



987  
2aj  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO LABORAL

PREVALENCIA DE LA CAPACIDAD SOBRE  
LA ANTIGUEDAD PARA OCUPAR PUESTOS  
DE NUEVA CREACION, VACANTES Y  
ASCENSOS

T E S I S  
PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
CIRILA ZAMORA PALAFOX

MEXICO, D. F.

1092

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## INDICE

### PREVALENCIA DE LA CAPACIDAD SOBRE LA ANTIGUEDAD PARA OCUPAR PUESTOS VACANTES, DE NUEVA CREACION Y ASCENSOS.

CAPITULO I. NOCIONES PREELIMINARES	Pág.
1) La estabilidad en el empleo . . . . .	2
a) Estabilidad absoluta y relativa . . . . .	8
b) La estabilidad como un derecho exclusivo del trabajador. . . . .	15
c) Exclusiones al principio de estabilidad . . . . .	18
2) Duración de la relación laboral . . . . .	20
3) Trabajador de planta y trabajador eventual . . . . .	23
4) Los derechos de preferencia como una obligación a cargo del patrón. . . . .	26
a) Concepto de obligación en el derecho común . . . . .	27
b) Jerarquía de los derechos de preferencia . . . . .	30
5) Sindicato y contrato colectivo . . . . .	31
CAPITULO II. ANTECEDENTES EN EUROPA Y EN MEXICO DE LOS DERECHOS DE PREFERENCIA DEL TRABAJADOR EN FUNCION DE SUS CAPACIDAD Y SUS ANTIGUEDAD.	
1) En europa . . . . .	35
a) Edad antigua . . . . .	35
b) Edad media . . . . .	36
c) Edad moderna . . . . .	39
d) Epoca contemporánea . . . . .	42
2) En México . . . . .	47
a) Epoca colonial . . . . .	47

	Pág.
b) México independiente . . . . .	50
c) Constitución de 1917 . . . . .	55
d) Ley Federal del Trabajo de 1931 . . . . .	58
e) Ley Federal del Trabajo de 1970 . . . . .	61

**CAPITULO III. LA CAPACIDAD Y LA ANTIGUEDAD EN EL DERECHO COMPARADO.**

1) En américa . . . . .	68
a) Brasil . . . . .	68
b) Venezuela . . . . .	76
c) Argentina . . . . .	83
2) En europa . . . . .	91
a) Alemania . . . . .	91
b) España . . . . .	97
c) Francia . . . . .	102

**CAPITULO IV. PREVALENCIA DE LA CAPACIDAD SOBRE LA ANTIGUEDAD PARA OCUPAR PUESTOS VACANTES, DE NUEVA CREACION Y ASCENSOS.**

1) Sistemas escalafonarios . . . . .	110
2) Definiciones . . . . .	112
a) Antigüedad . . . . .	112
b) Capacidad . . . . .	114
c) Ascenso . . . . .	115
3) La antigüedad como factor escalafonario en : . . . . .	116
a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 . . . . .	116
b) Ley Federal del Trabajo de 1931 . . . . .	117
c) Ley Federal del Trabajo de 1970 . . . . .	117
d) Opiniones emitidas por la Suprema Corte de Justicia . . . . .	121
e) Contratación colectiva . . . . .	126

	Pág.
4) La empresa como unidad productora de bienes y servicios . . . . .	128
a) Factores integrantes de la empresa . . . . .	128
b) La aptitud del trabajador . . . . .	130
c) . . . . .	
5) El contrato de aprendizaje en la Ley Federal del Trabajo de 1931 . . . . .	131
6) Obligación del patrón de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores . . . . .	133
a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 . . . . .	133
b) Ley Federal del Trabajo de 1970 . . . . .	135
c) Otras disposiciones . . . . .	142
e) Sanciones . . . . .	145
7) La capacidad como factor escalafonario . . . . .	146
8) Conveniencia de que prevalezca la capacidad sobre la antigüedad para ocupar puestos vacantes, de nueva creación y ascensos . . . . .	147
a) Económicas . . . . .	147
b) Sociales . . . . .	148
c) Psicológicas . . . . .	149

**CONCLUSIONES**

**ANEXOS**

**BIBLIOGRAFIA**

## INTRODUCCION

En la mayoría de los países e independientemente del régimen político que cada uno de ellos adopte, los gobernantes están concientes que los individuos que integran el Estado, constituyen un elemento de crecimiento o retraso del país, dependiendo ello de sus productividad y capacidad: estas cualidades son inherentes a todo ser humano, pero sus desarrollo depende de diversos factores de índole económico, social, educativo e incluso político.

Al Estado le compete impartir la educación en sus diversas facetas y de acuerdo a sus posibilidades; ésta va desde la elemental hasta una verdadera formación profesional, pero que, desgraciadamente y debido a la carencia de elementos suficientes originados por el poco presupuesto e interés asignado a la educación, la misma resulta deficiente en todas sus etapas; aunado a esto, la crisis económica y los avances tecnológicos por los que atraviesa el mundo entero propician el desempleo de un gran número de personas debido a la falta de preparación para ocupar los puestos vacantes en empresas que requieren personal especializado.

La situación antes descrita, origina el desperdicio de una gran cantidad de potencial humano y la frustración personal de muchos individuos

haciendo aún más larga la lista de "mil usos" tan frecuente en los países subdesarrollados.

Este es el panorama que se les presenta a los empresarios de un país en donde las presiones de la competencia lo constriñen a buscar mano de obra calificada que produzca más y mejor, a fin de no ser aniquilado en el mercado.

## CAPITULO I. NOCIONES PREELIMINARES

### 1. La estabilidad en el empleo

La palabra estabilidad en su concepto gramatical, hace referencia a un sentido de permanencia, duración, firmeza, fijación en la posición o rumbo. (1)

En el ámbito laboral, la estabilidad se traduce en un derecho del trabajador a conservar su empleo durante toda su vida, siempre y cuando no haya dado ningún motivo de los establecidos en la legislación respectiva como causantes de rescisión de la relación laboral. Este principio impuesto por la ley, pone freno a la voluntad unilateral del patrón para decidir la rescisión de la relación laboral en forma arbitraria.

En el derecho comparado, esta institución ya sea denominada estabilidad, permanencia o continuidad, se presenta como una aspiración de la clase trabajadora a conservar su empleo y con él la consiguiente seguridad económica y psicológica. En México la termi-

(1) Diccionario Enciclopédico Básico. Editorial Ortell, Valencia España, 1981.



nología utilizada es estabilidad.

Adentrándonos un poco en el derecho comparado, vemos que en la Legislación Uruguaya el tratadista Américo Pla Rodríguez la denomina principio de continuidad de la relación laboral, definiéndola de la siguiente manera:

"Es la tendencia actual del derecho del trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral, desde todos los puntos de vista y en todos sus aspectos".

(2)

En la Legislación Argentina, el autor Mario L. Devesali nos da el siguiente concepto de estabilidad:

"La estabilidad en sentido propio consiste en el derecho del empleado de conservar su puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por alguna de las causas taxativa-

(2) Américo, Pla Rodríguez. Los Principios del Derecho del Trabajo. Editora MBA, Montevideo, 1975, Págs. 141 y ss.

mente determinadas".

El autor citado, considera a la estabilidad como una forma de amparo en beneficio del trabajador, pero no opera como regla general, sino sólo para casos excepcionales como el de los empleados bancarios, el personal ferroviario, así como en algunos contratos colectivos. (3)

Ernesto Krotoschin, otro autor argentino, considera que la estabilidad aparece como un bien jurídico que forma parte del patrimonio del trabajador, reconociendo que en la Legislación Argentina no existe la estabilidad, toda vez que se faculta al empleador para extinguir la relación laboral, cuando así lo requiera el interés legítimo de la empresa o si se infiere de la conducta u otras condiciones del trabajador: pero cuando el empresario abusando de esta facultad despidió al trabajador se tratará de un despido arbitrario que en la mayoría de los casos se sanciona con el importe de una indemnización elevada, pero no coincide con el fin de garantizar el empleo al trabajador, que es el fin de la estabilidad. (4)

- (3) Mario, L. Devesli. Lineamientos del Derecho del Trabajo, Editora Argentina, Buenos Aires 1953, Pág. 265.
- (4) Ernesto, Krotoschin. El Derecho del Trabajo, Volumen I, 4a. Edición, Ediciones de Palma, Págs. 494 y ss.

En la Legislación Brasileña, el Dr. Victor Mozart Russomano define a la estabilidad en los siguientes términos:

"La estabilidad es un derecho del trabajador de permanecer en su empleo aún en contra de la voluntad del empresario, siempre que no exista causa importante que justifique su despido".

Asimismo, señala que la Consolidación de las Leyes del Trabajo Brasileñas, en su artículo 429 establece que para adquirir la estabilidad se necesita haber cumplido diez años de servicio a la misma empresa; disposición que propicia que muchos empresarios decidan terminar la relación laboral antes de dicho término, pues la legislación impone sanciones económicas más altas a los empleadores que terminan la relación laboral sin justa causa, en vísperas de adquirir la estabilidad el trabajador, pero no prohíben el despido . (5)

En la Legislación Colombiana, el derecho a la estabilidad se adquiere después de diez años de servicio en la misma empresa. (6)

- (5) Victor, Mozart Russomano Et. Al. Miguel Angel Bermúdez. Derecho del Trabajo, Editorial Cárdenas, México 1982, Págs. 414.
- (6) Baltasar Cavazos Flores. El Derecho Laboral en Iberoamérica, Editorial Trillas, México, 1981, Págs. 316 y ss.

En la Legislación Española, se presenta una regulación similar a la nuestra, la regla general es el contrato de trabajo por tiempo indefinido y sólo excepcionalmente y para algunos casos específicos se celebra por obra o tiempo determinado. (7)

En la Legislación Mexicana, el principio de estabilidad tiene su origen en la Constitución de 1917, en donde el constituyente de Querétaro tuvo el acerto de situar a la estabilidad como un fin primordial del derecho del trabajo, cuyo objeto era garantizar al trabajador su empleo, por el valor patrimonial que este representaba. Así el diputado Heriberto Jara, citado por el maestro José Dávalos, decía en su discurso ante la Asamblea Constituyente:

"La miseria es la peor de las tiranías, su causa más frecuente es la carencia o la pérdida del empleo: porque entraña la falta de ingresos para subsistir el trabajador y su familia". (8)

- (7) Miguel, Hernaiz Márquez. Tratado Elemental de Derecho del Trabajo, 12ava. Edición, Instituto de Estudios Políticos, Madrid 1977, Págs. 359 y ss.
- (8) José, Dávalos Morales. Derecho del Trabajo I, 2a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1985, Pág. 23.

Uno de nuestros más notables tratadistas como es el maestro Mario de la Cueva, nos da la siguiente definición de estabilidad:

"La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación".

Nos dice que la estabilidad busca la justicia social y es al mismo tiempo la fuente y garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador que es el derecho de antigüedad en el trabajo. (9)

Resulta claro que ambos principios van tomados de la mano; no puede hablarse de una estabilidad que no vaya generando antigüedad, así pues partiendo de un silogismo lógico tendríamos:

- (9) Mario, de la Cueva. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 10a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., Págs. 222 y ss.

- La estabilidad genera antigüedad al trabajador  
(premisa mayor)
- El trabajador tiene estabilidad  
(premisa menor)
- El trabajador tiene antigüedad  
(síntesis)

En el derecho mexicano, la estabilidad tiene rango constitucional y es está consagrada en nuestra carta magna en el artículo 123, fracción XXII que literalmente nos dice:

"Artículo 123. - ...

A. - ...

I a XXI. - ...

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

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

Por otra parte, la ley reglamentaria de este precepto, ratifica el principio de estabilidad en sus numerales 35, 36 y 37 en donde se adopta como regla general la duración de la relación laboral por tiempo indeterminado y sólo excepcionalmente podrá ser por tiempo u obra determinada.

a) Estabilidad absoluta y relativa

La estabilidad absoluta, ha sido descartada por la mayoría de las legislaciones laborales, considerándola como un ideal utópico no susceptible de aplicación en la realidad, adoptando por ello un régimen de estabilidad relativa, que admite las excepciones que la legislación corres

pondiente, la jurisprudencia u otros ordenamientos especiales le imponen, fuera de éstas, el principio de estabilidad debe ser respetado por el patrón.

En relación a este tema, el autor argentino Mario L. Deveali, nos comenta que la estabilidad en Argentina en ningún momento puede ser absoluta, dado el número y la amplitud de los casos de cesantía que la legislación admite y la imposibilidad de ejecución coactiva, consistente en la reposición a la fuerza del empleado en su puesto, aún en contra de la voluntad del empleador y, considera que la indemnización por despido injustificado equivale a la inexistencia de la estabilidad en sentido propio. (10)

En la Legislación Colombiana, se autoriza la terminación del contrato laboral en forma unilateral, sin necesidad de sentencia judicial previa que lo declare terminado, con el único requisito de que la parte que dé por terminada la relación laboral manifieste en el momento de la extinción la causa que le motivo tomar esa determinación. Si el trabajador ha cumplido diez años de servicio, la indemnización se traduce en una reintegración del trabajador a su empleo.

(10) Mario, L. Deveali. Ob. Cit. Pág. 272.



En la Legislación Peruana, el tratadista José Montenegro Baca, considera que el derecho a la estabilidad no es absoluto, pues las causas justas de despido permiten poner fin a la relación empleaticia, dando como resultado una estabilidad relativa, que pretende evitar el despido injusto pero que no priva al empleador del derecho de despedir al trabajador cuando sobrevienen causas motivadas de despido. (11)

Consideramos que la estabilidad, ya sea esta absoluta o relativa, no trata de proteger al trabajador que motive el despido, sino a aquel que aún sin motivarlo es despedido, buscando su reintegración en el mismo, aún en contra de la voluntad del patrón.

En relación a la reinstalación obligatoria como instrumento para hacer efectiva la estabilidad, el maestro Baltasar Cavazos cita en una de sus obras la reglamentación que se le da a esta figura en otras legislaciones entre las que cita, se encuentran:

Legislación Brasileña. - La reinstalación sólo opera para los trabajadores que tengan cuando menos diez años de servicio, pero se faculta al tribunal a reemplazar la reinstalación por la de indemnización cuando

(11) Baltasar, Cavazos Flores. Ob. Cit. Pág. 316.

la primera no es aconsejable.

**Legislación Española.** - El trabajador despedido injustificadamente tiene dos opciones, o bien la reinstalación o la indemnización en una suma que fijará el magistrado de trabajo a su prudente arbitrio.

**Legislación Argentina.** - No existe la reinstalación obligatoria, supliéndola una indemnización por despido injustificado. (12)

En la Legislación Uruguaya, Américo Pla Rodríguez denomina a la estabilidad absoluta y relativa, como propia e impropia. (13)

Las legislaciones anteriormente citadas, se han inspirado en el hecho de que siendo la reinstalación una obligación de hacer a cargo del patrón, en caso de negarse a cumplir con ella es imposible su ejecución, transformándose la prestación debida en de hacer en un dar, que se traduce en una indemnización y de esta manera evadir la obligación que implica la estabilidad.

(12) Baltasar, Cavazos Flores. 35 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, S.A., Págs. 255 y ss.

(13) Américo, Pla Rodríguez. Ob. Cit. Pág. 145.

El maestro Mario de la Cueva opina en este sentido que, la obligación original de patrón en la relación laboral no es de hacer, sino de dar, dar una prestación a cambio del servicio prestado. De este modo, si el patrón dá por terminada la relación laboral sin haber causa justa, la obligación de dar subsiste aún cuando el patrón se niegue a utilizar los servicios del trabajador. (14)

La medida propuesta por el maestro de la Cueva, evitaría en gran medida la ineficacia de este principio, de tal suerte que el patrón se verá obligado a utilizar los servicios del trabajador.

En el caso concreto de la Legislación Mexicana, la idea original del constituyente, era plasmar este principio en forma absoluta, sin dar lugar a excepciones que permitieran al patrón eludir la obligación de reinstalar al trabajador en su empleo, pero las posteriores interpretaciones que le dió la Suprema Corte de Justicia, sobre todo la Cuarta Sala, fueron atenúandolo hasta convertirse en una excusa utilizada por el patrón para despedir injustificadamente al trabajador mediante el pago de una indemnización.

En noviembre de 1962, el legislador decide ratificar el principio de

(14) Mario, de la Cueva. Ob. Cit. Págs. 222 y ss.

estabilidad relativa, mediante una adición al artículo 123 fracción XXII de la Constitución, en la que se establece que el patrón será eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, sólo en los casos concretos que la misma ley estableciera, debiendo respetar el principio de estabilidad en los demás casos; la Ley Federal del Trabajo en su artículo 49 prevé los casos en que el patrón será eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, textualmente nos dice:

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

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

- III. En los casos de los trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio doméstico; y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Respecto al tema, el tratadista mexicano Alberto Briceño Ruz, sostiene que en nuestro sistema lo que opera es una estabilidad absoluta, toda vez que el patrón está impedido para despedir al trabajador sin justa causa; y en la estabilidad relativa el legislador faculta al patrón para despedir al trabajador mediante el pago de una indemnización; por lo tanto lo que opera en nuestra legislación es una estabilidad absoluta. (15)

El criterio adoptado por el maestro Briceño Ruz, no cuenta con nuestra adhesión, tomando en consideración el artículo 49 de la ley, en donde el legislador exime al patrón de reinstalar al trabajador en su puesto mediante el pago de una indemnización, aún cuando éste último no haya dado motivos para el despido y tratándose de los casos concretos que señala el precepto en cita, por lo que no se puede hablar de una estabilidad absoluta que implica la inamovilidad del empleado, cuando existen un gran número de excepciones, mismas que

(15) Alberto Briceño Ruz. Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, S.A., Págs. 128 y ss.

pueden traducirse en una autorización tácita para despedir injustificadamente a los trabajadores que se coloquen en las hipótesis previstas en dicho numeral.

