

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

---



**EL DERECHO DE ASCENSO EN LA NUEVA LEY  
FEDERAL DEL TRABAJO  
Y  
LA CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO DE  
LOS TRABAJADORES PARA OCUPAR PUESTOS  
DE NUEVA CREACION**

**TESIS PROFESIONAL**

**EDNA VALDIVIESO GARCIA**

**MEXICO, 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 mi Tía  
Sra. Esperanza García Vda. de Espino,  
que con su apoyo espiritual  
y moral ayudó a mi  
formación profesional.

A mis Hermanos  
Alfonso y Carlos,  
con cariño y gratitud  
por haberme hecho partícipe  
de los bienes espirituales  
que cada uno de ellos posee.

A los Señores  
Senador Leonardo Rodríguez Alcaine  
y  
Oscar Rodríguez Alcaine,  
con mi eterno agradecimiento  
y personal afecto por sus  
consejos y quienes hicieron posible  
gracias a su valiosa ayuda,  
el ejercicio de mi carrera profesional.

Al Sr. Lic. Ange<sup>l</sup> Evaristo Celorio Guevara,  
en testimonio de gratitud  
por sus fraternales consejos y  
estimulante ayuda que me brindó  
para la realización de mi Tesis.

**Al Sr. Lic. Raúl Herrera Morales,  
en reconocimiento por la paternal  
protección que me brindó en los  
inicios de mi vida profesional.**

**Al Sr. Lic. René Arturo Rodríguez Baggio,  
con cariño y gratitud.**

**A la Sra. Julia Villa de López,  
por su ayuda y cooperación  
en la lucha diaria  
de mi existir.**

**Δ mis Amigos.**

**Δ mis Compañeros y Maestros.**

**Tesis elaborada en el  
Seminario de Derecho del Trabajo  
a cargo del Dr. Alberto Trueba Urbina  
bajo la dirección del  
Sr. Lic. Florentino Miranda Hernández**

EL DERECHO DE ASCENSO EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES PARA OCUPAR PUESTOS DE NUEVA CREACION.

fág.

INTRODUCCION .....	1
CAPITULO I. -ANTECEDENTES HISTORICOS Y FUNDAMENTO JURIDICO DEL DERECHO DE ASCENSO .....	3
a) Concepto y Definición del Derecho de Ascenso	
b) Fundamento Legal del Derecho de Ascenso	
c) Naturaleza Jurídica del Derecho de Ascenso	
CAPITULO II. -EL DERECHO DE ASCENSO COMO ALICUENTE PARA LA SUPERACION DEL TRABAJADOR .....	38
a) En relación con el Trabajador	
b) En relación con el Patrón	
c) Capacitación del Trabajador	
CAPITULO III. -SISTEMA DE DETERMINACION DEL DERECHO DE ASCENSO .....	38
a) La Aptitud o Capacidad del Trabajador	
b) Antigüedad del Trabajador	
c) Unilateralidad de Sistemas	
d) El "ascenso" en la Ley Federal del Trabajo	
CAPITULO IV. -EL ASCENSO EN EL DERECHO BUROCRATICO .....	70
a) El Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión	
b) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	
c) Supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo	



APENDICE. -EL ASCENSO EN LA COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD .....	84
CONCLUSIONES .....	91
BIBLIOGRAFIA GENERAL .....	95

## INTRODUCCION

El ascenso, la capacitación y el adiestramiento son temas de importancia mayúscula, entre otras razones porque presupone la estabilidad en el trabajo, donde encuentran su fundamento y su unidad. A pesar de esto, no se han hecho estudios - - cuantitativa y cualitativamente considerables, vamos, a tal grado que la legislación mexicana del trabajo les ha dado un tratamiento tardío y descuidado, como lo demostramos a lo largo de la presente tesis profesional.

Para llevar a cabo el estudio que presentamos en las líneas siguientes, nos formamos el propósito de seguir un camino que nos llevará de lo general a lo particular, de tal manera que la preocupación inmediata fue determinar el concepto jurídico del ascenso y de la capacitación, tal y como lo ha elaborado la doctrina más dominante en la actualidad, para pasar luego a la determinación de su naturaleza. Dentro de este esquema tomamos en consideración algunas implicaciones sociológicas, psicológicas y administrativas (de administrar) industriales, con el propósito de conjugar los elementos conceptuales que metodológicamente iban apareciendo en el estudio, con la realidad humana que se halla en el trasfondo de la actividad laboral, y así abrir el camino al conocimiento de los sistemas imperantes en la aplicac...

ción práctica de los conceptos objetos de estudio, sobre todo del ascenso, hasta llegar, finalmente a la regulación que de él hacen la Ley Federal del Trabajo y la Ley Burocrática, reglamentarias del Artículo 123, apartado "A" y "B", respectivamente.

El objeto que hemos buscado al elaborar este pequeño estudio, es doble:

I. - Optar, decorosamente desde luego, por el Título Profesional de Licenciado en Derecho, y

II. - A través de él, aportar nuestras inquietudes con la ilusión de que un día, la legislación laboral mexicana experimente en materia tan importante, una evolución auténticamente notable.

Ni la elaboración de este trabajo, ni los objetivos que hemos mencionado serían posibles, sin las enseñanzas que nuestros maestros nos han dado generosa y altruistamente, y sin el abrigo de nuestra Facultad de Derecho y nuestra Universidad Nacional Autónoma de México. A ellos y a éstas, nuestra gratitud y cariño eternos.

EDNA VALDIVIESO G.

## CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS Y FUNDAMENTO JURIDICO DEL  
DERECHO DE ASCENSO

Naturalmente que para tener una idea completa más o menos del Derecho de Ascenso, resulta necesario referirnos previamente al estudio del concepto y definición del mismo - procurando, en lo posible, ser lo más breves posible.

a). - Concepto y Definición del Derecho de Ascenso. - El Derecho de Ascenso, no cabe duda, es un triunfo de la clase trabajadora el cual sólo es explicable como un fenómeno jurídico consecuencia de otra institución jurídica también, del derecho del trabajo que se levanta como un logro de la lucha de los trabajadores, a saber: la estabilidad en el empleo.

"El Derecho de Ascenso -sostiene el Dr. Mario - de la Cueva-, se puede definir contemplando la Institución, bien - desde el punto de vista del trabajador, o desde el ángulo de la empresa". (1)

De la noción entregada por el Maestro de la Cueva, desprendemos dos criterios totalmente distintos, que debemos

---

(1) Derecho Mexicano del Trabajo, T.I, Pág.770.

tomar en consideración. Veamos:

A). - Desde el punto de vista del trabajador es el derecho que todo trabajador tiene de ocupar cualquier plaza - inmediata superior que se halle vacante. Claro está que para -- que esto suceda hay que tomar en cuenta las siguientes eventualidades:

Primera. - Que en la categoría del empleo don\_ de se encuentre el trabajador, que se considere ser titular del - derecho de ascenso, no exista otro trabajador con igual o simi- lar derecho, en cuyo caso no existe problema alguno para que el ascenso opere.

Segunda. - Existe siempre la posibilidad de la\_ presencia de dos o más trabajadores con igual o similar derecho para ascender, en cuyo caso se deberá establecer, normalmente en los contratos colectivos de trabajo, en los reglamentos inte- riores de trabajo o cualquier otro instrumento jurídico, la mecá\_ nica con la que se deba proceder para determinar qué trabajador haya de beneficiarse con tal derecho de ascenso; sin embargo, es\_ to no resulta fácil cuando no hay una previsión jurídica que regule de alguna manera tal mecánica, en cuyo caso, desde nuestro muy modesto punto de vista, deberán ser las Autoridades jurisdiccio- nales del Trabajo las que, previo conocimiento del conflicto que,

con tal motivo se suscite, resuelvan en justicia.

Ahora bien, independientemente de la estructura mecánica que se establezca o que determine el buen criterio jurisdiccional del trabajo, suelen establecerse, entre otros, los siguientes criterios: La capacitación del trabajador, la antigüedad del trabajador en la empresa, la antigüedad del trabajador en el puesto en el que actualmente se encuentra trabajando y, algún otro de carácter mixto.

B). - Desde el punto de vista de la empresa, - hay varias reflexiones que señalar: La necesidad de la misma - de cubrir las vacantes que se produzcan para no entorpecer su actividad económica, la obligación de cubrir dichas plazas con sus propios trabajadores de categoría inmediata anterior (2), y un derecho de la empresa, para cubrir tal plaza con cualquier otro trabajador, cuando los aspirantes por alguna eventualidad no puedan ocuparla.

Es bien claro que toda empresa tiene la necesidad de mantener debidamente cubiertas todas las plazas originadas dentro de ella, con el propósito de que la unidad económica funcione correctamente y pueda cumplir así, las finalidades de diversa índole para que fue creada.

---

(2) Idem.

Hemos mencionado además, que el derecho de ascenso para la empresa es una obligación, pues como lo manifestamos ya, tal derecho es el resultado de la Institución Jurídica llamada Estabilidad en el Empleo, lo que quiere decir que, - desde otro ángulo, si tal derecho lo es con el carácter de subjetivo para el trabajador, no tendría sentido sin un correlato a -- cargo del patrón, mismo que recibe el nombre de obligación.

El ascenso, es dentro de las ideas que venimos manejando, un derecho de progresión laboral en el marco de la - estabilidad en el empleo.

Por otro lado, hemos señalado que es un derecho de la empresa de acuerdo a la siguiente reflexión: El ascenso es un derecho de los que García Maynez (3) denomina, de -- ejercicio obligatorio, ya que si bien, es a favor de los trabajadores que se encuentran en la posibilidad jurídica concreta de ejercitarlo, esto no pueden dejarlo de hacer sin que se produzcan -- consecuencias en contra suya, como son la pérdida del mismo, - lo que se traduce para el patrón en el derecho de exigirle a los - trabajadores beneficiados por tal derecho subjetivo, que lo ejerciten, advirtiéndoles que si no lo hacen él podrá contratar a otra u otras personas para que cubran la plaza o plazas vacantes.

---

(3) Ensayos, -Pág. 64

Refirámonos ahora a las consecuencias que entraña este derecho:

Primera. - Refuerza el derecho de la estabilidad laboral.

Segunda. - Alienta la superación técnica del trabajador, tanto en su beneficio como en el de la empresa en la que presta su fuerza de trabajo.

Tercera. - Alienta la superación material y espiritual del trabajador y su familia.

Pareciera quizás, que de lo apuntado hasta aquí se pudiera derivar el criterio de que el derecho de ascenso es de carácter colectivo; pero no, por más que la mecánica para que funcione pueda ser pactada en los contratos colectivos o cualquier otro instrumento jurídico, ya que su ejercicio va referido siempre a personas individuales, es decir, que es un derecho individual del trabajador (4), pues tomando en consideración tanto las características del derecho de ascenso en favor del trabajador como sus consecuencias jurídicas y sociales, no queda otra alternativa.

---

(4) Cueva, Mario de la. - Ob. Cit. Pág. 770



El propio Maestro de la Cueva le da una gran importancia al derecho de ascenso cuando señala que esto tiene el rango de Institución Jurídica Laboral (5), es decir, que en esta virtud el ascenso es un derecho que se da como un fenómeno propio de la relación individual del trabajo en torno del cual, como lo hemos apuntado, se establecen un conjunto de normas jurídicas que regulan su mecánica, o sea, que el ascenso es el núcleo en torno del cual giran tales dispositivos: pero además, el Maestro de la Cueva sostiene que, es un indicio de "La naturaleza dinámica de la relación del trabajo" (6), lo que resulta claro si comprendemos previamente lo que el Maestro denomina de tal manera. En efecto, sigue argumentando el maestro: "El enrolamiento del trabajador en la empresa es el acto inicial de una relación jurídica que se transforma en el tiempo, a consecuencia de las modificaciones introducidas en el derecho del trabajo por la ley o por los contratos colectivos de trabajo, pero resulta que el tiempo mismo... influye mediante el derecho de ascenso, en las transformaciones de la relación de trabajo". (7)

Después de haber descrito en las líneas precedentes lo que es el derecho de ascenso, intentaremos su definición, lo cual en los siguientes términos: El derecho de ascenso

(5) Idem.

(6) Ibidem, Pág. 771

(7) Ibidem, Pág. 772

es la facultad jurídica de los trabajadores para ocupar el puesto inmediato superior de su especialidad y la obligación, por parte del patrón, de otorgarla en los términos jurídicos establecidos.

b). - Fundamento Legal del Derecho de Ascenso. - Según explica el Dr. Alberto Trueba Urbina (8), el derecho del trabajo es dinámico por naturaleza, ya que el Artículo 123 de la Constitución Política-Social (9) de los Estados Unidos Mexicanos, contiene un conjunto de derechos a favor de los trabajadores, los que no deben ser considerados como el máximo al que pueden aspirar, sino que, por el contrario, son el mínimo, de donde se desprende la dinámica propia del derecho del trabajo, o, dicho de otra forma, los trabajadores como una fuerza social de poder tienen la posibilidad y así lo han demostrado en repetidas ocasiones, de ir obteniendo nuevos logros, los cuales han quedado plasmados tanto en las sucesivas reformas al propio Artículo 123 Constitucional, como en las reformas a la Ley Federal del Trabajo o promulgaciones de nuevas Leyes Laborales y por último, en los contratos colectivos de trabajo.

Esto explica por qué dicha evolución y además, es prudente agregar, tales conquistas obreras son de carácter -

(8) Es el sentido de toda su obra.

