación con los demás.

¿Hasta qué grado correspondía la Roma republicana al ideal democrático y de preferencia?

Si hubo democracia y preferencia, debemos buscarla - en los comicios. "Ahora bien, en los comicios por curias -- los clientes tenían la obligación y preferencia de votar con sus patronos; esto es por lo que predominaba ahí, los PATER-FAMILIAS más importantes que habían atraído un mayor número de clientes en los comicios por centurias, y no encontramos un ambiente más democrático".³

"Los caballeros y la clase más rica reunían la mayor parte de los ciento noventa y tres centurias -finalmente, -- tampoco son democráticos en sentido estricto los comicios -- por tribus, ya que Roma, con sus numerosos proletarios, no -

³F. Margadant, Guillermo. Derecho Romano, 2a. ed. México: Es finge, 1973.

disponía más que de cuatro tribus- mientras que en el campo romano se distribuían las otras treinta y una, por tanto, -- los pocos hacendados ricos que podían viajar a Roma para --- asistir a las asambleas tenían más influencia individual que los proletarios de la ciudad.

Notemos que la grandeza de Roma no se debía nada a -- la democracia en el sentido que actualmente se da al vocablo; no niego que esta forma política pueda tener sus méritos, pero tampoco debemos alegar la historia republicana como demostración de la práctica de superioridad de la idea democrática. Sin embargo, la Constitución Republicana tenía sus controles y sus "Check and Balances" como son: el veto; la intercessio; la necesidad de colaboración entre magistrados, -- comicios y senado para la legislación; la censura; la opinión pública; el tradicionalismo arraigado; la provocatio ad populum y el principio de que muchas funciones eran anuales-colegiadas y basadas en elección popular".⁴

"En la época de las XII Tablas, lo que se puede dar-- como antecedente es la tabla número IV -Derecho de familia-- contiene la reglamentación de la patria potestad, o sea, la-

⁴F. Margadant, Guillermo, op. cit., p. 20.

preferencia que tiene el cónyuge a tener a sus hijos a su --
cuidado, y como aplicando un castigo al otro de perder ese --
derecho, época francesa en 1789, se llegó a un inicio de --
transformación del orden jurídico social y del hombre ya que
como trabajador pudo escoger residencia y profesión; puede --
afirmarse que en ese momento se abrió la más amplia brecha --
en el ilimitado poder del patrón y su mandato absoluto sobre
el obrero; poco a poco con el establecimiento de la enseñan-
za obligatoria, de la mayor capacidad intelectual del traba-
jador y, en consecuencia, la disminución del analfabetismo --
de las masas de trabajadores, surgieron enriquecimientos in-
telectuales en dichos grupos; a ese fenómeno se agregó el de
una evolución en los procedimientos productivos y se regis--
traron progresos técnicos.

Los satisfactores para los grupos de trabajadores se
fueron ampliando y llegaron a las masas de menor capacidad --
económica, elementos de vida que eran de uso exclusivo de --
los poderosos; la producción en masa, lo mismo que la mayor-
capacidad económica de los trabajadores, hizo posible el ac-
ceso de satisfactores cada vez en mayor cantidad y variedad--
a los grupos débiles.

Por otra parte, en ese proceso, se registraron acelere

radamente más y más cambios y la aplicación de los derechos humanos y de la educación obligatoria hace que los hijos de los trabajadores, en cada generación del siglo XIX, tengan - mayor validez y más aspiraciones de adquirir satisfactores - mejores.

Comienza a nacer o definirse el trabajo de hombres, - mujeres y niños.

En Inglaterra aparece una ley para proteger a los niños en el año de 1802; tiempo después aparecen otras leyes - como la de 1833, donde no tan sólo protegen al niño, sino a los trabajadores en contra de las jornadas excesivas y prolongadas y se les otorgan ciertos rangos de preferencia, aún cuando se carecía de organizaciones (sindicatos), siguiendo tradiciones arias. Ahí encontramos también la disposición - de que el padre debe matar al niño que nazca deforme. Esto es, que sólo tiene derecho a la vida aquel que se encuentre sano y fuerte y por lo tanto tiene un derecho de ser preferido ante los demás.

La tabla V -Derecho Sucesorio- con la libertad testamentaria tan sorprendente desde el punto de vista sociológico, ya que el pater familias puede preferir a alguien en es-

pecial; en las XII TABLAS se trata verdaderamente de un derecho inspirado en la protección de la sociedad y de preferir a quien más lo necesita. Los romanos mismos sienten por la tradición idéntico respeto que otro gran pueblo conquistador y organizador; el inglés continuaba venerando este monumento jurídico como *fonsomnis iuri* (fuente de todo el derecho) en pleno período clásico se publica al mismo y, todavía mil --- años después, el *Corpus Iuris* cita varias de sus disposiciones.

Para explicar esta popularidad de la legislación de las XII Tablas, aún en épocas más avanzadas, nos basta la referencia al tradicionalismo. Debemos recordar también que se trata probablemente del resultado de una apasionada lucha entre patricios y plebeyos, y lo que nace con dolor tiene para nosotros un valor distinto de lo fácilmente ganado".⁵

Así surgió hacia las XII Tablas una cierta veneración mística comparable a la que encontramos en relación con la Carta Magna de Inglaterra; el Derecho nacido de la Revolución Francesa o el resultado jurídico de la Revolución Mexicana, al proclamarse los derechos del hombre, como consecuen

⁵ Ibidem.

cia de la Revolución. Así en Alemania, en 1839, aparece una ley para proteger a los jóvenes de su trabajo en las fábricas.

La doctrina impuesta por Carlos Marx hizo que el trabajador reflexionara y se desarrollara su dignidad personal como productor y con este fin la creación de organizaciones de trabajadores tuvo cada vez mayor validez y fuerza.

El líder obrero alemán THEODOR BOR, afirmó: "Asociémonos para ser hombres". En cierta forma la asociación (sindicato) y su fuerza, dieron al trabajador un enorme poder -- que se encamina a una lucha desesperada a través de la cual se llega a lograr las conquistas laborales y es por éstas -- que se consigue el establecimiento de ciertas normas al despido del trabajador, es en estos momentos cuando surge el derecho de preferencia y aparece el criterio de la estabilidad del obrero calificado.

HOVER ha demostrado que las pérdidas en las empresas se deben a la inestabilidad de su personal, así como el cambio constante de éste, que trae como consecuencia pérdidas por la baja producción.

El progreso de tecnificación, por otra parte, ha demostrado que el número de trabajadores en las fábricas des--
ciende en relación con el equipo; de ahí se desprende que en
la revolución maquinista o industrial, al verse el obrero de
socupado, destruye la maquinaria, en reacción a que se ve --
desplazado de su trabajo y deja de ser preferido.

Puede afirmarse que en Rusia, en la actualidad, el -
empleado tiene una ya definida función en la empresa. En --
los países democráticos o capitalistas se produjo la rehabi-
litación del trabajador mediante la aplicación de la psicolog
ía laboral, en tanto que en la URSS, se produjo mediante de
cretos que después aparecen en su Constitución, en el capítul
o X en los siguientes artículos:

Artículo 118. Dice: los ciudadanos de la URSS, tie-
nen derecho al trabajo, es decir, a obtener un trabajo garanz
tizado y remunerado según su cantidad y calidad.

Asegura el derecho al trabajo, la organización social
ista de la economía nacional, el crecimiento constante de -
las fuerzas productivas de la sociedad soviética, la eliminaz
ción de la posibilidad de crisis económica y la supresión --
del paro forzoso. También el derecho de preferencia y excluz

sivo a sus ciudadanos, ya que no permiten alguna fuga en ---
cuanto a extranjeros. Garantiza un bienestar económico desa
hogado, además, a sus familiares les dan un seguro en las es
cuelas técnicas y profesionales.

Artículo 119. Los ciudadanos de la URSS tienen dereo
cho al descanso. Asegura el derecho al descanso la jornada-
laboral de siete horas para los obreros y empleados y su re-
ducción a seis horas para las profesiones, cuyas condiciones
son especialmente difíciles, además, las vacaciones anuales-
pagadas para los obreros y empleados y la existencia de una-
extensa red de sanatorios, casas de descanso y clubs, pues--
tos a disposición de los obreros.

Artículo 120. Los ciudadanos de la URSS tienen dereo
cho a la asistencia económica en la vejez, así como de enfero
medad y de pérdida de la capacidad de trabajo.

Asegura este derecho el amplio desarrollo de los se-
guros sociales de los obreros y empleados a cargo del Estado,
la asistencia médica gratuita a los trabajadores y la exten-
sa red de balnearios puestos a disposición de los trabajado-
res.

Una vez analizados estos tres artículos, nos damos cuenta que el ciudadano ruso tiene varios derechos de preferencia, cuando por el motivo de jubilación o muerte se presente.

La diferencia entre los trabajadores superiores o intelectuales, y los corporales han ido desapareciendo, y la ideología moderna del trabajador ha cambiado al trabajador substancialmente, haciéndolo un hombre digno y consciente de esa dignidad; la imagen del patrón frente al obrero ha cambiado. Ya no es el personaje ilustrado y déspota frente al trabajador obscuro, ignorante y perezoso, ya que los obreros organizados se presentan ante el empresario como una potencia que puede contrariar planes y en ocasiones caprichos por las situaciones arriba citadas; se ven obligados a cambiar de actitud, dando paso a una nueva ideología o, cambiar de actitud dentro de la empresa.

MEXICO. Encontramos en el año de 1916 el derecho de preferencia como primer antecedente en la Ley del 6 de Enero de ese año, además, en los artículos 15 y 16 de la Ley reglamentaria sobre repartición de tierras ejidales, del 19 de diciembre de 1925.

Después ésta pasó al Código Agrario de 1934, y ésta al Código Agrario de 1940, y ésta al Código de 1942, y éste pasa a la nueva Ley de Reforma Agraria del año de 1971, al artículo 68.

Artículo 68. El ejidatario cuyo derecho a participar en el ejido se haya reconocido, perderá la preferencia que se le había otorgado, si en el término de tres meses, -- contados a partir de la distribución provisional o definitiva de unidades de dotación, no se presenta a tomar posesión de las tierras de labor que le correspondan. En este caso -- la unidad de dotación que le correspondía se adjudicará a la asamblea general de acuerdo con lo establecido en el artículo 72. Igual criterio se seguirá en el caso de que un ejidatario no se presente a participar en la explotación colectiva, dentro de un plazo de seis meses, contados a partir de -- la fecha en que las labores agrícolas se inicien. Tratándose de nuevos centros de población, el plazo de espera será -- de seis meses.

Artículo 72. Cada vez que sea necesario determinar a quién debe adjudicarse una unidad de dotación, la Asamblea General se sujetará, invariablemente, a los siguientes órde-

nes de preferencia y de exclusión:

En la fracción VII, de este artículo, señala:

VII. Campesinos procedentes de otros núcleos de población donde falten tierras.

En los casos previstos en las fracciones III a la VII serán preferidos quienes tengan sus derechos a salvo.

Cuando la superficie sea insuficiente para formar el número de unidades de dotación necesarias, de acuerdo con el censo básico, la eliminación de los posibles beneficiados se hará en el orden inverso al indicado antes.

Dentro de cada una de las categorías establecidas, se procederá a la exclusión en el siguiente orden:

- a) Campesinos, hombres o mujeres mayores de 16 años y menores de 18, sin familia a su cargo.
- b) Campesinos, hombres o mujeres, mayores de 18 años, sin familia a su cargo.
- c) Campesinos casados y sin hijos; y
- d) Campesinos con hijos a su cargo.

En cada uno de estos grupos se eliminará en primer -

término a los de menor edad, salvo el caso del inciso d) del párrafo anterior, en que se deberá preferir a los que tengan mayor número de hijos a su cargo.

Artículo 81. El ejidatario tiene la facultad de designar a quien deba sucederle en sus derechos sobre la unidad de dotación y en los demás inherentes a su calidad de ejidatario, de entre su cónyuge e hijos, y en defecto de ellos, a la persona con la que haga vida marital, siempre que dependa económicamente de él. A falta de las personas anteriores, el ejidatario formulará una lista de sucesión, en la que consten los nombres de las personas y el orden de preferencia, conforme al cual deba hacerse la adjudicación de derechos a su fallecimiento, siempre que también dependan económicamente de él.

Este artículo considera a la parcela como un patrimonio familiar y al heredero como una persona que adquiriría el carácter de jefe de familia y de responsable de la misma.

Artículo 82. Cuando el ejidatario no haya hecho designación de sucesores, o cuando ninguno de los señalados puedan heredar por imposibilidad material o legal, los derechos agrarios, se transmitirán de acuerdo con el siguiente -

orden de preferencia:

- a) Al cónyuge que sobreviva;
- b) A la persona con la que hubiera hecho vida marital y procreado hijos;
- c) A uno de los hijos del ejidatario;
- d) A la persona con la que hubiera hecho vida marital durante los dos últimos años;
- e) A cualquiera otra persona de las que dependan económicamente de él.

En los casos a que se refieren los incisos b), c) y e), si al fallecimiento del ejidatario resultan dos o más personas con derechos a heredar, la asamblea opinará quién de entre ellas debe ser el sucesor, quedando a cargo de la Comisión Agraria Mixta la resolución definitiva que deberá emitir en el plazo de treinta días.

Si dentro de los 30 días siguientes a la resolución de la Comisión, el heredero renuncia formalmente a sus derechos, se procederá a hacer una nueva adjudicación, respetando siempre el orden de preferencias establecido en este artículo.

Se instituye la sucesión legítima forzosa en favor -

de la mujer e hijos del ejidatario fallecido, aun cuando no haya hecho designación de sucesores estableciéndose el orden excluyente de preferencia.

LEY DEL TRABAJO DE 1932

CAPITULO VIII. De las obligaciones de los patrones:

Artículo 111. Son obligaciones de los patrones:

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

Todos estos instrumentos jurídicos y otros más, se modifican constantemente de acuerdo con las necesidades que se van presentando al curso de los años; entre las leyes más

notables que México tiene en este tema destacan, por su importancia, la Ley de Reforma Agraria, Ley Federal del Trabajo y el Código Civil.

Es una realidad que en México, mientras los instrumentos jurídicos son satisfactorios, las instituciones que deben velar por la correcta aplicación de los mismos son deficientes. Esas deficiencias obedecen, fundamentalmente a dos factores: la falta de especialidad profesional y la carencia de valores éticos.

Pero en estas líneas trataremos someramente de las leyes en sí que son motivo de este trabajo.

La Ley Federal del Trabajo es un ordenamiento regulador y proteccionista de Derecho Social, donde cubre en parte a la mayoría de los trabajadores, ya que regula las relaciones de los trabajadores individuales y colectivamente, considerándolos siempre la parte más débil en la dualidad jurídica trabajador-empresa y tiende a proteger al primero del poder económico del segundo.

Los elementos fundamentales de la Ley Federal del Trabajo son: un trato justo y humano, un salario bien remunerado, así como la protección de su familia por medio del De-

recho de Preferencia.

La Ley de la Reforma Agraria; por su parte, el trabajo del campesino ejidatario y comunero.

El espíritu de este ordenamiento puede considerarse en la actualidad en plena evolución y con directrices modernas, que se estén experimentando y que tienden a elevar todas las condiciones de vida del agricultor del país, bien sea pequeño propietario, ejidatario o comunero.

En general, esta Ley es en algunos aspectos muy avanzada y sobre todo en lo que se refiere a la protección familiar y al derecho de preferencia en caso de muerte, como lo señala en los artículos 72, 73, 81, 82 y 83 de la Ley de Reforma Agraria.

CODIGO CIVIL

Artículo 420. Solamente por falta de impedimento de todos los llamados preferentemente entrarán al ejercicio de la patria potestad los que sigan en el orden establecido en los artículos anteriores. Si sólo faltare alguna de las dos personas a quienes corresponde ejercer la patria potestad, la que quede continuará en el ejercicio de ese derecho.