Mario de la Cueva, opina al respecto. "Una estabilidad absoluta parece difícil de lograr, por no decir imposible, porque en algunas hipótesis podría ser contradictoria a la naturaleza de las cosas y porque podría conducir a la destrucción de derechos humanos que exigen el mismo respeto que los derechos sociales". (16)

b) La estabilidad como un derecho exclusivo del trabajador

Atendiendo a uno de los derechos inalienables del hombre, como lo es el de la libertad, la institución de la estabilidad ha sido instaurada en beneficio del trabajador, con el fin de garantizarle seguridad económica, tanto a él como a su familia; a cambio de este beneficio no se le exige ninguna prestación correlativa que afecte su derecho a la libre elección de trabajo. Visto desde este punto, parecería que el legislador se olvidó de garantizar los derechos del otro individuo que integra la relación laboral, coaccionándolo a seguir utilizando los servicios de una persona no deseada por él en la empresa.

(16) Mario, de la Cueva. Ob. Cit. Págs. 221 y ss.

Lo anterior, tiene una justificación histórica que nos habla de la lucha del hombre por su libertad, mediante el establecimiento de un estado de derecho con instituciones y normas propias que tiendan a equilibrar la desigualdad existente entre el poderoso y el débil, en el caso concreto entre trabajador y patrón, toda vez que no se puede dar un trato igual a quienes se encuentran en un plano de desigualdad.

La defensa de la libre disposición de la fuerza de trabajo del obrero, también ha sido defendida en el derecho comparado, así legislaciones como la de Perú, Colombia, Brasil y Uruguay, coinciden en que el trabajador no puede ser obligado a prestar sus servicios en contra de su voluntad.

José Montenegro Baca, autor peruano, nos dice que no se puede prohibir al trabajador disolver el contrato de trabajo por propia decisión, ya que ésto conllevaría a colocarlo en un estado de servidumbre. (17)

Victor Mozart Russomano, autor brasileño nos dice que el trabajador puede renunciar a su estabilidad en el empleo, porque si esta fuera irrenunciable, tendríamos un absurdo jurídico que nos llevaría a una

(17) Cit. por Baltasar, Cavazos Flores. Ob. Cit. Págs. 322 y ss.

forma de esclavitud capaz de aniquilar la voluntad individual. (18)

En la Legislación Mexicana, la institución de la estabilidad surge con el constituyente de Querétaro de 1917, como una fuente de derechos en favor del trabajador.

La estabilidad es un principio general de derechos para el trabajador y nunca un deber. (19)

Así, la estabilidad se considera como un derecho de la clase trabajadora, en base a los siguientes razonamientos:

a) Porque el trabajador si puede renunciar, sin que se le pueda coaccionar a cumplir con el contrato de trabajo.

b) Porque el trabajador si puede exigir el cumplimiento del contrato de trabajo mediante dos acciones que la ley le concede; la indemnización o la reinstalación.  
(20)

(18) Victor, Mozart Russomano, Et. Al. Miguel Angel Bermúdez. Ob. Cit. Págs. 424 y ss.

(19) Mario, de la Cueva. Ob. Cit. Pág. 219.

(20) José, Dávalos Morales. Ob. Cit. Págs. 25 y ss.



Esta libertad en nuestro país tiene rango constitucional, consagrada en el artículo 50, tercer párrafo, que textualmente dice:

"Artículo 50.- ...

...

Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123".

Por su parte, la Ley reglamentaria del artículo 123 apartado "A", en su numeral 32 nos dice que el trabajador en caso de incumplir con las normas de trabajo sólo es responsable civilmente, no pudiéndose hacer coacción sobre su persona.

#### c) Exclusiones al principio de estabilidad

Otra cosa importante a señalar, en cuanto al principio de estabilidad es que ésta no hace acto de presencia en todas las relaciones laborales, con ésto, se quiere decir que pueden existir relaciones laborales en donde el trabajador no esté amparado por dicho principio, y sin que por ello pierda los derechos que se derivan de un despido

injustificado, de los cuales seguirá gozando.

Dentro del derecho comparado, el tratadista peruano José Montenegro Ba  
ca, nos da un concepto de exclusión del amparo de la estabilidad.

"Es la negación del derecho a ser protegido el trabajador  
por aquella, pero sin perder los derechos que derivan del  
despido".

De esta manera, esta exclusión es aplicada a los trabajadores de con-  
fianza, relaciones laborales de duración determinada, trabajadores  
eventuales, domésticos, de empresas pequeñas y a los que se les apli-  
ca la cláusula sindical de exclusión por separación. (21)

En la Legislación Mexicana, la ausencia de este beneficio se deja sen-  
tir para los siguientes casos:

- Cuando se trate de contratos de trabajo por tiempo, obra o ca-  
pital determinado;
- Atendiendo a la naturaleza del trabajo, cuando se trate de tra-

(21) Baltasar, Cavazos Flores. Ob. Cit. Págs. 322 y ss.

bajos de confianza:

- Atendiendo a la antigüedad del trabajador, cuando éste tenga menos de un año en la empresa.
- Aquellos trabajadores que se les aplique la cláusula de exclusión por expulsión del sindicato contratante.

## 2. Duración de la relación laboral

La duración de la relación laboral, es un fenómeno cronológico que implica la subsistencia de ésta en el marco del tiempo y propicia la generación de antigüedad al trabajador; esta subsistencia no depende de la voluntad unilateral del patrón, sino de la perduración de las circunstancias que le dieron origen y en último caso, de la voluntad del trabajador, que tiene la plena libertad de dejar de prestar sus servicios en el momento en que lo desee, siendo sancionado sólamente con la correspondiente responsabilidad civil en que incurre por el incumplimiento del contrato, siempre y cuando tenga menos de un año trabajando, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley.

La duración de la relación laboral, se encuentra estrechamente vnculada a la estabilidad, la cual no puede concebirse si la relación no se prolonga en el tiempo; pero independientemente de esta figura que de-

fiende el principio de duración de la relación laboral por tiempo indeterminado, ésta tiene un lapso de vida, que puede estar previamente determinado, sujeto a una condición o bien ser indefinido.

El maestro José Dávalos, en concordancia con nuestra legislación, nos da los presupuestos de duración de la relación laboral:

- a) Por obra determinada
- b) Por tiempo determinado
- c) Por capital determinado
- d) Por tiempo indeterminado

La selección de alguna de las tres primeras modalidades, exige su estipulación específica en el contrato de trabajo, la naturaleza y el porque de la modalidad. (22)

La ley por su parte, admite en sus artículos 35, 36 y 37 tres clases de duración de la relación laboral, a saber:

- a) Relación de trabajo por obra determinada, consignada en el artículo 36 de la ley y, sólo puede convenirse cuando lo exige su naturaleza; ejemplo, la construcción de una alberca.

(22) José, Dávalos Morales. Ob. Cit. Pág. 117

b) Relación de trabajo por tiempo determinado, ocupándose de esta el artículo 37 de la ley, requiere como condición para poder pactarse que lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar o bien tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador y, en los demás casos previstos por la ley; verbigracia la contratación de visitadores para el levantamiento del padrón electoral.

c) Relación de trabajo por tiempo indeterminado. El artículo 35 de la ley nos habla de ella, adoptándola como fórmula general, en la parte final de este numeral nos dice:

" . . . A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

Otro tipo de relación laboral previsto por la ley en su artículo 38 es el previsto para inversión de capital determinado, específicamente para los trabajadores en minas. Esta última hipótesis se traduce en una relación de trabajo por tiempo determinado, sujeto a condición que se daría en cuanto se terminará el capital invertido.

La duración de la relación laboral, de la que nos hemos ocupado en

este punto, puede ser alterada en forma temporal o definitiva, por algun acontecimiento ocasionado por la voluntad de alguna de las partes o de ambas, o bien indiferente a la voluntad de las mismas; entre los primeros se encuentran las renunciaciones, los despidos, o la terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento; las segundas abarcan todo tipo de siniestros que implicasen la destrucción de la fuente de trabajo, pero en ambos casos, son formas anormales que alteran la duración de la relación laboral.

En el derecho comparado, la duración de la relación laboral, es de tendencia a un tiempo indeterminado. (23)

### 3. Trabajador de planta y trabajador eventual

Una de las clasificaciones dadas por la doctrina para los trabajadores es la que toma como punto de partida la duración de la relación la boral, contemplando dos tipos de trabajadores, los de planta, que se subclasifican a su vez en continuos o de temporada y trabajadores eventuales.

(23) Victor, Mozart Russomano Et. Al. Miguel Angel Bermúdez. Ob. Cit. Págs. 141 y ss.

Haciendo una breve reseña histórica, citamos al maestro Mario de la Cueva, que nos transcribe una jurisprudencia emitida durante la vigencia de la Ley de 1931 y que aclara el concepto de trabajador de planta:

"Para la existencia de un trabajo de planta se requiere únicamente que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo que el servicio no forme parte de las actividades normales de la empresa. De lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino de que dicho servicio se preste de manera uniforme, en períodos de tiempo fijos, así a ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un trabajo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial, y concluido el trabajo, queda desligado el trabajador, sin

que se sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios. 4a. Sala de la S.C. J., Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros, Toca 2903/36/1a. , 3 Set. de 1936. (24)

Tomando en consideración la duración de la relación laboral, los trabajadores se clasifican en:

- a) De planta o tiempo indeterminado: permanentes y continuos
- b) De tiempo determinado
- c) De obra determinada
- d) Para la inversión de capital determinado
- e) Eventual: aquel que se realiza en actividades ocasionales. (25)

La legislación vigente, no define los conceptos de trabajador de planta y trabajador eventual, limitándose a enunciarlos en algunos de sus preceptos, así tenemos que dentro de los numerales que se ocupan de los trabajadores de planta, están: 127 fracción II, 132 fracción X, 156, 158 y el 162.

De los trabajadores eventuales se ocupan los siguientes numerales: 49

(24) Mario, de la Cueva. Ob. Cit. Págs. 255 y ss.

(25) José, Dávalos Morales. Ob. Cit. Págs. 23 y ss.



fracción V, 127 fracción VII y 156 de la ley.

Por lo tanto, podría decirse que trabajador de planta es aquel cuya actividad es continua, no entendiéndose por continua una actividad diaria, sino aquella realizada regularmente en determinados lapsos de tiempo dependiendo de esta actividad la vida normal y el funcionamiento de la empresa o establecimiento en donde se prestan los servicios.

Trabajador eventual será aquel que sólo de manera accidental o circunstancia especial o trabajo determinado se relaciona con la empresa, una vez concluido el trabajo queda desligado de la misma.

4. Los derechos de preferencia como una obligación a cargo del patrón.

La continua transformación de las empresas, tendiente a la modernización y óptima rentabilidad, trae aparejada la movilidad del personal ocasionado por diversos factores que van desde las necesidades económicas de la empresa, como en los casos de ampliación o, aquellos que derivan de la relación laboral, como son las jubilaciones, despidos, incapacidades o licencias para aumentar: esto ocasiona la creación de nuevos puestos o vacantes de puestos ya existentes que deberán ser cubiertos

escalafonariamente, prefiriendo a aquel trabajador que reúna los requisitos establecidos en la ley y de acuerdo a lo pactado en el contrato colectivo respectivo.

Antes de seguir con el tema, haremos una breve referencia al concepto de obligación que ha manejado el derecho común:

a) Concepto de obligación en el derecho común

Entre los romanos, en las Instituciones de Justiniano, la obligación está definida de la siguiente manera:

"La obligación es un vínculo jurídico por el cual quedamos constreñidos a cumplir necesariamente de acuerdo al derecho de nuestra comunidad política". (26)

Dentro de nuestra legislación, observamos que el Código Civil vigente para el Distrito Federal, es omiso en cuanto a la definición del concepto de obligación, por lo que es a la doctrina a la que se le ha dejado esta tarea, así para Miguel Angel Quintanilla García, la obligación consiste

(26) Guillermo, Floris Margadant S. Derecho Romano. Editorial Esfinge, S.A., México 1979, Pág. 307.

te en un vínculo de derecho o relación jurídica, por el cual las personas (una o varias) como acreedores constriñen o exigen una determinada conducta positiva o negativa de dar, hacer o no hacer a otras personas (una o varias), denominados deudores. (27)

Aplicando este concepto a los derechos de preferencia, que es el tema que nos ocupa, vemos que en este vínculo jurídico, el trabajador una vez reunidos los requisitos establecidos en la ley y no existiendo un contrato colectivo que contenga la cláusula de admisión, asume el papel de acreedor frente al patrón que se constituirá en deudor, en donde la obligación asumida por éste último consistirá en el otorgamiento de una prestación en su doble aspecto positiva y negativa, dar el puesto de nueva creación o la vacante a aquel trabajador que tiene el derecho preferente para ocuparlo y a contrario sensu, no darlo a quien no tiene el derecho antes mencionado.

Este derecho se extiende a los trabajadores eventuales, como se desprende de lo establecido en el artículo 156 de la ley.

El incumplimiento de esta obligación por parte del patrón, da acción

(27) Miguel Angel, Quintanilla García. Derecho de las Obligaciones, 2a. Edición, Cárdenas, Editor y Distribuidor, Págs. 1 y 8. 8.

al trabajador con base en el artículo 157 de la ley e independientemente de que sea eventual o de planta, para solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario más los salarios vencidos desde la fecha en que debió ocupar el puesto que le correspondía, el mismo procedimiento se seguirá, si el que comete la violación es el sindicato.

Este tema ha sido fuente prolija para la emisión de jurisprudencia, misma que ha sustentado los siguientes criterios: en cuanto a la obligación patronal consagrada en el artículo 154 de la ley, se consideró que éstas se transferían al sindicato cuando existía contrato colectivo de trabajo, que incluyera la cláusula de exclusión por admisión; también se estableció la obligación del sindicato de pagar salarios caídos o diferencia de salarios por indemnización por daños y perjuicios causados al trabajador por la violación de sus derechos de preferencia: estableció como término de prescripción para que el trabajador que se considerara postergado ejerciera las acciones correspondientes, el de un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que tuvo conocimiento de que la empresa y el trabajador propuesto suscribieron el contrato respectivo; estimó que la carga de la prueba debería recaer en el trabajador que se considerará postergado; estableció como cómputo para el pago de los daños y perjuicios ocasionados por parte del sindicato al trabajador pos-

tergado el de la fecha en que la agrupación sindical tuvo conocimiento de sus mejores derechos para ocupar una determinada vacante. (28)

b) Jerarquía de los derechos de preferencia

La ley marca un orden de preferencias del que gozarán los trabajadores, colocados en igualdad de circunstancias, este orden deberá ser respetado por el patrón, la carencia de cada uno de los requisitos va excluyendo al trabajador en la posibilidad de ocupar el puesto vacante o de nueva creación. Este orden de preferencias que coloca en un plano de desigualdad a un trabajador respecto de otro, no fue establecido caprichosamente por el legislador, sino que obedece a consideraciones nacionalistas, de justicia social y económicas, así tenemos:

- Se dará preferencia a los trabajadores mexicanos, respecto de aquellos que no lo sean. Obedece a un sentimiento netamente nacionalista y tiene como finalidad proteger a los trabajadores mexicanos; esta preferencia es ratificada en el artículo 32 de nuestra carta magna.
  
- Se dará preferencia al trabajador que lo haya servido satisfac-

(28) Jurisprudencia. Apéndice de la Suprema Corte de Justicia 1975, 5a. parte, 4a. Sala, Tesis 166, Pág. 162, 169, 165, 171 y 167.

torialmente por mayor tiempo. atiende a un principio de justicia social que reconoce la energía y dedicación del trabajador a la empresa.

- Se dará preferencia a aquel trabajador que no teniendo otra fuente de ingresos, tenga a su cargo una familia. Esta preferencia obedece a una preocupación social de proteger a la familia.
- Se dará preferencia a aquel trabajador que esté sindicalizado, con respecto de aquel que no lo esté. Con esa preferencia se trata de fomentar el sindicalismo, pero al mismo tiempo coarta la libertad del ser humano para decidir si quiere o no formar parte del sindicato, ya que si decide no formar parte del mismo, la ley lo coloca en una situación desventajosa con respecto de quienes sí lo están; además de que pueden aplicarse la cláusula de exclusión por separación.

### 5. Sindicato y contrato colectivo

Ambas figuras integran parte del derecho colectivo de trabajo, que persegue el bienestar no sólo presente de la clase trabajadora, sino la conquista de este mismo bienestar en el futuro.

## Sindicato

Introduciéndonos al tema, diremos que el sindicato tiene sus más remotos antecedentes en la figura de la asociación, en donde el hombre conciente de su propia debilidad busca agruparse con sus congéneres para multiplicar sus fuerzas y satisfacer sus instintos, pero ya desde esa época esta agrupación obedecía a intereses comunes; posteriormente y en función de esos intereses empiezan a surgir asociaciones profesionales, que constituyen un antecedente real de lo que actualmente es un sindicato.

La génesis del sindicato, como actualmente se concibe, tiene sus antecedentes en la Revolución Industrial, período en donde los obreros o como Carlos Marx los llama 'proletarios', son arrojados a un mundo de miseria y hambre en donde son sustituidos por máquinas y la dominación del capital sobre el trabajo se recrudece.

En la Legislación Mexicana, la libertad sindical es reconocida en la Constitución de 1917 en el artículo 123 fracción XVI, que textualmente dice:

"Artículo 123.- ...

A.- ...

I a XV. - ...

XVI. - Tanto los obreros como los empresarios, tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesiona-les, etcétera:"

La ley reglamentaria de este artículo, en su apartado "A" ratificó esa libertad definiendo al sindicato en su artículo 356, en los términos si-guientes:

"Artículo 356. - Sindicato es la asociación de trabajado-res o patrones, constituido para el estudio, mejoramien-to y defensa de sus respectivos intereses".

Este precepto nos da a entender que los sindicatos pueden ser de patro-nes o trabajadores, pero nunca mixtos ya que ésto provocaría la pérdi-da de una de las características esenciales del sindicato, que es la persecución de intereses comunes.