(9) La primera Constitución Política Social del Mundo. - Pág. 145 ss

**Irreversible.**

Si buscamos en el Artículo 123 Constitucional, el fundamento del derecho de ascenso, no vamos a encontrarlo - de manera expresa, aunque implícitamente se encuentra en el - espíritu de la mencionada disposición constitucional, según se - ha encargado de demostrarlo el Ilustre Maestro Trueba Urbina (10), después de hacer un exhaustivo estudio del Gran Debate -- del Constituyente de Querétaro.

Nos parece que el mencionado espíritu se halla perfectamente claro en la Teoría Integral del Dr. Trueba, - pues no se comprendería la dinámica del derecho del trabajo a no ser porque el Constituyente se fijó una meta fundamental en el Artículo 123, a saber: La reivindicación de los trabajadores.

Toda vez que la reivindicación plena, consiste en lograr que la plusvalía desaparezca y su contenido se vierta a favor de los trabajadores, lo cual aun no sucede, es bien claro que los derechos consagrados a su favor por la Constitución, Leyes Reglamentarias del Artículo 123, contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y aun contratos individuales, son irreversibles, es decir, una vez logrados, éstos no se pueden renunciar por los trabajadores y se transforman -

---

(10) Nuevo Derecho del Trabajo. - Pág. 60 ss

además, como metas alcanzadas de manera transitoria en derechos mínimos, de los cuales los trabajadores deben partir para sus nuevas conquistas.

Era nuestra intención al iniciar el desarrollo de este segundo inciso del presente capítulo, hablar del fundamento constitucional del derecho de ascenso; mas de haberlo hecho de esa manera hubiésemos dado la oportunidad a que se pensara en un fundamento expreso, cuando en realidad se trata de un fundamento implícito que se liga indisolublemente con la naturaleza del derecho del trabajo en el ámbito de las Instituciones Jurídico-Laborales de nuestro país.

Así pues, sí hay un fundamento constitucional del ascenso, pero éste se encuentra en el espíritu del Artículo 123.

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo en vigor, de manera expresa habla del ascenso en el capítulo IV de su título cuarto y de manera concreta, en los Artículos 155 a 160, inclusive.

También la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, conocida como Ley Burocrática, regula el derecho de ascenso, en su Título Tercero, denominado: Del Escala-

fón.

La mención que ahora estamos haciendo a las dos Leyes Federales de Trabajo existentes en México, exige -- una previa aclaración: La Ley Federal del Trabajo en materia de ascenso no es reglamentaria en el sentido técnico que actualmente se maneja, del Artículo 123, ya que, como lo hemos señalado, tal disposición en su apartado "A" no hace referencia a tal concepto jurídico. Por el contrario, la Ley Burocrática es reglamentaria de la fracción VIII del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, que expresamente establece: Los trabajadores gozarán del derecho de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad".

Esta falta de mención del derecho de ascenso -- por parte del apartado "A" de la disposición Constitucional que -- ahora comentamos, sólo se puede explicar porque, el Constituyente de Querétaro no hizo referencia a él de manera expresa, -- por manejar en las discusiones generales y específicas del Artículo 123, conceptos fundamentalmente ideológicos, que absor--- bían su atención de los detalles; pero eso no es demasiado impor--- tante ya que esas ideologías, según lo hemos señalado, llevan im--- plícito el derecho de ascenso.

El apartado "B" se refiere expresamente a este derecho, porque su texto no fue originado en el Seno del Constituyente de Querétaro, sino en el del Constituyente Permanente, el cual adicionó el apartado "B" al texto del Artículo 123, en el mes de octubre de 1960, para entrar en vigor el 6 de diciembre del mismo año, según su texto publicado el 5 de diciembre en el Diario Oficial de la Federación del mencionado año.

Ahora bien, los contratos colectivos de trabajo y los reglamentos interiores de trabajo, deben ser acordes con las leyes mencionadas, con el texto del apartado "B" del artículo 123 y el espíritu del Constituyente de 1917, es decir, que lo que establezcan jamás podrá contravenir el mínimo de aquellos dispositivos y si por el contrario podrán rebasarlos siempre en favor del trabajador, de donde resulta, que todo trabajador que aspire a una plaza de su especialidad, inmediata superior de aquella que esté ocupando, y de su especialidad, encontrará por fundamento legal las diversas disposiciones que hemos mencionado.

c). - Naturaleza Jurídica del Derecho de Ascenso. - Según manifestamos en el inciso a) de este capítulo que el ascenso es un derecho y además una institución, por lo que ahora, para determinar la naturaleza jurídica del ascenso tendremos que

referimos a los mencionados conceptos.

En primer lugar es un derecho subjetivo de carácter laboral que se desenvuelve en el ámbito de la estabilidad en el empleo, o sea, que lo presupone. Ciertamente no es posible el ascenso sin que el trabajador esté vinculado al patrón por la relación jurídica del trabajo mismo, que es el principio del cual se parte para hablar de estabilidad en el trabajo. Esto significa que el patrón no puede "desplazar" al trabajador de su fuente de trabajo sino por causa justificada. Ahora bien, mientras el trabajador permanece en el trabajo, es decir, mientras subsista la relación laboral el trabajador tiene la facultad jurídica de exigir al patrón, producida la vacante, que ésta le sea proporcionada en las condiciones legalmente establecidas.

Se trata pues de un derecho subjetivo de carácter social (11), lo cual significa que es un derecho específico para la clase social de los trabajadores, entendida a la manera de Marx, o en otras palabras, la sociedad se encuentra integrada por dos -- clases sociales: la burguesía y el proletariado. Ambas en lucha -- permanente. (12)

---

(11) Trucba Urbina, El Nuevo Derecho del Trabajo, Pág.111  
 (12) Manifiesto del Partido Comunista.

El derecho subjetivo social de ascenso se eleva al rango de institución, desde el momento mismo en que requiere una regulación propia y distinta a todos los demás derechos laborales, lo que la convierte en el núcleo en torno del cual giran todos los dispositivos jurídicos que lo regulan.

Aclaremos un poco más nuestras ideas: Diversos autores han venido sosteniendo ideas disímiles acerca de lo que es una institución jurídica, bien como la creación de personas morales cuya permanencia en el tiempo se halla más o menos garantizada por las finalidades que persigue, bien como el "Núcleo de preceptos que reglamentan relaciones de igual naturaleza" (13); sin embargo, para nosotros la regulación jurídica, es decir, ese conjunto o "núcleo de preceptos que reglamentan...", solamente viene a significar un aspecto normativo de la vida jurídica, dentro de la cual se encuentra una realidad social de relevancia jurídica. En efecto, de acuerdo al criterio nuestro que dejamos establecido en el párrafo inmediato anterior, la realidad social de relevancia jurídica o realidad jurídica de sentido social es el ascenso como fenómeno que se da efectivamente, no sólo porque el orden jurídico laboral así lo establece, sino además porque, como lo hemos señalado, existe una necesidad insoslayable del patrón, para

---

(13) García Maynez, Eduardo. -Introducción al Estudio del Derecho. Pág.128



cubrir las vacantes que se van produciendo en la empresa, so pena del entorpecimiento de su actividad económica, en caso de no ocupar esas plazas. Como ya lo hemos mencionado, el patrón antes y después de la aparición del derecho de trabajo, siempre ha tenido la posibilidad en vía de alternativas, de optar entre otorgar la plaza a un trabajador de categoría inmediata anterior pero de la misma especialidad, o de contratar nuevo personal aun no especializado. De acuerdo al Derecho Mexicano, esta alternativa sólo es posible cuando no resulta ni formal ni materialmente factible la promoción de los trabajadores de la empresa. Esta es la realidad social de relevancia jurídica o realidad jurídica de sentido social que, desde nuestro punto de vista es un núcleo que requiere ser circunvalado por un conjunto de dispositivos jurídicos que lo regulen y lo encaminen lo que, en México viene a ser constituido por las Leyes Reglamentarias del Artículo 123, contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y aun contratos individuales de trabajo, que, en su clausulado contengan condiciones específicas relativas a la promoción laboral o derecho de ascenso, siempre y cuando sean en favor del trabajador.

Ahora sí es posible advertir con mayor claridad la naturaleza jurídica del derecho de ascenso, lo cual expresamos de la siguiente manera: Es un derecho subjetivo social laboral

institucionalizado, o en otros términos, es una Institución Jurídica Laboral, pero que al mismo tiempo es un Derecho Subjetivo, el cual para su ejercicio requiere de una regulación jurídica especializada, de ahí que sea lícito decir que se trata de la institucionalización de tal derecho subjetivo social del trabajo.

## CAPITULO II

## EL DERECHO DE ASCENSO COMO ALICIENTE PARA LA SUPERACION DEL TRABAJADOR

a). - En relación con el trabajador. - Como hemos dejado expuesto en el capítulo anterior, no se puede desvincular el derecho de ascenso con la estabilidad laboral, ya que ésta es su presupuesto necesario. Representan ambos dos fases diferentes de la dinámica del Derecho Individual del Trabajo.

La estabilidad laboral garantiza al trabajador la certidumbre de una fuente permanente de Ingresos de la cual no se le puede privar salvo el caso en que, de acuerdo a la Ley, dé lugar a que esto suceda. Claro está que la simple estabilidad en el trabajo no es otra cosa sino un primer momento de la mencionada dinámica y cuyas consecuencias sociales laborales sólo representan la estabilidad socio-económica de la familia, lo que desde el punto de vista estricto del trabajador no es un aliciente de superación aunque eventualmente pudiera serlo, siempre y cuando el espíritu del trabajador sea de acendrada superación. Por otro lado, con el transcurso del tiempo solamente se traduciría en el derecho a la jubilación.

Para que tal dinámica sea efectiva se requiere

de la promoción en el trabajo, ascenso o como se le viene denominando, derecho escalafonario.

La sola estabilidad laboral produce en el trabajador un sentimiento de conformismo, según se ha podido demostrar en diversos estudios psicosociales que se han llevado a cabo (14) y en ocasiones, de frustración para aquellos trabajadores -- cuyo espíritu batallador suele ser muy marcado.

Ahora bien, el ascenso es un instrumento psicosocial que en vía de terapéutica social del trabajo, viene a romper en beneficio del trabajador los inconvenientes que se derivan de la sola estabilidad laboral, ya que es un aliciente poderoso que estimula el espíritu de progreso. (15)

Dentro de la fuente de trabajo produce que el trabajador desempeñe con mayor eficiencia sus labores, con el propósito deliberado de ir acumulando datos que evidencien su capacidad laboral y su responsabilidad en el desempeño de su trabajo y además, esto se traduzca en una expectativa de superación dentro de la empresa, precisamente porque tendrá la certidumbre de que su esfuerzo firme y constante habrá de producir, en cuanto se presente una vacante superior en su especialidad, -

(14) Foote Wayte, William. El Hombre en su Trabajo. -Pág. 20  
 (15) Ibidem. Pág. 21

en un ascenso que lo conduzca a ella lo que además significará - en el aspecto psicológico un sentimiento de satisfacción y en el - aspecto socioeconómico mayores ingresos que hagan posible un - standard cada vez mayor de la vida de su familia, tanto en las satis - facciones materiales como espirituales de la misma.

Para que efectivamente esto suceda, y no se quede - de en una mera utopía, porque el progreso de los trabajadores - - quede sujeto a los afanes subjetivos (caprichos) del patrón, es nece - saria la regulación jurídica del ascenso.

Por otro lado, las consecuencias del aliciente - que representa el ascenso, si bien responden al manejo psicológi - co de los trabajadores (16), por otro lado vienen a ser el cumplimi - ento parcial de las metas que se fije el Constituyente de Queréta - ro en el Artículo 123, a saber: "...satisfacer las necesidades - de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para - promover la educación obligatoria de los hijos", es decir, la - realización cada vez más digna de las personas del trabajador y - su familia.

Como es fácilmente comprensible, el trabajador no puede vivir con dignidad cuando se halla frustrado en su trabajo, porque sus aspiraciones de progreso no se ven realizadas - -

---

(16) *Ibidem*, Pág.12 ss

lien por falta de decisión personal o bien por falta de estímulos, lo cual, sin lugar a duda afecta la dignidad de la familia también. Al efecto ha sostenido González Blanco que, "los hombres necesitan poseer confianza plena y real en el presente..., necesitan confiar con seguridad el mañana... y estar ciertos de que la satisfacción de sus necesidades familiares no dependerán del capricho de otros hombres". (17)

Desde el punto de vista social, el ascenso representa un eficaz instrumento para promover el mayor ingreso posible a los trabajadores y una vertiente recomendable para lograr una mejor distribución de la riqueza nacional, como instrumento útil para ir reduciendo las distancias existentes, lo mismo en el orden económico que socio-cultural, entre las diversas clases sociales que componen la población del Estado Mexicano. Si bien esto es real, en cambio, digámoslo con Trueba Urbina (18), no es la aspiración completa del derecho social. Acaso solamente sea el primer momento del movimiento social de los trabajadores, porque la aspiración proletaria es más ambiciosa, ya que aspira a la desaparición de las diferencias existentes entre las clases sociales. Solamente de esta manera el trabajador puede gozar plenamente de su dignidad personal y familiar y disfrutar

---

(17) Cavazos Flores, Baltazar. Mater el Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo, Pág.54

(18) Nueva Ley Federal del Trabajo. pp.XXIII y ss

las ventajas de la cultura y civilización humana.