CAPITULO III

LAS FUENTES DEL DERECHO DE PREFERENCIA

Las fuentes que denotan precisamente esas formas de las que se puede deducir lo que es válido como derecho, pero la validez del derecho no se puede sacar de ciertas fuentes.

Ello es metafísico y se basa en la noción de que la validez es supersensoria, entonces, la tarea de las doctrinas de las fuentes jurídicas llega a ser la de resolver el curioso enigma de cómo ciertos sucesos especialmente calificados en el mundo jurídico son capaces de producir efectos meramente causales.

Dos concepciones antiléticas sobre el derecho pueden resultar responsables de esta fuga terminológica en torno a las fuentes que caracterizan a la teoría tradicional.

Una de ellas es el positivismo, que ha producido infecundidad en cuanto a los factores de la formación y crecimiento del derecho.

La otra es el jusnaturalismo, en donde existe demasiado entusiasmo y menosprecio de la técnica.

Las teorías naturalistas sostienen con más o menos uniformidad que existe una fuente supersensoria de todo el derecho, y el ser humano no hace sino descubrir.

La esencia del derecho desarrolla su propia vitalidad dentro de la sociedad, el crecimiento del derecho es espontáneo hacia arriba.

La autoridad, que es obediencia, es en sí misma creación del derecho.

La escuela sociológica principia apenas a manifestarse, y aún falta un largo trecho para que surja un tratamiento sistemático de las fuentes empleando el acceso sociológico, pero con el fin de rodear los obstáculos causados por la falta de acuerdo y por las exageraciones y restricciones de la postura tradicionalista, podríamos convenir aquí en algo que parece ir ganando poco a poco el asenso de los tratadistas, por lo menos en principio e inconscientemente en ocasiones, o sea, en el acerto de que existe una descripción aceptable de los modos de creación de las normas contenidas en el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo.

a) LA EQUIDAD COMO FUENTE DE DERECHO

Por una relación con el concepto jurídico se distingue de éste, así como también se distingue del concepto de JUS (o sea, del derecho). Es además uno de los principios fundamentales en la creación del derecho; es un elemento creativo y correctivo de dicha creación o desarrollo.

Una ley inspirada en la equidad, es una ley justa. En la esfera legal la equidad se realiza ya sea en la interpretación de una ley existente, o cuando se amplía el derecho, también puede ser si se llena una laguna en la norma legal.

La palabra misma implica el elemento de igualdad, esto es, trata igual a todos dentro de las concepciones originadas en la conciencia social de la gente, trato que cambiará lógicamente cuando las condiciones sociales o económicas sufren un cambio.

La equidad cumple con esta función en el derecho; tanto en el derecho honorario como en la jurisprudencia.

Antonio Pío, dio un rescripto al pretor Mario Avitio, con la siguiente decisión respecto al modo de socorrer al --

que por estar ausente había perdido un litigio (aunque las - solemnidades judiciales no deben alterarse fácilmente, hay - que poner remedio cuando la evidente equidad así lo aconse-- je), así, si el citado no respondió por ello, según la cos-- tumbre, se pronunció sentencia, pero se presentó inmediata-- mente antes de levantar la sesión del tribunal, puede consi-- derarse que faltó, no por su culpa, sino por no haber oído - bien la voz del pregonero.

La equidad, como se menciona arriba, es una fuente - del derecho de preferencia, ya que puede ampliar el criterio para lograr aclarar ciertas lagunas jurídicas; la equidad só lo puede aplicarse en Derecho Laboral e Internacional.

b) LA COSTUMBRE

Concepto. "Es una prueba de una práctica como sien-- do de derecho. Es decir, el comportamiento de estos sujetos, nos da idea de repetición de constancia y a este elemento se le llama el precedente tanto que no es suficiente que los su jetos observen una determinada conducta, sino que tengan --- cierta estabilidad que se manifieste por la repetición de -- los actos que de otra forma carecerían de valor".⁶

⁶Seara Vázquez, Modesto. Derecho Internacional Público, 3a.- ed. México, Porrúa, 1974.

a) La opinión jurídica como una necesidad. No es su suficiente que los hombres actúen en un determinado sentido para determinar la existencia de la costumbre, sino que es necesario, que al actuar así tenga consecuencias de que lo hacen con arreglo a una norma de derecho, y esto se refiere a una práctica generalmente aceptada como siendo de derecho y este elemento es el que viene a destituir a la costumbre de otras actuaciones de los individuos que no tienen conciencia de actuar conforme al derecho.

b) Características de la costumbre: general y flexible.

General. La actuación de los sujetos no es suficiente para crear una costumbre, es necesario que la mayoría de esos sujetos participen en el debate de manera tácita o expresa. Al aceptarla sin adoptar una posesión contraria, y al lado de esta costumbre, genera y puede substituir costumbres particulares o regionales, como sería la costumbre que se da en el Continente Americano que es muy distinta a la de Europa.

Flexible. La costumbre se diferencia del derecho -- convencional por una característica que constituye al mismo tiempo su mayor virtud.

La costumbre por no ser una fuente escrita carece de rigidez, quiere decir que puede evolucionar con la realidad, puede decirse que una costumbre es aquella que no cae en desuso sino hasta que desaparece, pero al mismo tiempo otra se va formando para sustituirla.

"Una costumbre jurídica que nos puede ilustrar en -- nuestro trabajo es el Derecho del Tanto; los condueños gozan del derecho del tanto. Y se entiende por derecho del tanto la facultad que la ley o costumbre jurídica tiene una persona para adquirir algo con preferencia a otros compradores y por el mismo precio".⁷

Así pues, el derecho del tanto equivale a un derecho de previsión y supone en el vendedor la obligación de avisar la venta al que tiene tal derecho, antes de efectuar a otra persona. De acuerdo con lo anterior, para que un condueño pueda vender la parte que le corresponde de la copropiedad, tiene la obligación de avisar primero y de proponer a los copropietarios la venta que se propone y después ofrecerla a terceros contratantes.

Este es uno de los pocos ejemplos que hay del dere--

⁷Peniche López, Edgardo. Introducción al derecho y lecciones de derecho civil, 9a. ed. México: Porrúa, 1974, p. 67.

cho de preferencia en nuestra legislación jurídica, ya que - como se ve, nunca se había hablado jamás de una norma tan importante como la que nos ocupa en esta tesis.

c) EL MAYORAZGO

Como una fuente del derecho de preferencia, ahí podemos encontrar cómo para no perder el monopolio de un determinado número de tierras fértiles, los padres de esa época se- valían de todos los medios a su alcance posible para no dividirlos en pequeñas fracciones y así dejar el control; con el tiempo esto tiene otro nombre, son las llamadas haciendas.

ORIGEN Y DESARROLLO HISTORICO

El origen de esta institución se presenta obscuro. - El derecho de primogenitura de los hebreos, las substitucio- nes y el fideicomiso de los romanos, el sistema feudal, han- sido las fuentes de donde los escritores han hecho derivar - los mayorazgos.

El mayorazgo era perpetuo por naturaleza, se fundaba por testamento o por escritura pública y confería al sucesor la posesión llamada civilísima. Más acertada parece la opi-

nión de aquellos que ven el origen en el sistema feudal que desde el siglo XI se había ido estableciendo en todas las monarquías fundadas por las tribus germánicas sobre las ruinas del imperio romano.

Los mayorazgos, en efecto, sin ser iguales a los feudos se inspiraron en ellos, como el fin más esencial.

El mayorazgo en España es la reseña más probable que se ha fijado en el orden de suceder; en la corona, en el reinado de Alfonso X, fue hecho el reino indivisible, y de ahí los magnates primeramente quisieron a su imitación perpetuar la sucesión en sus Estados; y así con el transcurso del tiempo hicieron lo mismo los particulares, y aunque el nombre de mayorazgo no aparece todavía en aquella época. La institución existe ya desde antes en los países forales.

Sarinos Llamansns, cree que está fuera de toda duda que los mayorazgos no se conocieron antes de la formación de la Ley de Partidas, y que tuvieron su origen en la época intermedia de la conclusión de éstas y la publicación del testamento del rey don Jaime, verificadas en 1276.

El mayorazgo o ciertas especies de vinculación a ellos semejantes, aparece ya en Castilla, ya en el reino de

Aragón o en algunas fundaciones hechas en tiempo del mismo don Alfonso, años después de la formación de las Partidas. Fernando IV, concedió licencia a Alfonso Martínez para hacer derecho en su herencia y es la primera vez que hallamos empleada en las leyes la palabra mayorazgo, en una cláusula del testamento de Enrique II, dirigida a disminuir los daños ocasionados por sus numerosas donaciones y mandas, observar como la ley general por los Reyes Católicos y Felipe II, hicieron uso del mayorazgo.

Pero si en los siglos XIII y XIV existieron mayorazgos, fueron muy raros en el siglo XV, se extendieron con rapidez obrando como principal causa el que desde esa sociedad española, la clase media, la cual, pagando tributo a las preocupaciones de su tiempo, sintió la necesidad de ilustrar sus apellidos transmitiéndoles unidos a vinculaciones familiares, fundándose mayorazgos, capellanías o patronatos. Ante estos hechos se dictaron las Leyes del 40 al 46 del Toro, por las que se estableció la manera de fundar mayorazgos, bienes en que se podía hacer las instituciones de pruebas de su existencia o modo de suceder derechos comunes de los poseedores y destino que debía darse a las mejoras, dando así carácter legal a aquella costumbre española.

Tres siglos más tarde, cuando una regla cédula de -- Carlos III, exigió en lo sucesivo que para fundar un mayorazgo se obtuviera real licencia.

En 1820 dictaron la ley del 11 de octubre del mismo-año, quedando abolidos y prohibidos los mayorazgos. La fundación de esta ley fue anulada el 11 de marzo de 1824, restablecida en la real academia el 20 de agosto de 1836 y explicada y confirmada por la ley del 19 de agosto de 1841.

d) CLASES Y REGLAS DE MAYORAZGOS

Regulares e irregulares

Tenían por su propia naturaleza diferentes reglas a-qué atenerse, reglas que servían para la decisión de los li-tigios que pudieran suscitarse, las principales son:

REGULARES

- I. El orden prescrito en la ley 2, título XV parte II, pa-
ra la sucesión de la monarquía, es la norma de todos --
los mayorazgos.
- II. Los hijos legitimados por subsiguiente matrimonio desde
el instante de su legitimación, eran únicamente los que

entraban a suceder en el mayorazgo. Los que nacieron - legitimados antes de que se verificara la legitimación - de los ilegítimos por subsiguientes matrimonios, eran - preferidos a éstos.

En los mayorazgos regulares se sucedía al fundador por derecho hereditario y a los demás poseedores por derecho de sangre.

III. La sucesión en el mayorazgo era perpetua en todas las - líneas, habiendo llamamientos generales; pero si el fundador hubiese llamado a una sola línea, ésta se consideraba preferida a las restantes. Algunos autores, como Molina, no consideran excluidas a las demás, pues a falta de la línea preferida, vienen éstas a sustituirla.

IV. Los mayorazgos son indivisibles por naturaleza, pues -- siendo su fin principal conservar perpetuamente la memoria y el lustre de la familia, no se podía verificar esto si se permitiera dividirlos. Hay sin embargo un caso de excepción: nacimiento en un parto, de un varón y - una mujer a la vez.

V. Los bienes del mayorazgo eran inalienables, carácter -- esencial de toda vinculación y cesaba esta regla por -- causa de utilidad pública, de necesidad y de utilidad - al mayorazgo y aún entonces se necesitaba licencia real,

conocimiento de causa y citación del inmediato sucesor.

VI. La posesión civil y la naturaleza y la cuasi-posición-- se transfiere por ministerio de la ley al inmediato sucesor, desde la muerte del poseedor y sin necesidad de ningún acto de aprehensión, aunque alguno la hubiere to mado anteriormente.

VII. Todas las fortalezas, cercas y edificios que se hicie-- ron en las ciudades, villas y casas de los mayorazgos -- ya labrando, reparando o reedificando en ellas, cedían-- su utilidad del mismo mayorazgo sin necesidad, sin obli-- gación en el sucesor de dar parte de su estimación a -- las mujeres, ni a sus hijos, ni a sus herederos, por ra zón de sus ganancias.

MAYORAZGOS IRREGULARES

Siendo un principio constante que los fundadores podían hacer los llamamientos que les pareciesen, los mayorazgos -- irregulares eran de muchas especies, por lo mismo, aquéllos-- apuraron todas las combinaciones del capricho; los principa-- les eran:

I. Derecho de agnación fingida, llamada así porque el fun-- dador que carecía de agnación, la fingía en el primer--

llamamiento. Este podía hacerse en una hembra, en un cognado o en un extraño, verificándose después la succesión por agnación rigurosa.

II. De agnación rigurosa o verdadera; era que sin mediar hembra alguna se sucedía de varón en varón por la descendencia del fundador.

III. Derecho en masculinado-puro; era el mayorazgo en que sólo se admitía a los varones, pero sin exigir que descendiesen precisamente de varones.

IV. Derecho de feminismo; decíase que el mayorazgo fundado para hembras sí era exclusivamente para hembras, con exclusión absoluta y perpetua de varones. Llamábase de feminismo propio, si sólo daba preferencia a las hembras, sin excluir a los varones, en el caso de que el poseedor no tuviera hijas, se llamaba de feminismo impropio.

V. Derecho de elección; se llamaba así al mayorazgo en el cual el fundador dejaba al poseedor la facultad de preferir o elegir sucesor entre los parientes del fundador y era regla general en la materia que el poseedor había de hacer por sí mismo la elección; la elección había de recaer en los consanguíneos del poseedor.

- VI. Altemativo; era aquel a cuya sucesión el fundador llama a su hijo primogénito por los días de su vida y después de éste al segundogénito, y así sucesivamente, alternando un hijo de la línea del primero y del segundo.
- VII. Salluario o de hecho. Así se llama cuando para la sucesión se atenía a la edad o a la circunstancia personal de un pariente.
- VIII. Derecho de segundogenitura; se constituía generalmente cuando los primogénitos tenían otro mayorazgo mayor, y era aquel en que sucedían solamente los segundogénitos.
- X. Incompatibles; eran aquellos que no podían estar unidos entre sí y provenían, o bien de la ley, o bien del fundador.

e) REQUISITOS DE LOS MAYORAZGOS

"Aunque las Leyes del Toro hablaban de la Real Licencia, ninguna la exigió preceptivamente, no obstante que espareció haber sido la práctica de las primeras fundaciones del mayorazgo".

Formas de Institución

Se fundaba en testamento o por escritura pública. Las

Leyes del Toro no exigieron la forma solamente de una manera precisa, no constituyendo la falta de ella vicio de nulidad, ya que la existencia del mayorazgo se probaba por otros medios.

Unicos requisitos que entonces se conocían

La solemnidad de la escritura era una necesidad absoluta. Más adelante se dispuso, que sin necesidad de esperar a la división, se pudiese realizar la enajenación siempre que se hicieran en presencia del inmediato sucesor.

En los mayorazgos electivos se resolvió que si la elección era libre según la fundación, el poseedor pudiera desde luego disponer de todos los bienes, y sólo de la mitad cuando la elección hubiera recaído precisamente entre los miembros de una familia determinada, eran obligaciones generales de los poseedores, las cargas de alimentos de las viudas y sus hijos.