#### Contrato colectivo

Una vez reunidos todos los requisitos exigidos por la ley para la cons-



titución de un sindicato y, registrado éste ante la autoridad laboral competente, el sindicato titular puede negociar las condiciones en que habrán de prestar los servicios sus agremiados a la empresa o establecimiento que los haya contratado: si estas condiciones han sido el resultado de la concertación de voluntades participantes en el convenio y están plasmadas por escrito, se les denominará contrato colectivo.

La definición legal del contrato colectivo la encontramos en el artículo 386 de la ley, que nos dice:

"Artículo 386. - Contrato colectivo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Cabe mencionar que las estipulaciones contenidas en el contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa o establecimiento, aún cuando no estén agremiadas al sindicato que celebró el contrato.

## CAPITULO II. ANTECEDENTES EN EUROPA Y EN MEXICO DE LOS DERECHOS DE PREFERENCIA EN FUNCION DE SUS CAPACIDAD Y SUS ANTIGUEDAD.

### 1. En europa

#### a) Edad antigüa

El trabajo como una actividad indisolublemente unida al hombre y necesaria para la satisfacción de sus más elementales necesidades tales como comer y vestir, nunca ha sido repartido democráticamente entre los integrantes que forman las distintas civilizaciones y, ha sido uno de los puntos de partida para constituir la eterna lucha de clases.

Por lo que respecta a la regulación jurídica dada en esa época al trabajo subordinado, nos encontramos con que en el derecho romano, éste es considerado como una 'res' (cosa), aplicándosele normas administrativas, familiares y civiles, debido a la carencia de conceptos laborales.

Con estos antecedentes, en donde la relación laboral no constituye una situación jurídica, sino una condición dada en forma natural, la preferencia para el ejercicio de las distintas actividades desempeñadas en la sociedad de esa época, eran dadas en función del status social del individuo, encontrándonos con que las actividades consideradas dig-

nas como el sacerdocio, la política y la guerra eran destinadas a las clases superiores y el desempeño de las "indignas" se reservaba a los esclavos y a los hombres libres de clase inferior quienes también desempeñaban actividades domésticas y artesanales. (29)

#### b) Edad Media

Edad Media o también llamada Epoca Feudal. En esta época el trabajo manual recupera su dignidad gracias a la influencia del cristianismo que sustenta la idea de que "el trabajo es digno porque acerca a Dios", la esclavitud comienza a desaparecer, aunque no en forma total, ya que a fines de la Edad Media subsiste la esclavitud, aunque en pequeñas cifras de barberiscos, indígenas, canarios, balcánicos y prisioneros musulmanes; así frente a las categorías sociales que se van extinguiendo, surgen otras como la servidumbre de la gleba y el artesanado y el Estado presenta una marcada tendencia intervencionista, regulando las condiciones de trabajo en sus aspectos materiales, económicos y morales; es en este marco en donde empiezan a formarse agrupaciones de gentes que tienen en común un mismo oficio y que son denomi-

(29) Guillermo, Cabanellas. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I, Editorial Bibliográfica Oméba, Editores Libreros, Buenos Aires, Págs. 102 y 103.

nadas según el lugar como ministerías, gildas, hansas o cofradías que van transformándose como asociaciones profesionales cerradas y monopolistas que impiden el ejercicio profesional a todo aquel que no pertenezca al gremio. (30)

Poco a poco, estos gremios van cobrando importancia no sólo en el aspecto profesional, sino también en el político, distinguiéndose fundamentalmente dos clases de ellos que presentan distinta forma de organización interna y son denominados respectivamente: gremios juramentados y gremios reglamentados; en los primeros la admisión se condiciona a ciertos requisitos y va acompañada de un juramento, rigiéndose por las normas que el mismo gremio se otorga y que tienden a proteger los intereses del mismo; en los gremios reglamentados las normas por las que se rigen, emanan de los poderes públicos y persiguen el interés general de la sociedad y, como único requisito de admisión se pide el sometimiento a dicha reglamentación.

En relación a las preferencias marcadas en la época para el desempeño de los oficios nos encontramos con que una de las principales

(30) Miguel, Hernanz Márquez. Ob. Cit. Págs. 22 y ss.

es pertenecer al gremio monopolizador del oficio, lo cual se logra si se acredita la capacidad suficiente para el desempeño del mismo y de no existir causales de exclusión para pertenecer a él, causales que varían de un gremio a otro, a manera de ejemplo vemos que en Alemania existen exclusiones de orden moral, prohibiendo el ejercicio de la profesión a los usureros, hijos naturales y artesanos que llevan una vida irregular.

Asimismo, es característico de los gremios de esta época el énfasis que ponen en la calidad y lealtad de los productos ofrecidos al público, de tal suerte que las universidades de las corporaciones aparecen desde mediados del siglo XII.

Uno de los estatutos declarados por los ollereros de París, establecía:

"Cualquiera que desee ser ollero de estaño en París puede serlo francamente, con tal de que haga una buena obra, y leal, y pueda tener cuantos oficiales y aprendices quiera".

En cuanto a la normatividad laboral, ya emanará ésta de los gremios o de organismos públicos, se puede decir eran una antitesis sus fines en relación a los perseguidos por el derecho del trabajo actual, pre-

tendiendo asegurar la mano de obra y la calidad de los productos y desinteresándose de las condiciones laborales de los trabajadores. (31)

c) Edad moderna

Este período comprende del siglo XV hasta nuestros días, haciendo un leve paréntesis de lo que constituiría la época contemporánea.

Debido al poder que llegan a detentar las corporaciones de oficios, no sólo en el aspecto profesional sino también en el político, el Estado empieza a intervenir tomando una serie de medidas destinadas a eliminarlas, obra que culminó con la Ley de Chappelier de 1791 y el Código Penal Francés de 1810 que tipifica el delito de coalición.

En este período surge en Inglaterra el fenómeno que los historiadores han denominado 'Revolución Industrial', mismo que acarrea francos cambios económicos, políticos y sociales, contribuyendo en gran medida

- (31) Apud. Miguel Hernáinz Márquez, Philippe Wolff y Fredene Mauro, et. al., G. Bayón Chacón y E. Pérez Botija.

Tratado Elemental de Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 298 y ss.

Historia General del Trabajo. La Epoca del Artesanado, Tomo III, Ediciones Grijalbo, S.A., Barcelona, Págs. 71 y ss.

Manual de Derecho del Trabajo. Vol. I, 5a. Edición, Libros Jurídicos, Madrid 1964.

da a la total desaparición del sistema corporativo. Esta revolución con siste esencialmente en la utilización de máquinas que sustituyen el traba jo manual, la energía animal y la eólica por la utilización de vapor, lo-  
grando índices de producción más elevados, y provocando el surgimien-  
to de nuevas clases sociales como la burguesía y el trabajador industrial  
que más tarde Carlos Marx llamaría proletariado, el liberalismo econó-  
mico alcanza su máximo florecimiento y es utilizada como arma por la  
burguesía para explotar al obrero. Estos son algunos matices que carac  
terizan este período.

En relación a las condiciones laborales que predominan en esta época,  
se puede decir que las mismas constituyen una de las páginas negras en  
la historia del trabajo en donde la vida del obrero llega a estar por deba  
jo de la de los animales de carga.

Los nuevos centros fabriles requerían de abundante mano de obra, ésta  
generalmente provenía del campo en donde había un gran desempleo y -  
los campesinos emigraban a las fábricas, atraídos por elevados salarios  
pero, esa mano de obra no era calificada, además de que resultaba diff-  
cil adaptarse a la disciplina de las fábricas cuyas jornadas eran excesi-  
vamente largas fluctuando entre 12 horas como mínimo y comenzó a alar  
se al comienzo del siglo XIX con el descubrimiento del alumbrado arti-  
ficial, la puntualidad era de vital importancia estableciéndose un sistema

de multas para penar el retraso, la embriaguez o desarreglo en su persona; en relación a la retribución económica dada a los obreros, ésta era apenas la indispensable para sobrevivir, apareciendo el sistema de pago en vales o fichas, los niños y las mujeres se ven explotados en forma inhumana, las condiciones de las fábricas son antihigiénicas, lo mismo que las de las casas en donde viven los obreros: todas estas condiciones afectaban la salud de los mismos.

En relación a la legislación existente, se podría decir que la que se iba generando era apenas la indispensable para proteger al obrero frente al empresario, y dada para una generalidad o un determinado grupo pero no individualizaban al obrero; de tal suerte que podemos afirmar que los derechos de preferencia no existen en esta época como una prestación en beneficio del trabajador, si bien es cierto que en esa época se presentaban preferencias estas eran dadas en función de los intereses de los empresarios, así en este período se prefiere la utilización de mano de obra de niños y mujeres por las siguientes razones:

- Sus debilidad era garantía de sujeción a una disciplina a la que los adultos no se plegaban fácilmente.
- Muchas veces el contrato de aprendizaje los mantenía sujetos al patrón durante siete años por lo menos, lo que equivalía a mano de obra gratuita para el patrón.



- El salario al que se obligaba al patrón era de la sexta o la tercera parte del salario de los adultos por el mismo tiempo de trabajo y en algunos casos sólo se obligaba a darles alojamiento y alimentos.
- La resistencia del niño a lo largo de la jornada que fluctuaba entre doce y diecinueve horas.

Estas son algunas de las razones de hecho por las que se prefería a un obrero respecto de otro. (32)

d) Epoca contemporánea

Tomaremos como punto de partida para el análisis histórico de este período del año 1900 hasta nuestros días.

- (32) Apud. Mario de la Cueva, Philippe Wolff y Fredene Mauro, Et. Al. Nestor de Buen Lozano.

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. Págs. 12 a 13.

Historia General del Trabajo. La Era de las Revoluciones. Ob. Cit. Págs. 27 y ss.

Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., México 1986, Págs. 1329 y ss.

El siglo XIX habfa culminado con un gran desarrollo del sindicalismo, mismo que prosigue durante los primeros años de nuestro siglo, países como Inglaterra, Francia, Alemania y España ven con buenos ojos la producción de la legislación obrera, por otro lado, la influencia de la doctrina marxista que exhorta a la internacionalización del derecho del trabajo cobra fuerza. En el año 1900 en el Congreso de París se forma una asociación internacional para la protección legal de los trabajadores, en el año 1906, se adopta la primera medida de carácter internacional sobre protección del trabajo: todas estas acciones sociales son interrumpidas con el estallamiento de la primera Guerra Mundial en el verano de 1914, con sus correspondientes consecuencias económicas, políticas y sociales y, el sueño de Marx de unir a los proletarios de todo el mundo, es avasallado por un nacionalismo fomentado por los dirigentes políticos, interviniendo el Estado en todas y cada una de las fases de producción, dando fin al Laisser Faire, Laisser Passer.

Al terminar la Primera Guerra Mundial, los dirigentes se dan cuenta de la necesidad de regular las relaciones obrero-patronales y, en todos los países surge una ola en pro del socialismo viéndolo como un medio para salvar del hambre y desesperación al proletariado, es por eso que en el Tratado de Paz de Versalles en 1919, se crea la Organización Internacional del Trabajo (O. I. T.) como me-

canismos para lograr la justicia social en las relaciones entre el trabajo y el capital; en el mismo año se proclama la constitución alemana de Weimar, en donde se dedica un capítulo completo a los derechos del trabajo, aunado a esto, en los países capitalistas se dictan una serie de medidas tendientes a proteger al obrero como la creación del seguro social, el salario mínimo e indemnizaciones por accidente; de tal suerte que los años posteriores a la guerra se caracterizan por intentar una igualdad jurídica entre el capital y el trabajo.

Con la Segunda Guerra Mundial, el mundo queda nuevamente dividido en vencidos y vencedores, en donde el capitalista perfecciona cada vez más los procedimientos de explotación al obrero, pese a eso, los pueblos se esfuerzan por obtener un poco de justicia social; es así como numerosos organismos internacionales producen normas buscando un equilibrio entre capital y trabajo; en la Declaración de Filadelfia de 1944 de la Organización Internacional del Trabajo, se afirma que no puede establecerse una paz duradera, sino sobre la base de justicia social, dando en su capítulo XIII un plan de acción social de colaboración, con el propósito de elevar los niveles de vida de los hombres; en la Carta de las Naciones Unidas proclamada en San Francisco en 1945, señaló en su artículo 55, el deber de la organización de "promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social; la O.I.T. en el desempeño de su Tercera Función, se obliga

a colaborar con los gobiernos que lo soliciten para dar capacitación personal, sistemas de pleno empleo, higiene y seguridad, por otro lado, los países van tomando la brida en el propósito de lograr el tan mencionado equilibrio entre el capital y trabajo, dándose sus propias normas que se ocupan no sólo del conglomerado de trabajadores, sino de grupos específicos de ellos y, aún más del trabajador en lo individual.

Es en este marco en donde surgen por primera vez los derechos de preferencia, ya no como situaciones de hecho en beneficio del capitalista, sino como una institución jurídica en beneficio del trabajador, tomando como base distintos criterios, según el país. (33)

Retomando el tema nos encontramos con que tanto en la época antigua, como en la edad media se siente la ausencia de un derecho laboral autónomo, con instituciones propias que persigan un fin común; por lo tanto los derechos de preferencia como institución propia del derecho labo

- (33) Apud. Miguel Hernáinz Márquez, Néstor de Buen Lozano, Et. Al. Ciro E. González Blackaller-Luis Guevara Ramírez y Mario de la Cueva.

Tratado Elemental de Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Págs. 61 y ss.

El Siglo XX. Editorial Herrero, S.A., México, 1976, Págs. 43 a 45 y 88.

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. Págs. 23 y ss.

laboral no hace acto de presencia en estas épocas y las preferencias marcadas para el ejercicio de una actividad determinada constituyen no un derecho sino una limitación personal tomando como base el status social del individuo: de esta manera tenemos que se prefería a los esclavos para ejercer las actividades manuales, a los hijos de los - maestros para aprender el oficio del gremio, a los hombres libres para el trabajo artesanal, así como a los esclavos y a los trabajadores vinculados para las actividades del campo.

En la época moderna surgen disposiciones legislativas aisladas que no llegan a conformar un cuerpo legal autónomo y que apenas son las indispensables para proteger al obrero frente al empresario, por otra parte, éstas eran dadas para una generalidad o un determinado grupo sin llegar a individualizar al obrero: de tal suerte que podemos decir que los derechos de preferencia tal como se conciben en la actualidad tampoco se presentan y las preferencias obedecen a los intereses empresariales y no a los de los obreros, propiciando aún más sus explo-  
tación.

Es en la época contemporánea en donde surge el derecho laboral con instituciones propias que buscan la socialización del trabajo, una de esas instituciones es la de los derechos de preferencia, la forma de

otorgar estas preferencias se encuentran detalladas en la legislación positiva de cada país, basándose en diversos criterios que persiguen conciliar los intereses de los sujetos que integran la relación laboral, trabajador-patrón. Estos derechos marcan una tendencia proteccionista para con el trabajador, con el fin de estimular al obrero.

## 2. En México

### a) Epoca colonial

Al periodo comprendido entre la conquista y la independencia, los historiadores le han denominado época colonial.

El sistema de producción adoptado en esta época fue un trasplante del sistema gremial europeo, los gremios monopolizaban los principales oficios como lo eran la sebería, la cerería, tejedoras de telas de oro, batihojas, platería y minería; una de las funciones de estos gremios consistía en la restricción de producción en beneficio de los comerciantes de la Península, eran regulados por las ordenanzas de los gremios y por las normas que ellos mismos se daban y que contenían disposiciones relativas a la calidad del trabajo obtenido y a la capacidad y calidad del obrero.

En relación a las disposiciones laborales vigentes en la Nueva España

se puede decir que eran escasas y en algunos aspectos nulas: sin embargo es importante mencionar una de las grandes obras legislativas conocida como Leyes de Indias misma que quizás estaba influenciada por el sentimiento cristiano que predominaba en esa época y que pretendía proteger al indio de aquellos que sólo ven en él y en las tierras descubiertas una fuente de riqueza; esta obra consta de nueve libros y entre algunas de las disposiciones laborales que contiene se encuentran: libertad de trabajo, obligación social de trabajar, jornada de ocho horas, descanso semanal, pago del séptimo día, protección del salario de los indios, estableciendo la obligación del pago oportuno y eficaz y , protección de la mujer en cinta, atención médica obligatoria, descanso pagado por enfermedad, prohibición de utilizar menores de 18 años con excepción de aquellos que contarán con autorización paterna, prohibición de que las mujeres casadas sirvieran en casa de los españoles a menos de estar ocupado el marido en la misma casa, etc.

Desgraciadamente, estas disposiciones no se aplicaban en la práctica, siendo muy distinta la realidad.

En cuanto a los derechos de preferencia que es el tema que nos ocupa, vemos que la estratificación del obrero dentro del taller va en

grado jerárquico, partiendo del maestro, siguiéndole el oficial y al final el aprendiz; para ascender de un peldaño a otro era necesario cumplir con determinados requisitos, así si el aprendiz quería ascender a oficial, era menester que cumpliera con cuatro años de aprendiz registrado ante escribano la fecha de entrada y después presentar un examen que preconizara su pericia personal, en el caso de los oficiales aspirantes a maestros, se les exigía la realización de una obra y presentar un examen aún más difícil. Pero no sólo se tomaba en cuenta condiciones de capacidad y antigüedad en el oficio sino que existían discriminaciones racistas, así a manera de ejemplo en el Gremio de los Sombrereros en una Ordenanza de 1561 se prohíbe el ejercicio del oficio a los negros.

"Mandamos que ningún negro, esclavo ni libre, no pueda tener tienda del dicho oficio de sombrerero ..."

En la Ordenanza del gremio de batijoas en 1599, se prohíbe examinar de dicho oficio a ningún mestizo, indio, negro o mulato; en otras ocasiones se les prohíbe a los negros y mulatos desempeñar ciertos oficios.