Como se puede ver, de lo apenas apuntado en estas primeras líneas del presente capítulo, la Institución Jurídica Laboral del Ascenso, con todo y estar perdida, casi oculta, en el gran marasmo de la Legislación del Trabajo, tiene una importancia capital.

b). - En relación con el patrón. - Ahora corresponde que analicemos las importantes consecuencias del derecho de ascenso en el ámbito que afecta directamente al patrón.

Según hemos señalado, el patrón tiene el deber de proporcionar las plazas vacantes a los trabajadores de la categoría inmediata inferior de la misma especialidad lo que, lógicamente se traducirá en un beneficio para su empresa, pues se lograrán mejores resultados en la productividad de bienes o servicios de la misma.

Esta obligación tiene antecedentes en Legislaciones anteriores del Trabajo, como es el caso del Artículo 111, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que disponía: "son obligaciones de los empresarios preferir en igualdad de circunstancias... a los que les hayan servido satisfactoriamente -- con anterioridad respecto a los que no estén en este caso y a los

sindicalizados respecto de quienes no lo estén". Naturalmente que la redacción de este artículo provocó inquietudes, pues, como se pregunta el Maestro de la Cueva qué se debe entender por "preferir a los trabajadores que hayan servido satisfactoriamente con anterioridad". (19)

Durante mucho tiempo se pensó que era una recomendación simple, carente de sanción.

Cuando los sindicatos lograron en los contratos colectivos de trabajo que quedara definida perfectamente la cláusula de exclusión en su aspecto de ingreso, volvió a colación la inquietud anterior, y así una primera corriente consideró que cuando los trabajadores fueran separados del trabajo sin causa imputable a ellos, la empresa tenía el deber de cubrir con ellos las vacantes que se produjeran en el ámbito de su especialidad, lo que significaba una ratificación de lo establecido por el Artículo 120 de la misma Ley.

Una corriente más, sostuvo que la interpretación correcta consistía en el deber del patrón no sólo de reinstalar a los trabajadores despedidos sin causa justificada, sino además en proporcionarles tales plazas a los trabajadores en servi-

---

(19) Ob. Cit. Pág. 771



cio, cuyas actividades laborales eran satisfactorias. En este sentido se pronunció el Maestro Castorena, quien sostuvo: "por su singular importancia debe citarse especialmente la obligación del patrón de preferir a los trabajadores que le hayan servido con anterioridad, respecto de quienes no se encuentren en ese caso. Establecida así la obligación en términos generales, la Ley indirectamente ha instituido como base de todo movimiento del personal de las empresas, el escalafón, pues esa preferencia no se limita a los trabajadores de nuevo ingreso, como se ha querido suponer sino que se extiende a aquellos que ya prestan sus servicios en la negociación. Así entendida esta obligación puede corresponder el derecho correlativo bien a un trabajador que no se encuentre al servicio del patrón siempre que le haya servido con anterioridad, bien a un trabajador que hallándose en servicio del patrón pretenda ocupar o un puesto de nueva creación o una vacante. En este último caso la disposición legal sanciona los movimientos del personal según el criterio de antigüedad de los trabajadores". (20)

Al entrar en vigor la actual Ley Federal del Trabajo, esta discusión se diluyó precisamente porque la misma contiene disposiciones expresas relativas al deber del patrón de cubrir las plazas que se vayan presentando en la negociación o empre

---

(20) Manual de Derecho Obrero, Pág.195

sa, con el personal ya existente en ella de categoría inmediata inferior pero de la misma especialidad.

Claro está que el ascenso beneficia también a la empresa, según lo hemos manifestado; pero, aun teniendo conciencia de ello la clase patronal, ésta se opone a su funcionamiento pleno, precisamente porque presiente que este derecho, como casi todos los contenidos en el Artículo 123 y sus Leyes Reclamatorias, propician la socialización de los bienes de producción.

c). - La capacitación del trabajo. - Si bien es cierto que la Institución Jurídico Laboral del Ascenso implica un derecho irrenunciable del trabajador y una obligación para el patrón, de proporcionarles a aquellos las plazas vacantes y al mismo tiempo una necesidad para su unidad económica, aquel derecho resulta ilusorio lo mismo que el beneficio para la empresa, no obstante la especialidad de los trabajadores, si no se les proporciona la debida capacitación, es decir, que como un derecho derivado del Instituto Jurídico del Ascenso, aparece en beneficio de los trabajadores el derecho a la capacitación.

En efecto, el Artículo 132, fracción IV, establece la obligación y en consecuencia el correlativo derecho, -

aquel a cargo del patrón y éste a favor de los trabajadores de "organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ella a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o a las Autoridades de Trabajo de los Estados... y Distrito Federal. Estos podrán implantarse en cada empresa o para varias, en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o por Profesores Técnicos especialmente contratados, o por conducto de escuelas o institutos especializados o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas".

Resultan claros, pues, la obligación del patrón y el derecho del trabajador; pero debido al incumplimiento de esta obligación el Estado Mexicano se ha visto en la necesidad, con cargo a las empresas, de crear una Institución Oficial dedicada a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores. Esa Institución se llama: Adiestramiento Rápido de Mano de Obra.

(21)

De esta manera las empresas para cumplir --

con la disposición antes invocada, tienen la posibilidad, en vía de alternativa de enviar a sus trabajadores a tal Institución, de contratar con ella los servicios del profesorado necesario para que vaya a capacitar y a adiestrar a los trabajadores en su propio centro de trabajo, y adquirir también las diversas publicaciones especializadas que la institución difunde. En todo caso, todo esto es con cargo a la empresa solicitante.

Cuando hemos señalado que se trata de una alternativa, queremos decir que el patrón está en la posibilidad de elegir entre el cumplimiento a plé juntilias de la fracción XV del Artículo 132, o recurrir a los servicios de la mencionada institución oficial.

Naturalmente que, si bien la obligación de adiestrar a los trabajadores es a cargo de los patrones, no obstante, mediante los diversos instrumentos jurídico-laborales que son posibles dentro de nuestro sistema, se pueden establecer tales obligaciones a cargo de una tercera persona o institución, sin que ello signifique una liberación real y efectiva de la que es a cargo del patrón, en todo caso, las dos se dan simultáneamente. Suele suceder que, si bien sea mediante un "contrato colectivo de trabajo", mediante un acto jurídico constitutivo de persona moral de derecho social, y aun mediante sus estatutos.

se establezca tal obligación, la que no libera al patrón de la suya, naturalmente, como lo hemos señalado, a cargo de un "sindicato", el cual puede brindar tal adiestramiento con sus propios recursos humanos y profesionales, como puede hacerlo contando con -- cualquiera otra institución que se dedique a tal actividad, como -- es el caso de la oficial llamada ARMO.

Esto explica por qué muchos sindicatos de trabajadores adiestran a sus agremiados, preparándolos así para -- sus ascensos, y, cuando no tienen la posibilidad técnica o de -- otra naturaleza, obligan al patrón a que, conjuntamente proporcionen tal servicio a los trabajadores.

Solamente mediante la capacitación y adiestramiento el trabajador se encuentra en la aptitud de lograr con ma yores posibilidades de éxito, la promoción laboral a la que tiene derecho y en consecuencia, lograr los resultados psico-sociológicos y socio-culturales que más beneficien a los miembros de -- su familia.

Quizás sea conveniente destacar algunos pun--  
tos:

Como lo hemos manifestado en algunas líneas -- anteriores, las empresas suelen llevar a cabo programas de --

adiestramiento para sus trabajadores, buscando crear una fuerza de trabajo que satisfaga las necesidades laborales modernas y los requerimientos impuestos por una tecnología siempre en proceso de cambio. Este adiestramiento reviste cada vez mayor importancia para el empleador, empresa o patrón, ya que el número y variedad de máquinas y procesos se ha acrecentado, imponiendo nuevas exigencias a su capacidad para seguir compitiendo en los mercados.

Considerando el adiestramiento y capacitación como una de las funciones básicas del proceso directivo, muchos patrones lo han propugnado en el centro de trabajo o destinando fondos para la ayuda económica de aquellos trabajadores que necesiten asistir a cursos relacionados con el trabajo que desempeñan.

Como resultado de ello y dado el interés que el tema tenía para los trabajadores organizados, ha llegado el momento en que, de manera inevitable, se incluyera en las agendas de discusión de los contratos colectivos de trabajo.

El adiestramiento y capacitación, según el criterio patronal, asegura al trabajador su estabilidad en el empleo y multiplica su capacidad de ganancia. Para los trabajadores, --

tal adiestramiento y capacitación, además significa progreso en el sistema de ascenso de la empresa, ampliando su preparación laboral y proporcionándole más oportunidades materiales y espirituales a su familia y a él.

La capacitación y el adiestramiento proporcionado discriminatoriamente, implica atenta contra el buen funcionamiento de los sistemas de "capacidad" y "ecelético" de ascenso, ya que propicia beneficios a favor de determinadas personas con perjuicio evidente de los demás trabajadores. Precisamente por esto, al pactar alguna cláusula de adiestramiento y capacitación en los contratos colectivos de trabajo, los sindicatos buscan por todos los medios evitar todo tipo de tácticas discriminatorias; pero sin descuidar, en la mayoría de los casos, los intereses de la empresa, destacando la preeminencia de los intereses de los trabajadores.

Toda cláusula de adiestramiento y capacitación debe, en consecuencia, fijar los límites del patrón, de instalar y poner en práctica programas de trabajo con maquinaria y tecnologías inaccesibles a los trabajadores, es decir, se debe señalar la obligación, en tales casos, del patrón de adiestrar y capacitar a los trabajadores, lo que, por otra parte, significa que las técnicas extranjeras no habrán de ingresar al país con pretexto de -

ausencia de mano de obra especializada, para desempeñar las labores que a ésta le habría de corresponder. Por el contrario, las técnicas habrán de internarse al país como adiestradores o capacitadores, durante todo el tiempo que sea necesario.

Se deberá establecer igualmente las reglas para la selección, número y otras circunstancias de los trabajadores que habrán de ser adiestrados o capacitados, sin que ello implique discriminación, es decir, pérdida de posibilidades de todos los trabajadores para lograr tal adiestramiento y capacitación.

No se debe perder de vista que este tema reviste una importancia mayor dentro de un contexto socio-económico que se caracterice, como sucede con frecuencia en países como el nuestro, por la paradoja de un claro desempleo coexistente a una escasez de mano de obra calificada.

En estas situaciones la contratación colectiva debe jugar un papel de primera magnitud, que es, según nuestro modesto punto de vista, el siguiente:

a) Proporcionar, dentro del sistema que de manera concreta se siga, la posibilidad de un "ascenso" exitoso.

b) La preparación previa de personal de nuevo



ingreso a la empresa, en aquellos puestos iniciales del escalafón, que van quedando vacantes como consecuencia del ascenso.

c) Posibilidad de progreso material y espiritual a la clase trabajadora.

d) Crear las condiciones de permanencia indefinida de la fuente de trabajo en beneficio de la empresa y de los trabajadores mismos.

En realidad, toda cláusula de adiestramiento o capacitación representa apenas una entre las muchas que dentro de la contratación colectiva suelen darse para el aseguramiento del empleo.

A pesar de que hemos venido insistiendo en la cláusula de adiestramiento o capacitación de los contratos colectivos de trabajo, en la realidad es fácil encontrar que aquellas se proporcionan en un gran número de casos sin que se haya pactado por la empresa y el sindicato y en otra gran proporción, simplemente no se proporciona. Esto se explica porque en nuestro medio, ya lo hemos dicho en otra parte de este trabajo, el Artículo 132, fracción XV, de la Ley Federal del Trabajo, impone al patrón la obligación de "Organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de ---"

adiestramiento para sus trabajadores... ", de acuerdo a ciertas condiciones legalmente establecidas. Esto quiere decir que, los patrones tienen la opción de cumplir con la Ley o incumplir con ella; pero no es una opción legal, sino de hecho.

Ahora bien, cuando se prefiere la primera, ésta puede ser superada del mínimo establecido por la Ley mediante su pacto en el rango de cláusula de un contrato colectivo de trabajo. Así pues, téngase siempre en cuenta que, aun cuando venimos expresándonos sistemáticamente a los contratos colectivos, lo hacemos en su significación de logros laborales, superiores al mínimo legal.

Suele encontrarse tres tipos de cláusulas de adiestramiento y capacitación en los diversos contratos colectivos de trabajo, a saber:

a). - Aquellas que establecen que el adiestramiento se proporcionará en la fuente misma de trabajo a los trabajadores actuales de la empresa.

Por otra parte, el sindicato en el susodicho carácter de representante de los intereses de los trabajadores, a través de las diversas formas jurídicamente posibles, siempre tiene que participar aportando ideas y nuevos sistemas para que

evolucione el adiestramiento y capacitación de trabajadores.

En todo caso, se deben determinar no sólo los sistemas de adiestramiento y capacitación, sino además programas de los mismos. En estos dos aspectos debe intervenir la organización sindical; pero por lo que se refiere a la elaboración de programas de adiestramiento, éstos deben ser autorizados -- por las autoridades competentes del trabajo, según lo establece el multicitado Artículo 132, fracción XV, de la Ley Federal del Trabajo.