La ley sólo decía que se hiciera formal la tasación y división; esta formalidad suponía una escritura pública, debiendo inscribirse esos títulos en las contadurías, únicos registros que entonces se conocían".⁸

⁸Fernández de Roca, Guillermo S. Mayorazgos de la Nueva España. México: Esfinge, 1965, p. 15.

f) SUPRESION DE LOS MAYORAZGOS

"Fernando VII anuló la ley que suprimía los mayorazgos y la cosa volvió al estado en que se encontraba hasta antes de 1820. Esta situación duró hasta el 20 de agosto de 1836, en que por la real academia se restableció la ley de 1820. - A causa de esta modalidad -de la insubsistencia de las leyes, de las que surgieron multitud de cuestiones sobre devolución de bienes y reintegros de capitales y mejoras-, se dictaron las leyes del 20 de agosto de 1836 y la del 19 de agosto de 1841. La primera tuvo por objeto confirmar y sancionar los hechos consumados; reparando los perjuicios ocasionados por la nulación que se hizo (de la ley de 1820) el 11 de marzo de 1824 a los compradores de buena fe; declarando consolidadas las compras, si los adquirientes no habían devuelto las firmas; concediendo un año de plazo para devolver el capital o abandonar la finca; si no se devolvía al comprador el precio y los intereses, éste readquiría la finca. La ley les concedía el dominio libre de los bienes y, por último, confirmaba las ejecutorias".

CAPITULO IV

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES PARA EL DERECHO DE PREFERENCIA

a) EL HOMBRE COMO SER SOCIAL

"Tenemos que las relaciones humanas en el trabajo debe rán de verse desde un enfoque psicológico, pero para enten-- derlo bien tenemos que conocer a fondo lo que es la psicolo-- gía social. Es decir, debemos considerar que el hombre tie-- ne un comportamiento distinto cuando está aislado o cuando -- forma parte de un grupo.

Por esto tenemos que el hombre por lo demás común, nun ca se encuentra aislado. Siempre forma parte como miembro -- de una familia, mantiene relaciones con otros individuos, -- forma parte de una comunidad. Así, el hombre es parte de -- una sociedad.

La sociedad grupo es ordenada, organizada y mantenida-- como una unidad, en virtud de la cohesión interna y busca un

fin común. Para los fines del estudio psicológico, la sociedad es una organización o asociación espontánea de convivencia humana".⁹

En el ámbito de trabajo la sociedad sería un fin común material, y la seguridad del empleo para buscar una justa retribución del salario.

Como finalidades morales tendríamos: el respeto, la estima, las consideraciones de los superiores jerárquicos y de los compañeros de labor, y de la empresa en general.

Como consideraciones de derecho, tenemos que ver lo -- que marca la Ley Federal del Trabajo en su capítulo XI, de la suspensión de los contratos de trabajo, y en su capítulo XII, de la rescisión de contratos. Así como el Reglamento Interno de Labores, señala que hay que guardar respeto a su jefe inmediato.

Cuando estas finalidades se logran, existe la posibilidad de que surjan los descontentos como un sentimiento de -- frustración y que la descarga emocional consecuente se traduzca en una actitud agresiva contra lo que se considera un-

⁹Klineberg, Otto. Psicología Social, p. 13.

obstáculo en el logro de algunos fines.

Para alcanzar los propósitos señalados, es necesario - la intervención de la voluntad de todos y cada uno de los -- miembros del grupo, pero nunca en forma individual y desorde nada, porque esto entrafaría la dispersión de las fuerzas -- puestas en acción. Esta es la razón por la cual en toda so ciedad o comunidad surge una autoridad, que es la que señala normas de conducta dándole unidad y consistencia; la autori dad viene a ser, de este modo, el poder moral que impone sus decisiones y la que dicta las leyes a que deben ajustarse to dos y cada uno de los miembros del grupo social.

Dada su naturaleza social, el hombre nunca puede ac--- tuar totalmente solo, siempre lo hace dentro de un grupo hu mano aunque sea muy reducido, para asistir debe adaptarse -- irremisiblemente a la comunidad grupal de que forma parte. - Desde el instante de nacer el individuo encuentra ciertas eg tructuras y algunos productos especialmente sociales, que -- fueron elaborados anteriormente por la vida común; estos he chos sociales llamados productos del espíritu o productos -- culturales, son la lengua, la religión, los mitos, las cos-- tumbres, el arte, la ciencia, la técnica, etc. O como lo de fine Hegel: "El espíritu objetivo tiene en efecto un carác--

ter permanente y es independiente de conciencia individual,-- se desarrollan en el curso de la historia de la humanidad y-- constituyen los vínculos que mantienen unidos a los indivi-- duos del grupo entre sí y al grupo en su totalidad".¹⁰

Por lo general, todos estos productos sociales son los que se imponen exteriormente con una cohesión; como ejemplo de esta fuerza tenemos el idioma, ya que sin éste no podemos comunicarnos con otras personas, tampoco podemos evitar las-- costumbres ni las leyes que rigen a todo el contexto social; tanto el idioma como las leyes y las costumbres, existen an-- tes del nacimiento del individuo, y antes de la integración-- al grupo social.

Aunque el individuo tienda a seleccionar sus propios -- valores, los cuales pueden referirse a seres (tenemos actos-- morales, estéticos, éticos, religiosos o sociales). Todos -- estos valores obran en el individuo por estímulos, los cam-- bios provocan reacciones afectivas, determinando la conducta de acuerdo con la índole particular de los hombres.

En conclusión, tenemos que el individuo no puede pres-- cindir totalmente de las aspiraciones y necesidades de sus --

¹⁰Arias Galicia, Fernando. Administración de recursos huma-- nos. México: F.C.E., 1965, pp. 15-16.

miembros, existiendo por lo cual una interacción y una dependencia mutua entre el hombre y la comunidad, de ahí la necesidad de que se mantenga en la mejor armonía posible las relaciones entre ambos, conciliando las aspiraciones de los miembros, con las necesidades del conglomerado social.

b) FACTOR ECONOMICO

El ser inteligente por excelencia, capaz de las más diversas creaciones, emociones, logros y actividades, es el hombre.

Una de las más importantes actividades que desarrolla es su trabajo, que puede ser fuente de incontables satisfacciones, ingresos, realizaciones, etc. Por lo que es necesario que este trabajo deba estar suficientemente protegido y reglamentado por las leyes; dignificando y beneficiándolo al realizar esta actividad que ocupa gran parte de su vida. Por lo que es conveniente señalar de una manera general la categoría del trabajo y por ende del trabajador, a la luz de las relaciones económicas y sociales derivadas del proceso de producción de los bienes materiales, forjados por el trabajo del hombre.

"El trabajo es la actividad racional del hombre, encaminada para la producción de bienes materiales" y que "En -- el proceso del trabajo, el hombre ejerce su influjo sobre la naturaleza para obtener los objetos de ésta para sus necesidades".¹¹

De ahí que de los factores de la producción, el más importante sea el hombre, es decir, su fuerza de trabajo.

Y como en la sociedad los hombres producen según sus necesidades y aptitudes, "Los diversos tipos de trabajo se diferencian unos de otros, por sus peculiaridades cualitativas, procedimientos personales, instrumentos, materiales empleados y, finalmente, por los resultados, es decir, por los productos y los valores de uso".¹²

Resultando que de los conceptos expuestos, el trabajo humano es una esencia. "El gasto de energías musculares, cerebrales, nerviosas, de la salud, que en función de la productividad realizada en unidad de tiempo y de intensidad, éste sea completo, adquiriendo la categoría de calificado, de-

¹¹Nikitin, P. Economía Política. Moscú: Ediciones en Lenguas Extranjeras, 1965, p. 4.

¹²De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. México:-Porrúa, 1962, p. 4.

bido a la división del trabajo en la sociedad, que crea cada vez más nuevas ramas de producción que en conjunto mantienen una interdependencia.

Estas concepciones teóricas, fundidas con las relaciones de producción, con la existencia de la propiedad privada, de los medios de producción por una parte y por la otra, la fuerza de trabajo, dan origen a las relaciones económicas entre el capital y el trabajo, entre patrón y obrero. Siendo el trabajador un ente que ofrece su fuerza de trabajo, misma que es adquirida mediante el pago de un salario indispensable para la subsistencia. Estas relaciones contractuales -- conducen al seno de la sociedad a establecer; la estructura jurídica necesaria para que las relaciones entre el trabajo y el capital, se canalicen a través de las instituciones señaladas por la ley "que es un derecho humano, hecho por y para el hombre".¹³

Dentro de este contexto general y con base en los principios generales estipulados por el artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos y de la ley reglamentaria (Ley Federal del Trabajo); esta ley señala a su vez

¹³ De la Cueva, Mario, ob. cit., p. 7.

en el artículo 2º: "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social y económica, en las relaciones entre trabajadores y patrones", estipulando también que "no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, credo religioso, doctrina, política o condición social".¹⁴ Además, el artículo 4º dice: "No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona que se dedique a profesión, industria o comercio que la acomodando lícitos, siguiendo de esta manera con precisión lo estipulado también en el artículo 4º de la Carta Magna."

Estos principios fundamentales en la estructuración jurídica que regulan las relaciones obrero-patronales son producto de la lucha de clases oprimidas del país por alcanzar un nivel de vida decoroso y digno de la persona humana, que vieron cristalizar sus ideales en el artículo 123 Constitucional y que los grandes pensadores revolucionarios lograron plasmar en la Constitución Política de 1917, en un verdadero Derecho Social y Económico que fue primero en el mundo.

Las legislaciones que persiguen como finalidad común -

¹⁴ Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera Jorge. Nueva Ley - Federal del Trabajo. México: Porrúa, 1970, p. 16.

la realización de la "Justicia Social y Económica", se destinan con mayor ahínco a los grupos sociales que requieren de protección legal. Estos grupos en países como México son de vital importancia para el desenvolvimiento acelerado de la población.

"El hombre que carece de lo preciso para alimentar a su familia, ve la instrucción de sus hijos como un bien muy remoto o como un obstáculo para conseguir el sustento diario. En vez de destinarlos a la escuela, se sirve de ellos para el cuidado de la casa o para alquilar su débil trabajo personal, con qué poder aliviar un tanto el peso de la miseria -- que lo agobia. Si ese hombre tuviera algunas comodidades, -- si su trabajo diario le produjera alguna utilidad, él cuidaría de que sus hijos se educasen y recibiesen una instrucción sólida en cualquiera de las ramas del saber humano. El deseo de saber e ilustrarse es innato en el corazón del hombre. Quitensele las trabas que la miseria y el despotismo -- le imponen y él se ilustrará naturalmente, aún cuando no se le dé una protección directa".¹⁵

Para caracterizar una sociedad moderna o antigua, exis

¹⁵ Juárez García, Benito. Cartas de relaciones con sus hijos. México: F.C.E., 1965, pp. 12-13.

ten dos elementos estrechamente relacionados entre sí, que son de primordial importancia: uno lo es el sistema económico y el otro el sistema familiar. Existen dos épocas que parecen distintas, pero que en realidad se unen en el siglo XIX y estas son: la del ilustre Presidente de México, don Benito Juárez García, quien plantea ese gran problema de dar al hombre lo menos a que tiene derecho, el trabajo para el sustento diario. Y la de Arthur W. Bertrand Roussell, quien expresa: "Tanto en una época como en otra, el factor importante es la economía y la seguridad del individuo para fortalecer el núcleo social que es la familia".¹⁶

Esto sólo se puede conseguir por medio del derecho de preferencia hacia los familiares de los trabajadores.

c) PLANEACION ECONOMICA

"La planeación económica tiene forzosamente que ser social, pues si al elaborar un modelo respectivo empleamos sólo variables económicas y nos olvidamos que detrás de ellas está la fuerza del derecho, las circunstancias políticas, la fuerza de las tradiciones, etc. encontramos que una-

¹⁶Bertrand Roussell, Arthur W. "planeación económica y familiar", COYO-HUACAN, 32, marzo, 1975, p. 16.

planeación de esta índole no tiene arraigo en la realidad. - Que sólo sería un artificio lógico, es decir, un juego intelectual que reduciría la economía a cantidades y fórmulas -- desvinculadas de su marco sociológico".¹⁷

EL DERECHO DE PREFERENCIA

Es un principio fundamental en lo económico para cuando se pierde el tronco familiar por muerte o jubilación y lo pueda substituir la esposa o el hijo mayor en la empresa y - así continuar el mismo ritmo de vida a que estaban acostumb-- brados y no por esta falta sufran consecuencias, las vícti-- más inocentes, que en estos casos son los menores.

Cierto es que para aliviar estos problemas existe una póliza que en algunas ocasiones llega a ser hasta de ----- \$ 100,000.00 (cien mil pesos), esto aparentemente es saludable cuando existe una buena administración del dinero, cosa que ocurre muy pocas veces, por lo que esta solución no es - del todo eficaz ya que en la actualidad una familia se compo ne de seis a ocho hijos, y el mayor no alcanza, en ocasiones, más de diez y seis años y la mayoría de las veces se encuen tra estudiando, ahí verá truncada toda posibilidad de conti-

¹⁷Rangel Couto, Hugo. "Planeación económica", GACETA UNAM, - agosto, 1975, p. 6.

nuar sus estudios por carecer de recursos económicos (mala administración de la póliza). Por lo tanto, además de esto, se debe dar preferencia al hijo del trabajador fallecido o jubilado, para ocupar la plaza vacante y así solucionar el problema económico de la familia.

Por lo que es necesario hacer una modificación al artículo 154 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, que aún cuando señala preferencia a los trabajadores, lo hace con cierta neblina jurídica, ya que no distingue entre plaza vacante y plaza de nueva creación.

d) PUNTO DE VISTA JURIDICO

Aunque siempre en la misma dirección de incrementarse las relaciones entre dirigentes y dirigidos, otorgando a los trabajadores beneficios fundamentales y regulando las relaciones entre los factores de la producción, en las naciones del mundo en general, pero principalmente en aquellas que han confrontado la evolución industrial con mayor amplitud, se han creado a través del tiempo diversos instrumentos legales, muchos países del mundo carecen aún de leyes reguladoras de las actividades de los trabajadores y de los patro-

nes, muy particularmente se registra el atraso en las naciones no evolucionadas y que en esencia son agrícolas.

En los países industrializados, por lo contrario, han nacido por necesidad y como consecuencia de la lucha de la clase obrera contra los empresarios, diversas leyes que establecen las características generales mínimas de protección a los trabajadores.

La historia universal nos enseña cómo nacieron en la edad media, erróneamente llamada de oscurantismo, las más formidables instituciones humanas entre -sin duda- los gremios que agrupaban a los hombres que trabajan por especialidades. De esto al sindicato o unión laboral no hubo sino un paso, pero tardó en darse más de siete siglos.

Específicamente en México existen diversas leyes, todas apoyadas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada el 5 de febrero de 1917. Entre las más notables encontramos: Ley Federal del Trabajo; Ley Federal de la Reforma Agraria; Ley para los Trabajadores al Servicio del Estado, conocida como estatuto jurídico; Ley del Seguro Social, de la que el insigne doctor Alberto Trueba Urbina decía que era un monumento jurídico al pueblo jurí

dico mexicano. Y resoluciones creadoras de organismos fundamentales como la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, el reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares.

Todos estos instrumentos jurídicos y otros más se modifican constantemente de acuerdo con las necesidades que se van presentando al decurso de los años.

Es una realidad que en México, mientras los instrumentos jurídicos son satisfactorios, las instituciones que deben velar por la correcta aplicación de los mismos son deficientes; esa deficiencia obedece, fundamentalmente a dos factores:

Primero. La carencia de valores éticos, y

Segundo. La falta de especialidad profesional

Pero en estas líneas trataremos, especialmente, de las leyes en sí, no con amplitud sino brevemente.