Por lo que se refiere a la manera de ingresar a los gremios, podemos



decir que los primeros que tienen acceso a los mismos son los criollos y mucho tiempo después el mestizo, pero está cerrado al indígena y al resto de las castas del virreinato. (34)

b) México Independiente

Tomaremos como punto de referencia para el análisis histórico de este período el año de 1821, fecha en que se consuma nuestra independencia, hasta el año de 1910 en que estalla la Revolución Mexicana.

El panorama general que nos presenta esta etapa es poco favorable al desarrollo de la legislación obrera, el país que apenas surge se enfrenta a los estragos causados por la guerra de independencia y los gobernantes ascienden y descienden del poder con tal rapidez que no les es posible llevar a cabo acciones tendientes a darle un poco de estabilidad a la nación y en donde es lógico que las normas que pretenden organi-

(34) Apud, Mario de la Cueva, Néstor de Buen Lozano, Jorge Basurto, Departamento Autónomo de Trabajo.

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. Págs. 38 y ss.

Derecho del Trabajo. Tomo I, Ob. Cit. Págs. 286 y ss.

El Proletariado Industrial en México, 1850-1930, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1975. Págs. 57 y 58.

Legislación del Trabajo, Siglos XVI, XVII y XVIII, Vol. I, Págs. 23 y ss.

zar al país ocupen un lugar primordial, olvidándose por completo de las de carácter social.

En cuanto a la situación económica del país, nos encontramos con una economía deteriorada, en donde la escasez de vías de comunicación impide el florecimiento del comercio y la inestabilidad política ocasiona que los capitalistas no se decidan a invertir en un país que no ofrece ninguna seguridad. Esta situación perdura hasta la época porfirista en donde la política dura utilizada por el general Díaz, logra una paz ficticia que trae como resultado el fortalecimiento de la economía con la inversión de capital extranjero y las vías de comunicación se extienden gracias a la utilización del ferrocarril.

Refiriéndonos a los sistemas de producción utilizados encontramos que en los primeros años coexiste el sistema de producción gremial, reforzado por el nacimiento de pequeñas industrias incipientes que marcan el desarrollo inicial de la industria que se verifica totalmente en el período porfirista.

Todas esta situación repercute en la vida de los obreros, que en su mayoría eran albañiles, mozos, aguadores, peones, cavadores; todos sumidos en la más espantosa miseria debido al desempleo y a lo mal re-

munerado del poco que hay; esta situación se recrudeció en la época porfirista, en donde se sostenía que era necesario para el desarrollo del país abundante mano de obra para la industria con retribuciones mínimas, siendo fiel al liberalismo económico en cuanto a la intervención del Estado en las relaciones obrero-patronales en todo lo que beneficiara al obrero pero, castigando severamente las insubordinaciones proletarias.

Introduciéndonos a nuestro tema, los derechos de preferencia en el México Independiente, de importancia es mencionar la estratificación de los obreros hecha por Molina Enriquez y que Jorge Basurto transcribe en su obra:

En el peldaño inferior se encontraba el trabajador indígena que apenas podía vivir y para los que empezó a hacerse en los establecimientos fabriles una selección depresiva.

En un segundo grupo, se encuentra el de los principales obreros industriales que sobresalen de la masa común de los obreros en general.

En el tercer grupo se encuentran los obreros superiores, mestizos constituidos por los trabajadores de cierta categoría en los ferrocarril

les, tales como conductores, maquinistas, electricistas, mecanicos, etc.

En el cuarto grupo se encuentran los trabajadores de los enclaves mineros.

Jorge Basurto añade a esta clasificación un quinto grupo, constituido por los trabajadores extranjeros que se encontraban en mejores condiciones que los nacionales, tanto en salario como en demás prestaciones, llegó a tal grado esa preferencia que se convirtió en una de las causales de numerosas manifestaciones obreras, una de las principales fue la Huelga de Cananea, que en su pliego de peticiones exigía de la Compañía entre otras cosas "que por lo menos el 75% de los empleados de la empresa fueran mexicanos".

Es a finales de este periodo, en donde empieza a surgir el movimiento obrero con sus asociaciones que persiguen entre uno de sus fines comunes un trato igual a trabajadores mexicanos y extranjeros e incluso se llega a solicitar un porcentaje mayor de trabajadores mexicanos con respecto a extranjeros, constituyendo de esta manera un precedente de los derechos de preferencia de los trabajadores mexicanos con respecto a los extranjeros, manejado en la actualidad.

No hay que descuidar el factor religioso que cobra fuerza para el control de los obreros, en Puebla por ejemplo, sólo obtenía empleo aquel que era buen cristiano, cosa que se demostraba otorgando diversas cooperaciones para fines religiosos.

De esta manera, podemos decir que las preferencias para ocupar un empleo van desde prejuicios raciales, hasta justificaciones de capacidad, pues si bien es cierto que los trabajadores extranjeros eran más capaces para el desempeño de los trabajos técnicos esta capacidad podía ser igualada por el trabajador nacional si se le capacitaba debidamente: por otro lado la preferencia es manejada a nivel horizontal, siendo muy difícil saltar de un grupo a otro, volviendo a retomar el ejemplo de los trabajadores extranjeros, éstos eran preferidos para desempeñar los trabajos técnicos pero, aún ante la hipótesis de que un trabajador indígena estuviera capacitado para desempeñar dicho trabajo le es vedada toda oportunidad. (35)

- (35) Apud. Jorge Basurto, Mario de la Cueva, Et. Al. Ciro E. González Blackaller-Luis Guevara Ramírez.

El Proletariado Industrial en México, 1850-1930, Ob. Cit. Págs. 15 y ss.

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ob. Cit. Págs. 40 y ss.

Siglo XX, Ob. Cit. Págs. 154 a 169.

c) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917

La elaboración del documento constitucional de 1917, fue el resultado de la revolución social que habfa estallado en nuestro país en el año de 1910.

Con el propósito de elaborar nuestra carta magna Venustiano Carranza convocó al pueblo por decreto del 22 de septiembre para la elección de diputados constituyentes, mismos que iniciaron la elaboración del documento constitucional el primero de diciembre de 1916; cabe mencionar que el proyecto de constitución que se presentó inicialmente no contenía ningún precepto que regulara en forma especial la situación de los trabajadores, éste fue incluido debido a la insistencia de diputados como Manjarrez, Cravioto y José Natividad Macías, creándose de esta manera el artículo 123 constitucional.

En relación a los derechos de preferencias de los trabajadores que se encuentran contenidos en dicho documento, se puede observar que la misma toma en consideración dos aspectos bajo los cuales se basan las preferencias: la nacionalidad mexicana y la protección a la familia.

En cuanto a la nacionalidad mexicana, el artículo 32 constitucional nos dice:

"Los mexicanos serán preferidos a los extranjeros en igualdad de circunstancias, para toda clase de concesiones y para todos los empleos, cargos o comisiones del gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano. En tiempo de paz ningún extranjero podrá servir al ejercito, ni en la fuerzas de policia o seguridad pública.

Para pertenecer a la Marina Nacional de Guerra o a la Fuerza Aerea y desempeñar cualquier cargo o comisión de ellas, se requiere ser mexicano por nacimiento. Esta misma calidad será indispensable en capitanes, pilotos, patrones, maquinistas, mecanicos y, de una manera general, para todo el personal que tripule cualquier embarcación o aeronave que se ampare con la bandera o insignia mercante mexicana. Será también necesaria la calidad de mexicano por nacimiento para desempeñar los cargos de capitán de puerto y todos los servicios de practicaje y comandante de aeródromo, así como todas las funciones de agente aduanal en la República. "

Este artículo ha sido modificado dos veces desde su publicación en 1917 siendo la primera en 1934 que estableció que toda la tripulación que condujera embarcaciones o aeronaves que ostentaran la bandera o bien la insignia mercante mexicana deberfan estar constituidos íntegramente de mexicanos por nacimiento.

Este artículo está íntimamente ligado con otros numerales de la constitución que exigen como requisito para ocupar puestos de elección popular u otros de naturaleza administrativa o judicial la calidad de mexicano; así tenemos que para ser diputado, senador, ministro de la Suprema Corte de Justicia y Secretario de Despacho, se requiere ser mexicano por nacimiento; asimismo el artículo 80 nos dice que para ser presidente de la república se requiere no sólo ser mexicano por nacimiento, sino también ser hijo de padres mexicanos por nacimiento.

En relación a los derechos de preferencia que buscan proteger a la familia, nos encontramos con el artículo 123 constitucional que en su fracción XXV nos habla del servicio de colocación de los trabajadores en donde se les dará prioridad a quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

A manera de comentario hacemos la observación de que el texto ori



ginal no consignaba esta preferencia.

Por otro lado, esta preferencia es ratificada por el mismo artículo en su apartado "B", fracción VIII parte final, que nos dice:

"B.

I a VII

VIII.- ...

En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingresos en su familia."

Podríamos decir que éstos son los únicos derechos de preferencia que en forma expresa contempla nuestra constitución, basándose en conceptos de nacionalidad y protección a la familia. (36)

d) Ley Federal del Trabajo de 1931.

En la Ley de 1931 los derechos de preferencia de los trabajadores quedan fijados en el artículo 111 que nos habla de las obligaciones de los patrones para con los trabajadores, textualmente nos dice:

(36) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada. Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1985.

"Artículo 111. - Son obligaciones de los patrones:

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

Así tenemos que el orden de preferencias dado por este precepto, es el siguiente:

- Preferencia de los mexicanos, respecto de los extranjeros.
- Aquellos que hayan servido a la empresa, siempre y cuando estos servicios hayan sido satisfactorios, respecto de quienes no estén en ese caso.
- A los sindicalizados, respecto de aquellos que no lo estén.

En relación al tema, la Suprema Corte de Justicia emitió su opinión

mediante tesis y jurisprudencias entre las que se encuentran:

Carácter de extranjero. La Junta no puede limitarse a creerlo o estimarlo. -E-S.J.F. T/XLIII.

Extranjeros. Es improcedente el amparo contra las disposiciones de la Ley que prohíben a las empresas que tengan un número determinado de trabajadores mexicanos a su servicio, limitando el de los extranjeros. -E- S.J.F. T/XXXVI, P/770.

Orden de preferencias. 1) Sindicalización, 2) Antecedentes, 3) nacionalidad. -c. - R.M.T. - T/2, P/14.

Sindicalizado trabajador. La obligación del patrón de preferirlo a uno libre en igualdad de circunstancias existe mediante dos requisitos: que puedan ocupar un sólo puesto y que tengan igual aptitud. -E- S.J.F., T/XLII, P/1070. (37)

(37) Apud. Felipe Santibañez y Mario de la Cueva.

Legislación Sobre Trabajo, Editorial Información Aduanera de México, México 1931, Págs. 33 y 125.

Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ob. Cit. Págs. 419.

#### e) Ley Federal del Trabajo de 1970

La elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1970 fue producto de numerosos estudios que culminaron con la presentación de la iniciativa de ley, hecha en diciembre de 1968.

La iniciativa enunciada en el párrafo anterior, fue objeto de múltiples discusiones entre los dos sectores de la producción, ambos en defensa de sus respectivos intereses. El sector patronal presentó un estudio ante las comisiones de las cámaras, en donde manifestó que era inaceptable la norma que imponía a los empresarios la obligación de preferir a los trabajadores que le hubiesen servido con anterioridad, a lo que le llamaban escalafón ciego; finalmente y cumpliendo con su labor social, esta ley entró en vigor el primero de mayo de 1970.

Hablando de los derechos de preferencia, la Ley trató el tema en su artículo 154, obligando al patrón a preferir en igualdad de circunstancias a:

- Los trabajadores mexicanos, respecto de quienes no lo sean;
- A quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, respecto de aquellos que no estén en este caso;
- A quienes no teniendo otra fuente de ingresos, tengan a su cargo una familia, con respecto de quienes no se encuentren en ese ca-

so:

- A los sindicalizados, respecto de quienes no lo estén.

Este precepto en su texto original, no contemplaba la preferencia del trabajador que no teniendo otra fuente de ingresos económicos, tenga a su cargo una familia, con respecto de quienes no estén en ese caso, ésta fue añadida en las reformas que se le hicieron al precepto en los años 1974-1976.

En caso de haber contrato colectivo y contener éste la cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, se registrá por lo que disponga el contrato colectivo.

El maestro Mario de la Cueva, en relación a los derechos de preferencia, nos dice que hay que distinguir entre trabajadores que están prestando sus servicios a la empresa en el momento de ocurrir la vacante o puesto de nueva creación y, trabajadores que no están prestando sus servicios a la empresa al ocurrir tal circunstancia y, si existe o no cláusula de admisión en el contrato colectivo.

Cuando el trabajador está prestando sus servicios a la empresa al momento de ocurrir el puesto vacante o de nueva creación, ésta será cubierta escalafonariamente por el trabajador de la categoría inmediata

inferior del respectivo oficio o profesión.

Cuando el trabajador no está prestando sus servicios a la empresa al ocurrir el puesto vacante o de nueva creación, hacemos referencia en este caso a los trabajadores eventuales que el maestro Mario de la Cueva llama trabajadores de planta discontinuos; este tipo de trabajadores se encuentran contemplados en el artículo 156 de la Ley y para los cuales es aplicable literalmente el numeral 154 de dicho ordenamiento; de tal suerte que si el trabajador está interesado en ingresar a la empresa, deberá formular una solicitud en la que indicará su domicilio y la razón de su derecho, a fin de que se le pueda dar aviso de la vacante. En caso de existir contrato colectivo y éste contener la cláusula de admisión, la propuesta del candidato a ocupar el puesto corresponde al sindicato, de tal suerte que el patrón está obligado a aceptar al trabajador que le proponga el sindicato. (38)

Es importante saber que es lo que sucede cuando el patrón viola estos derechos de preferencia; de acuerdo con el artículo 157 de la Ley, éste incumplimiento da acción al trabajador para solicitar ante las

(38) Mario, de la Cueva. Ob. Cit. Págs. 410 y ss.

Juntas de Conciliación y Arbitraje a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario, más los salarios vencidos a partir de la fecha en que se debió ocupar el puesto, hasta que la Junta emita su resolución.

Pero que es lo que sucede si la violación en lugar de cometerla el patrón la comete el sindicato en ejercicio de las facultades que le otorga la cláusula de admisión, proponiendo a un trabajador que no reuna los requisitos de preferencia desechando a otro que si los reuna, o bien que sucede si el patrón desecha al candidato propuesto por el sindicato.

En caso de presentarse la primera hipótesis, la jurisprudencia emitió su opinión, en el sentido de que el sindicato deberá respetar la antigüedad de los trabajadores, por lo que la acción del trabajador al que le fueron violados los derechos de preferencia deberá dirigirse en contra del sindicato, quien deberá pagar los salarios que dejó de percibir el trabajador, de tal suerte que sindicato y empresa figurarán como codemandados, ya que, ésta última tendrá que demandarsele la separación del trabajador indebidamente propuesto y asignar el puesto a quien reúne los requisitos de preferencia.

El maestro Mario de la Cueva nos transcribe el informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación del año de 1966, Cuarta Sala, Sección Jurisprudencia Firme, página 21.

"El artículo 111, fracción I del Código Laboral, preceptúa que son obligaciones de los patrones, entre otras, preferir en igualdad de circunstancias a los que les hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, respecto de quienes no estén en ese caso, y si éstas obligaciones se imponen a los patrones, debe estimarse que por mayoría de razón, los organismos sindicales deben de acatarlas". (39)

Al presentarse la segunda hipótesis, si el trabajador no está prestando sus servicios a la empresa, pero existe contrato colectivo y este contiene la cláusula de admisión, la acción en caso de violación a los derechos de preferencia, corresponde al sindicato en defensa de la cláusula de admisión y al trabajador propuesto. En caso de no existir la cláusula de admisión, la acción corresponderá en forma exclusiva al trabajador.

(39) Mario, de la Cueva. Ob. Cit. Págs. 410 y ss.



Cabe mencionar que la preferencia de los trabajadores nacionales respecto de los extranjeros es ratificada por el artículo siete de la Ley, que establece la obligación del patrón de emplear cuando menos un 90% de trabajadores mexicanos y aún menciona que en la categoría de técnicos y profesionistas los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros en una proporción que no exceda del 10% de los de la especialidad.

Por último, la Ley es omisa en cuanto al término que tiene el trabajador para reclamar el puesto: el maestro Mario de la Cueva estima que debe aplicarse la regla general de un año, a que se refiere el artículo 516 de la Ley. La Suprema Corte de Justicia ha considerado que el término de prescripción de los derechos de preferencia es de dos meses, por la estrecha analogía que tienen con las acciones ejercitadas por el trabajador en caso de despido injustificado, la jurisprudencia en su parte relativa nos dice:

" . . . Ahora bien, las acciones aplicables por el despido del trabajador a que éstas últimas disposiciones se refieren, sea la indemnización o la de cumplimiento del contrato o relación de trabajo, tiene señalado

para su ejercicio un término de prescripción de dos meses, según lo dispone el artículo 518 del ordenamiento laboral. En estas condiciones cabe concluir que el término a que debe sujetarse la prescripción de las acciones consignadas en el artículo 157 es igual de dos meses, porque si bien es cierto que las acciones de preferencia que se estudian no están señaladas expresamente en el nuevo artículo 518 y que por ello se pudieran encontrar sujetas a la norma general consignada en el artículo 516, que es de un año también lo es que las mencionadas acciones de preferencia, según se indicó antes, guardan estrecha analogía con las acciones ejercitadas en caso de despido del trabajador. Ambas tienen la misma naturaleza jurídica tienden a la protección del obrero y la conservación de los derechos derivados de la misma, y en tal virtud si existe una misma "ratio Legis" en ambas acciones, les debe ser aplicada también la misma disposición reguladora, esto es, el término de prescripción debe de ser de dos meses contenida en el artículo 518 ya invocado ..." (40)

(40) Apéndice de la Suprema Corte de Justicia, 1917-1985. Quinta Parte, Pág. 165.