En el campo de la realidad, los Sindicatos no han tenido un éxito verdaderamente notable en cuanto a su intervención en los diversos aspectos relativos al adiestramiento, es bien clara, ya que en la mayoría de las ocasiones aquel es impartido en instituciones oficiales como ARMO (Adiestramiento Rápido de Mano de Obra) y en los casos de empresas públicas el problema es aun más criticable.

En efecto, en estas empresas públicas los sindicatos "no funcionan" absolutamente en nada, pues los representantes sindicales se hallan comprometidos con la Administración Pública debido a diversas prebendas e incluso "curules". Son, en consecuencia, seleccionados los trabajadores para su "adiestra-

miento" y "capacitación" de acuerdo a actitudes puramente subjetivas, cayendo con frecuencia en un sistema de incongruencias entre el entrenamiento y la realidad laboral del centro de trabajo. - por ejemplo, una empresa siderúrgica selecciona a un grupo de personas para que se especialicen en "música clásica" (aunque esto parezca absurdo es real) no en el Conservatorio de México, sino en el de París o Roma.

b). - Aquellas que señalan que el centro de adiestramiento y capacitación será una institución especializada para ello, bien que dependa de la empresa, de otro particular o del propio Estado.

c). - Aquellas que, en vía de complemento de las anteriores, establecen que, se adiestrará y capacitará al personal de nuevo ingreso que vaya a cubrir las vacantes que se produzcan en los puestos iniciales del escalafón, como consecuencia normal del ascenso.

Suele, aunque de manera excepcional y casi inverosímil, incluirse una cláusula que preceptúa el adiestramiento y capacitación del personal desplazado de la empresa, por causa no imputable al trabajador pero de carácter técnico o financiero de la empresa, para su posible recontractación o para que pue-

da encontrar con mayor facilidad empleo en otra empresa similar, lo cual suele llamarse transferencia de trabajadores.

Administración de la Cláusula de Capacitación y Adiestramiento. - Junto a la capacitación y adiestramiento pactados en los contratos colectivos, se presenta el problema de su "administración".

Lo que en realidad se quiere decir con estas expresiones, es que, la determinación instrumental para la recapitación de la cláusula de adiestramiento y capacitación, implica reprecisar si es la empresa o el sindicato quien llevará su funcionamiento hasta sus últimas consecuencias.

Por un lado los sindicatos tienen un doble interés en los programas de adiestramiento y capacitación. Como representante de la fuerza de trabajo, el sindicato protege los intereses de sus agremiados ciudadanos que la selección de personal que re haya a realizar estudios no se haga en forma injusta.

Como se ve, en esta materia, tanto los sindicatos de burócratas como de industrias, han desempeñado un papel verdaderamente triste, excepción de alguno que no vamos a re identificar.

La materia de adiestramiento y capacitación re

quiere una mayor atención por parte de los sindicatos como del Estado, puesto que afecta la productividad de este último.

## CAPITULO III

## SISTEMA DE DETERMINACION DEL DERECHO DE ASCENSO

Desde luego, no basta que la clase trabajadora vaya obteniendo "logros" a la manera de declaraciones de derechos a su favor. Es necesario que los mismos se hallen debidamente instrumentados, es decir, que para la eficacia real de los derechos de los trabajadores, como el de ascenso, y el de estabilidad en el empleo, se requiere, no cabe duda, de criterios rectores y mecanismos prácticos sobre los cuales se desplazan aquellos en beneficio de los mismos trabajadores, que son sus titulares.

En efecto, los trabajadores han logrado, según lo hemos visto en los capítulos anteriores, primero la estabilidad en el empleo, luego, con base en éste, el derecho de ascenso que a su vez implica el derecho de escalafón. Ahora bien, estos últimos no funcionan si no es con base en los siguientes criterios:

- a). - Aptitud o capacidad del trabajador.
- b). - Antigüedad del trabajador.

Una vez que se ha tomado partido por alguno de los criterios o determinado alguno nuevo o alguno ecléctico, -

es necesario dotarlo de la vfa normativa necesaria, apareciendo de esta manera un "sistema" específico de ascenso en el trabajo. Será por lo tanto necesario referirnos primero a los criterios y posteriormente a los sistemas normativos del ascenso, como -- desde ahora preferimos denominarlos.

a). - La aptitud o capacidad del trabajador. - Dice el Maestro Mario de la Cueva, que el criterio defendido y sostenido invariablemente "por los empresarios", consiste en que -- "se consideren únicamente la preparación, la competencia y la -- efectividad de los trabajadores" (22) en sus labores, lo que implica algunas importantes consideraciones:

¿Qué se entiende por aptitud en el trabajo?, ¿es suficiente la aptitud para que opere el ascenso?

El Diccionario de la Academia de la Lengua, -- sostiene que aptitud es suficiencia o idoneidad, es decir, disposición natural para alguna ciencia o arte. El Pequeño Diccionario -- Larousse señala que Apto (a) proviene del latín aptus, 'propio para. Hábil a propósito para hacer alguna cosa. En ambos casos, -- los diccionarios oponen a tales términos el de incapaz, de donde se deduce que aptitud y capacidad son lo mismo. No lo consideramos así nosotros, ya que capacitar implica otra idea totalmente:

(22) Op. Cit. Pág. 772



diferente, como lo veremos en su oportunidad.

La Aptitud, pues, considerada como disposición natural que hace idónea a una persona para cierta actividad, sea científica, intelectual, artística, técnica, etc., conlleva una interrogación, presuponiendo una cierta y singularísima actividad: -- ¿todos los aspirantes a un trabajo, siendo aptos, tienen la misma idoneidad? Este cuestionamiento arroja inmediatamente su contestación, a saber: la disposición natural para el trabajo no es idéntica, ni en lo que se refiere a la identidad del trabajo, ni aun suponiéndola, en lo que se refiere a la eficacia en la misma actividad.

Ahora bien, la eficacia real del trabajador en el desempeño de sus labores, le significa al empresario un interés de la mayor proporción, puesto que de ello depende la producción de la empresa y consecuentemente los ingresos correspondientes. Este criterio es sostenido por todo tipo de empresas, sean de carácter exclusivamente capitalista o social.

Dado que la eficacia del trabajador es la objetivación de la aptitud, el empresario se ha visto en la necesidad de buscar sistemas de selección de trabajadores, lo mismo para el nuevo ingreso que para el ascenso, lo que ha dado lugar a que

los psicólogos y sociólogos industriales vayan ideando tales sistemas.

"Hacer que coincidan -advierde Georges R. Terry- exactamente los requisitos de un puesto con las aptitudes de una persona requiere mucho esfuerzo y es una parte importante de la aplicación de la buena administración de personal. La gente difiere entre sí, por lo que le gusta hacer y lo que puede hacer. Además, la persona necesita adaptarse al trabajo disponible. En otras palabras, hay cosas importantes que tomar en cuenta al contratar personal y estas requieren análisis y una cuidadosa apreciación del solicitante". (23)

En principio toda selección de personal descansa en la investigación de la aptitud antes mencionada, de acuerdo a ciertas categorías, a saber: a) habilidades mentales o intelectivas, b) funciones de coordinación motriz, c) funciones o capacidades sensoriales, y d) características de la personalidad.

Para que todo esto funcione se requiere, en el caso de la admisión de nuevo personal de un procedimiento muy bien estudiado, que por lo mismo debe dar buen resultado. Comúnmente ese procedimiento suele ser el siguiente:

"1. - Una entrevista breve para determinar el ...

el candidato parece tener aptitudes para el puesto".

"2. - Una forma de solicitud para contar con datos pertinentes".

"3. - Entrevistas y pruebas para calificar más a fondo al solicitante".

"4. - Exámenes físicos".

"5. - Contratación o rechazo".

"6. - Introducción al trabajo y preparación de los expedientes, el personal y el de nóminas". (24)

Naturalmente que cada uno de estos pasos se pre-suponen, pues cada uno de ellos "contribuye al paso siguiente. Esto es, la información consignada en la solicitud de empleo, gusa - en la entrevista, y los resultados de los exámenes físicos y las -- pruebas, ayudan a determinar si el empleado está capacitado para el trabajo". (25)

Desde luego no se pueden aislar dos realidades que confluyen en este problema del trabajo, para lograr un éxito en la selección de personal y en el ascenso del mismo en el em-

---

(24) Principios de Administración, Pág. 810

(25) Ibidem, Pág. 811

pleo. Es necesario, pues, tomar en cuenta y con la misma importancia la personalidad del trabajador y la índole del trabajo. Para ello se debe, sostiene William Foote (26), tres aspectos relacionados entre sí, de esta tarea de personal: 1) adecuación entre personalidad y trabajo, 2) posibilidad de modificación de la personalidad y, 3) posibilidad de modificación del trabajo.

1). - Adecuación entre personalidad y trabajo. -

Como lo hemos dicho con anterioridad, no todas las personas pueden realizar cualquier trabajo, resulta necesaria la selección a que nos hemos venido refiriendo, lo mismo para el nuevo ingreso de trabajadores como del ascenso de los mismos.

2). - Cuando el aspirante al empleo -trátese de nuevo trabajador o de quien aspira a un ascenso-, suele suceder que no disponga de la aptitud requerida, es necesario modificar la personalidad del trabajador.

3). - En la misma hipótesis anterior, cuando la personalidad del trabajador es inmodificable, suele ser posible modificar la índole del trabajo.

En realidad este sistema y criterio que le subyace para la contratación de nuevo personal y para su ascenso, -

(26) Op. Cit. Pág. 539

juega, como lo hemos ya insinuado, tanto con la personalidad del trabajador como con la índole del trabajo.

En verdad, ¿qué se debe entender por personalidad? Según Pöote, la personalidad es la constante de características "de interacciones, actividades y sentimientos individuales". (27) Según nos parece, dentro del concepto de personalidad se encuentra la noción de aptitud, es decir, que la disposición natural para una cierta actividad no es suficiente para la eficacia en el trabajo, pues junto con ella han de concurrir las interacciones, es decir, el flujo y reflujo de la acción social, cultural, laboral, etc., suya con la de los demás que se encuentran en su centro de trabajo y de su familia misma. De igual manera, su mundo emocional es determinante.

Para determinar cuál es la aptitud laboral es muy complicada, precisamente, porque debido a las interacciones, los trabajadores, si bien son personalidades individuales, por otro lado se hallan condicionados por los demás, entre ellos los propios empresarios.

Ahora bien, para los efectos del ingreso de nuevo personal y de promociones escalafonarias, una vez que se ha determinado la aptitud y la personalidad del trabajador, suele hacerse necesario el adiestramiento y capacitación de los trabajado

res, lo que quiere decir que, la capacitación y adiestramiento - son elementos de perfeccionamiento o estímulo para la evolución de la aptitud laboral del trabajador y con ello un elemento que define la personalidad de éste.

De acuerdo a lo que hasta aquí hemos expuesto, parece que el manejo del sistema de aptitud del trabajador para la promoción laboral o ascenso es totalmente objetiva, lo cual garantiza al trabajador justicia dentro de su fuente de trabajo y un estímulo de superación personal y familiar, pero cabe preguntar: ¿es realmente objetivo el sistema?, ¿sus resultados son en verdad objetivos y por lo tanto infalibles?

No es posible pensar en que el ascenso se encuentra condicionado a un sistema de aptitudes del trabajador, - precisamente porque, a pesar de lo sugestivo que es, resulta - lleno de contradicciones. En efecto, para la elaboración de los programas que presuponen los diversos puntos del sistema para detectar la aptitud, el grado de la misma y la personalidad del trabajador, están gravemente afectados por la subjetividad del autor de los mismos, esto es, quien elabora tales programas, cuestionarios, etc., y quien valora los mismos, no puede despojarse de sus personales convicciones y puntos de vista y además, de la dirección que tuvo su formación profesional en la psicolo-

gía y sociología industriales, en la administración de empresas - privadas o públicas, que en última instancia es su propia orientación, es decir, que tal sistema parte como criterio fundamental - para la aplicación y valoración del mismo, de una cierta intención, lo cual ya es subjetiva. Efectivamente, en cuanto tal aplicación y valoración son intencionados, la subjetividad rebasa la dosis de objetividad que se pudiera suponer.

Todo esto demuestra cuán difícil es la valoración de la aptitud del trabajador, por más que se relaciona con una realidad objetiva como es el trabajo, precisamente porque la aptitud no es una realidad subjetiva radical y absoluta, ya que es parte de la personalidad como lo hemos dicho ya en líneas anteriores.

Esto da lugar a que, en el fondo el criterio tenga detrás de sí una apreciación personal del patrón y dentro de una organización, de los elementos directivos de una empresa

Desde luego esta apreciación encuentra su justificación aun entre los mismos teóricos norteamericanos que se han dedicado a la administración, a la sociología y psicología industriales. Veamos: "La evaluación de la eficiencia de la administración de personal es difícil; sin embargo, hay que esforzarse por medirla tan objetivamente como sea posible..." (28), ---

exactamente como en la calificación de méritos, en donde se deben tomar en cuenta la cantidad y la calidad del trabajo de los -- trabajadores individuales, confiabilidad y criterio de los mismos, todo lo cual para responder las preguntas ¿qué se ha hecho y qué se espera del trabajador? Esta evaluación y calificación de méritos no son otra cosa, insistimos, que el procedimiento para detectar la aptitud laboral de quien aspire a un cargo laboral, sea... de nuevo ingreso o de promoción escalafonaria.

Dentro de este sistema suele usarsej en vía de complemento, la capacitación y el adiestramiento a que nos hemos referido en el capítulo anterior.