La Ley Federal del Trabajo es un ordenamiento regulador y proteccionista; regula las relaciones de los trabajado

res individual y colectivamente, considerándolos siempre la parte más débil en la dualidad jurídica trabajador y patrón; tiende a proteger al primero del poder económico de la empresa. La Ley regula las diversas calidades de trabajo, bien sea por obra, por destajo o por tiempo limitado e indefinido; establece los horarios en los diversos turnos y las condiciones óptimas en el medio en que dicho trabajo ha de prestarse así como el trato que el patrón o mando medio debe dar al subordinado por medio del reglamento de labores ya por el momento inoperante. En el momento social se relaciona esa ley con la del Seguro Social si es que en su contrato colectivo no señala servicio médico aparte, al cual deben quedar incorporados todos los trabajadores. Asimismo, en relación con el salario mínimo en cada región del país, establece los fundamentos de pago, la frecuencia de estos y el reparto anual de utilidades obtenidas por la empresa.

Tres elementos fundamentales rigen el espíritu de la Ley Federal del Trabajo: un trato humano; un salario justo y una seguridad para la vida y la salud del trabajador así como protección a su familia por medio del derecho de preferencia señalado en el artículo 154 de la Ley anteriormente mencionada.

Para dicha Ley, no es una prestación la seguridad en el trabajador; ni el pago de vacaciones; ni el derecho del trabajador a exigir aumento periódico para salario, cada dos años por razones de elevación del costo de la vida, así sean necesarios. Respecto al trato al trabajador es dicha Ley, sumamente explícita pues obliga al trabajador como al patrón a relacionarse correctamente.

En general, las leyes mexicanas, en algunos aspectos, son muy avanzadas en lo que hace al trabajador como hombre - propugna por su dignificación y por dotarlo de todos los elementos necesarios para su superación y la de su familia.

Debe tenerse en cuenta que México es un país en proceso de evolución industrial, agrícola y social. Como es natural, en lo que al derecho de preferencia se refieren los ordenamientos jurídicos, es urgente entender que el país tiene que tener su propia imagen, partiendo de la base de la idiosincrasia de cada pueblo orienta y regula los sistemas promotoras de mejoramiento en las relaciones trabajadores-empresarios en direcciones diversas. Así, las leyes que pueden ser satisfactorias para México, no lo serían para Chile, Cuba, Perú o Italia.

Desde el punto de vista jurídico, podemos asegurar que cada pueblo debe contar con estudios específicos en lo que toca a sus normas y en caso muy especial al derecho de preferencia.

e) PUNTO DE VISTA POLITICO

Es necesaria una institución que proteja a los ancianos:

"En nuestra sociedad, envejecer constituye una tragedia para la mayoría de los individuos; todavía no existe la debida preparación para las distintas etapas de la vida, como la madurez, la madurez avanzada, la presenilidad y la senilidad, ya que éstas poseen objetivos y satisfacciones diferentes.

Para resolver este tipo de problemas es conveniente la creación de un organismo que proporcione orientación, atención profesional, preparación y prestaciones a todas las instituciones (estatales, descentralizadas y particulares) y a los individuos, dentro de una coordinación económica más técnica en el estudio de nuestros problemas gerentológicos".¹⁸

¹⁸Payno, Manuel. "Es necesaria una Institución que proteja a los ancianos". Gaceta UNAM, Vol. VIII N° 28, 26 de agosto, 1974, p. 8

Las afirmaciones y propuestas anteriores fueron planeadas por el doctor Manuel Payno, catedrático de la Universidad Nacional Autónoma de México, durante una entrevista en la que analizó el problema de la gerontología en nuestro país.

Después de aclarar que la gerontología es una ciencia-biológica que se ocupa del envejecimiento y, por consiguiente, estudia los fenómenos vitales, tanto en sus aspectos fisiológicos normales, patológicos y psicológicos, como sociales y económicos que tiene lugar en las etapas avanzadas de la vida. El especialista en anatomía dijo: Aquel que envejece sin ninguna orientación técnica, asistencia médica ni colaboración social, se enfrenta a una etapa llena de desengaño, con enfermedades, incapacidades y desajustes económicos y psicológicos que pueden llegar hasta la neurosis.

"Es triste observar que gran número de personas de edad se encuentran un poco menos que abandonadas por sus familiares; otras disfrutan de boyante situación económica y se desenvuelven con prestancia y desenfado en las esferas sociales, políticas o en los negocios; pero también existen las que son humilladas y relegadas como un mueble viejo o en

último caso son hasta maltratadas de palabra y de hecho".¹⁹

UNA CARGA SOBRE LA ECONOMIA

En seguida, el doctor Payno aportó algunos datos de la población mexicana de más de 40 años, y de la población económicamente activa e inactiva con una edad mayor de los 55 - años.

f) EL SALARIO SEGUN MARX

Completamente distinto es el concepto marxista de la - categoría salario y de sus leyes, el cual expresa, como todos los demás conceptos marxistas, relaciones de producción, relaciones entre hombres y no entre cosas. Es evidente, por tanto, que para Marx el valor de la fuerza de trabajo es determinante por un conjunto de fenómenos sociales.

En primer lugar, Marx hace una distinción precisa entre el trabajo y la fuerza de trabajo; lo que el trabajador vende es el uso de su fuerza de trabajo, no su trabajo. Son dos cosas absolutamente diferentes.

El capitalista compra la fuerza de trabajo, la usa, la

¹⁹pany, Manuel, ob. cit., p. 8.

emplea y se apropia de la otra y distinta cantidad que es el producto de la fuerza de trabajo, esto es el fruto del trabajo ejecutado por el obrero. Existe, pues, en la capitalista, una oposición dialéctica ínsita de esta mercancía peculiar, - esto dicho, también para Marx y no puede ser diversamente la mercancía, fuerza de trabajo, tiene un valor como todas las demás mercancías, alrededor del cual oscila el salario.

Pero, ¿cuál es este valor? ¿Se limita quizá a los simples medios de subsistencia? ¿Es un fenómeno natural similar al pienso que se da al caballo y a los otros medios de subsistencia que se dan a los animales? No son duda. El valor o costo de producción de la mercancía-trabajo en fenómeno social, expresa relaciones sociales, ligado al grado de desarrollo de la sociedad, a la lucha de clases.

Esto lo dice Marx claramente en todos sus escritos y - en particular en sus obras. Trabajo, asalariado y capital; - salario, precio y ganancias en el capital. Es decir, el trabajador debe satisfacer sus necesidades según el determinado nivel social de vida del momento histórico, debe tener una familia, descansar y divertirse, mejorar técnicamente para ser más productivo, poseer una cultura general cada vez más necesaria en la sociedad moderna, todo esto exige gastos de-

dinero y constituye el costo de producción de la mercancía - fuerza de trabajo, pero como el valor de una mercancía no es su relación concreta de cambio, su precio, sino el nivel alrededor del cual gravitan los precios individuales, lo mismo se puede decir del salario real concreto, en comparación con el valor de la mercancía trabajo, el costo de producción de esta mercancía. Y como el valor, el costo de producción, es un concepto social que varía con el progreso de la técnica, - es un nivel móvil, lo mismo sucede con el costo de la mercancía trabajo.

El obrero moderno, para estar a la altura de la producción moderna, necesita un nivel de vida más elevado, una cultura mayor.

Como veremos más adelante, lo que interesa al capitalista es la productividad de la hora de trabajo del obrero y esta productividad es tanto mayor mientras más perfectos son los medios de producción a disposición del trabajador, más alta su preparación y mayor la intensidad del trabajo, esto es, el gasto de energía por unidad de tiempo. Todo ello exige una mejora en las condiciones de vida del trabajador.

Por lo tanto, de acuerdo con lo que dice Marx en el Ca

pital y otros escritos, en el valor de la fuerza de trabajo o costo de producción, la debemos distinguir en dos componentes: uno físico insuprimible; el otro social, ligado al desarrollo de la sociedad y que constituye el denominado tenor de vida. Tal "tenor de vida" es un fenómeno social necesario, determinado tanto por las relaciones de clases, como por las relaciones sociales y de fuerza entre los hombres; es determinado también por las relaciones entre la fuerza productiva "hombre" y el estado general de la técnica y de las demás condiciones de la producción. Es decir, debe haber una correlación dialéctica entre el desarrollo de la fuerza productiva representada por el hombre (instrucción, conocimientos científicos, etc.) y las otras fuerzas materiales. Finalmente, aún en la sociedad capitalista los productos deben ser consumidos, por lo que sería inútil construir televisores si éstos no se consumiesen.

A esta condición objetiva que determina el tenor de vida históricamente necesario se agrega la acción de la lucha de clases, de la lucha que el trabajador lleva a cabo. El capitalista considera el gasto para la adquisición de la fuerza de trabajo como un costo de producción y tiende, por tanto, a reducir este tipo de costo, a llevarlo al punto más

bajo, el límite físico. El trabajador organizado en los sin dicatos lucha por salvaguardar su costo, esto es, su existencia física y el tenor de adquirido históricamente. Si logra arrancar una migaja a la ganancia del capitalista, esta migaja puede entrar a formar parte en modo permanente del componente social del salario, del tenor de vida. El tenor de -- vida es, pues, un producto histórico de las condiciones generales y de la lucha de clases; y el nivel del salario puedeser diverso de país a país, como distinta es de un país a -- otro la productividad del trabajador, expresión de la capacidad de la fuerza de trabajo de valorizar una masa crecientede capital.

Naturalmente, el valor de la fuerza de trabajo o costo de producción está sujeto a la acción de muchas fuerzas contrastantes, es decir, se trata de un componente. Por una -- parte, aumenta la cantidad de necesidades que deben ser satisfechas y que entran a formar parte del costo de la vida; -- por otra parte, debido a la mayor productividad del trabajo, disminuye el costo de los bienes producidos que forman parte de la llamada "cesta" de provisiones del trabajador. Sobre el nivel permanente del salario influyen las organizaciones sindicales, las cuales actúan en la determinación de los sa

larios concretos de breve período. Las organizaciones sindi-
cales de trabajadores tratan de ir organizando la oferta de-
trabajo, de contraponer ésta unitariamente a la demanda de -
los capitalistas para poder así aumentar el precio de la mer-
cancía fuerza de trabajo. Empleando diversas formas de lu-
cha, entre las cuales está la huelga, esto es, la abstención
del trabajo por parte de los trabajadores, logran, en parte,
sus objetivos.

Las organizaciones sindicales, sin embargo, no pueden-
hacer cambiar la estructura fundamental del régimen capita-
lista de producción, que coloca al asalariado en posición de
inferioridad social y económica, convirtiéndolo en una mer-
cancía.

Tales límites fueron claramente expuestos por Marx en-
su conferencia a los obreros de Londres en 1865.

Sobre estas condiciones fundamentales que determinan -
el nivel alrededor del cual oscila el salario, influyen los-
factores ocasionales que mediante las variaciones de la de-
manda y de la mercancía trabajo, determinan alzas o bajas en
los salarios. ¿Es verdad o no esta ley? Es decir, ¿corres-
ponde a la realidad? Se ha dicho que esta ley rigió en el -

pasado, en los inicios del capitalismo y durante el período de prevaeciente concurrencia, pero que hoy no tendría validez debido al cambio de muchas condiciones y en particular de las relaciones de fuerza entre el "capital y el trabajo".

Las fuertes organizaciones sindicales de los trabajadores en los regimenes democráticos, o sea, las conquistas políticas logradas por las masas y la eficaz intervención de éstas en el parlamento, habrían quitado al trabajo, según algunos, el carácter de mercancías, por lo que no se podría -- más afirmar que el salario no puede ser permanentemente superior al costo de producción de la fuerza de trabajo. Las -- pruebas de estas afirmaciones se tratan de encontrar en las estadísticas sobre los salarios reales, las cuales indica--- rían un mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.

Cualquiera que sea el valor de estas estadísticas, -- el significado de la ley del salario, que expresa la retribución del trabajador ocupado y no el ingreso que va a toda -- clase obrera ocupada y desocupada, no es de negar un progreso del tenor de vida. Por el contrario, como vimos, es una premisa de la concepción marxista que la fuerza de trabajo -- debe progresar de conformidad con el desarrollo de las otras

fuerzas productivas, aun en el sistema capitalista de producción; no debe extrañar por lo tanto, que el nivel de consumo necesario aumente, crezca.

La ley del salario dice simplemente que el salario, como nivel normal, esto es, de larga duración, tiende apenas a cubrir el costo de producción de la mercancía trabajo; el costo variará pero la ley se mantiene.

¿No es acaso cierto que en todos los países capitalistas y en Italia en especial, el salario (o sueldo) no es suficiente para hacer todos los gastos que requiere una vida apenas decente, para adquirir la "cesta" de las proviciones-necesarias?²⁰

Los jóvenes estudiantes que se asoman a la vida deben encontrar tarde o temprano un empleo, convertirse en trabajadores dependientes o asalariados, aunque el pago se realice mensualmente; y saben desde ahora, si no tiene otra fuente de entradas que el sueldo o salario, no será suficiente para permitir un tenor de vida decente, que corresponda a sus justas exigencias, el tiempo que han empleado estudiando,

²⁰ Pesenti, Antonio. Lecciones de Economía Política. La Habana: Ediciones de Cultura Popular, 1972, pp. 136-137.

a la energía social gastada en su preparación. Y saben también que si se casan y piensan formar una familia, las dificultades aumentarán, lo que obligaría a que trabajen marido y mujer para vivir un poco mejor. ¿No confirma todo esto la validez de la ley? Esto sólo significa, en efecto, que el salario se sitúa en un nivel que sólo permite la reconstitución de la fuerza de trabajo y de la categoría de los asalariados. En cuanto se refiere a estadísticas, conviene recordar que para dar un juicio sobre la validez o no de la ley del salario, no se puede considerar el nivel de los salarios de un año, sino el conjunto de retribuciones de una generación de trabajadores.

El período de la vida en que se puede trabajar es limitado, comienza a una cierta edad y termina con la vejez; pero antes y después se debe vivir la experiencia, aún recientemente demuestre que si se toman en consideración las variaciones de los salarios reales en el curso de una generación, la ley del salario resulta todavía más comprobada, y se confirma también el hecho de que el salario real tiende a ser inferior, al valor de la fuerza de trabajo.²¹

²¹ Pesenti, Antonio, ob. cit., pp. 136-137.

CAPITULO V

CONSIDERACIONES DE LOS DIVERSOS INSTRUMENTOS LEGALES

Las necesidades legales nacen con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, en la cual se encuentra en primer término:

Artículo 1. La presente ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo -- comprendidas en el artículo 123, apartado "A" de la Constitución.

Esto quiere decir que la ley establece un contrato -- de trabajo obligatorio en toda la República y que no forzosamente debe ser escrito o individual, sino que puede ser verbal o colectivo y que se debe sujetar a lo establecido en la norma jurídica.

Por otra parte, el personal de confianza no puede --

formar en los sindicatos y, por consiguiente, es necesario - que realice un contrato individual.

El contrato individual es, también, de carácter admnistrativo tanto para la organización como para el obrero.

Para el trabajador el contrato le brinda seguridad y preferencia, por cuanto que define lo siguiente:

- I. Sus obligaciones particulares: lugar, tiempo, y modo de la prestación del servicio.
- II. La contraprestación que recibe por su trabajo, - como es, salario, descanso semanal, vacaciones, utilidades, y retribuciones complementarias, -- etc.
- III. Su estabilidad relativa en el empleo, y el derecho de preferirlo como marca el artículo 154 de la nueva Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado, la misma Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, define la relación del trabajo como la prestación de un servicio subordinado a una persona o empresa medante el pago de un salario.

Asimismo, la ley define el contrato individual de --

trabajo, como sigue: Es aquel en virtud del cual un sujeto - se obliga a prestar a otro un trabajo personal subordinado, - cualquiera que sea su forma de denominación, mediante el pago de un salario.

Por lo tanto, la ley otorga iguales derechos jurídicos tanto a la relación como al contrato que es la misma relación pero por escrito; o sea que el patrón en ambos casos - puede ejercer su poder sobre los trabajadores por la relación jurídica que tiene y que se encuentra también en la ley en el artículo 134, fracción III, que se refiere a las obligaciones de los trabajadores.