### CAPITULO III. LA CAPACIDAD Y LA ANTIGUEDAD EN EL DERECHO COMPARADO.

#### 1) En América

##### a) Brasil

En Brasil, remontándonos un poco a su historia, observamos que el problema de la capacitación ha sido objeto de diversas medidas tendientes a su solución; así en los decretos números 4.048 del 22 de enero de 1942 y el 8.621 del 10. de enero de 1946, surgen sendas instituciones capacitadoras; el primero creó el Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI) y el segundo el Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial (SENAC), ambas instituciones son las primeras especializadas en materia de formación profesional en América Latina.

Para el año de 1942, el gobierno de Brasil instituyó un impuesto especial para las empresas, con el objeto de crear y sostener centros de formación de tiempo parcial destinados a los menores de 18 años empleados por las empresas como aprendices en una ocupación calificada y, ofrecer posibilidades de formación más o menos completa a los jóvenes asalariados, así como a las personas adultas de la empresa, la cuantía del impuesto fue del 1% del total de la nómina salarial.

Por otro lado, la Ley No. 5.274 del 24 de abril de 1967, dispone sobre las condiciones de admisión de los aprendices, derechos y deberes de los menores en ésta situación.

Instituciones como el SENAI, SENAC y otras de procedencia latinoamericana, contribuyeron a convencer a los países de la necesidad de organizar la formación profesional sobre una base sistemática que va ya más allá de dar una respuesta rápida y eficiente a las carencias de mano de obra calificada en ese momento y optar por la posible planifi cación de formación de recursos humanos a mediano y a largo plazo.

En 1980, Claudio de Moura, realiza un estudio acerca de la enseñanza profesional y formación de mano de obra industrial en Brasil, cues tionando la opinión de la literatura contemporánea, en relación a que era poco eficaz la inversión en este rubro, pues rara vez los estudian tes realizaban las tareas para los que fueron formados, el autor cita do rechaza este punto de vista, considerando que no es válida para el caso de Brasil en donde la enseñanza profesional ha obtenido notables logros.

Por otro lado, el estudio nos muestra un panorama general de la capa citación en Brasil, tomando como base Sao Paulo y Rfo de Janeiro a

continuación se citan los aspectos más importantes del estudio en cuestión:

Existen diversos métodos a través de los cuales se puede adquirir capacitación, entre ellos se encuentran:

Enseñanza profesional. Cursos posprimarios organizados por el SENAI en escuelas propias o en sus talleres de formación de distintas empresas.

Enseñanza técnica. Cursos de nivel superior impartidos por las escuelas técnicas que preparan a los alumnos para ocupar puestos de supervisión y como ingenieros asistentes.

Formación en el lugar de trabajo. Enseñanza que se imparte en la industria, al mismo tiempo que se desempeñan tareas de producción en la misma.

Enseñanza escolar. Formación académica impartida por el Estado y por instituciones privadas.

La instrucción proporcionada por el SENAI es un tipo de formación profesional estructurada y programada sobre la enseñanza académica, más la

formación en el puesto; ambas instrucciones tanto la académica como la formación profesional son complementarias, pues ya sea combinadas o separadas elevan el rendimiento individual: pero aún así, se ha demostrado que las personas que sólo tienen esta última, obtienen mayores ingresos que las que sólo han recibido educación académica.

Por otra parte, en atención a la correspondencia entre formación y ocupación, ésta oscila en un 80% y, en el caso de estar desempeñando una actividad para la cual no fueron formados, las probabilidades de cam-  
biarla a un sector en donde pueda aprovechar los conocimientos adquiridos es muy elevada.

Los cursos impartidos por el SENAI, van dirigidos a hijos de trabajadores manuales y capataces, cuyo número representa la mayor parte en su matrícula. Lo anterior obedece a prejuicios sociales ya que, los educandos de escuelas secundarias que pertenecen a la clase media des-  
precian las ocupaciones que sean técnicas o manuales, por lo tanto no se interesan en estos cursos propiciando con esto penuria en conseguir mano de obra calificada en actividades manuales y técnicas, aunado a esto el SENAI desalienta a esta clase media, ofreciendo programas que no constituyen una patente académica y, crea un ambiente en que las ac-  
tividades manuales gozan de gran prestigio.

Asimismo y tomando en consideración que no es oportuno confrontar a un adolescente con la responsabilidad de hacer una opción profesional a edad temprana, la Ley de Enseñanza de 1970 aplaza la formación profesional hasta el nivel más alto del ciclo secundario, nivel que sólo alcanzan el 10% del estudiantado, dando como resultado que muy pocos reciben alguna vez formación profesional.

En relación a las escuelas técnicas, éstas son de buena calidad pero costosas y ayuda a los graduados a obtener un empleo adecuado y bien remunerado inicialmente, pero muchos de los estudiantes lo ven como un curso preparatorio para entrar a la universidad, cosa que logran entre la mitad y una cuarta parte de los estudiantes, el resto se quedan estancados y empeora su situación la política empresarial que les niega la oportunidad de desarrollo.

La formación en el lugar de trabajo se efectúa mediante el contrato de aprendizaje, rosando apenas el esquema del derecho laboral.

La innovación de la enseñanza escolar en Brasil, se limita a las escuelas privadas que sólo son accesibles a los estratos superiores de la sociedad; por otra parte, la calidad en la enseñanza académica presenta un alarmante caída, por lo que se considera una buena opción la ense-

fianza profesional proporcionada por el SENAI.

El SENAI ofrece cursos completos, coloca a sus graduados en puestos apropiados y vigila sus desenvolvimiento en las empresas por un año, si son escasos los puestos a disposición de los graduados, es posible reducir la matrícula; asimismo, se ha preocupado por mantener a lo largo de los años el nivel de enseñanza ampliando el sistema sin sacrificar la calidad, está mejorando las calificaciones de sus maestros y de sus métodos pedagógicos, exige en todo momento un nivel de excelencia, responsabilidad, puntualidad y espíritu de organización del educando.

### La antigüedad

En la Legislación Brasileña, la antigüedad del trabajador es anotada en un libro de registro de empleados que está obligado a llevar el patrón y se remiten los datos del mismo en forma mensual al Departamento Nacional de Mano de Obra, para efectos de control estadístico.

Por otra parte, y al igual que en otras legislaciones, la antigüedad es tomada en cuenta en la obtención de determinados derechos y prestaciones entre los que se encuentran: derecho a vacaciones después de un año de servicios, derecho a la estabilidad después de 10 años de servi



cio, derecho a indemnización por antigüedad cuando el trabajador es despedido injustamente y cuenta con más de un año de servicios, derecho a un aviso previo cuando el patrón decide terminar la relación laboral y siempre y cuando el trabajador tenga más de un año de servicios, pago al trabajador de confianza de una indemnización cuando es despedido injustamente siempre y cuando éste tenga más de 10 años de servicio en la empresa.

Ahora bien, cuando el empleador disponga de cuadro organizado en carrera, las promociones obedecerán a criterios de antigüedad y merecimiento dentro de cada categoría profesional.

Por lo que toca a las obligaciones impuestas al empleador, entre ellas no se encuentra la de extender una constancia por el tiempo de servicios prestados, ni la de impartir capacitación al trabajador, adoptando en ésta última materia una posición de colaborador.

Por lo tanto tenemos, que en la formación integral del individuo concurren tanto organismos públicos como privados; por parte del Estado colabora el Ministerio de Educación y el de Trabajo; el primero impartiendo la enseñanza académica programada por el gobierno y el

último proporcionando la enseñanza industrial a través de uno de sus institutos denominado SENAI y cuya tendencia finalista es dotar al mercado empresarial de gente capacitada. Por el sector particular participan las escuelas privadas y el patrón, éste último mediante el contrato de aprendizaje y la aportación económica que le impone el Estado para mantener a los institutos de formación profesional.

Por otra parte, el status que ocupan las actividades manuales y técnicas dentro de la escala de valores de la sociedad brasileña es de menosprecio en relación con la preparación académica, por lo que en su gran mayoría son las clases económicamente débiles las que muestran interés por adquirir preparación en las actividades mencionadas, desgraciadamente, la cobertura de los organismos que la imparten es insuficiente y son pocos los que tienen acceso a este tipo de formación.

Asimismo, es importante destacar que tanto la capacidad como la antigüedad del trabajador, son elementos que se toman en consideración al momento de otorgar puestos vacantes o ascensos, pues se prevé que los empleadores promoverán a sus trabajadores en base a criterios de antigüedad y merecimiento, presumiendo que dentro del rubro de merecimiento se encuentra el elemento capacidad entre otros, siendo ambos criterios complementarios para reunir los requisitos solici

tados por el patrón para otorgar la correspondiente vacante o el ascenso. ( 41 )

b) Venezuela

En la Legislación Venezolana, una de las formas de adquirir la capacidad suficiente para el desempeño de un oficio es a través del contrato de aprendizaje.

Los aprendices son trabajadores mayores de 14 años y menores de 18,

- ( 41 ) Apud, Victor Mozart Russomano-Miguel Bermúdez Cisneros, Orlando Gómez Gottschalk-Miguel Bermúdez Cisneros Et. Al. Héctor Hugo Barbagelata, Revista Internacional del Trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México y Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 297 y ss.

Curso de Derecho del Trabajo. Tomo I, Esosa, 1979. Pág. 451.

La Legislación Mexicana sobre Capacitación y Adiestramiento desde la Perspectiva del Derecho Latinoamericano. Editorial Popular de los Trabajadores, México 1981.

Enseñanza Profesional y Formación de Mano de Obra Industrial en Brasil. Cláudio de Moura Castro, Organización Internacional del Trabajo (OIT), Vol. 99, No. 1, enero-marzo 1980.

El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Tomo I, Universidad Nacional Autónoma de México, México 1980.

El Proceso de la Formación Profesional en el Mundo. Talleres Gráficos de la Nación, México 1980.

sometidos a formación profesional sistemática del oficio en el cual trabajan y sin que previamente a su colocación hubieren egresado de cursos de formación para dicho oficio (Artículo 203, Reglamento).

La Ley de la República del ocho de enero de 1970 creó el Instituto Nacional de Capacitación Educativa (INCE) y norma en Venezuela el régimen de aprendizaje en favor de los menores, entre sus finalidades se encuentran las siguientes:

- Promover la formación profesional de los trabajadores, contribuir a la formación personal especializada y llevar a cabo programas de adiestramiento dedicados a la juventud desocupada.
- Formular el desarrollo y aprendizaje de los jóvenes trabajadores.
- Contribuir a la capacitación agrícola de los egresados de las escuelas rurales, con objeto de formar agricultores aptos para una eficiente utilización de la tierra.
- Preparar y elaborar el material requerido para la mejor formación profesional de los trabajadores.

Estas finalidades pueden llevarse a cabo creando escuelas especiales,

organizando el aprendizaje dentro de las fábricas y talleres con la cooperación de los patrones, de acuerdo a las disposiciones que fija el Reglamento.

El Ministerio de Educación es el encargado de vigilar el aprendizaje de los menores trabajadores y el Ministerio de Trabajo las relaciones obrero-patronales en cuanto a condiciones de trabajo, salario y demás prestaciones que puedan disfrutar los aprendices.

El contrato de aprendizaje es definido como: "Contrato por el cual el empleado se obliga a prestar servicios a el empleador a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño haya sido contratado, por un tiempo determinado y le paguen el salario convenido".

Los aprendices, además de todas las obligaciones establecidas para todos los empleados de acuerdo al Código de Trabajo, tienen otras estipuladas en la Ley 188 en la parte que corresponde al artículo 85 del Código y entre las que se encuentran:

- Concurrir asiduamente tanto a los cursos, como a su trabajo, sujetándose al régimen de aprendizaje y a las órdenes del empleador;

# ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

- Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

El artículo 86 del Código fija las obligaciones de los empleadores para con los aprendices:

- Facilitar todos los medios para el aprendizaje;
- Pagar al aprendiz el salario pactado;
- Cumplir satisfactoriamente el término del aprendizaje y preferirlo en igualdad de condiciones a llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

El Decreto No. 2838 del cuatro de julio de 1960, establece la obligación para los empleadores de todas las actividades y capital de cien mil pesos o que ocupen un mínimo de trabajadores permanentes no inferior a 20, deberán contratar un número de aprendices que no podrá ser superior al 5% del total de ocupados. El Servicio Nacional de Aprendizaje teniendo en cuenta las necesidades de mano de obra calificada, regulará las cuotas de cada empresa.

El contrato de aprendizaje no podrá exceder de tres años y el tiempo de aprendizaje se considerará parte de la jornada. El Ministerio de Trabajo publicará periódicamente la lista de profesiones u oficios

que requieran formación profesional metódica y completa, determinando los períodos máximos de duración de los respectivos contratos para cada uno de aquellos.

Finalmente, cabe decir que el contrato de aprendizaje se rige en todo lo que no se oponga a las disposiciones especiales, por el Código de Trabajo. Asimismo el contrato de aprendizaje celebrado por un término mayor al de tres años, se regirá en todo lo que exceda, por las normas generales del contrato de trabajo.

### La antigüedad

En la Legislación Venezolana, la Constitución de la República de 1961, en su artículo 88, delega en la Ley de Trabajo, la facultad para adoptar medidas tendientes a garantizar la estabilidad en el trabajo y establecer las prestaciones que recompensen la antigüedad del trabajador en el servicio y lo amparen en caso de cesantía, por lo tanto, corresponde a la Ley del Trabajo de 1973 dar cabal cumplimiento a este mandato.

La antigüedad es declarada como un derecho del trabajador, causando el otorgamiento de diversas prestaciones entre las que se encuentran: indemnización por antigüedad equivalente a una quincena por cada año ininterrumpido de servicios del trabajador procedente en los casos de

despido injustificado, retiro justificado o cuando el trabajador pierde el empleo por causas ajenas a su voluntad; auxilio de cesantía procedente en los contratos por tiempo indeterminado, cuando el trabajador es despedido injustificadamente o se retira justificadamente y equivale a una semana o diez días de salario según tenga el trabajador más de tres meses o más de seis meses de servicios ininterrumpidos a la empresa y quince días por cada año ininterrumpido de trabajo, teniendo el tope legal de ocho meses, que la contratación colectiva ha ido suprimiendo.

Cuando el trabajador tiene menos de un año de servicios, tiene derecho a un día de salario por cada mes completo de servicios prestados en caso de despido injustificado, retiro justificado o cuando pierda el trabajador su empleo por causas ajenas a su voluntad (Artículos 32 y 53 de la Ley del Trabajo y 104 del Reglamento de la Ley).

Para el cómputo de la antigüedad, se tomó como punto de partida el inicio de la prestación de servicios, el período de prueba que no podrá exceder de 30 días, los períodos previo y posterior al alumbramiento y el preaviso.

En Venezuela, la formación profesional y la capacitación para desem



peñar algún oficio o actividad técnica está destinada a todos los sectores que integran la sociedad, concretándose mediante la figura del aprendizaje, impuesta al patrón como obligación.

El Estado interviene vigilando la formación profesional y la capacitación impartida a los aprendices y, estableciendo las condiciones laborales a que quedará sujeto el aprendizaje evitando de esta manera que la formación profesional aludida quede al arbitrio de los empleadores.

Pese a lo anteriormente expuesto, la capacitación que puede recibir el educando se encuentra limitada en tiempo y materia, por lo que la eficacia en método empleado por el país en estudio es cuestionable.

Por otra parte, las vacantes y los ascensos que se dan a los trabajadores o aprendices es en base a sus capacidad en donde el último goza de un derecho preferencial para ocupar las vacantes cuando éstas se relacionen con la profesión u oficio que hubiere aprendido. ( 42 )

( 42 ) Apud. Isacc Sandoval Rodríguez y Universidad Nacional Autónoma de México.

Legislación Comparada de Trabajo. Universidad de Carabobo, Facultad de Ciencias Económicas, Venezuela 1974.

El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Tomo II, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1974.

c) Argentina

En Argentina la preocupación por la falta de formación profesional se dejó sentir por la escasez de mano de obra calificada y especializada, situación que propició la intervención del Estado y de las asociaciones profesionales, implantando mecanismos tendientes a formar técnicos y profesionales capaces de responder a las exigencias de la industria moderna.

El Estado intervino a través del Consejo Nacional de Educación Técnica y del Ministerio de Trabajo; el primero actúa dentro de la órbita del Ministerio de Educación y sus principales objetivos son satisfacer en calidad y cantidad las necesidades de recursos humanos a nivel de técnicos medios y operarios calificados, brindándoles formación técnico-profesional y educación integral a sus educandos.

En cuanto a su composición, el Consejo está integrado por un presidente, tres vocales por los docentes técnicos, uno por el Ministerio de Trabajo y uno por las Asociaciones Profesionales Docentes de actualidad en la órbita del Consejo Nacional de Educación Técnica (CONET) y dos vocales por las asociaciones empresariales.

Al Ministerio de Trabajo le compete la fiscalización del régimen de trabajo de menores y la promoción de la capacitación y formación profesional, cuya ejecución está a cargo del CONET: ambos organismos deberán cumplir sus funciones en coordinación con los demás organismos estatales competentes, principalmente el Ministerio de Cultura y Educación.

La capacitación impartida por el Estado, se lleva a cabo mediante cursos de aprendizaje complementario del trabajo práctico realizado por los menores en la empresa o bien, en escuelas públicas de enseñanza técnica (éstas últimas son instaladas por la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional).

Cursos de aprendizaje complementarios. Destinados a los menores de 16 a 18 años, que trabajan ocho horas y que no están sometidos al régimen organizado de aprendizaje, sus principales características son:

- Funcionan fuera de las horas de labor;
- Son obligatorias para los menores y su inasistencia puede provocar la caducidad del permiso para trabajar;
- Su duración varía, según el oficio;

- Se imparten en los propios establecimientos, en locales de asociaciones patronales u obreras, o en escuelas dependientes del Ministerio de Cultura y Educación;
- El título obtenido es una "Certificación Especial".