Ahora agreguemos que la capacitación y adiestramiento es para afinar y canalizar las aptitudes o disposición natural del trabajador, lo que significa en gran medida, que se trata de una actividad tendiente a transformar la personalidad del trabajador; pero, y en qué medida es maleable la personalidad del adulto trabajador?

Footc, a quien ya hemos venido citando, advierte atinadamente: "aunque no tenemos por qué aceptar los puntos de vista de algunos psicoanalistas que dicen que la personalidad ya está totalmente formada en los primeros años de la infancia, no obstante; los datos existentes parecen indicar que las ca-



racterísticas de la personalidad que un individuo ha adquirido -- cuando llega a la edad madura no se prestan a cambios fáciles y rápidos". (29)

Esto quiere decir que no es imposible lograr -- una mutabilidad considerable de la personalidad, para hacer que un individuo encaje en un cierto momento en una específica actividad laboral. Esto plantea otros problemas de suma importancia.

¿La transformación de la personalidad en alguna forma es atentatoria de la dignidad de la persona y por ello -- de los derechos fundamentales del hombre? Nos parece que si -- alguna respuesta se tiene que dar, ésta no puede ser radical, -- pues se corre el riesgo de no ver las cosas con la debida prudencia. Mas sería conveniente determinar el rigor del cuestionamiento, así por ejemplo, si éste se formula diciendo que es posible atentar contra la dignidad y los derechos fundamentales -- del hombre cuando se transforma totalmente la personalidad del trabajador, tendríamos que afirmar que es verdad y no sólo la -- dignidad personal, y sus derechos individuales, sino que se atenta gravemente contra la familia del trabajador.

Si en lugar de hablar de una transformación de

la personalidad se habla de una definición de la ya existente, agudizando sus habilidades congénitas (aptitud), entonces no exist en tales atentados y si por el contrario, puede encontrarse en la capacitación y adiestramiento, el cumplimiento de una obligación con los trabajadores, lo que implica el correlativo derecho de éstos, de afinar su personalidad y sus aptitudes laborales en su beneficio y de su familia y desde luego en beneficio de la productividad de la empresa donde presta sus fuerzas de trabajo.

Como se mira bien claro, este sistema de la "aptitud del trabajador", como determinante para el ascenso, por más que esté acompañado de un mecanismo de capacitación y adiestramiento, es insuficiente porque satisface, casi exclusivamente, aspectos subjetivos del patrón o empresa y nada o casi nada las necesidades de los trabajadores, ya sea en el orden individual, ya en el orden colectivo y además, toda vez que los frustra en sus aspiraciones, al ver que no todos pueden ascender, repercute en forma negativa en su rendimiento laboral.

b). - Antigüedad del trabajador. - Este criterio es de carácter objetivo, en oposición al anterior, en el que campean, como lo hemos manifestado, aspectos exclusivamente subjetivos, por más objetividad que se le quiera imbuir; pero plantea algunas "cuestiones" que despejar: ¿Se entiende por antigü-

dad en el trabajo al tiempo que el trabajador tiene prestando sus servicios en la empresa, desde su ingreso en ella? ¿Se entiende - que por antigüedad al tiempo que el trabajador tiene en determinado cargo a partir del cual se tiene que producir el ascenso? ¿Cuál tiene que ser el criterio, en cualquiera de las dos posibilidades - anteriores, para computar el tiempo de la antigüedad?

Algunos empresarios han considerado que se - entiende por antigüedad en el trabajo al tiempo que el trabajador tiene prestando sus servicios a la empresa en el puesto que actualmente desempeña, pues, objetivamente esta realidad garantiza que el trabajador tenga la experiencia y conocimientos previos necesarios para el buen desempeño del puesto inmediato superior que le será confiado con motivo del ascenso, lo cual asegura para la empresa la garantía de una cierta eficacia en el desempeño del nuevo trabajo y, al trabajador, la tranquilidad de - que no habrá de tener ningún "riesgo de trabajo", como consecuencia del nuevo tipo de labores que habrá de realizar. Esto es cierto; pero no debemos olvidar que existen trabajadores que -- llegaron, con toda seguridad al mismo cargo del cual va a ser - promovido su "compañero" y que, en cambio tienen más tiempo en la empresa, lo que produciría un desaliento y una frustración, la que repercutiría en contra de la eficacia en el trabajo, dañando la productividad de la empresa y, por otro lado, en las satis-

funciones materiales y espirituales cada vez más crecientes de la familia.

Ahora bien, si como han sostenido la mayoría de las organizaciones sindicales, se debe entender por antigüedad al tiempo que el trabajador tiene prestando sus servicios a la empresa, precisamente desde su ingreso a ella, se producirán algunas consecuencias dignas de tomarse en cuenta y que son entre otras las siguientes:

- 1.- Además de la seguridad en la estabilidad laboral, confianza en el futuro dentro de su fuente de trabajo.
- 2.- Anhele de superación personal y laboral.
- 3.- Incentivo de superación familiar, etc.

Nos parece que este criterio, dentro de las ideas que se vienen oponiendo, es el correcto, ya que el anterior responde a una "intención" estrictamente patronal.

Ahora bien, se plantea otro problema distinto en cuanto se penetra, a la determinación del sistema de cómputo de la antigüedad, que ya habíamos anunciado en líneas anteriores.

Por una parte se sostiene que el tiempo debe computarse a partir de la fecha de ingreso en el trabajo, de mane

ra ininterrumpida, sin discriminación de descansos, vacaciones, incapacidades, etc., es decir, que el tiempo de la antigüedad debe ser aquel que efectivamente se tiene en la empresa. Esto plantea una reflexión más: en el caso de que un trabajador haya dejado de prestar sus servicios en su fuente de trabajo y posteriormente reingrese a ella, deben sumarse los dos períodos de trabajo, ahí sí con discriminación del lapso que haya dejado de trabajar, precisamente porque en él no era trabajador de la empresa. Este criterio funciona aun cuando el período de ausencia del trabajador sea repetido en varias ocasiones, de todas maneras, han de sumarse los lapsos en que efectivamente fue trabajador de la empresa.

Por otra parte, se ha venido sosteniendo que el sistema de cómputo debe hacerse discriminando los lapsos en que el trabajador no ha laborado efectivamente, sin que tal abstinencia constituya un "no ser trabajador transitoriamente de la empresa", es decir, que se deberá discriminar los períodos de vacaciones, de descanso o licencias, incapacidades, etc., alegándose a favor de este criterio que, los períodos efectivamente laborados son los que dan la experiencia al trabajador en su actividad normal de trabajo, misma que es condición lógica para el desempeño de la nueva plaza que habrá de desempeñar como consecuencia de su promoción escalafonaria o ascenso.

Si bien este sistema y criterio de cómputo es ra

zonable, no es irreductible al anterior, ya que la antigüedad absoluta (llamémosla así), o sea, la expuesta en primer término, - la contiene.

En efecto, el tiempo que un trabajador tiene - en la empresa a partir de su ingreso a ella, implica lo mismo - los períodos de descanso por licencias, incapacidades, vacaciones, etc., que los efectivamente trabajados, lo que no mengua de ninguna manera su experiencia laboral, de donde se deduce que - el criterio o sistema más idóneo es el primero, lo que garantiza por otra parte, que todos los trabajadores tengan esperanzas de una mejoría en sus actividades laborales y en su desarrollo personal y familiar.

c). - Unilateralidad de sistemas. - Es necesario señalar que los criterios de "aptitud para el trabajo" y de "antigüedad" en el mismo, representan posiciones extremas que sostienen los empresarios y los trabajadores, respectivamente, pero admiten, lógicamente, posiciones intermedias o eclécticas, - que son en gran variedad, calificándose de tendencia personal u obrera, según se incline más o menos a un extremo o a otro.

Desde luego, nos parece que ambos sistemas - por extremos son insuficientes e impropios para lograr la jus

ticia social, no importa el tipo de empresas de que se trate, pues en efecto, lo mismo y en la misma forma funcionarán dentro de - una empresa Capitalista que una del Estado, lo cual se explica -- porque cada una de estas corrientes o sistemas responde a intereses contrapuestos en su sentido más radical, siempre en perjuicio de uno de los factores de la producción y lo que es más grave, de la sociedad misma.

El ascenso es una institución de derecho del trabajo que debe funcionar en beneficio del trabajador, de la empresa y de la sociedad.

La subjetividad del "sistema de aptitud" del trabajador en sus labores, por más que de él se hagan estudios psicológicos, sociológicos, etc., la intención que de manera subterránea lleva implícita, es precisamente promover en el ascenso, llámese escalafón, a aquellos trabajadores que se signifiquen por su lealtad y mansedumbre con el patrón o empresa. privándoles de la oportunidad de progreso al resto de los trabajadores.

La "antigüedad" en el trabajo como "sistema" - de promoción del ascenso, beneficia en principio al trabajador, - porque suele producir en éste una actitud conformista y consecuente de insuperación, ya que para escalar los diversos puestos escalafonarios es suficiente esperar el transcurso del tiempo.

Esto, además daña la productividad de la empresa y a la sociedad.

Quizá, desde un punto de vista equilibrado, resulte que la solución sea un sistema ecléctico, el que, debido a la concurrencia de la "aptitud" y de la "antigüedad", unido esto a la "capacitación" y "adiestramiento" del trabajador para el correcto desempeño de puesto o cargo que vaya a tener como consecuencia del ascenso, se logren mejores resultados de productividad, de satisfacción y conocimientos del trabajador y superación material y espiritual de su familia.

Nos parece que tal eclecticismo no se ha de entender como una mixtura o combinación de los dos sistemas que hemos expuesto, de manera exclusiva, sino que, debe estar presente como ingrediente indispensable la "capacitación y adiestramiento" previa al ascenso, pues de esta manera se logra aprovechar tanto la experiencia del trabajador, adquirida por su antigüedad en su trabajo, como la "aptitud" suya en el desempeño de sus labores y la aprensión de nuevos conocimientos en razón de la "capacitación y adiestramiento" previos al ascenso.

Este sistema intermedio es, nos parece, lo suficientemente dúctil como para acomodarse a todas las situaciones concretas. Pensemos en algunos ejemplos:

a) Cuando el candidato al ascenso es único, no -



tiene mayor problema, simplemente opera;

b) Cuando hay concurrencia de candidatos, es necesario tomar en cuenta la antigüedad, la aptitud y la capacitación previa, es decir, la antigüedad para depurar la lista de aspirantes, si a pesar de ello subsisten los candidatos, han de funcionar la aptitud y la capacitación, sometiéndolos a examen. Como se puede apreciar, el sistema ecléctico tiene importantes -- ventajas sobre los otros dos.

Por otro lado, la realidad concreta determina -- que el sistema pueda ser calificado de tendencia patronal u obrera, como ya lo habíamos apuntado, lo cual tiene sus ventajas, -- pues eso quiere decir que se acomoda a los diversos sistemas políticos e ideológicos de los estados, respondiendo ventajosamente a las diversas necesidades nacionales o regionales incluso.

Insistamos cualquiera de los dos sistemas extremos, aplicado "unilateralmente" es inadecuado para el propósito natural del ascenso, como institución social del derecho del trabajo y además dañan, como también lo hemos advertido, a la sociedad.

En forma breve advertamos que efectivamente, la sociedad recibe las consecuencias negativas de la aplicación --

unilateral e indiscriminada de tales sistemas, precisamente porque la sociedad sufre las consecuencias de diversa índole del fenómeno económico de la "productividad" de las empresas.

Por esta razón es que en materia laboral se ha de tener mucho cuidado en la utilización de criterios radicales - los que son útiles para situaciones extremas; pero que, mientras se pueda evitar que éstas lleguen, es necesario utilizar sistemas y criterios equilibrados.

Ahora bien, por otro lado, en lo que se refiere al ascenso, ya lo habíamos advertido, el sistema selectivo es -- aplicable tanto a un sistema capitalista como a uno socialista y -- algo más, a uno francamente comunista, porque las empresas -- siempre dependen del éxito con que se desenvuelvan los trabajadores.

d) El "ascenso" en la Ley Federal del Trabajo.  
Parece que es necesario hacer una pequeña introducción al tratamiento que la Ley Federal del Trabajo, de 1970, conocida como Nueva Ley Federal del Trabajo, hace al ascenso, fijando nuestra atención en sus antecedentes: La Ley Federal del Trabajo de 1931 y la contratación colectiva.

1.- La Ley Federal del Trabajo de 1931. - Como

ya lo habíamos anunciado, el Artículo 111, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo de 1931 dio origen a múltiples interpretaciones, de las cuales se derivó propiamente el derecho de ascenso, pues se acostumbraba su aplicación para la reinstalación de los trabajadores suspendidos o reajustados, cuando se presentaba alguna vacante; sin embargo, los trabajadores lucharon porque las vacantes fueran asignadas a los trabajadores actuales.

La disposición a que nos referimos, seguía un sistema o criterio mixto, como se puede apreciar de su texto, -- cuando establecía la obligación de los patrones, de "...preferir en igualdad de circunstancias los mexicanos respecto de quienes no lo sean, a los que les hayan servido satisfactoriamente con anterioridad..."

II. - Sistema de antigüedad en el trabajo. - Dicho precepto hace referencia a este sistema de manera expresa, cuando establece que el "servicio" se haya prestado "...con anterioridad..."