LAS RELACIONES DE TRABAJO PUEDEN SER POR TIEMPO INDETERMINADO O DETERMINADO. Este a su vez puede ser por obra - determinada o a precio alzado.

La ley, por regla general, establece la relación por tiempo indeterminado pero hace excepciones de tiempo determinado en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador.

Por lo tanto, podemos decir que una relación de trabajo por tiempo indeterminado es aquella en la cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo subordinado y continuado a cambio de un salario.

La relación de trabajo por tiempo determinado, como ya dijimos, puede ser eventual o temporal.

Es EVENTUAL, cuando una persona se obliga a prestar a otra un trabajo subordinado, que constituya para la última una actividad extraordinaria y accidental, mediante el pago de un salario.

Es TEMPORAL, cuando una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, que constituya para éste una necesidad permanente, limitada por el tiempo, por la naturaleza del servicio o por la índole del trabajo, mediante el pago de un salario, puede adoptar las siguientes formas:

- a) Contrato por obra determinada. Es el documento individual de trabajo por tiempo determinado cuya duración se sujeta a la terminación de la obra -- que estipula el mismo.

b) Contrato a precio alzado. Documento individual - de trabajo por tiempo determinado, en el cual la remuneración es global, por la obra material del mismo.

LA PRORROGA EN LOS CONTRATOS

Los contratos temporales se prorrogarán a su vencimiento por todo el tiempo que sea necesario, mientras subsistan las necesidades que le dieron origen.

EL CONTENIDO QUE DEBE OBSERVAR EL CONTRATO INDIVIDUAL

Se divide en cuatro partes, que son:

- I. Encabezado. En el que lleva el tipo de contrato y el nombre de los contratantes.
- II. Declaraciones. Estas se harán, primero, por el patrón y serán la naturaleza del negocio o empresa; segundo, el motivo del contrato, tipo de contrato y en forma general los servicios requeridos, expresando el puesto en cuestión.

El trabajador incluirá su capacidad para celebrar el contrato, su interés por conocerlo y --

contar con los conocimientos necesarios para el desarrollo del puesto.

III. Las cláusulas. Estas pueden ser legales o administrativas.

Legales. Las contenidas en la Ley Federal del trabajo, artículo 25.

Administrativas. Estas serán las de carácter operativo como cuotas de producción y obligación de sigilo, etc.

IV. Firmas. Por último vendrán los nombres tanto del trabajador como patrón y además un espacio para sus firmas, las generalidades del trabajador, su nombre, domicilio, edad, sexo, estado civil y nacionalidad. Junto con el contrato, se debe firmar la inscripción al Seguro Social o durante los cinco días siguientes, pues así lo establece la Ley del Seguro Social.

a) CONSIDERACIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 154. Si no existe contrato colectivo o celebrado no contiene la cláusula de admisión a que se refiere el párrafo primero del artículo 395, los patrones estarán

obligados a preferir, en igualdad de circunstancias a los --
trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a ---
quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiem-
po, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo están.

Se entiende por sindicalizados a todo trabajador que
se encuentre agremiado a cualquier organización sindical le-
galmente constituida.

Artículo 155. Los trabajadores que se encuentren en
los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto va
cante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a
la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacio-
nalidad, si prestaron servicio con anterioridad y por qué --
tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la deno
minación del sindicato a 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 momen-
to de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando
la causa en que funden su solicitud.

El artículo 155 no señala cuál es un puesto vacante-
y cuál es uno de nueva creación. A consideración de este --
trabajo:

b) PUESTO DE NUEVA CREACION

Es aquel que se genera por necesidades de la ampliación de una factoría o industria.

c) PUESTO VACANTE

Es aquel que ha sido desempeñado por un obrero en una empresa determinada y ha quedado acéfalo a la muerte o jubilación del trabajador. Es aquí donde se aplicaría el Derecho de Preferencia a la esposa o al hijo del trabajador que ha dejado vacante la plaza o, en su defecto, a las personas mencionadas en el capítulo IV cláusula X de este trabajo.

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

El artículo 156 es de las normas específicas que señala qué es una vacante transitoria o temporal. En cuanto que señala qué es un obrero de planta lo deja muy ambiguo, -

sin dar más referencia de qué requisito hay que llenar para hacerlo.

Artículo 157. El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario, tendrá derecho a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48.

Párrafo segundo del artículo 48. Si el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Este artículo es de los más acertados en cuanto a hacer justicia al trabajador ya acostumbrado a ver violados sus derechos de ser preferido cuando él tiene ganado el que se disputan varios obreros en una sola plaza de nueva creación.

Artículo 159. Las vacantes definitivas o por una du
ración mayor de treinta días, o cuando se cree un puesto nu
vo, serán cubiertos por el trabajador más antiguo de la cate
goría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio.
Si concurren dos o más trabajadores de la misma antigüedad,-
será Preferido el más capaz.

Si el patrón cumplió la obligación prevista en el ar
tículo 132, fracción XV, el trabajador al que corresponda el
puesto deberá acreditar que posee los conocimientos y la ap
titud necesaria para desempeñarla. En los contratos colecti
vos se establecerá el procedimiento para que el trabajador -
compruebe los conocimientos y aptitudes, si con el certifica
do que se le hubiese extendido al terminar los cursos o ense
ñanzas de capacitación o adiestramiento, con el certificado-
de algún instituto o escuela de capacitación, por medio de -
un examen o de un período de prueba no mayor de treinta días,
por varios de estos procedimientos, o por alguna otra modali
dad que se convenga. Si el resultado de la prueba no es fa
vorable al trabajador, será llamado el que siga en antigue--
dad. En los mismos contratos colectivos se establecerá la -
manera de cubrir las vacantes cuando no exista dentro de la-
empresa ningún trabajador con los conocimientos y aptitudes-

necesarios para desempeñar el puesto.

Aquí el obrero queda una vez más en el primer lugar para ascender al puesto inmediato superior, esto sólo se hace con los trabajadores de planta. Aquí se va a presentar - si es una plaza de nueva creación o una vacante ocasionada - por jubilación o por muerte tendría el Derecho de Preferencia, según esta tesis algún familiar conforme a la cláusula-modelo ya señalada en el capítulo IV.

Si se presentara la hipótesis de que fuera una plaza de nueva creación por ampliación de la empresa o necesidades de la misma, entonces se debería preferir al trabajador que señala el artículo 154.

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

La repetición de la falta o la comisión de otra u -- otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja --

sin efecto la disposición anterior.

Según este artículo, cuando el obrero se haga acreedor a este tipo de sanción también se puede aplicar el Derecho de Preferencia, conforme a la cláusula modelo de este -- trabajo que se encuentra en el capítulo IV.

d) EL DERECHO DE PREFERENCIA EN LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

"No puede establecerse trato distinto para los trabajadores sindicalizados y para los libres".²²

El principio del derecho mexicano es la igualdad de trato y Preferencia a los trabajadores sindicalizados es únicamente posible cuando concurren con trabajadores libres en igualdad de circunstancias; y así lo dice expresamente la -- fracción primera del artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo.

El principio nos parece, en términos generales, legítimo; en todo caso habría que buscar una norma para la solución del conflicto la suerte o la decisión del empresario, -

²²De la Cueva, Mario, ob. cit., p. 9.

pero de todas maneras, se producirá la desigualdad. Ahora - bien, la asociación es un impulso natural del hombre y ha sido una necesidad en la vida social contemporánea; por lo que resulta lógico que prefiera la ley a los trabajadores sindicalizados; a nadie se le puede obligar a sindicalizarse, pero en los casos de frontera, sí puede inclinarse la ley por los sindicalizados, porque ellos siguen la corriente natural del derecho del trabajo y porque son ellos quienes buscan, - por el camino de la unión, el mejoramiento de todos; podría decirse, en última instancia, que la pretensión de libertad absoluta es un síntoma de egoísmo, que la ley debe respetar pero no premiar.

Si analizamos con detenimiento los problemas de trabajo, encontraremos que el campo de aplicación de estas cláusulas es muy reducido:

Las situaciones más importantes que se presentan en la práctica son los casos de ascensos.

Dos trabajadores tienen la misma antigüedad, sus servicios son igualmente eficientes, ocupan el mismo puesto en el escalafón y concurren para desempeñar una vacante.

La preferencia que debe otorgarse, según la ley al obrero sindicado. Es posible encontrar otros ejemplos:

La fracción XXI del artículo lll de la ley obliga a los empresarios a becar a uno o a tres de los hijos de sus trabajadores; en igualdad de condiciones, antecedentes de estudio, exámenes de capacitación, etc.

Debe darse preferencia al hijo del trabajador sindicado. Por otra parte, podría pactarse en el contrato colectivo que cuando dos trabajadores concurren a gozar de vacaciones en la misma fecha, si las actividades de la empresa no lo permiten, se conceda preferencia al trabajador sindicado.

"Los técnicos mexicanos no se han fijado en las limitaciones impuestas por la fracción primera del artículo lll de la ley:

La preferencia sindical, como la cláusula de exclusión y de ingreso, puede recibir una interpretación amplia y otra restringida; según la primera hipótesis de igualdad de circunstancias, estaría obligado el empresario a preferir a los trabajadores sindicados, cualquiera que fuera la agrupa-

ción a que pertenecieran; conforme a la segunda, la preferencia valdría únicamente para los miembros de determinada agrupación. Pensamos que el artículo 111 permite solamente la primera interpretación, pues en forma expresa dice que para los efectos de la preferencia, se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentra agremiado en cualquier organización sindical lícita".

Supuesta la concurrencia a una vacante de dos obreros sindicados en dos agrupaciones y un trabajador libre, -- cumple el empresario utilizando a cualquiera de los sindicados; la obligación impuesta en el contrato colectivo de dar preferencia a los obreros de determinada asociación, contraría lo dispuesto en la fracción primera del artículo 111. Y nos parece correcta la posición legal, porque la ley debe -- ser igual para todos, es decir, todas las asociaciones, puesto que existe el principio de libre asociación, son iguales ante la ley y no se podría otorgar preferencia alguna sin -- romper este principio.

Las cláusulas de preferencia sindical, por otra parte, son una garantía frente al empresario, pero no son garantías de una asociación profesional frente a otra; son elemen

tos de defensa y de lucha contra el patrón, pero no contra -
otras agrupaciones obreras.

Finalmente, el artículo 49 de la ley señala otra li-
mitación a la cláusula que contemplamos:

"Las cláusulas que establezcan privilegios en favor-
de los sindicalizados no podrán aplicarse en perjuicio de --
los trabajadores que no formen parte del sindicato contratan
te y que ya presten sus servicios en la empresa en el momen-
to de celebrarse el contrato colectivo".

Todos los trabajadores que presten sus servicios en-
la empresa al momento de celebrarse el contrato colectivo, -
son iguales. Y no puede permitirse que la asociación profe-
sional pactara en igualdad de circunstancias, se concediera-
preferencia a los sindicatos, porque, si el sindicato va a -
establecer las condiciones de trabajo para todos los obreros,
esto es, si representa a todos en el acto de la contratación,
no se entiende que pudiera pactar en provecho de sus agremia
dos y con perjuicio de terceros.²³

En esta ley es todo lo que se habla del tema de dere-
cho de preferencia pero sindical mas nunca de la preferencia

²³De la Cueva, Mario, Ibidem.

al familiar del obrero. Quizás esta neblina jurídica se deba por completo a la razón de que no había tantos desocupados, sino por el contrario se vivía haciendo falta hombres - trabajo que pudieran llenar las vacantes en las industrias y las fábricas.

e) CONTRATO LEY

Cabe hacer mención que la terminología actual del -- Contrato Ley, substituyó a la anterior que conocimos inmersa en el título segundo, capítulo II, artículo 58 del código la boral derogado, que trata las cuestiones relativas al Contra to Colectivo de trabajo, ya que en el precepto de ley mencio nado, se emplea el término de Contrato Colectivo Obligatorio, para designar al que hoy conocemos como Contrato Ley. Tam-- bién es oportuno decir que el concepto del término para de-- signar esta convención plurilateral de los sujetos pactantes, no sufrió variaciones en el Código actual puesto que su esen cia es la misma.

Se usa la expresión "Contrato-Ley", porque es la más conocida, aunque técnicamente deberíamos hablar de Contrato-Colectivo de carácter obligatorio.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del -- Trabajo se contienen las razones que llevaron al legislador-- a reglamentar esta institución y como son bastante claras, -- es mejor transcribirlas para su mejor conocimiento:

"A fin de que el Contrato Colectivo de Trabajo pro-- duzca todos sus efectos económicos, es necesario extender su radio de aplicación más allá de las empresas particulares -- que los hayan celebrado y hacerlo obligatorio para toda una-- categoría profesional".

"El Contrato Colectivo de Empresa sólo tiene en cuen-- ta la situación particular de éste, lo que puede dar origen-- a una desigualdad de tratamiento para trabajadores empleados en el mismo ramo de la producción. Esta circunstancia hace-- necesaria la conclusión de Contratos Colectivos que determi-- nen las condiciones según las cuales debe prestarse el traba-- jo en todas las explotaciones de la misma especie existentes en una región determinada".

"Esta extensión del contrato colectivo de trabajo, -- no solamente es benéfica para los trabajadores, sino también para los empresarios, pues tiende a uniformar las condicio-- nes de trabajo para todas las fábricas, eliminando así uno --

de los elementos más importantes de la competencia".

"Inútil es decir que un contrato semejante no puede existir sino por virtud de una imposición del poder público. El régimen jurídico de los contratos en general su eficacia a las personas que le han estipulado, y no puede extenderla sino a aquellas personas que han confiado a los estipulantes la tarea precisa de tratar en su nombre".

"Tenemos en cuenta la importancia económica y social de este contrato, se derogan las reglas del derecho común y se reviste el Poder Ejecutivo Federal de la facultad de convertir en obligatorio el contrato siempre que se juzga conveniente su implantación y que ya se encuentra registrada a la mayoría de patrones y de trabajadores de una categoría".

"No hay de que se tache de contraria a la Constitución de esa facultad que se otorga al poder ejecutivo, porque en nuestro sistema Constitucional el principio de que los contratos sólo obligan a las personas que lo otorgan no es una garantía del individuo".²⁴

El Contrato Colectivo obligatorio o Contrato Ley es-

²⁴Ramos, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano; y las instituciones que genera. México: Ed. "Velux", 1975.

el grado mayor en la evolución del Contrato Colectivo de Trabajo; nace de éste, pero se independiza y deviene una institución con perfiles propios; su propósito es la unificación nacional de las condiciones de trabajo, para conseguir iguales y mejores beneficios a todos los trabajadores, para obtener la estabilidad de las mismas condiciones de trabajo, para unir a los trabajadores de distintas empresas por el interés económico común y para evitar la concurrencia desleal entre los empresarios.

El Contrato-Ley sigue la evolución general del derecho del trabajo; en sus orígenes, cuando el derecho de trabajo forma parte del derecho civil, sirvió nuestro estatuto para resolver el problema concreto de cada trabajador; lo importante, en aquellos tiempos, era evitar la explotación de cada trabajador y de ahí las leyes acerca de la jornada máxima, el salario mínimo, de la protección de las mujeres, etc., pero, según hemos expuesto abundantemente, el derecho de trabajo cambió su naturaleza con la libertad de coalición, el derecho de asociación profesional y el Contrato Colectivo de Trabajo, pues, desde ese momento, el interés general, profesional o colectivo. La asociación profesional nació en cada empresa, como medida de defensa de los trabajadores contra -

su patrón; el obrero aislado nada podía, reunidos todos, por el contrario, representaban una fuerza importante, que no era fácil aniquilar. Y fue entonces cuando buscaron los trabajadores la reglamentación del trabajo; en el interior de cada negociación el Contrato Colectivo de Trabajo principió como un Contrato Empresa.