**Escuelas Públicas de Enseñanza Técnica.** En éste tipo de escuelas, los menores completan la formación que reciben en los establecimientos donde trabajan y se caracterizan por:

- Ser para menores de 14 a 16 años;
- Ser de medio tiempo ;
- Régimen mixto de enseñanza y producción.

La enseñanza técnica también puede ser impartida por escuelas particulares, pero en este caso, deberán ser aprobadas y vigiladas por la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional; de la misma manera cuando los cursos de aprendizaje los organizan los establecimientos privados, los planes de estudio deberán ser aprobados por la autoridad antes mencionada.

Otro tipo de cursos son los llamados de perfeccionamiento técnico para los menores provenientes del ciclo básico y cuya finalidad es proporcio-

nar a las industria técnicos especializados y, facilitar al obrero el acceso a superiores actividades de mayor responsabilidad. Los alumnos que aprueban los exámenes finales obtienen el título de "Técnicos de Fábrica"; éstos cursos proporcionan al educando los conocimientos necesarios para el estudio posterior de disciplinas científico-técnicas superiores en la Universidad Tecnológica Nacional, donde se forman profesionales aptos para ocupar puestos técnicos directivos.

Otros cursos similares a los anteriores, se organizan para obreros mayores de 18 años que voluntariamente deseen perfeccionar su cultura general o sus conocimientos técnicos o artesanales.

En relación al costo de los cursos, cabe mencionar que son gratuitos.

Otro procedimiento utilizado para adquirir capacitación profesional, es por medio del contrato de aprendizaje, en donde el empleador asume el papel de educador y entre las principales características de este contrato, se encuentran:

- Contrato de trabajo especial, regido en su mayoría por las normas aplicables al contrato de trabajo y por normas especiales destinadas a menores:

- No prorrogable y sólo convertible en contrato de trabajo común;
- Destinado para aprendices de 14 a 16 años de edad, con jornadas reducidas (4 horas), para que puedan acudir a cursos teóricos y de educación general;
- Pueden comprender un oficio o parte de él
- El aprendizaje puede efectuarse en el establecimiento industrial privado o en escuelas-fábricas oficiales;
- El salario de los aprendices es fijado por convención colectiva;
- El menor debe estar autorizado por la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional;
- Al término del contrato se le entrega un "Certificado de Competencia".

En cuanto al financiamiento de la formación profesional, los empleadores aportan el 1% de los sueldos, salarios y remuneraciones en general pagados al personal ocupado en las industrias, el resto lo aporta

el Estado.

La formación profesional está dirigida a los sectores: agrícola, minero, industrial, comercial, de servicios, actividades del hogar y artesanas varias.

En cuanto al programa de actividades, éste atiende a las necesidades de recursos humanos, de acuerdo a las evaluaciones realizadas por el CONET.

#### La antigüedad

En la Legislación Argentina, la antigüedad es definida como el tiempo durante el cual el trabajador estuvo en relación de trabajo con la empresa, tomando como punto de partida para su cómputo el inicio de la relación laboral, incluyendo las ausencias o interrupciones inculpables autorizadas (enfermedades o accidentes), el tiempo de un posible servicio anterior y el lapso correspondiente al preaviso.

Al igual que en otras legislaciones la antigüedad genera en beneficio del trabajador determinadas prestaciones como derecho a una indemnización por antigüedad, derecho a vacaciones, a conservar su em-

pleo cuando se presenta disminución o falta de trabajo etc.

Por otra parte, el certificado de trabajo que extiende el patrón, se convierte en un medio para poder determinar la antigüedad del trabajador, ya que, entre sus elementos está el tiempo de servicios prestados.

Así tenemos que, en Argentina la formación profesional y la instrucción académica, no se encuentran divorciadas, siendo tareas que el Estado ha asumido y que sólo excepcionalmente las concede a los particulares, pero siempre bajo la estrecha vigilancia estatal. A diferencia de lo que sucede en otros países, la educación técnica no es menospreciada, toda vez que ésta no se limita a impartir conocimientos técnicos sino que abarca aspectos de la educación integral del individuo y puede llegar a convertirse en una verdadera carrera universitaria, lo que constituye un aliciente para el educando.

En el campo laboral, el empleador aporta su granito de arena a la formación profesional, mediante el aprendizaje que proporciona a los menores y la aportación económica que le impone el Estado.

Por lo que toca a la cobertura de la formación profesional, se puede decir que abarca a todos los sectores de la economía, facilitando aún



más su acceso, el hecho de que son gratuitos.

La antigüedad en la Legislación Argentina, como hemos visto provoca determinadas consecuencias jurídicas, pero entre ellas no se encuentra de manera expresa la de preferir al trabajador más antiguo para ocupar puestos vacantes o ascensos, lo que nos lleva a pensar que la capacitación ocupa un lugar importante para el otorgamiento de las vacantes o ascensos aludidos. (43)

De manera personal, consideramos que el sistema de formación profesional adoptado por Argentina, responde más eficazmente a lo que el trabajador aspira en este rubro, toda vez que no pasa por alto los intereses individuales y aspiraciones ideológicas del educando, sino que las encausa.

(43) Apud. Ernesto Krotoschin, Universidad Nacional Autónoma de México.

Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Volumen I, 4a. Edición, Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1981, Pág. 212.

Manual de Derecho del Trabajo. 3era. Edición, Ediciones de Palma, Buenos Aires 1977, O Págs. 91 y ss.

El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Ob. Cit. Págs. 23 y ss.

## 2) En europa

### a) Alemania

En Alemania la formación profesional ha sido vista como una enseñanza de segunda categoría, en comparación a la preparación impartida por la Universidad, así el autor alemán Winterhager en 1972 calificaba a la población «ajeta a programas» de formación profesional como "la mayoría olvidada"

La formación profesional se imparte en base a un sistema dual o mixto, en donde la fase práctica se desarrolla en la empresa y la teórica en una escuela de formación profesional (Berufsschule): este sistema se adoptó formalmente en el año de 1938 al quedar establecido como obligación que los jóvenes que han obtenido un contrato de formación profesional con alguna empresa, asistan hasta por dos días a la semana, doce horas de docencia a una escuela de formación profesional para recibir la parte teórica de la formación.

Los ordenamientos jurídicos fundamentales a los que se somete la formación profesional, son los siguientes:

- Ley Sobre Formación Profesional, promulgada el 14 de agosto de 1969 por el Parlamento Federal.

- Ley Sobre la Promoción del Empleo, promulgada en 1969  
y,

- Ley sobre la Promoción de la Oferta de Puestos de Forma  
ción Profesional, promulgada en 1976.

En este rubro, es importante destacar que la formación práctica dentro de las empresas está sujeta a la legislación federal y, el funcionamiento de las escuelas de formación profesional es supervisado local  
mente.

El financiamiento de la formación profesional se obtiene mediante las aportaciones de empleadores, trabajadores y sector público; las empresas participan a través del pago por adelantado de un impuesto de formación, equivalente al 0.25 % de la nómina de pagos anuales: sobre este tema la Revista Internacional del Trabajo, nos informa en uno de sus artículos publicado en el año de 1985, que la tasa de cotizaciones del sector público ascendía a un 58% y en un 42% la del sector privado, entendiéndose éste último el formado por empleadores y trabajadores.

Por otra parte, entre los organismos participantes se encuentra el Instituto Federal de Formación Profesional, compuesto de un Conse-

jo Consultivo de composición tripartita, en donde el sector público está representado por miembros de los Estados y de la Federación; a nivel internacional se encuentra la Organización Internacional del Trabajo.

La cobertura de la formación profesional abarca a todos los sectores de la economía, con excepción de los empleos de derecho público.

Los programas de actividades de formación profesional, se establecen por escrito en los contratos de formación profesional, destacándose aspectos tales como finalidad de la formación, comienzo y duración de los cursos.

Los objetivos perseguidos por esta formación profesional es proporcionar a los participantes formación inicial para el trabajo, perfeccionamiento profesional y readaptación profesional a fin de que ejercen una nueva actividad.

En este tipo de formación, la empresa asume el carácter de responsable de la ejecución de la formación profesional, encargándose de definir los niveles de calidad de la misma, función que encomienda a un Comité de Empresa que goza del derecho a información y consulta y cogestión (selección y despido de formadores y selección de

capacitandos).

Es importante señalar, que la formación profesional, también puede ser impartida fuera de las escuelas de formación profesional, siempre y cuando los Consejos de Formación Profesional, así como las mesas examinadoras de cada cámara empresarial (comercio, industria o artesanías) tengan una estructura bipartita, en la cual los representantes de los patrones cuenten con el apoyo técnico del personal docente de las escuelas de formación profesional.

Un segundo sistema de formación profesional es el denominado "Formación Profesional Complementaria", introducida por la Ley Sobre la Promoción del Empleo y cuyos objetivos son:

- La reintegración de las mujeres y de los trabajadores en edad avanzada, a la vida laboral plena;
- La obtención de un certificado de aptitud laboral, hasta nivel de contramaestre/técnico y,
- La formación de instructores.

El financiamiento de este sistema se basa en el otorgamiento de subvenciones de carácter personal, hasta por un término de dos años.

Los requisitos para aspirar a este tipo de formación son: carecer de certificado de aptitud profesional y tener un mínimo de seis años en el empleo.

En el Sistema de formación profesional mixto, se observa una mayor eficacia, pues las dos terceras partes de trabajadores plenamente calificados provienen de este tipo de cursos, mientras que la aportación del Sistema de formación profesional complementaria es mucho más reducido, proporcionando trabajadores aptos, cuya edad oscila entre los 20 y 40 años.

La diferencia esencial, reside en que los participantes de formación profesional para egresados escolares, aún no entran a las filas de trabajadores activos, mientras que los de formación complementaria ya se integraron o están integrados.

De lo anteriormente expuesto, se puede deducir, que la cobertura de los programas de formación profesional, es bastante amplia pues comprende a todos los sectores de la sociedad, entre los que se encuentran los trabajadores potenciales que aún no han iniciado su vida laboral, los que ya la iniciaron y los que la han abandonado por alguna imposibilidad física; ésto último obedece quizás a la gran cantidad de lesionados que tuvo como resultado la Segunda Guerra Mun-

dial.

Una de las características particularmente importantes del sistema de capacitación adoptado por Alemania, es el papel desempeñado por la empresa, pues no obstante que el Estado participa en el proceso de formación profesional, a través de los Ministerios respectivos, es a la empresa a la que le compete la ejecución de la misma, definiendo los niveles de calidad y realizando las aportaciones económicas que le fija el Estado para tales fines: esto puede redituarse en beneficio de los resultados obtenidos en la capacitación de los educandos, pues nadie mejor versado en la materia que los empresarios para decidir las necesidades de mano de obra calificada que requiera el mercado, pero por otra parte, es arriesgado dejar al arbitrio de los mismos el encauzamiento de la multitudinaria formación profesional.

Otra característica positiva que presenta este sistema, es el hecho de que la formación profesional se desarrolla en base a dos etapas, la teórica y la práctica, lo que consideramos propicia una mejor asimilación de los conocimientos proporcionados.

Finalmente y tomando en consideración que el financiamiento de la formación profesional corre a cargo del Estado y del patrón, esto los hace

solidariamente responsables de los resultados finales obtenidos en la formación profesional. (44)

b) España

La capacitación del trabajador es designada como formación profesional, pudiéndose efectuar con anterioridad a la vida activa del trabajador, o bien después de este momento: en el primer caso, se le denomina formación profesional previa; en el segundo, perfeccionamiento se le designará perfeccionamiento profesional.

La formación profesional puede efectuarse mediante contratos de aprendizaje y cursos de perfeccionamiento, que pueden estar a cargo del empleador o de instituciones especializadas estatales o privadas, con o sin participación del empleador.

(44) Apud. Jorge E. Beyer Esparza, Héctor Hugo Barbajelata, Et. Al. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Capacitación y Adiestramiento en el Trabajo. Editorial Emipres, S.A., de C.V., México 1982.

La Legislación Mexicana sobre Capacitación y Adiestramiento desde la Perspectiva del Derecho Latinoamericano. Ob. Cit. Págs. 17 y ss.

El Proceso de la Formación Profesional en el Mundo. Ob. Cit. Págs. 20 y ss.



**La Ley de Relaciones Laborales (LRL) se ocupa de la formación profesional bajo las siguientes figuras:**

**Contrato de formación en el trabajo: figura similar a la del contrato de aprendizaje tradicional, ( Artículo 7.1 de la ley)**

**El aprendizaje en la artesanía. Se le configura como relación laboral de carácter especial.**

**Contrato de trabajo en prácticas, (Artículo 8 de la ley)**

**El contrato de formación en el trabajo es definido por la ley como:**

**"Contrato que tiene por objeto, facilitar la adquisición práctica de las técnicas adecuadas para el desempeño de un puesto de trabajo".**

**Dicho contrato, cuenta con las siguientes características:**

- La remuneración que recibe el trabajador, no será inferior al salario mínimo interprofesional (Artículo 7.3 de la ley).**
- Sólo podrán celebrarlo los menores de 18 años.**
- Contrato de duración determinada, teniendo como máximo de duración tres años.**

- La jornada de trabajo no podrá exceder de 24 horas semanales.

Asimismo, existen medidas de formación profesional permanente, ocupándose de ellas el artículo 9o. de la ley.

En relación a la capacidad que desempeña el trabajador, ésta es tomada en cuenta al momento de cubrir las plazas u otorgar ascensos, así la Ordenanza Sidero prevé en su artículo 24:

"De cada tres plazas, una se proveera por antigüedad salvo que acredite la carencia de aptitud en el trabajador, y las otras dos, por concursos de oposición que habrá de ser eminentemente práctico". (45)

Es de tal importancia la capacidad del trabajador, que la incapacidad o ineptitud del mismo, originaria o sobrevinida es considerada como una de las causales de despido, al igual que la falta de adaptación del mismo a las modificaciones tecnológicas del puesto de trabajo que viniere desempeñando, siempre que fuere adecuado a su categoría profesional.

(45) Baltasar, Cavazos Flores. Ob. Cit. Pág. 158 y ss.

toda vez que ésta es designada en base a la capacitación y aptitud del trabajador.

Otro aspecto importante a señalar, es que entre las causales de resolución del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, está la de sufrir un perjuicio en su formación profesional, ya que constituye una situación depresiva o negatoria para él.

### La antigüedad

En la Legislación Laboral Española, la antigüedad del trabajador se comprueba mediante un certificado de trabajo, que el patrón tiene la obligación de extender al trabajador el certificado se extenderá en papel común y entre otras circunstancias, se hará constar el tiempo servido a la empresa y la clase de trabajo que hubiere prestado. ( 46 )

Este fenómeno o hecho denominado antigüedad, provoca diversas consecuencias y entre las que destacan están:

- El trabajador más antiguo, tendrá derecho a que se le to-

( 46 ) Miguel, Hernáinz Márquez. Ob. Cit. Págs. 214 y ss.

me en consideración al momento de otorgar los ascensos.;

- El trabajador más antiguo tendrá derecho a permanecer en la empresa, cuando se den casos de crisis laboral o reconversión;

Otra cosa importante a destacar es que los patrones no están obligados a proporcionar capacitación o algún tipo de adiestramiento a sus trabajadores, ni les impone la obligación de realizar aportaciones económicas para el sostenimiento de instituciones destinadas a tales fines o a utilizar a un determinado número de aprendices, pues se aclara que éste puede realizarse con o sin la intervención del empleador, esta situación es injusta, tomando en consideración que si existe alguien que se beneficia con los conocimientos y la pericia de un trabajador, es aquél que utiliza sus servicios; asimismo, si la legislación le faculta al patrón para despedir a un trabajador inepto, también debería imponer la obligación de tratar previa o posteriormente de hacer desaparecer la mencionada ineptitud.

En cuanto a la fijación de las modalidades que deberá revestir la impartición de la formación profesional, se da un amplio margen de participación a los particulares, toda vez que la legislación remite a la celebración de convenios colectivos a fin de que sea en éstos donde se

fijen dichas modalidades, limitando con ésto la intervención del Estado en la materia.

Finalmente, y por lo que respecta a los elementos capacidad y antigüedad en la escala ascendente de la empresa, se observa que ésta última es tomada en cuenta para cubrir vacantes y ascensos pero, bajo la condición de que el trabajador propuesto sea apto para desempeñar el puesto al que aspira, por lo que se puede considerar que la antigüedad no es determinante, sino una circunstancia de carácter preferencial en beneficio del trabajador.

#### c) Francia

En Francia, la formación profesional ha adquirido gran dimensión en lo económico, político y social, designándosele formación profesional continua en el marco de la Educación Permanente, término introducido por el legislador de 1974, anteriormente se habían utilizado otros tales como formación postescolar, perfeccionamiento profesional, formación de adultos etc.

En cuanto a la organización institucional de la formación profesional, el organismo cúpula es el Consejo Nacional de Formación Profesional, integrado por un Comité Interministerial dependiente del primer mi-

nistro que a su vez se encarga de designar al presidente de este organismo, como vicepresidente funge el Ministro de Educación Nacional y un grupo permanente de altos funcionarios, también intervienen las organizaciones profesionales, los empleados y los sindicatos.

La finalidad del Consejo Nacional de Formación Profesional, se vierte en la capacitación profesional inicial y ulterior de los jóvenes y adultos que integran la clase activa, así como permitir la adaptación de los trabajadores a los cambios técnicos y favorecer su promoción social mediante el acceso a los distintos niveles de cultura y de calificación profesional.

El financiamiento de esta formación profesional, está a cargo del Estado, participando a su vez todos los empleadores que tienen a su servicio como mínimo a diez asalariados. Para 1985 la aportación del Estado ascendía al 58,6 % y la del sector privado 35,4%, mientras que otros organismos públicos abonan el 6%.

En relación a las actividades que integran la formación profesional, éstas se integran de acuerdo a los convenios de trabajo, cuyo contenido fundamental es: la naturaleza de los cursos, objetivo, duración, personal que intervendrá en los mismos, medios pedagógicos y técni-

cas utilizadas, financiamiento de los gastos de formación pedagógica del personal docente y su remuneración.