La primera interpretación fue en el sentido de -- que la mencionada disposición se refería exclusivamente a la reinstalación de trabajadores que habían prestado sus servicios "satisfactoriamente" a la empresa; pero presentaba sendas confusio--

nes conceptuales en lo que se refiere a la "antigüedad" y a lo "satisfactorio" de la prestación del servicio, pues, ¿la antigüedad de cuánto tiempo había de ser?, ¿cómo había de computarse?, etc. - Por otro lado, el término "satisfactorio" es además de subjetivo, vago, pues no admite un criterio preciso y objetivo para determinarlo y además, aun suponiendo que se determinara, cabría preguntar: ¿satisfactorio para quién?, ¿para la empresa o patrón?, ¿para los intereses privados del patrón?, ¿para el ramo de la industria a la que pertenece la empresa?, etc.

Como se ve, los dos conceptos encontraron dificultades tal vez insuperables, que empujaron a los sindicatos de trabajadores a buscar una nueva definición del texto del Artículo 111, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo que venimos analizando: ¿Cómo es posible que alguien que no es actualmente trabajador de una empresa determinada, por más que lo haya sido con anterioridad, pueda ocupar una "vacante" y aun una plaza de nueva creación, sólo porque hace tiempo fue trabajador de dicha empresa y prestó "satisfactoriamente" sus servicios a ésta? ¿No sería más justo que las vacantes y las nuevas plazas sean ocupadas por los trabajadores actuales?

Toda vez que la mencionada disposición no resolvía el problema que los sindicatos venían planteando con la re

definición e interpretación del multicitado artículo 111, fracción I, el ascenso y la aparición del sistema escalafonario para que aquel funcionara, se fue creando al través de la "contratación colectiva" (30), hasta antes de la vigente Ley Federal del Trabajo que ya regula esta materia.

La contratación colectiva en materia "escalafonaria" (así hablaremos del ascenso en la forma en que, a partir de esta época se empezó a desarrollar), se caracterizó por:

1. - Haber clasificado a los trabajadores por su -  
oficio, especialidad y profesión;
2. - Cada categoría o clasificación consideraba -  
la antigüedad en el trabajo de quienes la constituyan.

A esto precisamente se le conoce con el nombre de escalafón, mismo al que se le ha pretendido definir como "la lista de los trabajadores de planta agrupados en especialidades o departamentos, formulados para determinar el ascenso de dichos trabajadores de acuerdo con los derechos que les corresponden - conforme al contrato y al reglamento de escalafón respectivo, de acuerdo a la antigüedad que tengan en la empresa, departamento, categoría y de sindicalizados". (31)

---

(30) Cueva, Mario de la. - Op. Cit. Pág. 771

(31) Carreño, Franco. - "La antigüedad en el Trabajo" en la Revista Derecho Nuevo, Organó del Colegio Mexicano de Abogados, 2a. Época, Junio de 1974, No. 3.

Ahora bien, este sistema escalafonario, producto de la contratación colectiva, admitía que al trabajador que le correspondía (por tener mejor derecho que sus compañeros) ascender, se le sometiera a examen de admisión, que en realidad era de "aptitud" o a un período de prueba. Si dentro de uno o de otro el trabajador no demostraba su "aptitud", permanecía o regresaba al puesto del que iba a ser promovido, pasando la oportunidad al trabajador que le siguiera en antigüedad.

2. - La Nueva Ley Federal del Trabajo. - La legislación vigente regula junto con el ascenso la preferencia y antigüedad en el trabajo. Será, pues, necesario tratar de precisar lo que son estos conceptos, en el sentido inverso al de su enunciación anterior.

Antigüedad. - En realidad la Ley no contiene una definición propiamente dicha acerca de la "antigüedad", pero del contenido de las diversas disposiciones que la rigen, de la exposición de motivos de la mencionada Ley y con el auxilio de la doctrina, es posible obtener, si no una definición, en cambio sí un concepto.

Desde luego la antigüedad en el trabajo implica tiempo (32) muy bien definido en días, meses y años de duración de la relación laboral, como fuente de derechos para el trabajador

y correlativas obligaciones para el patrón.

Preferencia. - Según el diccionario de la Academia de la Lengua Española, preferencia significa primacía o ventaja - que alguna persona o cosa tiene sobre otra, que es en el mismo -- sentido que tiene en la Ley Federal del Trabajo, como lo veremos más adelante.

Ascenso. - Como en líneas anteriores hemos expuesto, el ascenso es la promoción a una mayor categoría o cargo inmediato superior en beneficio del trabajador que, según el sistema que se siga, tenga derecho a él.

Debemos distinguir entonces entre el ascenso como promoción a un puesto inmediato superior, del derecho que el trabajador tenga para ascender y de la obligación a cargo del patrón de cubrir las vacantes que llegue a tener con sus trabajadores de categoría inmediata inferior.

El Dr. Mario de la Cueva (33) confunde este problema cuando afirma que "el derecho de ascenso se puede definir...", lo mismo desde el punto de vista del trabajador que del patrón. En realidad, hablar de "derecho de ascenso" implica otra idea, a saber: al conjunto de normas jurídicas, derechos subjetivos y obligaciones que giran en torno al fenómeno social-laboral de la promo-

---

(33) Op. Cit. Pág. 770

ción a un puesto de jerarquía superior inmediata, de donde se --  
 comprende fácilmente que ni el ascenso ni el derecho de ascenso  
 son nociones que se puedan definir desde el punto de vista del --  
 trabajador o del patrón. El ascenso es solamente una promoción  
 laboral que es regulable jurídicamente y que en la realidad efec--  
 tivamente se regula, de donde desprendemos que el ascenso es, -  
 jurídicamente hablando, una institución de derecho.

En efecto, entendemos por institución a un cierto  
 fenómeno social o natural de trascendencia social, que hace las  
 veces de núcleo en torno del cual giran un conjunto de normas jurí-  
dicas que lo regulan

Como lo hemos visto, el ascenso es una realidad  
 social que se da en las fuentes de trabajo, en torno de la cual gi--  
 ran un conjunto de dispositivos jurídicos (normas legales y conven-  
cionales) que la regulan, atribuyendo derechos a trabajadores y pa-  
trones, e imponiendo obligaciones a éstos y aquellos. A todo el --  
 conjunto de dispositivos jurídicos e institución regulada, se le lla-  
ma derecho de ascenso.

La Ley Federal del Trabajo hace que funcione el  
 ascenso mediante la combinación de los conceptos de antigüedad y  
 de preferencia.



En efecto, los trabajadores de planta y los "habituales" tienen derecho, en primer lugar, a que se determine su antigüedad en la empresa. La obligación correlativa es a cargo de una "comisión" de representantes obreros y del patrón, sólo que al cumplirla deberán formular un "cuadro general de antigüedad", estructurado por categorías de cada profesión u oficio. Tal cuadro deberá ser público, con el propósito de que todos los trabajadores incluidos en él puedan conocerlo y objetarlo si fuera necesario, ante las autoridades jurisdiccionales del trabajo, quienes habrán de decidir en lo relativo a la antigüedad real objetada.

(34)

Sólo mediante la publicidad del "cuadro general de antigüedades", es posible garantizar el conocimiento de las mismas y mediante el derecho a objetarlo, el respeto a la antigüedad.

Congruente con la disposición que acabamos de concertar, la Ley establece que habida una vacante (aun cuando sea por creación de un nuevo puesto), será cubierta "por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio" (35), es decir, que se habrá de tomar en cuenta únicamente el sistema de antigüedad en el trabajo; sin embargo, la disposición prevé la posibilidad no remota en la realidad,

---

(34) Artículo 153 de la Nueva Ley Federal del Trabajo

(35) Artículo 159 de la Nueva Ley Federal del Trabajo

de que hubiese la concurrencia de dos o más trabajadores de idéntica antigüedad, en cuya eventualidad, se preferirá al más capaz.

En este primer evento encontramos una combinación de sistemas que no es difícil percibir, sólo que funcionando de manera diferente:

1. - Si no hay más que un trabajador de mayor antigüedad en el trabajo, no existe en verdad ningún problema, - por cuya razón la Ley da la solución estableciendo que la promoción del ascenso debe ser en favor de éste.

2. - Si hay más de un trabajador con idéntica antigüedad en el trabajo, es necesario distinguir la función de cada sistema dentro del "derecho de ascenso".

I. - El sistema de "antigüedad" funcionará para determinar qué trabajadores tienen idéntico derecho para ascender.

II. - Una vez que se ha determinado a tales trabajadores, como la "antigüedad" es inoperante para lograr la discriminación necesaria entre los aspirantes, el sistema de "capacidad" habrá de cumplir esta función. Esto implica una serie de reflexiones importantes que hacer:

Primero. - Es necesario determinar el medio para

detectar la capacidad de cada uno de los aspirantes.

Segundo. - El aspirante que logra probar su mayor capacidad habrá de ascender consecuentemente.

Tercero. - Una vez que el trabajador ha ascendido y en el desempeño de sus labores muestra manifiesta ineficacia por falta de habilidad, capacidad y se desenvuelve con notoria negligencia en el desempeño de sus nuevas funciones ¿deberá seguir desempeñando su nuevo trabajo, al que subió por legítimo derecho?, ¿deberá regresar a su cargo anterior para que el trabajador que le siguió en capacidad ascienda?, ¿esto no implicaría la privación de un derecho sin previo conocimiento de autoridad jurisdiccional competente, con lo que se violaría el Artículo 17 Constitucional?, etc. La solución, según nuestro modesto parecer, corresponde al Contrato Colectivo de Trabajo.

La Ley contempla otra posibilidad cuando el patrón, en cumplimiento del Artículo 132, fracción XV, de la Nueva Ley Federal del Trabajo, capacita y adiestra a sus trabajadores, el trabajador que por razón de antigüedad tenga derecho a ascender, "...deberá acreditar que posee los conocimientos y la aptitud necesarios para desempeñar..." el puesto al que habrá de ascender. De manera expresa la Ley remite, en lo que a procedi-

miento se refiere, a la contratación colectiva, aclarando que, en caso de que el aspirante no logre probar su capacidad y conocimiento, "será llamado el que le siga en antigüedad", quien deberá acreditar también su capacidad y conocimientos.

Naturalmente, siempre existe la posibilidad de declarar desierto el concurso para ascender, porque ninguno de los aspirantes de prueba de su capacidad y conocimiento, en cuyo caso, la solución deberá estar prevista en los contratos colectivos de trabajo, según el sentido imperativo de la Ley. (36)

En realidad todo lo relativo al derecho de ascenso, según hemos manifestado en líneas anteriores, se encuentra previsto en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional y en los Contratos Colectivos de Trabajo. En realidad, la Legislación del Trabajo sólo tiene las bases del derecho de ascenso, las cuales deben ser respetadas por patrones y trabajadores, lo mismo que por autoridades; pero eso no significa que la contratación colectiva las rebase, como es muy frecuente que suceda, según lo podremos ver, aunque de manera sucinta en las subsecuentes líneas.

Es necesario, sin embargo, aclarar que, si bien

---

(36) Artículo 159 in fine de la Ley Federal del Trabajo.

La materia relativa a ascenso y escalafón es materia de contratación colectiva, no hay ningún impedimento legal para que el patrón y el trabajador fijen bases específicas para el ascenso en los contratos individuales de trabajo, lo que requiere distinguir las siguientes circunstancias:

1.- Las bases contenidas en el contrato individual de trabajo, en ninguna materia, podrán ser inferiores a las establecidas por la Ley Federal del Trabajo, como las de ésta no podrán serlo respecto al Artículo 123 Constitucional, por lo que las bases para el ascenso no podrán ser inferiores a las establecidas en los Artículos 159, 160 y 161 de la Ley Federal del Trabajo.

2.- Al través del Contrato Individual de Trabajo se pueden pactar bases superiores para el ascenso del trabajador.

3.- Cuando habiéndose pactado las bases del ascenso en un contrato individual de trabajo, se obtiene la regulación de aquel en el contrato colectivo de trabajo, debe considerarse las siguientes eventualidades: si las bases colectivas son inferiores a las individuales, éstas habrán de subsistir; si las bases son más o menos equivalentes, creemos que se pueden aplicar --

cualquiera de las dos, indistintamente; cuando las bases colectivas son superiores a las individuales, se aplicarán aquellas, pues éstas se tendrán por lo puestas o pactadas.

Como se ve, la voluntad de las partes (el patrón y el trabajador o sindicato, según se trate de contrato individual o colectivo) puede superar el sistema y el procedimiento del ascenso; pero de ninguna manera destruir el mínimo establecido en la --  
Ley.

## CAPITULO IV

## EL ASCENSO EN EL DERECHO BUROCRATICO

Dentro del ambiente burocrático se produjo anticipadamente la regulación jurídica del ascenso, por cuya razón ahora nos vemos en la necesidad de hacer su análisis de manera sistemática y cuidadosa.

a). - El Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. - Comenta con pulcritud conceptual el Maestro Castorena (37), que el criterio de la mayoría de las Autoridades del Trabajo e incluso de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, consistía en negar que el Artículo -- 123 Constitucional fuera aplicable a los trabajadores de los Poderes de la Unión, pues el Artículo 89, Fracción II, Constitucional, se oponía a aquel, en cambio éste le confería al Presidente de la República la facultad de nombrar y remover libremente a los empleados de los Poderes de la Unión, lo que había creado cierta incertidumbre, intranquilidad y desasosiego entre los trabajadores públicos, pues solía suceder que en cada cambio del gobierno federal se producía cambio de personal de las dependencias de los Poderes de la Federación.