El derecho del trabajo no se contenta con resultados parciales, quiere universalizarse, pues ha entendido que el problema de los trabajadores es uno solo, y es el problema del hombre que trabaja, entendiéndolo el derecho de trabajo como el desenvolvimiento del derecho natural del hombre a la existencia, los obreros de los diversos países anhelan una sola norma para regir las relaciones jurídicas; el derecho del trabajo quiere dar un contenido nacional al principio, la ley es igual para todos.

Este principio debe también realizarse en el contrato colectivo. Esta institución, en consecuencia, habría perder su carácter local y devenir una norma general y de ser posible, nacional. El Contrato-Ley es el contrato colectivo que tiende a generalizarse, y es posible seguir adelante en el análisis y ver en los convenios y recomendaciones -

de la Organización Internacional del Trabajo un poco más hacia la universalidad del contrato colectivo, que no se conforma con ser nacional y quiere su internacionalización.

El CONTRATO-LEY persigue los mismos propósitos del contrato colectivo, pero agrega dos datos: se desprende el primero de las consideraciones que anteceden y consisten en que el hombre tiene, en cualquier lugar de la Nación, el mismo derecho a la existencia.

En segundo término, pretende el Contrato-Ley, que la concurrencia entre los empresarios no se haga con la mano de obra, esto es, que el derecho de trabajo no puede tolerar -- que los empresarios aprovechen los bajos salarios para obtener productos más baratos y concurrir entonces al mercado; -- la concurrencia, libre o restringida, pero no ha de ser mediante la explotación del hombre.

El Contrato-Ley produce un doble resultado: de un lado fortifica la unión de los trabajadores, al hacerles ver -- que el problema del trabajo es universal, y que en el progreso de todos se encuentra el de cada uno; y por otra parte, -- crea un sentido de unidad y solidaridad entre los patrones.

Finalmente, el Contrato-Ley en la vida mexicana, sirve para evitar las luchas violentas entre trabajadores y patrones; en efecto, en los casos de revisión o terminación, el conflicto tiene un carácter general o nacional; los esfuerzos del Estado por obtener un entendimiento son mayores y también los interesados con mayor conciencia del daño que pueden producir en la vida económica nacional, han buscado una composición de sus intereses.

El Contrato-Ley juega un papel importantísimo en la vida del Derecho Mexicano del Trabajo. Las industrias más importantes lo han adoptado o tienden a él, y lo mismo que trabajadores, como empresarios lo ven con simpatía.

f) EL CONTENIDO DEL CONTRATO-LEY

Por lo que toca al contenido del Contrato-Ley, y como elemento normativo del mismo aparte de los requisitos que se mencionan en los artículos 412 y 413, se agregan algunas disposiciones relativas al Contrato Colectivo de Trabajo, tales como: jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, así como el monto de los salarios, amén de que puede pactarse entre los convencionistas las cláusulas de exclusión, de-

admisión o ingreso debemos destacar la importancia de que -- también opera para el Contrato-Ley la prevención que señala en el artículo 393, en el sentido de que no producirá efectos entre las partes del Contrato Colectivo a la convención de que le falte la determinación de los salarios, para ello es que el legislador del Código laboral, vigente, ante tal -- omisión, está señalando por su parte la inclusión del monto de los salarios porque de otra manera los efectos de la Convención Colectiva resultarían nulos de plenos derechos. También es cierto que, de pactarse la cláusula de exclusión, de admisión o de ingreso, la aplicación de la misma quedaría a cargo de la asociación profesional titular del Contrato Colectivo y no del titular del Contrato Obligatorio o Contrato-Ley.

g) ANALISIS DEL CONTRATO COLECTIVO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA

CAPITULO II

Ingresos. Vacantes y Movimientos en General

Cláusula 4. En los casos de vacantes definitivas o puestos de nueva creación definitivos, siempre que las vacan

tes no se deban a reajuste de personal, tratándose de trabajadores sindicalizados, el patrón se obliga a cubrirlos, en los términos de este contrato, por conducto del sindicato, a través de las secciones, delegaciones respectivas.

El patrón solicitará por escrito al sindicato, por conducto de sus representantes en cada lugar de trabajo establecido, el personal que necesite para cubrir las vacantes o puestos de nueva creación definitivos, y el sindicato estará obligado a proporcionarlo en el lugar de que se trate dentro de las 72 horas, contadas desde el día siguiendo de la notificación oficial hecha al representante del sindicato, si -- transcurrido el plazo de 72 horas, antes citado, el sindicato no proporciona el personal requerido, el patrón concederá al sindicato un plazo adicional de 75 días, que podrá modificarse de común acuerdo en atención a las circunstancias especiales del caso; y dentro de este término, el patrón podrá -- contratar los servicios provisionales de cualquier trabajador, si la urgencia del caso justificare esta medida; en la inteligencia de que el trabajador designado por el sindicato entrará a cubrir la plaza vacante desde el momento en que -- sea presentado por el mismo, en el lugar en que se requiere. Vencido el plazo de 75 días a que alude esta cláusula o la --

prórroga que se hubiere convenido, sin que el sindicato suministre el personal requerido, el trabajador nombrado por el patrón se considerará de planta.

En este último párrafo de la cláusula, la burguesía impone condiciones al sindicato que teniendo todo el poder físico (obreros) se doblega ante el dinero o en buena lid de no desobedecer al patrón y no perder un puesto en la Cámara de Diputados. ¿Y la Ley Federal del Trabajo en su artículo 154 primer párrafo, qué? Esto es a lo que se llama un contrato charro o un sindicato blanco. Cierto que se argumenta que no se dará el caso nunca, pero el simple hecho de estar en un contrato colectivo es motivo de vergüenza.

CLAUSULA 4 Bis. Cuando el patrón decida realizar -- trabajos en lugares de jurisdicción seccional no determinada, se procederá de acuerdo con las siguientes bases:

I. El patrón lo comunicará por escrito al Comité Ejecutivo General del Sindicato, con sesenta días de anticipación a la fecha en que deban iniciarse los trabajos, solicitando el personal necesario para la ejecución de los mismos, con indicación del número de plazas, categorías y especialidades que para el efecto se necesiten.

II. Dentro de los diez primeros días de plazo a que se refiere el inciso anterior, el Comité Ejecutivo General - del Sindicato boletinará a las secciones el personal requerido para la ejecución de tales trabajos.

III. Dentro de un período no mayor de treinta días - contados a partir de la fecha en que las secciones del sindicato reciban el boletín correspondiente, el Comité Ejecutivo General proporcionará el personal necesario para la ejecu---ción de los trabajos a que se refiere esta cláusula, a cuyo efecto propondrá el personal seleccionándolo de los candidatos que le presenten las secciones y se preferirá en primer lugar, a los trabajadores de planta de aquellos centros de - trabajo que por reducción de puestos o supresión de departamentos, de acuerdo con la cláusula 22 de este contrato estén sujetos a reacomodo; en segundo lugar, a los trabajadores de planta que por prescripción médica deben cambiar de lugar o - de actividad; en tercer lugar, a los trabajadores de planta - con mayores derechos de antigüedad de empresa y, por último, a los trabajadores reajustados.

Y los supernumerarios y transitorios, ¿en dónde está la llamada justicia social que tanto se pregona? ¿Acaso en los labios de los demagogos?

IV. La movilización del personal requerido para la ejecución de trabajos en lugares no jurisdicionados, se hará en los términos de las cláusulas de la 93 a la 96 del contrato colectivo de trabajo, cuando se trate de trabajadores de planta.

V. Las movilizaciones mencionadas en las fracciones III y IV de esta cláusula se efectuarán sin detrimento alguno de las prestaciones legales y contractuales que, por cualquier concepto, hayan venido percibiendo los trabajadores que vayan a ser movilizados, hasta en tanto se convenga con el sindicato su reacomodo definitivo.

VI. Mientras se corren los trámites estatutarios para determinar a qué sección corresponde la jurisdicción de que se trate, el Comité Ejecutivo General administrará el contrato colectivo de trabajo y seguirá proporcionando el personal que se siga requiriendo, de acuerdo con las bases anteriores, salvo los casos de substituciones por vacaciones, enfermedades, permisos o trabajos de emergencia que no excedan de 28 días, en cuyo caso el Comité Ejecutivo General proporcionará el personal dentro de un plazo no mayor de 72 horas.

CLAUSULA 5. El patrón no estará obligado a cubrir - las vacantes temporales cuando así lo juzgue necesario, pero sin hacer uso indebido de esta facultad, cuando el patrón de cida cubrir las vacantes temporales, dichas vacantes se llenarán moviéndose los escalafones según sus reglas y los últi mos puestos serán cubiertos de acuerdo con el reglamento res pectivo, con el personal que proporcione el sindicato. Una- vez movido el escalafón para cubrir la vacante temporal, no- podrá rectificarse el movimiento, salvo que el trabajador a- quien le corresponda ascender se encuentre ausente, único ca so en el que al regresar aquél se rectificará el movimiento- para otorgarle la vacante de que se trate.

Es una lástima que el Contrato Colectivo de Petró--- leos Mexicanos carezca de la cláusula de admisión que señala el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo y, por lo tan- to, es una tristeza que teniendo aproximadamente sesenta mil trabajadores de planta no hayan logrado plasmar la cláusula- arriba mencionada que les ahorraría juicios de tipo laboral- y sangrías económicas.

Su potencial físico y económico lo ocupan para revi- vir muertos como son las centrales fantasmas que en aras de-

intereses bastardos, sacrifican las cuotas del obrero. ----
¿Cuántos líderes venales se coaligan para enriquecerse con -
las aportaciones del trabajador? ¡Muchos!... ¿Cuántos obrere
ros son engañados por el sindicato? ¡Muchos! ¡Basta ya de-
situaciones mezquinas en torno al obrero y a su familia! --
¿Acaso no es tiempo ya de que surja una norma dentro del contr
trato colectivo, que dé algo de lo mucho que merece al obrero
ro?

Es tiempo de que surja en el contrato antes mencionado
una cláusula de admisión y de preferencia un modelo de ésta
ta sería de la siguiente manera:

CIAUSULA W. Los familiares de los trabajadores deberán
de ser PREFERIDOS cuando por causa de muerte o jubila---
ción, el obrero deje vacante su plaza de planta, siempre y -
cuando se realice el movimiento escalafonario de costumbre:

- a) Se deberá preferir a la esposa.
- b) Al hijo que haya cumplido dieciséis años o al hijo
adoptivo siempre y cuando demuestre que se encu
entre en el censo médico, y
- c) En caso de carecer de estos familiares, la plaza-
quedará como si fuera de nueva creación y benefi-

ciará a los obreros supernumerarios.

CLAUSULA X. Tendrán el derecho de ser Preferidos -- los hijos de los trabajadores de planta en Petróleos Mexicanos, cuando el trabajador llegara a morir:

- a) Por accidente.
- b) Por enfermedad.
- c) Cuando ha alcanzado su jubilación; por antigüedad o incapacidad.

El orden de preferencia será el siguiente:

- I. La esposa cuando no tenga un hijo que cuente -- con la edad que marca la Ley Federal del Trabajo (dieciséis años).
- II. La concubina o el hijo de ambos, siempre y cuando tenga la edad que marca el inciso I de esta cláusula.
- III. Al hijo adoptivo que tenga la edad que marca el inciso I de esta cláusula.
- IV. En caso de haber un segundo matrimonio, serán -- preferidos los hijos del primero (siempre y --- cuando cumplan el requisito de edad marcado por

la ley) aún cuando no estén registrados en el censo médico, ni en la póliza que da la empresa.

La cláusula de preferencia a los hijos de los trabajadores sería algo del patrimonio a que tiene derecho el obrero, según el artículo 123 Constitucional en la fracción XXVIII, que dice: las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

h) ANALISIS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO: FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO

CAPITULO III

Ingresos y Reingresos

CLAUSULA 7. "La empresa reconoce a favor del Sindicato, el derecho de contratación exclusivo en sus diversas formas de admisión, ascensos, descansos y despidos, de acuerdo con lo que determina este contrato, en consecuencia, para ingresar al servicio de la empresa en cualquiera de sus actividades, deberán llenarse previamente los siguientes requisi

tos:

I. Ser mexicano por nacimiento.

II. Pertenecer al Sindicato o ser recomendado por él.

III. Tener cumplidos 16 (diez y seis) años de edad.

IV. No ser mayor de 30 (treinta) años de edad.

V. Comprobar, por medio de certificado, haber terminado la instrucción primaria, excepto los reparadores de vías, los cuales deberán saber leer y escribir; éstos, para el caso de ascenso, necesitarán comprobar que saben las cuatro operaciones fundamentales de la aritmética y para cambiar de especialidad deberán presentar el certificado de instrucción primaria.

VI. Suprimida.

VII. No padecer enfermedades contagiosas y sustentar satisfactoriamente examen o reconocimiento médico, de acuerdo con las prevenciones de este contrato. Cuando por cualquier circunstancia un trabajador empiece a prestar servicios sin haber sustentado los exámenes médicos, estará obligado a sustentarlos inmediatamente, siempre que para ello sea requerido.

Si de esto se desprende que el trabajador tiene algún impedimento que de acuerdo con este contrato lo incapacite para el servicio, la empresa puede suspenderlo, mientras el trabajador no demuestre que tal impedimento no existe o ha sido corregido, en tales casos será admitido en el servicio. Si el trabajador no demuestra dentro de los 75 (setenta y cinco) días siguientes a su suspensión que está incapacitado, no será admitido. Tanto en este caso como en la suspensión, la empresa no incurrirá en responsabilidad. Si el trabajador se niega a sustentar tales exámenes será considerado como prueba de que no reúne los requisitos necesarios para el ingreso o reingreso, y por lo mismo será rechazado también definitivamente sin responsabilidad para la empresa.

VIII. Sustentar satisfactoriamente los exámenes o reconocimientos de competencia, de acuerdo con lo previsto en las prevenciones particulares de las especialidades.

IX. Deberá cubrir los requisitos de filiación establecidos.

X. Firmar con su puño y letra la forma de solicitud de ingreso.

XI. Presentar la cartilla que acredite, en su caso, haber cumplido con el Servicio Militar Nacional, los que entren antes de cumplir la edad que la ley exige quedan obligados.

dos a presentarlo en su oportunidad.

CLAUSULA 11. La empresa no utilizará los servicios de trabajadores que no sean propuestos por el Sindicato, excepto en los casos de libre elección a que este contrato se refiere y en los siguientes:

I. Cuando el Sindicato no pueda proporcionar en el término de 25 (veinticinco) días el personal que le solicite la empresa, ésta queda en libertad para utilizar provisionalmente los trabajadores que necesite para cubrir el servicio, tomándolos de preferencia de los miembros del Sindicato.

II. En los casos de fuerza mayor, la empresa podrá utilizar provisionalmente los servicios de los trabajadores que necesite con carácter de emergencia, prefiriendo a los miembros del Sindicato.

III. Los trabajadores que sean ocupados en los casos a que se refieren las dos fracciones anteriores, se considerarán prestando un servicio de emergencia, sin hacer ningunos derechos y serán substituidos a medida que el Sindicato vaya proporcionando el personal que debe cubrir los puestos. En caso de que el Sindicato dé su conformidad para que continúen en servicio los trabajadores a que se refiere la fracción primera, éstos dejarán su carácter de emergentes y se -

les reconocerá derechos en los términos de este contrato, -- siempre que llenen los requisitos de ingreso y no se contravenga lo estipulado en las prevenciones particulares de cada especialidad. Para los efectos consiguientes, la empresa se obliga a informar al Sindicato inmediatamente y por la vía -- más rápida, de todos los casos en que emplee personal con ca rácter de emergencia.