Cabe mencionar que la finalidad que persigue esta formación profesional, es la promoción social del individuo, así como librar a los jóvenes de las amenazas de la desocupación; en relación a ésta última, el Consejo Nacional del Patronato Francés (CNPF) ha sacado en conclusión de las "jornadas de estudio" relativas a la eficiencia, a la formación y a las relaciones entre empleo y formación, Deveaullt 1973, 1976 y 1978 que "si la desocupación amenaza a un número considerable de jóvenes a la salida de la escuela o de la universidad, es esencialmente a causa de la ausencia, la insuficiencia o la inadaptación de la formación que han recibido, en cuanto el sistema educativo no se adapta a las necesidades de la vida económica"; por tanto se postula que las empresas que no puedan encontrar satisfacción en formaciones incompletas o mal adaptadas, deben hacerse cargo de ella. El CNPF preconiza en un documento reciente "la extensión de las experiencias actuales de pasantías (stages) en empresas o de contratos "empleo formación" y a más largo plazo el establecimiento de una fórmula generalizada de formación alternada". 15 de diciembre de 1978.

En el sistema de "Stages", el stagiaire pasa lo esencial de su tiempo en una situación real de trabajo; sin embargo, este no posee el esta-

tuto de asalariado, en cambio el contrato de trabajo en prácticas, es un contrato de trabajo en todos los casos, aún cuando tenga algunas particularidades.

Por lo que respecta a los adultos, la formación profesional de ellos, está definitivamente desvinculada del sistema de formación escolar o universitaria.

En el ámbito internacional, en materia de formación profesional Francia ha participado en:

- El Tratado de Roma del 2 de abril de 1963 que en su artículo 128 aprobaba las directrices generales para una política común en la formación profesional.
- Coloquio Internacional sobre la Interacción entre el Estado y las Organizaciones de Empleadores y de Trabajadores en el campo de la Formación Profesional, 26 de noviembre de 1976.

### La antigüedad

En la Legislación Francesa, de manera similar a otras, la antigüedad



dad del trabajador, es tomada en consideración al otorgarle ciertos beneficios de los cuales no disfrutaría de no darse esta circunstancia; en tre ellos, resultan relevantes:

- Para la obtención de permisos por educación, debiendo tener como mínimo dos años en la empresa;
- Derecho de los trabajadores a una prima de antigüedad

Ahora bien, para el cómputo de la antigüedad del trabajador, se toma como fecha de partida la de ingreso al establecimiento como obrero y no la de nombramiento como colaborador; asimismo ésta antigüedad es comprobable por medio de un "Certificado", que contiene la fecha de ingreso, la de su marcha y la naturaleza del empleo.

Así tenemos que en Francia la formación profesional es utilizada como un factor de promoción social, situación justa, ya que el trabajador más apto debe ocupar los mejores niveles en la jerarquía empresarial; asimismo trata de disminuir la tasa de desempleo previendo la falta de aptitud de los egresados escolares al momento de solicitar un empleo, concientes de lo difícil que es obtenerlo cuando no se tienen los conocimientos necesarios, pues al empleador le interesa sobre todo la experiencia y habilidad del trabajador.

Por otra parte, tomando en consideración que el receptor de la formación profesional o sea el trabajador, no siempre está en condiciones de cubrir las cuotas económicas que ésta implica y más aún cuando carecen de empleo, se prevee que el financiamiento corra a cargo del patrón y del Estado, en diversas proporciones.

Otro aspecto ventajoso de la formación profesional alemana es que esta abarca dos etapas, una de ellas se ocupa exclusivamente de preparar a los egresados escolares y la otra a los adultos, que se encuentran laborando al momento de recibirla.

Por otra parte, la antigüedad es tomada en consideración cuando se otorgan vacantes o ascensos a los trabajadores en una mínima proporción, en cambio la capacidad es considerada como factor de promoción social y aún más, en el caso de reducción de personal en la empresa, el patrón ha de tomar en cuenta el valor profesional. (47)

( 47 ) Apud. Jorge Edmundo Beyer Esparza, Héctor Hugo Barbagelata, Et. Al. Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Ob. Cit. Pág. 35 y ss.

Ob. Cit. Págs. 16 y ss.

Ob. Cit. Págs. 20 y ss.

De lo anteriormente expuesto, se observa que en los países tomados como ejemplo para el estudio que nos ocupa y previo análisis de sus instituciones jurídicas encargadas de regular la capacitación y antigüedad de los trabajadores, la concurrencia de características comunes entre las que destacan las siguientes:

- La necesidad de mano de obra calificada en las áreas técnica y profesional;
- La intervención directa o indirecta de los empleadores en la capacitación del trabajador, ya sea mediante el contrato de aprendizaje o bien imponiéndole el Estado la obligación de colaborar económicamente para la creación de instituciones de formación profesional;
- La conveniencia de programar los mecanismos a través de los cuales se imparte la capacitación a los trabajadores;
- La aparición de la tradicional figura del aprendizaje como uno de los medios de capacitar al trabajador;
- El financiamiento de la formación profesional del trabajador a cargo del Estado y del empleador y,
- La antigüedad como un hecho innegable que propicia la obtención de

determinadas prestaciones en beneficio del trabajador.

Por otra parte, atendiendo a las características políticas, económicas y sociales del país, cada uno de ellos adopta matices singulares en lo que toca a la regulación jurídica de la capacitación y la antigüedad de los trabajadores; así mientras en Argentina y Venezuela los organismos encargados de llevar a cabo la capacitación de los trabajadores dependen del - Ministerio de Educación a quien le compete regular la misma, en Brasil depende del Ministerio de Trabajo. En Argentina la formación profesional ha sido aherida a la educación impartida por el Estado con posibilidades de llegar a conformarse en una verdadera carrera universitaria en donde el educando recibe una educación integral a lo largo de los cursos de formación profesional y de acuerdo a las aspiraciones de los mismos vinculada únicamente al área laboral a través del contrato de aprendizaje.

Finalmente, el papel que desempeña la capacitación y la antigüedad al momento de presentarse la posibilidad de ocupar puestos vacantes o ascensos se observa que en Venezuela y Argentina esta última no está considerada como un factor preferencial que pudiese generar derechos a favor del trabajador para ocupar la vacante o ascenso que ocurriese en el puesto inmediatamente superior al que ocupa, por lo que se puede considerar que éstas se dan en función de la capacidad del trabajador aspirante: en el caso de Brasil las vacantes o ascensos se dan en función de la antigüedad y merecimiento.

## CAPITULO IV. PREVALENCIA DE LA CAPACIDAD SOBRE LA ANTI- GÜEDAD PARA OCUPAR PUESTOS DE NUEVA CREA- CION, VACANTES Y ASCENSOS .

### 1. Sistemas escalafonarios

En toda empresa se pueden distinguir dos clases de trabajadores, los que dejan trascurrir áridamente el tiempo, desarrollando mecánicamente las actividades a que están obligados por su contrato de trabajo y otros que se esmeran por realizar con la máxima diligencia y esmero sus labores llenando más allá de lo que estrictamente les exige su contrato y desarrollando nuevas aptitudes que benefician tanto a la empresa como a sus desarrollo personal. Ambos trabajadores sin embargo, esperan lo mismo, un ascenso en la empresa en donde prestan sus servicios: en el primer caso, como un reconocimiento por los servicios prestados a lo largo de los años, atendiendo a un principio de justicia social: en el segundo como resultado válido por el esfuerzo realizado y atendiendo también a un principio de justicia social. Los dos tipos de trabajadores se encuentran contemplados en los sistemas escalafonarios que la Legislación Mexicana reconoce, denominados respectivamente escalafón ciego y escalafón por capacidad: el primero toma como punto de partida para otorgar los ascensos la antigüedad del trabajador y el segundo los conocimientos y aptitud del trabajador.

El escalafón ciego opera como regla general, mientras que el escalafón por capacidad requiere como condición el cumplimiento de la obligación patronal de dar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores. Cuando existen contratos colectivos, el procedimiento para ocupar los puestos de nueva creación, vacantes, así como los ascensos se deducirá en el mismo y en los estatutos sindicales como lo establece el artículo 154 de la Ley.

El maestro Euquerio Guerrero, considera que es inútil establecer cursos de capacitación si no ha de progresar el más apto, sino el más antiguo, nos dice que el escalafón ciego pudo ser justificado a mediados del siglo pasado, cuando se iniciaban las luchas obrero-patronales y no existía la asociación profesional, ni las coaliciones, ni las huelgas y el patrón movido por favoritismos daba el trabajo a sus conocidos, esta situación no existe en la realidad y el escalafón ciego frenará el desarrollo del país. ( 48 )

Nos adherimos en parte a la opinión del maestro Euquerio Guerrero, al considerar que efectivamente la aplicación de un escalafón ciego

(48) Manuel, Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo, Décima 5a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1986, Págs. 207 y ss.

provoca el retraso en el desarrollo de un país, sin embargo, estamos en desacuerdo con la aseveración de que ésta situación ya no se presenta en la actualidad, ya que el favoritismo se sigue aplicando y más en las empresas en donde la falta de preparación del empleado no permite el conocimiento de sus derechos ni los procesos legales a los que deberá sujetarse el otorgamiento de un ascenso y, si de por sí es difícil convencer a un trabajador que defienda sus derechos cuando es despedido injustificadamente, pues supone el enfrentamiento entre capital y trabajo, lo es más para el caso de defender un ascenso.

## 2. Definiciones

### a) Antigüedad

La antigüedad es un hecho que se produce en forma simultánea, con el sólo transcurso del tiempo, provocando diversas consecuencias tanto en el mundo material, como en el jurídico, para el tema que nos ocupa éste último será el objeto de nuestro estudio.

Dentro del ámbito laboral, la antigüedad es definida de la siguiente manera:

"La antigüedad es el tiempo transcurrido en el em-

pleo desde la incorporación al mismo. " ( 49 )

"Nombre que se da al reconocimiento del hecho, consistente en la prestación de servicios personales y subordinados por un trabajador a un patrón, mientras dure la relación contractual. "

( 50 )

De las definiciones anteriormente citadas, habrá que considerar que la antigüedad en materia laboral, es un hecho reconocido por el ordenamiento legal respectivo, que se dá con el transcurso del tiempo en el empleo, desde que surge la relación laboral y por todo el tiempo que perdura la misma, y que, constituye al mismo tiempo, la génesis de diversos derechos en beneficio del trabajador.

Ahora bien, los derechos que genera la antigüedad son diversos, según la evolución que presente el derecho laboral en la legislación vi

( 49 ) Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo I, A-B 14ava. Edición, Editorial Heliasta, S.R.L., Buenos Aires - 1980, Pág. 309.

( 50 ) Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1985. Pág. 38



gente del país y los logros sindicales de los trabajadores a través de la contratación colectiva pero, comunmente ésta es tomada en consideración para las jubilaciones, retiros, disfrute de vacaciones, pago de sobresueldos tales como: quinquenios, decenios, etc. dá más seguridad al trabajador en caso de reducción de personal en la empresa, es elemento esencial para el otorgamiento de los ascensos automáticos en donde opera el escalafón ciego y factor de preferencia en aquellos en que se toma en cuenta la capacidad.

#### b) Capacidad

Por lo que toca a la capacidad, ésta ha sido definida en la lengua española como:

"Aptitud o suficiencia para alguna cosa". ( 51 )

En algunos casos, la aptitud puede provenir de cualidades innatas del individuo para el desempeño de una labor determinada y, en otras, se requerirá de un adecuado entrenamiento que permita al trabajador obtener la información necesaria para el manejo y aprovechamiento de

( 51 ) Diccionario Enciclopédico Básico. Ob. Cit.

sus instrumentos de trabajo, lo que reeditar  lógicamente, en un mayor rendimiento tanto del trabajador como de la producción obtenida por la empresa, ya sea ésta productora de bienes o servicios.

Asimismo, se podría decir que la aptitud o suficiencia del individuo para desempeñar un trabajo, es producto del desarrollo de sus habilidades humanas, que se manifiestan principalmente en cuatro áreas y que son a saber: mentales, funciones de coordinación motriz, funciones o capacidades sensoriales y características de la personalidad. ( 52 )

#### c) Ascenso

El Diccionario Enciclopédico Básico, define al ascenso desde el punto de vista gramatical, de la siguiente manera:

"Promoción, elevación, dignidad o empleo mayor, cada uno de los grados jerárquicos en una carrera. ( 53 )

( 52 ) Dr. José, Merino Coronado. El Trabajo y el Hombre. Revista Mexicana del Trabajo, diciembre 1967, México, Pág. 102.

( 53 ) Diccionario Enciclopédico Básico. Ob. Cit.

### 3. La antigüedad como factor escalafonario

#### a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

El artículo 123, apartado "B" fracción VIII, del documento constitucional es el único precepto que contempla a la antigüedad como requisito para el otorgamiento de los ascensos a los trabajadores, sin que éste llegue a ser un factor determinante para ascender el trabajador, sino más bien es considerada como un elemento que unido a otros será sometido a concurso para determinar el ascenso.

El precepto en cita, textualmente nos señala:

"Artículo 123. - ...

A. - ...

B. - ...

I a VII

VIII. - Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingresos en su familia".

Ahora bien, conocimientos y aptitudes se resume en capacidad y ésta unida a la antigüedad son los elementos que deberán ser valorados en un plano horizontal al aplicar el escalafón, en este caso a los trabajadores al servicio del Estado.

b) Ley Federal del Trabajo de 1931.

En la ley de 1931, la antigüedad hizo acto de presencia en diversas disposiciones, si bien no como un derecho a favor de los trabajadores, si como una circunstancia de hecho generadora de derechos.

Se tomó en consideración para otorgar las vacaciones a los trabajadores, para fijar la responsabilidad del patrón por insubordinación al laudo arbitral, para evitar el despido de los trabajadores próximos a jubilarse; asimismo se vió recogida en la contratación colectiva relacionándola íntimamente con el ascenso.

c) Ley Federal del Trabajo de 1970.

La ley de 1931 como se ha dicho, había dado a la antigüedad ciertos efectos pero no la había reconocido expresamente como un derecho de los trabajadores, la nueva ley recogiendo las opiniones emitidas

por la Suprema Corte de Justicia y las normas emanadas de los contratos colectivos, vió la necesidad de elevarla a la categoría de derecho, consignándola como tal en el artículo 158 de la ley, en los términos siguientes:

"Artículo 158. - Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

... "

Este precepto se extiende a los trabajadores eventuales por lo que en consecuencia todo tipo de trabajadores tiene derecho a que se le determine su antigüedad; la violación a este derecho por parte del patrón da pauta al trabajador para deducir las acciones correspondientes, primero ante la Comisión Mixta que se niegue a formular su antigüedad o bien que le haya formulado una con la que no esté de acuerdo y, en caso de que la resolución emitida por la misma tampoco le satisfaga, podrá acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Para determinar la multicitada antigüedad del trabajador, habrá que considerar dos puntos de partida que servirán de base para el cómputo

to de la misma; el primero surgirá al momento de incorporarse el trabajador al empleo y la antigüedad se obtendrá de manera acumulativa día a día en tanto que el vínculo laboral no se extinga, denominándose en estos casos genérica; el segundo se empezará a contar a partir de la fecha de ocupación de una profesión u oficio y es la que servirá de base para obtener ascensos en el trabajo.

Por otra parte, una comisión integrada en forma bipartita por trabajadores y patrones será la encargada de formular el cuadro general de antigüedades (artículo 158, 2o. párrafo de la ley).

Otro punto importante a tratar, es determinar a cargo de quien está la prueba de la antigüedad del trabajador, de una lógica interpretación del artículo citado en el párrafo anterior, podemos deducir que el cómputo de la antigüedad es un derecho de los trabajadores y por lo mismo una obligación para el patrón, de tal suerte que si el patrón no cumplió con llevar registros de antigüedad de cada uno de sus trabajadores, se deberá aceptar la antigüedad que el trabajador asegure tener.

Una vez reconocida la antigüedad como un derecho de los trabajado

res, está empieza a ser sustento de otros derechos consignados en diversos preceptos de la ley, siendo de particular importancia para el tema en estudio el derecho del trabajador a que su antigüedad sea tomada en cuenta como factor preferencial para ocupar puestos de nueva creación o vacantes que representen grados escalafonarios en la escala correspondiente.

Aún más, cuando el patrón ha omitido capacitar a sus trabajadores, la antigüedad es determinante para otorgar los ascensos, como se desprende de la lectura del artículo 159 de la ley, que literalmente dice:

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

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al

que tenga a su cargo una familia.

...

..."

d) Opiniones emitidas por la Suprema Corte de Justicia

Durante la vigencia de la ley de 1931, la Suprema Corte de Justicia emitió la siguiente jurisprudencia:

Ferrocarrileros, forma de computar la antigüedad para efectos escalafonarios de los.

Como el contrato colectivo de trabajo celebrado por Ferrocarriles Nacionales de México con sus trabajadores especifica que los derechos de escalafón se computarán a partir del día en que los trabajadores hayan cubierto los requisitos de ingreso, resulta correcto que la empresa para tales efectos, compute dicha antigüedad desde la fecha en que los trabajadores cumplieron con tales requisitos. Jurisprudencia, Séptima Epoca, Quinta parte, Vol. 18, Pág. 69, A.D. 9187/68, Ferrocarriles Nacionales de México, 4 votos.

Ferrocarriles, Forma de computar la antigüedad para efectos escalafonarios de los.

Conforme al contrato colectivo de los Ferrocarriles Nacionales de Mé-



xico, cláusulas 6, 7 y 14 del mismo, los derechos de escalafón cuentan a partir de la fecha en que el trabajador cumple con todos los requisitos contractuales correspondientes y presta su primer servicio bajo pago. Jurisprudencia, Séptima Epoca, Quinta parte, Pág. 93, A.D. 10235/68, Jesús Saucedo Aguilera. 5 Votos.