---

(37) Op. Cit. Pág. 195

El Ilustre Maestro Alberto Trucba Urbina (38) ha sostenido que el apartado B) del Artículo 123 Constitucional es innecesario e incluso, el Estatuto de los Trabajadores de los Poderes de la Unión, al no reglamentar ninguna disposición constitucional - (pues era criterio aceptado que el Artículo 123 no regía para los empleados públicos) era inconstitucional no obstante su vigencia formal.

En realidad, sigue advirtiendo Castorena (39), el Estatuto fue producto de una serie de presiones e intereses políticos fundamentalmente, pero no de razones jurídicas, pues según el preámbulo del Artículo 123, rige éste "...de una manera general sobre todo contrato de trabajo..."

1.- El 5 de diciembre de 1938 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el cual establecía en su artículo 41 que era obligación de los Poderes de la Unión, -- "Preferir en igualdad de condiciones a los veteranos de la Revolución, a que se contrae el decreto relacionado con este estatuto, -- promulgado el 5 de diciembre de 1938; a los trabajadores sindicalizados respecto a los que no lo estuvieren, a los que con anterior-

(38) Versión taquígráfrica de sus clases de Derecho del Trabajo.

(39) Op. Cit. Pág. 198



ridad les hubiere prestado satisfactoriamente servicios y a los que acrediten mayores derechos conforme al escalafón respectivo, siempre que estén agremiados".

En esta disposición encontramos las siguientes cuestiones:

1.- Hay una confusión conceptual entre los términos "preferir" y "escalafón", pues parece que en la redacción no se ve clara la intención del párrafo. En efecto, no se sabe si el "preferir" entre las diversas opciones que describe son para la contratación de nuevo personal, para premiar, para ascender, en fin, la idea es vaga, confusa e imprecisa.

Pudiera pensarse que la expresión "escalafón" en el texto que analizamos, nos indica que la intención del párrafo objeto de comentario, es el ascenso; sin embargo, nos parece que el sistema de preferencias que establece lo mismo funciona para el ingreso de nuevos trabajadores, premios, ascensos, etc., lo que pone en claro una falta de técnica jurídica en la elaboración del Estatuto Jurídico, pues a cada uno de estos aspectos corresponde un capítulo diferente o, en su defecto, dado el alcance (al menos aparente) de este artículo, debió haberse incluido dentro de las disposiciones generales.

Ahora, por lo que se refiere al "escalafón", -

encontramos que sí lo connota perfectamente, es decir, como la relación de trabajadores con base en su antigüedad respectiva y otros méritos laborales.

Por lo que toca al "ascenso", el mismo artículo establece más adelante: "Los ascensos se concederán tomando en cuenta la eficiencia de los candidatos, su antigüedad y su posición ideológica".

Si el ascenso se concedía tomando en consideración la eficiencia y la antigüedad, encontramos que admitía tal disposición un sistema mixto, sólo que por el orden de su exposición, parece sugerir que la "capacidad" manifiesta, es decir, la eficiencia, determinaba la candidatura de los aspirantes a ascender y en caso de haber dos o más trabajadores aptos, entonces se tomaba en cuenta la antigüedad de los mismos.

Ahora refirámonos a la parte última de la transcripción que venimos comentando. Nos da la impresión de que se debe a una actitud emotiva de los autores del Estatuto, pues pone de manifiesto o bien un temor a las ideologías no revolucionarias, o bien un rencor contra toda forma de pensar que acuse algún residuo del régimen porfiriano y científico y acaso, desde un punto de vista psicológico, una necesidad de autoafirmación revolucionaria;

empero, esto solamente explica el por qué de la expresión "...y su posición ideológica...", sin lograr justificar absolutamente.

La no incongruencia ideológica que se pudiera dar entre un trabajador y el régimen, implicaba su exclusión dentro de las opciones para la "preferencia", fuera que se tratase de ingreso al trabajo, premio, ascensos, etc. Este aserto se robustece si se repara en que la misma disposición establecía en su primera parte la obligación de los Poderes de la Unión, de "preferir en igualdad de condiciones a los veteranos de la Revolución", es decir, que en materia ideológica, ésta era sancionada por el Estatuto, siempre de manera diferente, a saber: en sentido positivo a aquellas personas que profesaran la de la revolución y además fueran veteranos de la misma: en sentido negativo a aquellas que pensaran de manera distinta a la revolución, lo que implicaba, además, una que en el mismo sentido operaba la sanción en contra de los veteranos de la guerra revolucionaria que hubiesen permanecido leales a la ideología del porfirato, como los hubieran - muchos hombres y mujeres que prestan sus servicios al Estado.

Esta actitud del Estatuto era contradictoria con la misma revolución y sus instituciones, pues el gobierno emanado de la Gran Guerra Social de 1910, buscaba por todos los medios unificar a todos los mexicanos dentro de los nuevos marcos

institucionales, pues la época en que apareció el Estatuto es aquella que se ha denominado de "reconstrucción".

Por otro lado, además, como lo hemos advertido con Castorena en líneas precedentes, de que el Estatuto no reglamentaba ninguna disposición constitucional, es decir, era inconstitucional, por lo que se refiere a la "sanción" en contra de quienes disentían del pensamiento revolucionario, era francamente anticonstitucional, puesto estaba en contra del texto y del espíritu del Artículo 6º Constitucional, que establece que "la manifestación de la idea no será objeto de ninguna inquisición judicial o administrativa, sino en el caso de que ataque la moral, los derechos de terceros, provoque algún delito o perturbe el orden público".

Por lo que se refiere a la ideología como criterio para el ascenso, cabe señalar que tal nunca, en ninguna parte del mundo ha sido un criterio técnico y científico para lograr el ascenso. Ya hemos visto que los criterios o sistemas son "la antigüedad" en el trabajo, la "capacidad" y uno "eclecticó".

2. - El 4 de abril de 1941 se promulgó un Nuevo Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, que abrogó al de 1938 y reglamentaba, con mayor técnica y pulcritud, la materia del ascenso.

El Artículo 41 de este Estatuto establecía: "los ascensos se concederán únicamente en los casos de vacantes definitivas, tomando en cuenta en primer lugar, la eficiencia de los candidatos acreditada en un concurso entre el personal de la categoría inmediata inferior, con el mínimo de 6 meses de servicio - sin notas desfavorables y en igualdad de competencia el de mayor antigüedad".

Analicemos un poco siquiera la disposición - transcrita: desde luego nos encontramos una serie de elementos que es necesario aislar si queremos llegar a comprenderla tanto en su sentido como en su alcance.

Primero. - La promoción debía originarse por una vacante definitiva, como condición "sine qua non".

Segundo. - La eficiencia (capacidad) determinaba la asignación de la plaza vacante.

Tercero. - Para determinar el trabajador más apto, es decir, más eficaz, los aspirantes tenían que participar en un concurso.

Cuarto. - La "antigüedad" jugaba un doble papel, a saber: determinar el número de aspirantes, excluyendo a los que tenían menos de 6 meses de servicio al Estado, y en caso de

empate en el concurso, se le daba la plaza al más antiguo de los aspirantes empatados.

Quinto. - En todo caso los aspirantes tenían que ser de la categoría inmediata inferior de la especialidad del trabajo.

Como se comprende, el sistema es ecléctico, - no obstante la preponderancia de la capacidad sobre la antigüedad.

3. - Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. - Como lo hemos venido sosteniendo a lo largo de este capítulo, en materia de "ascensos" el derecho laboral rector de las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores, se anticipó a la Ley Federal del Trabajo, y a partir del primer Estatuto Jurídico (que ya analizamos), ha venido evolucionando formidablemente, de tal manera que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que abrogó al último Estatuto Jurídico, presenta una regulación magnífica del ascenso, -- aunque susceptible de mejoramiento, como toda obra humana, que no ha alcanzado la Ley Federal del Trabajo, lo cual es verdaderamente lamentable.

Consignemos pues, que la mencionada Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, publicada en el -- Diario Oficial de la Federación del 28 de diciembre de 1963, ea -

su Artículo 2º transitorio estableció la supervivencia, desde luego excepcional, de todas aquellas disposiciones contenidas en el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, que contenían derechos y beneficios en favor de los veteranos de la Revolución que prestaban sus servicios como trabajadores al Estado.

La Ley Burocrática, como se le conoce también a la Legislación a que nos venimos refiriendo ahora, presenta la innovación de dedicarle un capítulo al ascenso, precisamente en el título tercero, y marcándolo con el número I, bajo el nombre de: DEL ESCALAFON.

La Ley Burocrática define como escalafón al -- "...sistema organizado en cada dependencia conforme a las bases establecidas en este título, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas". (40)

En realidad, en la legislación laboral mexicana encontramos nociones diferentes de escalafón, pues la Nueva Ley Federal del Trabajo no definiéndolo, ofrece en cambio su noción en el Artículo 158, segundo párrafo, como "...el cuadro general de las antigüedades (de los trabajadores), distribuido por categorías de cada profesión u oficio...", el cual se hará público a los trabajadores de que se trate. Este cuadro es esencialmente obje-

##

table por los trabajadores que afecte.

En los Estatutos Jurídicos se hablaba de escala fón como la lista de trabajadores, en la que se consignaba la antigüedad, la puntualidad y algunos otros méritos.

En realidad en ambos casos no hay diferencia, pues, nos parece que en el fondo "cuadro" y "lista" significan exactamente lo mismo, es decir, el registro de trabajadores con sus respectivas antigüedades y algunas otras circunstancias, según se trate de trabajadores no burócratas o al servicio del Estado, claro, durante la vigencia de los referidos Estatutos.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, como lo hemos ya expresado, cambia totalmente con la noción de escalafón, concibiéndolo como un sistema para la promoción de ascensos de los trabajadores, y en tal sentido habremos de entender que lo mismo hace referencia a los criterios o sistemas que expresamos en otro capítulo de este trabajo, es decir, de la "antigüedad del trabajador en la empresa", y de la "capacidad del trabajador en sus labores", que a los diversos mecanismos para hacerlos funcionar, tales como "concursos" de diversa índole, cómputos de antigüedad, etc.

Ahora bien, además la noción de la Ley Buro--



crática, incluye la idea de que tal "sistema" (escalafón) habrá de servir para "...autorizar las permutas...", lo que hace suponer que éstas habrán de funcionar entre trabajadores de la misma especialidad, de la misma eficiencia, de la misma antigüedad, o al menos aproximadas; sin embargo, de la lectura cuidadosa de la Ley, se desprende que el "sistema" para efectos de "permutas" es muy metódico, en cambio no es de un rigorismo exagerado.

Cabe señalar que esta Ley distingue entre requisitos y factores escalafonarios.

Se entiende por requisitos aquellas condiciones necesarias para poder concursar en las promociones de trabajadores y así poder ascenderlos de categoría. Desde luego, únicamente podrán participar aquellos trabajadores que:

a). - Sean de base, y

b). - Que en su plaza actual (la Ley habla de -- plaza inferior, en opción a la que se puede ascender) tengan una antigüedad mínima de 6 meses. (41)

Los factores escalafonarios son aquellas condiciones "sine qua non", para poder ascender a la categoría inmediata superior dentro de la especialidad en que se halla ubicado el trabajador. La Ley (42) establece los siguientes factores escalafo

(41) Artículo 48

(42) Artículo 50

narios:

a). - Conocimientos, o sea, la posesión intelectual de principios teóricos-prácticos necesarios para el buen desempeño de una plaza;

b). - Aptitud, es decir, la suma de facultades físicas y mentales, iniciativa, laboriosidad y eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada;

c). - Antigüedad o tiempo en la unidad o área de trabajo, y

d). - Disciplina y puntualidad, que en realidad es comportamiento dentro de la fuente de trabajo.

El concurso lo impone y los resultados los califica una Comisión Mixta de Escalafón. En efecto, el concurso debe contener o tomar en consideración indefectiblemente los factores escalafonarios y la valoración ha de ser en función de una adición de los factores, es decir, que el orden en que las expone la Ley no significa orden de preferencia.

A estas directrices del "escalafón" o "sistema para el ascenso", deben ceñirse todos los reglamentos, convenios, etc., que rijan a las Comisiones Mixtas de Escalafón.

Como ya lo habíamos mencionado, frente a la regulación del "ascenso" en la Ley Burocrática, resulta verdadera y lastimosamente pobre la regulación que del mismo hace la Ley Federal del Trabajo. Es deseable que el Legislador corrija esta deficiencia, con el propósito de que efectivamente sea eficaz la "estabilidad" del trabajador en su empleo y funcione efectivamente el "ascenso" entre los trabajadores regidos por el apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria, ya que es éste, quizás, uno de los pocos aspectos en que se encuentran mejor protegidos los trabajadores al servicio del Estado.

b) Supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo.

Los Estatutos Jurídicos de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, establecieron con idéntico texto que "los casos no previstos en leyes especiales, en este Estatuto o en sus reglamentos, se resolverán de acuerdo a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, aplicadas supletoriamente y en su defecto, atendiendo a la costumbre o al uso, a las leyes del Orden común, a los principios generales del derecho y en último extremo a la equidad".

Por su parte, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123, en su Artículo 11 preceptúa: "en lo no previsto por

esta Ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoria-  
mente y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal  
de Procedimientos Civiles, las Leyes del orden común, la costum-  
bre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad'.