CLAUSULA 17. Los profesionistas titulados reconocidos como de confianza en la cláusula 15, serán designados -- por la empresa libremente, prefiriendo en igualdad de cir--- cunstancias, en primer término, el personal en servicio y, -- en segundo, a los hijos de los trabajadores. El resto de -- los puestos de confianza, que no sean de libre elección, en los términos de la cláusula 15, se cubrirán con personal en servicio con sujeción a la cláusula 15, siempre que reúna -- los siguientes requisitos:

- a) Antigüedad no menor de 10 (diez) años de servicio efectivo.

CLAUSULA 43. ESCALAFON. Para los efectos de esta -- cláusula, comisión y sindicato defienden el escalafón como -- la lista de trabajadores hecha en forma numérica ordinal, --

con expresión de nombres completos, ramas, categorías, antigüedad y salarios, formulada por las partes para cada centro de trabajo y para las oficinas nacionales.

Los derechos escalafonarios son propiedad exclusiva de los trabajadores y se normarán de conformidad con las siguientes disposiciones:

I. Para su debida aplicación se formulará el escalafón de los trabajadores de base por rama de actividad, profesión u oficio en cada centro de trabajo así como en las -- oficinas nacionales.

II. Para determinar los derechos escalafonarios de antigüedad, en el escalafón se relacionará en forma decre--- ciente la antigüedad de los trabajadores.

III. Las vacantes definitivas o puestos de nueva -- creación se cubrirán con el trabajador de mayor antigüedad - de la categoría inmediata inferior.

En caso de que no exista trabajador de la categoría- inmediata inferior, tendrá derecho a ocupar la vacante o --- puesto de nueva creación, el de la categoría que siga y en - ese orden hasta moverse al trabajador del último puesto; la- vacante que queda será cubierta por el SUTERM en los térmi-- nos de este contrato.

IV. Si concurren dos o más trabajadores de la misma antigüedad, será preferido el que, mediante examen, demuestre mayor capacidad y competencia.

V. Todo trabajador propuesto por el sindicato para ocupar una vacante definitiva o puesto de nueva creación, quedará sujeto a un período de prueba hasta por 30 días hábiles, salvo que con anterioridad haya suplido la plaza que se trate de cubrir o exhiba el certificado o constancia que le hubiesen extendido al terminar sus cursos o enseñanzas de capacitación o adiestramiento, o bien, el certificado de alguna Institución o Escuela de Capacitación, reconocida oficialmente.

Los notoriamente incompetentes podrán ser separados dentro del período de prueba. Si demuestra competencia, ocupará definitivamente las vacantes o puestos de nueva creación aun cuando no haya transcurrido totalmente el período de prueba.

VI. Cuando se trate de cubrir vacantes transitorias, las partes resolverán si se cubre o no la vacante relativa. Si no se cubre y el trabajo correspondiente es desempeñado por los demás miembros de la categoría, la Comisión les distribuirá el salario respectivo. Si se cubre dicha vacante, se promoverá al trabajador más antiguo de la categoría.

tegoría inmediata inferior, siempre que sea competente, y la vacante que se ocasione por la promoción escalafonaria, se someterá al procedimiento establecido.

VII. Cuando la Comisión rechace al trabajador propuesto y el Sindicato no esté de acuerdo con esta decisión, se constituirá una comisión mixta integrada por un representante de cada una de las partes en la zona o centro permanente de trabajo de que se trate, la que en un plazo que no excederá de siete días previo examen al interesado, dictaminará sobre su capacidad y aptitud para desempeñar las labores correspondientes al puesto en cuestión.

Si los integrantes de la referida comisión mixta no se pusieran de acuerdo, se nombrará a un tercero para que resuelva, o se pasará el caso a nivel superior de los representantes de las partes, para su debida solución.

VIII. Si los trabajadores propuestos son definitivamente rechazados, volverán a ocupar sus anteriores puestos tratándose de trabajadores de base y, en todo caso, se les cubrirán los salarios correspondientes al puesto por todo el tiempo que haya durado el período de prueba, y no perderán el derecho a ser propuestos en nueva oportunidad, previa capacitación.

IX. La titularidad de los puestos tabulados que -- ocupen los trabajadores de base, no se perderá cuando disfruten de permiso con o sin pago de salario, ni cuando no puedan trabajar como consecuencia de riesgos de trabajo o fuerza del trabajo o en cualquiera de los casos de suspensión individual o colectiva de las relaciones de trabajo.

Lo relativo a estos derechos escalafonarios se determinan conforme a las siguientes reglas:

a) Tratándose de trabajadores con permiso, podrán -- ejercitar sus derechos a ser propuestos en los movimientos -- escalafonarios definitivos y si no lo hacen, se les reservará el puesto hasta pasados quince días del término de su permiso. Esta última regla se observará también respecto de -- los trabajadores impedidos de labores por riesgo de trabajo -- o fuera del trabajo o por cualquiera otra causa justificada.

b) En ningún caso los trabajadores con permiso o impedidos de trabajar, podrán reclamar derechos retroactivos a movimientos escalafonarios transitorios, pero podrá reclamar la ocupación de dichas vacantes transitorias, dentro de los quince días siguientes al regreso a su trabajo.

X. El substituto no crea derechos al puesto que -- substituye.

Este contrato colectivo no enuncia nada de la cláusula de preferencia o de admisión a que se refiere la Ley Federal del Trabajo en sus artículos del 154 al 163 en algunos de sus párrafos, pero tienen alcances mayores que dan margen a los trabajadores, al derecho de preferencia para ellos y sus familiares, por lo cual es digno reconocer la labor de su organización.

i) ANALISIS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO SUTERM
SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE
LA REPUBLICA MEXICANA

TITULO CUARTO

CAPITULO I

DE LOS TRABAJADORES Y PUESTOS DE TRABAJO

CLAUSULA 38. Control de Ingreso. Para trabajar al servicio de la Comisión Federal de Electricidad en las labores que constituyen la materia de trabajo objeto de este contrato, es requisito indispensable ser miembro del SUTERM, en los términos de este contrato la CFE solicitará, y el SUTERM proporcionará, por conducto del Comité Ejecutivo Nacional, de la Sección o Delegación, según corresponda, el personal que requiera.

CIAUSULA 39. Se establecen como requisitos de ingreso al trabajo en la CFE, los siguientes:

1. Ser miembro del SUTERM; 2. Tener 16 (diez y seis) años cumplidos; 3. Pasar examen médico y no padecer enfermedad contagiosa o lesión orgánica que determine incapacidad para el desempeño normal del trabajo; 4. Presentar certificado de instrucción primaria o demostrar, mediante examen, poseer conocimientos equivalentes; 5. Cubrir los requisitos y presentar los documentos necesarios para ser afianzado conforme a las disposiciones legales cuando lo requiera el puesto al que vaya a destinársele, pagando la CFE las primas que correspondan.

Las designaciones del personal hechas sin el consentimiento y aprobación del SUTERM, se tendrán por nulas y los trabajadores designados serán despedidos inmediatamente después de presentarse la reclamación sindical; el SUTERM proporcionará los trabajadores que le soliciten en un plazo máximo de cinco días o de diez días hábiles cuando se trate de personal especializado. La falta de cumplimiento por parte del SUTERM permitirá a la CFE hacer las designaciones correspondientes y los asignados podrán trabajar a condición de --

que los acepte el SUTERM como miembros.

CLAUSULA 40. TRABAJADORES DE BASE. Son trabajadores de base los que ocupan como titulares puestos consignados en los tabuladores que forman parte de este contrato.

Los tabuladores corresponderán a oficinas nacionales, divisiones de operación, zonas, agencias y otros centros de trabajo de la CFE según proceda y en ellos se especificarán denominación y número de puestos, salario por jornada, hora y comisión que corresponda, incluyéndose en su caso el importe del tiempo extraordinario constante y rama de actividad.

Los nuevos puestos de base que sólo podrán crearse por convenio entre la Dirección General de CFE y el Comité Ejecutivo Nacional del SUTERM, se considerará incluidos en los tabuladores correspondientes.

CLAUSULA 41. TRABAJADORES DE CONFIANZA. Son trabajadores de confianza quienes desempeñan los puestos determinados en el anexo correspondiente del presente contrato, y que tienen funciones generales de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización en la CFE, así como los Agentes o Administradores, uno en pueblo.

El anexo correspondiente a que se refiere el párrafo anterior, contendrá la denominación del puesto, la rama de actividad y nombre de los trabajadores, su fecha de ingreso y de afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social, en su caso, así como el sexo y fecha de nacimiento.

Para cubrir los puestos de confianza, la Comisión -- considerará preferentemente a los trabajadores de base, quedando la decisión final respecto del nombramiento a juicio de la propia Comisión. En los casos en que un trabajador de base llegase a ocupar un puesto de confianza en la Comisión, deberá contar con el permiso del Sindicato.

La creación de puestos de confianza, en adición a -- los contenidos en el anexo correspondiente, será convenida -- en el SUTERM.

La CFE tiene facultades de nombrar, cambiar o destituir libremente a sus trabajadores de confianza, pero tendrá obligación de dar aviso por escrito al Comité Ejecutivo Nacional y a la Representación Sindical correspondiente, en el nivel en que opere el cambio o designación.

Los trabajadores de confianza están especialmente --

obligados a cumplir las disposiciones de este contrato, y a no inmiscuirse en el regimen interno del SUTERM. La comisión se obliga a amonestar, suspender y, en su caso, a despedir a sus trabajadores de confianza que, de hecho o de palabra maltraten a los trabajadores a sus órdenes o que traten de inmiscuirse o se inmiscuyan en los problemas específicos del Sindicato, o que fomenten algún acto de división dentro del propio organismo. Todo esto después de practicada la investigación y obtenida la comprobación correspondiente, en un término no mayor de quince días.

CLAUSULA 42. TRABAJADORES TEMPORALES O EVENTUALES. -

Los trabajadores que prestan sus servicios en la CFE en labores ocasionales, por obra determinada o de substitución y que no sean titulares de puestos tabulados, estarán sujetos a las siguientes condiciones de trabajo:

I. CONTRATACION. El ingreso al trabajo se ajustará a lo establecido en este contrato, la CFE acreditará por escrito las características de la relación de trabajo especificando la naturaleza y objeto de las labores que deben desempeñarse durante la relación de trabajo y salario conforme a las características de la relación de trabajo especifican-

do la naturaleza y objeto de las labores que deben desempeñarse durante la relación de trabajo y salario conforme a las normas de este contrato. En trabajo de emergencia se procederá sin trámites y en la forma más expedita para iniciar las labores, convirtiéndose entre las partes, en forma inmediata posterior, las condiciones de la relación de trabajo.

Para las obras de construcción y ampliaciones normales que realice la Comisión o sus contratistas, se utilizarán los servicios de personal afiliado al SUTERM, el cual se registrará por la Ley Federal del Trabajo, en tanto se convienen las condiciones del contrato colectivo exclusivo para las obras. El patrón técnico especializado cuya intervención se derive exclusivamente de supervisar la instalación maquinaria adquirida por la Comisión, queda exceptuado de la obligación de afiliarse al SUTERM.

II. PAGO. Percibirán el salario del puesto que ocupen o el que se convenga entre las partes, si no existen en el tabulador.

III. PRORROGA DE CONTRATO. Cuando transcurrido el tiempo establecido para la relación de trabajo, subsista la materia del trabajo, se prorrogará automáticamente dicha re-

lación.

IV. COMPENSACION POR SEPARACION. Si los trabajado-
res son separados por la CFE antes del vencimiento del tiem-
po establecido para la relación de trabajo, les pagará los -
salarios y les otorgará las prestaciones correspondientes al
lapso que faltare para completar dicho tiempo, excepto cuan-
do se trate de rescisión justificada.

V. PRESTACIONES SOCIALES Y ECONOMICAS

a) En caso de riesgos de trabajo, tendrán derecho a-
las mismas prestaciones que establece este contrato para los
trabajadores de base y tratándose de riesgos no profesiona--
les, tendrán derechos, en lo personal, durante el tiempo de-
la relación de trabajo, a los beneficios que se establecen -
en la cláusula de riesgo no profesional exclusivamente, por-
lo que hace al pago de salarios y al servicio de médico y me
dicinas.

b) Durante los primeros 180 días de la relación de -
trabajo, computables dentro de los últimos doce meses, les -
será pagada una compensación de 20% sobre los salarios que -
perciban y, pasado este término, recibirán todas las presta-
ciones establecidas para los trabajadores de base, excepto -
las que tuvieran efectos posteriores a la terminación de la-

relación de trabajo.

c) Tendrán derecho a disfrutar de vacaciones en los términos de la cláusula relativa a la remuneración proporcional si la relación de trabajo termina antes de un año.

d) El sindicato formulará el escalafón de temporales y eventuales, de acuerdo con el tiempo de servicio acumulado.

VI. Si los trabajadores han prestado servicios continuos a la CFE durante dos años en el mismo puesto, se considerarán de base.

VII. Si los trabajadores han prestado servicios continuos durante cinco años en diversos puestos, se considerarán de base.

VIII. COMPUTO DE TIEMPO. Para el cómputo de tiempo en todos los casos a que se refiere esta cláusula, se sumarán los días pagados.

b) Hoja de servicio satisfactoria.

c) Competencia reconocida en los puestos que haya desempeñado.

En lo futuro no se designarán profesionales que no tengan el título correspondiente.

CLAUSULA 26. Los puestos de pasantes de cualquier carrera profesional, se cubrirán preferentemente con trabaja

dores, con hijos o hermanos de los trabajadores miembros del Sindicato, que reúnan tal condición. Estos trabajadores no desempeñarán ningún trabajo que corresponda a actividades -- ajenas a su pasantía. Se entenderá trabajos de pasantes, -- aquellos que correspondan al ejercicio profesional respectivo, sean encomendados o pasantes, por profesionales, pero bajo la dirección, vigilancia y responsabilidad de éstos.

CAPITULO X

ESCALAFONES

CLAUSULA 127. Sin perjuicio de lo establecido para los ascensos en la cláusula 132, el número con que figuren -- los trabajadores en los escalafones, determinarán el derecho que tienen sobre los que le siguen ordinalmente; por lo tanto, cuando para la formulación de dichos escalafones concu-- rra la circunstancia de que dos o más trabajadores que ten-- gan una misma hora y fecha de antigüedad, se procederá de -- acuerdo con las modalidades de cada especialidad. Si en la reglamentación de éstas no existiera disposición aplicable, -- la preferencia será de acuerdo con el orden alfabético de -- las letras del apellido paterno, en primer lugar, del mater-- no después y, en último caso, del nombre o nombres de pila.

Las partes están de acuerdo en que los movimientos -
escalafonarios se continuarán realizando conforme a los esca-
lafones y sistemas aún vigentes en cada centro de trabajo, -
hasta el momento en que el SUTERM comunica a la CFE que se -
sujetarán a lo dispuesto por las disposiciones de esta cláu-
sula.

CLAUSULA 44

PROMOCION EQUIVOCADA

Cuando algún trabajador considere tener preferencia-
para cubrir una vacante definitiva o puesto de nueva crea-
ción y no se le hubiere promovido por el SUTERM, deberá pre-
sentar su reclamación por escrito al SUTERM en un plazo de -
quince días contados desde la fecha en que haya sido cubier-
ta la vacante o puesto de nueva creación, a efecto de que és
te resuelva, y en caso de que a dicho trabajador corresponda
el derecho a cubrir la vacante o puesto de nueva creación, -
se le promoverá de inmediato y quien lo esté cubriendo regre
sará a su antiguo puesto, si fuera trabajador de base y si -
se trata de trabajador temporal o eventual, será liquidado -
de acuerdo con el tiempo trabajado, tomando en cuenta las es
tipulaciones de este contrato. En estos casos, la CFE no --
tendrá ninguna responsabilidad.