Es perfectamente claro el principio de supleto-  
riedad a que nos venimos refiriendo; no obstante, debemos desta-  
car que éste es inoperante porque la Ley Federal del Trabajo se  
encuentra atrasada en lo que se refiere a estabilidad laboral y as-  
censo, respecto de la Ley Burocrática.

## A P E N D I C E

## EL ASCENSO EN LA COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD

Seguramente causará extrañeza encontrar en este trabajo un apéndice dedicado al análisis del ascenso en la Comisión Federal de Electricidad, pero esto tiene una explicación simple: gran parte de mi vida laborante la he pasado en dicha empresa nacional, por cuya razón no me referiré a éstas las conclusiones.

Ahora (volviendo al lenguaje plural y en primera persona), iniciemos nuestro estudio específico.

La Comisión Federal de Electricidad regula el ascenso con base en su Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado con el Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, ya que es uno de los casos a que nos referíamos en el transcurso del presente trabajo, cuando señalábamos que tardíamente la Ley Federal del Trabajo (apenas hasta 1970) había empezado a regular dicha materia, entre tanto, la contratación colectiva se había encargado de ella y, en otro aspecto de la actividad laboral del país, la Legislación burocrática ya había iniciado su tratamiento desde 1938.

El Título Cuarto, Capítulo I, Cláusula 43 del Contrato Colectivo (bienio 1974-1976) en la Comisión Federal de Electricidad, se refiere expresamente al "escalafón" definiéndolo "...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".

Del precedente texto encontramos que el escalafón es:

1. - Una lista de trabajadores.
2. - Que está hecha en forma numérica ordinal.
3. - Que en ella se expresarán los nombres completos de los trabajadores, las ramas de su ubicación laboral, su categoría, su antigüedad y salarios.
4. - Que habrá tantas listas (escalafones) cuantos centros de trabajo y uno para las oficinas nacionales, y
5. - Que las listas o escalafones son formulados por las partes signatarias del contrato colectivo. Esto último es muy importante, precisamente porque el Sindicato y la Empresa se limitan recíprocamente en sus decisiones de índole escalafona-

ria, lo que, desde cierto punto de vista garantiza la imparcialidad y trato justo al trabajador que aspira a un ascenso.

El segundo párrafo de la cláusula que comentamos, establece que "los derechos escalafonarios son propiedad exclusiva de los trabajadores...", lo cual es un error muy grave, pues los derechos implican titulares no propietarios.

En efecto, la propiedad es un derecho real, el de mayor excelencia, en virtud del cual se puede usar, disfrutar y disponer de una cosa, es decir, se encuentra vinculado a un objeto, tangible o intangible; pero no puede ser referido a derechos subjetivos, o sea, un sujeto puede ejercitar sus derechos "suyos de él", precisamente porque él es el titular de los mismos, no porque los tenga en propiedad. Esta, es esencialmente enajenable, salvo limitaciones que no se derivan de su naturaleza sino de una disposición legal; en cambio algunos derechos subjetivos por su propia naturaleza suelen ser intransferibles e incluso irrenunciables. En esta virtud, los derechos escalafonarios tienen titulares; pero no propietarios y por lo tanto se hallan dentro de haber de los trabajadores de la Comisión Federal de Electricidad.

Del escalafón se derivan, pues, lo que el estudio del contrato colectivo se localiza como "derechos escalafonarios", los cuales pueden ser: de antigüedad, de categoría laboral

y de capacidad y competencia.

Para la determinación del "derecho de antigüedad", se debe integrar indeliblemente el escalafón a la manera de una relación "decreciente de la antigüedad de los trabajadores"; empero, debemos distinguir dos tipos de antigüedad, a saber: la del trabajador en la empresa y la del trabajador en la categoría en la que presta sus servicios a la empresa. Esta distinción es importante porque de ellas se derivan derechos muy bien definidos como los de jubilación y de ascenso, como se puede -- constatar de la lectura de las cláusulas 69 y 43 respectivamente, del contrato colectivo a que nos venimos refiriendo.

Para los efectos del ascenso, según la fracción III de la cláusula 43, la antigüedad que importa es la "...de la categoría inmediata inferior" de aquella a la que se pretende ascender; ahora bien, el sistema funciona para los casos en que -- no haya posible candidato de tal categoría, a base de substituciones de categoría en forma decreciente; hasta mover la última -- del sistema escalafonario, para dejar vacante plazas para personal de nuevo ingreso, el cual tendrá que ser propuesto por el -- Sindicato.

El derecho escalafonario de capacidad y competencia surge frente a idéntica antigüedad de dos o más aspirantes



al ascenso, lo cual es lógico, toda vez que la antigüedad es insuficiente para determinar a la persona que habrá de ascender. En tales condiciones, el trabajador más capaz y competente habrá de ocupar la plaza inmediata superior.

La "definitividad del ascenso" se encuentra sujeta en vía condicional, a dos alternativas, a saber:

a). - Al desempeño del trabajo inmediato superior, es decir, al que se ha ascendido, por un período de 30 días hábiles, lo cual con el carácter de prueba, y

b). - A que el trabajador acredite, mediante la documentación idónea, haber terminado sus cursos de capacitación y adiestramiento impartido por la empresa, el Sindicato o cualquiera otra institución reconocida oficialmente.

En el primer caso encontramos una salvedad, consistente en que el trabajador hubiera laborado en esa plaza por algún interinato u otra circunstancia que implique conocimiento o capacitación en su buen desempeño. Ahora bien, si durante el período de prueba el trabajador demuestra pericia y competencia, aun cuando no haya transcurrido el término de la prueba, su ascenso será definitivo.

Para cubrir interinatos de plazas inmediatas su

periores, si éstas no pueden ser desempeñadas por trabajadores de la misma categoría, entonces se promoverá a los trabajadores de la categoría inmediata inferior de mayor antigüedad. La Comisión Mixta se constituye únicamente para aquellos casos en que la Comisión "rechace" al trabajador propuesto para el ascenso, lo cual significa que el sistema convenido por la empresa y el Sindicato, en su desenvolvimiento normal y que hemos descrito, no se requiere de Comisión Escalonaria, ya que las proposiciones las hace el Sindicato y las promociones la empresa. No es así, según lo hemos manifestado, en los casos en que la empresa "rechaza al propuesto", en cuya eventualidad se integra la Comisión Mixta de Escalafón, con "un representante de cada una de las partes...", es decir, de la empresa y del sindicato, precisamente en la zona o centro de trabajo, la cual, previo examen del propuesto, habrá de dictaminar en un plazo no mayor de siete días.

Nos parece que la cláusula debe sufrir una reforma, en el sentido de que, por voluntad de las partes, o sea, empresa y sindicato, la comisión no "dictamine", sino resuelva, de tal manera que su "resolución" obligue tanto a la empresa -- cuanto al sindicato, con lo cual se pueden evitar posibles conflictos laborales. Claro está surge la preocupación de precisar la

naturaleza de tales resoluciones; sin embargo, dado que las partes no pueden crear órganos jurisdiccionales, en cambio sí pueden dar vida a órganos arbitrales, lo que significa que tales resoluciones serían laudos, las que, en caso de incumplimiento, serían llevados a las autoridades jurisdiccionales del trabajo para que ordenaran su ejecución.

Ahora bien, esta cláusula en su fracción VII prevé la situación de que los integrantes de la comisión se pongan de acuerdo. En tal caso da una solución política más que jurídica, aunque no por ello ineficaz, es decir, que el Director de la Comisión Federal de Electricidad y el Secretario General del Sindicato, de común acuerdo habrán de resolver la situación escalafonaria de que se trate.

Cuando un aspirante es rechazado definitivamente, éste regresa a su puesto anterior y percibirá el sueldo del cargo del cual es retirado, que haya devenido por el tiempo de labores que en él haya prestado.

Por último, todos estos derechos escalafonarios no se pierden por permisos, licencias, o suspensión individual o colectiva de la relación laboral, según reglamentación específica.

## CONCLUSIONES

PRIMERA. -Detrás de los conceptos de "ascenso" y "capacitación o adiestramiento", se encuentra como presupuesto fundamental la institución jurídica-laboral.

SEGUNDA. -El ascenso, como institución jurídica del derecho del trabajo, implica facultades a favor de los trabajadores (Derecho Subjetivo) y obligaciones a cargo del patrón.

TERCERA. -El Dr. Mario de la Cueva no tiene razón al señalar que el ascenso se puede definir desde el punto de vista del trabajador y desde el punto de vista del patrón, precisamente porque es una institución que implica atribuciones correlativas, -derechos y obligaciones, como lo hemos expresado en la conclusión anterior.

CUARTA. -La estabilidad en el empleo encuentra su fundamento con el Artículo 123, fracción XXII, de la Constitución -Política de los Estados Unidos Mexicanos.

QUINTA. -La capacitación o adiestramiento y el ascenso no tienen un fundamento constitucional; sin embargo, atendiendo al principio laboral de que el Artículo 123 Constitucional --contiene derechos mínimos de los trabajadores, se infiere que toda

nueva disposición en favor de los trabajadores contenida en las leyes laborales, contratos, etc., se entienden como logros y en consecuencia son eficaces.

SEXTA. -El ascenso no encuentra un fundamento en la Ley Federal del Trabajo, en cambio, dentro de la Legislación Mexicana, desde la aparición del primer Estatuto Jurídico de 1938, se establece el ascenso, como una consecuencia natural de la estabilidad laboral de los trabajadores al servicio del Estado.

SEPTIMA. -La capacitación o adiestramiento encuentra su fundamento legal en el Artículo 132, fracción XV, de la Ley Federal del Trabajo, así como en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

OCTAVA. -El ascenso, dentro de las instituciones o empresas privadas, es regulado por los contratos colectivos, de donde no se debe inferir que el ascenso sea o corresponda al Derecho Colectivo del Trabajo, sino tan solo que la contratación colectiva la regula.

NOVENA. -Para los efectos del acusado existen fundamentalmente dos sistemas o criterios, a saber:

a). -La capacidad laboral del trabajador, y

b). -La antigüedad del trabajador en la empresa.

Existe, no obstante, la tendencia a manejar estos criterios simultáneamente, dando lugar a un criterio ecléctico.

DECIMA. -La capacidad como criterio para el ascenso, es sostenida por la clase patronal, pero por sí mismo es inconsistente por subjetivo y por ineficaz para detectar efectivamente la propia capacidad, y además, conculca la dignidad humana del trabajador. Debido a su subjetividad, se presta a que el patrón lo use como instrumento de sus caprichos.

DECIMA PRIMERA. -La antigüedad en el trabajo es un criterio totalmente objetivo, de donde se pudiera pensar que es el idóneo para el ascenso; sin embargo, por su propia naturaleza acciona en contra del trabajador, pues le adormece su iniciativa de superación, ya que hasta que espere el transcurso del tiempo para que se produzca el ascenso.

DECIMA SEGUNDA. -El criterio ecléctico es el más razonable, pues respeta la antigüedad del trabajador y además lo estimula por tomar en consideración su capacidad laboral y su capacitación o adiestramiento.

DECIMA TERCERA. -El criterio ecléctico se clasifica en dos:

a). -Toma en consideración en primer lugar la antigüedad y, en caso de que haya dos o más trabajadores con el mismo tiempo de prestar sus servicios en la empresa, prevalece el más capaz o el capacitado.

b). -Prevalece la capacidad o capacitación de los trabajadores y, en caso de que dos o más aspirantes al ascenso se encuentren en igualdad de capacidades, la antigüedad determina al trabajador que habrá de ascender.

DECIMA CUARTA. -Es importante que se hagan estudios de alto nivel científico, que proporcione las bases para un mejor tratamiento del ascenso.

DECIMA QUINTA. -Es necesario que el ascenso y la capacitación o adiestramiento sean regulados por la Ley, pues se encuentran en notorio estado de desventaja todos aquellos trabajadores no sindicalizados.

## BIBLIOGRAFIA GENERAL

CARREÑO, Franco. -La Antigüedad en el Trabajo, Revista Derecho Nuevo, Colegio Mexicano de Abogados, México, 1974.

CASTORENA, J. Jesús. -Manual de Derecho Obrero, - Edición propiedad del Autor, México, 1959.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. -Mater et Magistra y - la Evolución del Derecho del Trabajo, Bibliográfica - Omega, Argentina-México, 1964.

CUEVA, Mario de la. -Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Editorial Porrúa, S.A. México, 1963.

DIARIO OFICIAL de la Federación de fecha 27 de junio de 1965.

FOOT WHYTE, William. -El hombre en su Trabajo, Herrero Hermanos Sucesores, S.A. México, 1964.

GARCIA MAYNEZ, Eduardo. -Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa, S.A. México, 1955.

GARCIA MAYNEZ, Eduardo. -Ensayos, Biblioteca de la Facultad de Filosofía y Letras, Universidad Veracruzana, Xalapa, 1959.

MARX-ENGELS. -Manifiesto del Partido Comunista, Editorial Progreso, Moscú, 1972.

TERRY, George R. -Principios de Administración, Compañía Editorial Continental, S.A. México, 1974.

TEJEDA URBINA, Alberto. -Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. México, 1971.



TRUJBA URBINA, Alberto y TRUJBA BARRERA, Jorge.  
Nueva Ley Federal del Trabajo.-Editorial Porrúa, S.A.  
México, 1970.

LEGISLACION.-Ley Federal del Trabajo.-Ley Federal  
de los Trabajadores al Servicio del Estado.-Contrato -  
Colectivo de la Comisión Federal de Electricidad.