CAPITULO XII

ASCENSOS, VACANTES Y BOLETINES

CLAUSULA 133. Las vacantes se considerarán definitivas o temporales:

I. Son vacantes definitivas:

a) Las de los puestos de nueva creación que se establezcan con tal carácter de acuerdo con el Sindicato.

b) Los puestos de planta que dejen los propietarios al pasar a ocupar otro puesto de planta, de conformidad con lo que estipulan sus prevenciones particulares; por renuncia, indemnización por terminación de contrato, por jubilación, -- por fallecimiento, por incapacidad total permanente o por -- despido cuando no haya reinstalación, exceptuándose los casos a que se refiere el inciso h) de la fracción II de esta cláusula.

c) Las de los puestos de planta que dejen los propietarios para ocupar un puesto de confianza de los establecidos en la cláusula 15, ya sea designación definitiva, temporal o interina. Esta estipulación es sólo para el efecto de boletinaciones y condicionadas en su caso a las cláusulas 20 y 23 de este mismo contrato. En las prevenciones particula-

res de cada especialidad podrá establecerse si el trabajador que ocupe el puesto de confianza estando en el desempeño de este cargo, puede hacer aplicación o no a los boletines que se expidan.

II. Son vacantes temporales:

a) Las de los puestos de nueva creación que se establezcan con tal carácter de acuerdo con el Sindicato, siempre y cuando no sean por más de 90 (noventa) días, en cuyo caso se estará a lo establecido en la cláusula de este contrato.

b) Las de los puestos que dejan los propietarios para ocupar otros con carácter interno. Según lo estipulen -- las prevenciones particulares respectivas.

c) Las que ocurran por despido mientras los casos se encuentran en trámite, ya sea administrativamente o ante las autoridades competentes.

d) Las que se presenten de acuerdo con las cláusulas 83 y 84 de este contrato.

e) Las que ocurren de acuerdo con los capítulos de -- permisos, vacaciones y riesgos profesionales.

f) Cualquier vacante, desde que se origine, hasta -- que el asignado por boletín tome posesión de la misma y suje

to a lo que se estipule en las prevenciones particulares de la especialidad respectiva.

g) Suprimido.

h) Las que se susciten en cualquier puesto de los -- permutados durante la vigencia y por alguna de las siguientes causas: renuncia al servicio, jubilación, fallecimiento, invalidación para el puesto, despido definitivo de uno de -- los permutantes o porque alguno de estos pase a ocupar en -- propiedad otro cargo.

i) Los puestos que dejen vacantes los trabajadores -- de planta para ocupar los que se les asignen de acuerdo con la cláusula 370, se considerarán como interinos y se cubrirán, mientras que regresan los propietarios, de acuerdo con lo estipulado en estas prevenciones generales o particulares respectivas.

CLAUSULA 134. Todo puesto de nueva creación, se cubrirá y boletinará inmediatamente, con y para asignarse a -- miembros del Sindicato, según se estipule en las disposiciones del contrato colectivo de trabajo aplicándose en su caso la cláusula 11 fracciones I y II.

CLAUSULA 135. Después de 90 (noventa) días de la fecha de la creación de un puesto, turno, corrida o rama de --

servicio se considerará definitiva, excepto aquellos que se establezcan como temporales mediante convenio entre empresa y Sindicato, así como para obra determinada.

CAPITULO VI

CONSIDERACIONES PERSONALES

Que tomando en consideración los términos del artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo en cuanto establece, que las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: ...la fracción XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo. En todos estos casos se entenderá que rigen la ley o las formas supletorias en lugar de las cláusulas nulas. Debe establecerse, no solamente en los Estatutos de los Sindicatos, sino también en forma expresa en los Contratos Colectivos de Trabajo.

"EL DERECHO DE PREFERENCIA A LOS HIJOS DE TRABAJADORES EN CASO DE JUBILACION O MUERTE DEL MISMO. Para ocupar, por ese derecho de preferencia, con carácter de planta, el -

último puesto que quede vacante al verificarse el movimiento escalafonario, provocado por la ausencia derivada de la jubilación o muerte del trabajador". De no ser así, se está violando ese derecho reconocido y consagrado por la citada Ley-Federal del Trabajo. Se estaría renunciando, en el caso del trabajador jubilado, a ese derecho de preferencia generado y reconocido por la Ley antes citada. Por lo que esta renuncia no produciría efecto legal ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal dicha renuncia.

Robustecen lo anterior las siguientes consideraciones:

El tratadista francés Michoud, en su obra "Theorie de la personalite morale", siguiendo en parte a Ihering, estima que el Derecho, como protector del interés del hombre individual, debe también proteger el interés de ese mismo hombre cuando se constituye en sociedad, en grupo o colectividad de fines comunes. Por ello el derecho objetivo no debe sólo prever la protección del individuo, sino también la de las agrupaciones humanas permanentes, a las cuales debe permitirles ser representadas por voluntades que obren en su nombre. Es decir, considerarlas como personas morales. Al respecto, el gran romanista alemán Sohr, declara con acier-

to: "Solamente la personalidad del hombre es la que el orden jurídico encuentra formada; de ahí que, por el contrario, -- sea el orden jurídico en una determinada etapa de su desarrollo el que origine la personalidad de las agrupaciones. Esta persona, es decir, la elevación del grupo social al rango de sujeto jurídico independiente y sustantivo, de sus miembros componentes, es obra del derecho.

La personalidad jurídica de las personas físicas está otorgada al individuo por el derecho objetivo. Lo mismo sucede con las personas morales cuya personalidad también la origina ese mismo derecho. La igualdad de la cualidad o carácter jurídico de ambas personas es, pues, manifiesta.

No obstante, por razón de la naturaleza de las cosas, es evidente que la capacidad de las personas morales no puede ser idéntica a la capacidad de las personas físicas. --- Aquellas tienen una capacidad más restringida que las personas individuales. Estas últimas son susceptibles de tener y ejercitar derecho de familia, lo que en modo alguno pueden hacer las primeras. En cambio, éstas tienen cierta relación interna que enlaza a sus distintos miembros, por lo que el derecho interviene en su intimidad, lo que no acontece con la persona física.

El problema del carácter jurídico de las personas morales está unido al de su reconocimiento por el Estado; se ha debatido mucho cómo el Estado debe reconocer la existen--cia de las personas morales, limitándonos a las formas de este reconocimiento, las legislaciones pueden adoptar los sistemas siguientes:

- a) Reconocimiento por la simple existencia de la persona moral;
- b) Reconocimiento a base de inscripción en un registro o matrícula, y
- c) Reconocimiento por concesión del Estado.

El problema del reconocimiento es importante, por --cuanto según sea la forma en que se haga, así será considerado el carácter jurídico de la persona moral. El primer sistema es el de libertad absoluta, y considera que la personamoral o jurídica no es una ficción, sino una realidad, y que basta que ésta exista para que la Ley la reconozca.

El tercer sistema es el opuesto: la ley, mejor dicho, el Estado, tiene que reconocer a cada una de las personas morales que se constituyan, con lo cual se mantiene el principio de la ficción y se ponen trabas al libre ejercicio de --

los derechos civiles. El segundo sistema es ecléctico y el más adecuado, ya que al mismo tiempo que admite la realidad de la existencia de las personas morales, exige que éstas sean registradas a los efectos de seguridad general y para los de identificación e individualización de las mismas, además de evitar de este modo que sean ilícitas o contrarias al orden público.

Así como el Registro Civil prueba el estado civil de las personas, el registro o matrícula de las personas morales prueba la existencia y capacidad de las mismas. Este último es el sistema seguido por el Derecho Mexicano.

Siendo el Sindicato la asociación de trabajadores o patronos, le es aplicable el concepto de persona moral señalado anteriormente. Asimismo, los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de-

sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los -- que se prestan los servicios.

III. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva. Copia autorizada de los Estatutos.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los Estatutos.

El registro podrá negarse únicamente:

I. Si el Sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo.

II. Si no se constituyó con el número de miembros - fijado en el artículo 364 (veinte trabajadores).

III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 364.

IV. Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrán negarlo. Si la autoridad ante la -- que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro

del término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y así produce efectos ante todas las autoridades.

El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

- I. En caso de disolución; y
- II. Por dejar de tener los requisitos legales.

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro.

Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

Los Estatutos de los sindicatos contendrán:

I. Denominación que le distinga de los demás;

II. Domicilio;

III. Objeto (para los efectos del tema que nos ocupa "DERECHO DE PREFERENCIA A LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES EN CASO DE JUBILACION O MUERTE DEL MISMO", debe determinarse entre los objetivos, independientemente de que tal derecho preferente se señale expresamente en el derecho o facultad de los asociados).

IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado.

V. Condiciones de admisión de miembros.

VI. Obligaciones y derechos de los asociados (aquí es donde se debe determinar el derecho de preferencia a los hijos de los trabajadores en caso de jubilación o muerte del mismo; esa determinación deberá ser expresada, en el sentido y términos del artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que, "Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca.

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en la norma de trabajo; en todos estos casos se entenderá que rigen la

ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas".

Ahora bien, cuando ya existe reconocido en los estatutos, el derecho de los trabajadores de designar ante el -- sindicato a un familiar para ocupar el último puesto, para -- cuando se jubile o fallezca, con base en el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, debe hacerse valer dicho derecho, -- ya que ninguna estipulación escrita o verbal, producirá efec-- to legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de dicho dere-- cho preferencial.

Como corolario, debe decir que: la finalidad social-- que persigue el artículo 123 Constitucional, es notoria. -- Los Constituyentes de Querétaro fueron los precursores de -- las normas, consagrando las llamadas garantías sociales que-- después figurarían en muchas Constituciones modernas.

Entre los antecedentes tenemos: Leyes de India; Esta-- tuto Provisional del Imperio Mexicano; Código Civil de 1870; Ley de Villada de 30 de abril de 1904; Ley del Gobernador de Nuevo León, Bernardo Reyes, del 9 de noviembre de 1906; De-- cretos de adiciones al Plan de Guadalupe; Legislaciones del-- Trabajo de Veracruz y de Yucatán.

México puede afirmar con orgullo, que las normas re-

lativas al trabajo y previsión social que figuran en nuestra Constitución Política por vez primera en el mundo, han servido de orientación a la mayoría de las Constituciones modernas.

En este precepto se establecen normas imperativas -- irrenunciables que reglamentan las relaciones de trabajo, en cuanto se protege a los trabajadores.

CONCLUSIONES

Después del análisis de las obras de consulta (Contratos Colectivos; Contratos-Ley; Ley Federal del Trabajo, - etc.) que me orientaron en la realización del presente trabajo, éste considera las conclusiones siguientes:

1. Se debe dar preferencia a los familiares de los obreros a ocupar la última plaza del escalafón en la fábrica donde haya laborado éste y que ha dejado vacante por causa de muerte o jubilación.

2. Que lo anterior sea estipulado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que al parecer de este trabajo se debe agregar en el artículo 123 de nuestra Carta Magna en una adición; sería, fracción XXXII.

3. Que los Contratos Colectivos de Trabajo y los Contratos-Ley deben señalar el derecho de preferencia -motivo principal de esta exposición- y la cláusula de admisión.

4. Que el artículo 156 de la Ley Federal del Trabajo

señale sin neblinas jurídicas, lo que es una plaza vacante y una plaza de nueva creación.

5. Con relación a lo expuesto en el punto anterior,-- que el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, señale el derecho de preferencia que tienen los familiares del obrero-- sobre la plaza vacante que éste deja en caso de jubilación o muerte.

6. Este trabajo considera que el derecho de preferencia sobre la plaza vacante, debe ser patrimonio familiar.

7. Que las empresas, además de la plaza vacante, --- constituyan también parte del patrimonio del obrero y que -- sus beneficios se utilicen en pro de sus hijos así como de -- la Nación, creando escuelas técnicas, casas a los que carezcan de ésta, etc.

8. Considera como cláusulas, modelo o tipo las si -- guientes: Los familiares de los trabajadores deberán ser preferidos cuando por causa de muerte o jubilación, el obrero -- deje vacante su plaza de planta, siempre y cuando se realice el movimiento escalafonario de costumbre.

Se debe preferir:

a) A la esposa;

- b) Al hijo que haya cumplido dieciséis años o al hijo adoptivo, siempre y cuando demuestre que se encuentra en el censo médico, y
- c) En caso de carecer de estos familiares, la plaza quedará como si fuera de nueva creación y beneficiará a los obreros supernumerarios.

9. Tendrán el derecho de preferencia los hijos de -- los trabajadores de planta en PEMEX, cuando el trabajador -- llegara a morir:

- a) Por accidente;
- b) Por enfermedad;
- c) Cuando ha alcanzado su jubilación, por antigüedad o incapacidad.

El orden de preferencia será el siguiente:

- I. La esposa, cuando no tenga un hijo que cuente con la edad que marca la Ley Federal del Trabajo (dieciséis años).
- II. La concubina o el hijo de ambos, siempre y cuando tenga la edad que marca el inciso anterior.
- III. Al hijo adoptivo que tenga la edad que marca el inciso I de esta cláusula.

IV. En caso de haber un segundo matrimonio, serán -
preferidos los hijos del primero (siempre y ---
cuando cumplan el requisito de edad marcado por
la Ley), aún cuando no estén registrados en el-
censo médico, ni en la póliza que da la empresa.

BIBLIOGRAFIA

1. Arias Galicia, Fernando. Administración de recursos humanos. México: Trillas, 1973.
2. Bertrand Roussell, Arthur W. "Planeación económica y familiar". COYO-HUA-CAN, No. 32, Marzo, 1975.
3. De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. México: Porrúa, 1962.
4. Dobb, Maurice. Introducción a la economía. México: F.C.E., 1973.
5. Fernández Arenal, J. A. El proceso administrativo. México: Ed. Jus, 1965.
6. Fernández de Roca, Guillermo S. Mayorazgos de la Nueva España. México: Esfinge, 1965.
7. Floris Margadant S. Guillermo. Derecho Privado Romano. 2a. ed. México: Esfinge, 1969.
8. Juárez García, Benito. Cartas de relación con sus hijos. México: F.C.E., 1965.
9. Klineberg, Otto. Psicología social. México: -- Trillas, 1973..
10. Mateos M., Agustín. Gramática Latina. 11a. Ed. México: Esfinge, 1966.
11. MEXICO: Poder Legislativo. Código Civil. Porrúa, 1932.

12. MEXICO: Poder Legislativo. Ley Federal del Trabajo. Porrúa, 1973.
13. MEXICO: Poder Legislativo. Ley del Instituto - Mexicano del Seguro Social. Porrúa, 1973.
14. MEXICO: Poder Legislativo. Ley Federal de Reforma Agraria. 5a. ed. Porrúa, 1973.
15. MEXICO: Suprema Corte de Justicia de la Nación, 4a. Sala. Jurisprudencia y tesis sobresalientes; actualización II laboral. Ed. Bucareli, - 1968.
16. Nikitín, P. Economía política. Moscú: Ediciones en lenguas extranjeras, 1965.
17. Payno, Manuel. "Es necesaria una Institución - que proteja a los ancianos", GACETA UNAM. Vol. VIII, No. 28, marzo, 1974.
18. Peniche López, Edgardo. Introducción al derecho civil. México: Porrúa, 1974.
19. Pesenti, Antonio. Lecciones de economía política. La Habana: Ediciones de cultura popular, 1972.
20. Rangel Couto, Hugo. "Planeación económica", -- GACETA UNAM, 1975.
21. Seara Vázquez, Modesto. Derecho Internacional-Público. 3a. ed. México: Porrúa, 1974.
22. Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo. México: Porrúa, 1970.
23. U.R.S.S.: Poder Legislativo. Constitución (Ley Fundamental de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas). Moscú: Ed. Progreso.