Derechos escalafonarios y de antigüedad, prueba de los. Como la Ley Federal del Trabajo no contiene normas relativas a los derechos escalafonarios y de antigüedad de los trabajadores en las empresas, corresponde al reclamante probar que adquirió tales derechos conforme al contrato colectivo. A.D. 7126/57. José de Jesús Ibarra. 21 de julio de 1958, Unanimidad de 4 votos, Ponente Gilberto Valenzuela.

Otras opiniones emitidas por nuestro máximo tribunal, fueron las siguientes:

Escalafón para ascenso del trabajador no está precisado en la Ley Federal del Trabajo el. Los derechos escalafonarios no están precisados en la Ley Federal del Trabajo y cuando este ordenamiento se refiere a que los trabajadores no perderán los derechos que hayan adquirido con anterioridad, ésto debe entenderse con las limi-

taciones contenidas en el pacto, que les hubiere otorgado tales derechos. T.C. P. 2536. A.D. 3431/47, Rojas Villerías Francisco, 20 Set. de 1949, Unanimidad 5 votos. ( 54 )

Durante la ley vigente, la Suprema Corte de Justicia ha sustentado el siguiente criterio en relación al tema que nos ocupa.

Antigüedad, clases de. Prescripción del derecho a su reconocimiento.

Hay que distinguir dos clases de antigüedad: la primera es la antigüedad genérica, que es la que se crea de manera acumulativa mientras la relación contractual esté vigente, respecto a la cual el derecho a su reconocimiento no se extingue por falta de ejercicio, en tanto subsiste la relación laboral, ya que se actualiza cada día que transcurre; la segunda es la antigüedad de categoría en una profesión u oficio, que sirve de base para obtener ascensos escalafonarios, en este caso, la acción de su reconocimiento y efectos si es prescriptible, por falta de ejercicio en tiempo oportuno. Séptima Epoca, Quinta parte, Vols. 157-162, Pág. 11, A.D. 6645/81, Miguel Gutiérrez Vázquez. 5 votos.

( 54 ) Apéndice de la Suprema Corte de Justicia, 1917-1985. 2a. Parte, Salas y Tesis Comunes, Vol. VIII, Pág. 1417.

Antigüedad, generación de derechos de. La antigüedad es un hecho consistente en la prestación de servicio por parte del trabajador, durante el desarrollo de la relación laboral, y tal hecho genera derechos en favor del propio trabajador, por lo que en ningún caso puede ser desconocida por la autoridad laboral. Vols. 169-174, Pág. 10, A.D. 3798/82, Altos Hornos de México, S.A., 5 votos.

Antigüedad, su reconocimiento. Las interrupciones en el servicio alegadas por el patrón no impiden el reconocimiento de la antigüedad que le corresponde al trabajador ya que tal obligación se encuentra expresamente determinada a cargo del patrón en el artículo 158, párrafo I de la Ley Federal del Trabajo, además de que debe destacarse que tal interrupción no es impedimento para reconocer al trabajador los derechos de antigüedad genérica adquiridos por virtud de la relación laboral, en los casos en que ésta no sea admitida por el patrón. Ejecutoria, Informe 1976, 2a. parte, 4a. Sala, pp. 48, A. D., 2308/76, Instituto Mexicano del Seguro Social, 20 de agosto de 1976.

Escalafón, antigüedad de ascensos. La antigüedad escalafonaria de un trabajador determina un mejor derecho en los ascensos, reunidos los requisitos que le señale el contrato colectivo de traba-

jo. A.D. 6120, José Resendiz Olaede, 13 de julio de 1972, 5 votos, Ponente Manuel Yañez Rufz, Vol. 43, 5a. parte, p.27.

Escalafón. Derechos de. Prescripción. Término. - Por ser una acción de trabajo y no quedar comprendida dentro de los casos de excepción el término prescriptorio para el ejercicio de la acción de derechos escalafonarios es de un año, de conformidad con el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo. A.D. 5153/78, Roberto Dorantes Godínez, 29 de enero de 1979, 5 votos, Ponente Juan Moisés Calleja García. ( 55 )

Escalafón. Prescriptibilidad de la acción para demandar su corrección. Cuando una empresa reconoce la antigüedad escalafonaria en forma diferente a la pretendida por el trabajador, nace para éste el derecho de ejercitar la acción correspondiente para que se le reconozca su antigüedad en forma debida, y ese derecho de ejercitar una acción aún cuando ligado con la antigüedad es prescriptible y para el caso concreto el término de un año que fija el artículo 328 de la Ley

( 55 ) Apéndice de Jurisprudencia 1917-1975, Quinta parte, 4a. Sala, Pág. 95, Vols. 121 - 126, Pág. 32.

Federal del Trabajo de 1931, por nacer del contrato colectivo. (56)

e) Contratación colectiva

Ya desde la Ley de 1931 y, aún sin que la antigüedad fuera reconocida como un derecho para los trabajadores, éstos a través de la contratación colectiva empezaron a otorgarle ciertos efectos, que como hemos dicho anteriormente estaban íntimamente relacionados con el ascenso de los trabajadores; una vez reconocida como derecho por la legislación vigente ésta siguió siendo materia de regulación en la contratación colectiva, en busca de mejores condiciones para el obrero; en materia escalafonaria el sindicalismo obrero perseguía el establecimiento de la antigüedad como factor determinante para el otorgamiento de los ascensos, sin embargo, ante la presión de los patrones y los cambios tecnológicos imperantes en la actualidad, ha tenido que ir cediendo terreno a la capacidad del trabajador para el otorgamiento de los mismos.

En la contratación colectiva vigente en los últimos años el patrón ha logrado que los sindicatos de trabajadores acepten que el personal destinado a ocupar los puestos de nueva creación, vacantes y ascensos demuestren

(56) Apéndice de la Suprema Corte de Justicia 1975, 5a. parte, 4a. Sala, Tesis 86, Pág. 95.

previamente que tienen la capacidad necesaria para desempeñar el puesto, como puede apreciarse en los contratos ley aplicables a la Industria Textil del Ramo de la Lana y a la de Transformación del Hule en Productos Manufacturados. (Cnfr. Anexo 1 y 2); el primero toma como base según lo dispuesto en su artículo 27 la capacidad del trabajador para efectuar los movimientos de ascenso, de la misma manera, le concede al trabajador un plazo de treinta días para demostrar su capacidad, en caso de no demostrarla, regresará al puesto que haya ocupado con anterioridad; en el segundo, se distinguen dos clases de puestos: aquellos que requieren conocimientos y experiencia previa suficiente del trabajador, en cuyo caso la capacidad es un elemento indispensable y los que no requieren estos requisitos y que podrán ocuparse escalafonariamente tomando como base para ello la antigüedad general, según se desprenden del artículo 15 de este contrato que regula la forma de cubrir las vacantes y otorgar los ascensos; este mismo numeral en su inciso d) establece que para los ascensos se tomará en cuenta la antigüedad y competencia del trabajador; asimismo en su inciso i) señala que cuando en una especialidad haya dos o más trabajadores de la misma clasificación y se sucita una vacante en un puesto superior, tendrá derecho al ascenso el trabajador de mayor antigüedad. (Cnfr. Anexo 3)

#### 4. La empresa como unidad productora de bienes y servicios

La empresa es la unidad de producción característica y fundamental del sistema capitalista y, constituye un centro autónomo de decisiones económicas con un patrimonio propio acrecentado por las ganancias y disminuido por las pérdidas.

Las empresas pueden ser privadas o públicas; en éstas últimas el Estado interviene encargándose de la función empresarial de manera total o parcial.

La empresa trabaja en función del mercado, al que proporciona bienes o servicios que satisfagan las necesidades existentes en un momento determinado (demanda), lo que consigue realizando una transformación de materias primas o semiproductos.

##### a) Factores integrantes de la empresa

Se podría decir que en la transformación de la que se habló en el párrafo anterior participan tres factores: elementos naturales, capital y trabajo; en la economía contemporánea sólo toman en consideración el capital y el trabajo, considerando a los elementos natura-

les como capital ( 57 )

Atendiendo a una de las acepciones de capital dadas en la lengua española, tenemos:

"Capital. Elemento o factor de la producción formado por la riqueza acumulada que en cualquier as pecto se destina de nuevo a aquella en unión del tra bajo y de los agentes naturales".

"Trabajo. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza". ( 58 )

Obviamente este esfuerzo humano, que hasta el siglo XVIII dependió de la fuerza física humana, experimentó una radical modificación con la aparición de las máquinas, cuya evolución y perfeccionamiento se ha acrecentado por el surgimiento de nuevas tecnologías, provocando con ello la exigencia de un trabajo cualificado, en donde además de la capa

( 57 ) Ramón, García Pelayo y Gross. Pequeña Enciclopedia Temática Larousse, Tomo III, España 1980, Pág. 1069 y ss.

( 58 ) Diccionario Enciclopédico. Ob. Cit.



cidad física, se requiere la profesional, especializada y técnica.

b) La aptitud del trabajador

Considerada la aptitud, como habilidad, idoneidad o competencia que muestra el ser humano para la realización de una labor determinada, ya provenga ésta de cualidades inatas del individuo o producto de una adecuada capacitación y adiestramiento, significan en cualquier caso para la empresa en la cual presta sus servicios el trabajador, una mayor producción con base en el mejor rendimiento del trabajador.

Desde el punto de vista del trabajador, el poseer la aptitud para la realización de cierta actividad, reditúa en él seguridad, satisfacciones personales y logros económicos, en virtud de que tendrá más posibilidades de obtener empleo bien remunerado mediante el cual logre satisfacer sus necesidades económicas.

Asimismo, la aptitud del trabajador beneficia de manera general a la colectividad que, en última instancia es la receptora de los bienes y servicios producidos por éste; amén de que el salario percibido por el trabajador corresponderá a la realidad de su productividad evitando con ello un factor inflacionario fomentado por el alza autónoma de

los costes y por el movimiento de los ingresos consecuencia del aumento en los precios de fabricación que incluye remuneración salarial y materia prima.

#### 4. El contrato de aprendizaje en la Ley Federal de 1931

La Ley de 1931 en el título tercero establecía un contrato de aprendizaje, estableciendo la obligatoriedad para el patrón de admitir aprendices en cada empresa, en número no menor de cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio; cuando el número de trabajadores que hubiere en un oficio no llegase a veinte, se permitía un aprendiz: en este tipo de contratos de aprendizaje el aprendiz no ostentaba la calidad de trabajador, imponiéndole severas obligaciones y restringiéndole una serie de derechos de los que gozaban los trabajadores de la empresa: se facilitaba el despido del aprendiz estableciendo causales de rescisión del contrato sin responsabilidad para el patrón o maestro entre las que se encontraban faltas graves de consideración y respeto al maestro o a sus familiares, incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio de que se tratará (Artículo 225 de la ley).

Ahora bien, la figura del aprendizaje contemplada en la ley anteriormente citada no era suficiente para resolver el problema de la fal-

ta de mano de obra calificada que en México era una realidad que no podía ignorarse, surgiendo de esta manera disposiciones legislativas que trataban de corregir este problema y entre las que se encuentran: El Decreto del Congreso General del 31 de diciembre de 1956 que adiciona la fracción XXI del artículo tercero de la ley de 1931, imponiéndole a los patrones la obligación de facilitar en sus respectivos centros de trabajo y por su cuenta la capacitación técnica y práctica de sus trabajadores en sus propias especialidades, otra de las disposiciones fue la Ley de 1963 incorporada a la Ley de Ingresos de la Federación que para 1964 establece el impuesto del 1% con destino a la enseñanza técnica y profesional; en el Decreto del 26 de noviembre de 1963 el señor Presidente proclamaba la necesidad de corregir la desproporción existente entre el desarrollo industrial del país y el insuficiente número de trabajadores capacitados. ( 59 )

Todas estas disposiciones trataban de suplir la falta de reglamentación adecuada en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores existente en la Ley de 1931.

( 59 ) Alberto, Briceno Rufz. Derecho Individual del Trabajo.  
Ob. Cit. Pág. 275.

En la exposición de motivos de la ley actual, se juzgo conveniente suprimir el contrato de aprendizaje por considerar que el mismo constituya un pretexto para que el patrón dejara de pagar los salarios a los trabajadores y pagar salarios reducidos a los aprendices.

6. Obligación del patrón de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

La regulación jurídica dada a la capacitación y adiestramiento del trabajador, ha ido evolucionando a medida que el legislador toma conciencia de la importancia que reviste en el desarrollo integral del país, por lo que se ha preocupado por emitir la normatividad necesaria para mejorar y perfeccionar los mecanismos tendientes a lograr un mayor nivel en la preparación del trabajador: a continuación se enuncian las disposiciones jurídicas que en esta materia se han producido.

a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

Artículo 123, apartado "A" fracción XIII y fracción XXXI, producto de las reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación el nueve de enero de 1978 y que a la letra dicen:

"Artículo 123.- ...

A.- ...

I a XII.- ...

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

XIV a XXX

XXXI.- ...

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas: contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa: obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el

auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente".

b) Ley Federal del Trabajo de 1970

Originalmente, el artículo 135 de la ley indicaba en su fracción XV, que entre las obligaciones del patrón se encontraba la de dar capacitación o adiestramiento a sus trabajadores, el precepto textualmente establecía:

"Artículo 135.- ...

I a XIV.- ...

XV. - Organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo elaboren con los sindicatos de trabajadores, informando de ellos a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o a las autoridades de trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal, éstos podrán implantarse en cada empresa o varias: en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o por profesores especial

mente contratados o por conducto de escuelas o institutos especializados o por alguna otra modalidad, las autoridades de trabajo vigilarán la ejecución de los cursos de enseñanzas".

Posteriormente, y con el objeto de ajustar el contenido de la ley a las reformas constitucionales efectuadas en enero de 1978, se adicionaron y reformaron diversos numerales de la misma tendientes a perfeccionar los instrumentos jurídicos para hacer cumplir las obligaciones patronales de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, así tenemos :

Numerales reformados por el Decreto Presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril de 1978: 3o., 132, fracción XV, 159, 180, 391 fracción VII, 412 fracción V y 526.

Entre las innovaciones que introducen las reformas se encuentran:

- Considerar de interés social la promoción y vigilancia de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.  
(Artículo 3o. )
- Imponer como obligación de los patrones, proporcionar ca

pacitación y adiestramiento a todos sus trabajadores, incluyendo a los menores de 16 años, a éstos últimos les dará tiempo para que cumplan con sus programas escolares. (Artículos 132 fracción XV y 180 fracción IV) .

- Establecer el escalafón por capacidad cuando el patrón ha cumplido con la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores ( Artículo 159)
  
- Establecer la federalización de la aplicación de las normas de trabajo en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
  
- Imponer como parte del contenido de los contratos colectivos y de los contratos ley cláusulas relativas a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores. ( Artículos 391 fracción VII y 412 fracción V)

Asimismo, mediante el mismo decreto se adicionó el Capítulo III bis del Título Cuarto, que comprende los artículos 153-A a 153-X y el 527 A.

El Capítulo III bis se ocupa de la capacitación y adiestramiento de los



trabajadores y entre sus disposiciones se encuentran:

- En dónde y quién habrá de impartir la capacitación o adiestramiento a los trabajadores. (apartado B)
- Registro de las escuelas o instituciones que desean impartir capacitación y adiestramiento. (apartado C)
- Ambito de aplicación de los programas de capacitación y adiestramiento. (apartado D)
- Obligación del patrón de proporcionar tiempo para la capacitación. (apartado E)
- Objetivos que se persiguen con la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. (apartado F)
- Capacitación de los trabajadores de nuevo ingreso. (apartado G)
- Obligaciones de los trabajadores al momento de estar recibiendo capacitación o adiestramiento. (apartado H)
- Integración de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento en las empresas. (apartado I)
- Vigilancia de las autoridades laborales del funcionamiento de las Comisiones señaladas en el punto anterior. (apartado J)

- Constitución de Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento . (apartado K)
- Bases para la designación de los miembros de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento y, las relativas a su organización y funcionamiento . (apartado L)
- Inclusión de cláusulas relativas a la obligación patronal de capacitar o adiestrar a sus trabajadores en los contratos colectivos . (apartado M)
- Término para presentar los planes y programas o bien sus modificaciones de capacitación o adiestramiento por parte del patrón. (apartado N)
- Obligación de las empresas en las que no haya contrato colectivo de presentar dentro de los primeros 60 días de los años impares los planes y programas de capacitación o de adiestramiento, e informar las bases a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación o Adiestramiento a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, para su aprobación. (apartado O)
- Requisitos para otorgar el registro a las escuelas o insti-

tuciones que desean impartir capacitación o adiestramiento. (apartado P)

- Requisitos que deberán cumplir los planes y programas de capacitación o adiestramiento. (apartado Q)
- Término con que cuenta la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para aprobar los planes y programas de capacitación o adiestramiento. (apartado R)
- Sanciones impuestas a los patrones que no presenten a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, los planes y programas de capacitación o adiestramiento en los términos del artículo 153-N y 153-O, o cuando aún presentándolos no los lleven a la práctica. (apartado S)
- Derecho de los trabajadores que hayan aprobado los exámenes de capacitación o adiestramiento, de recibir una constancia de la entidad instructora que avale sus conocimientos. (apartado T)
- Obligación del trabajador de comprobar que tiene los conocimientos suficientes para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, cuando se ha negado a recibir la capacitación o adiestramiento proporcionado por la empresa.

(apartado U)

- Definición de constancia de habilidades. (apartado V)
- Validez oficial de los certificados, diplomas, títulos o grados que expida el Estado. (apartado W)
- Derecho de los trabajadores y patronos de ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones derivadas de la obligación de capacitar o adiestrar a los trabajadores. (apartado X)

Asimismo, los sindicatos obreros cuidan el cumplimiento de esta obligación patronal, incluyendo en los contratos colectivos las modalidades a seguir para impartir la capacitación y adiestramiento a los trabajadores afectos al mismo. (Cfr. Anexo 3)

**c) Otras disposiciones**

En el mismo año de 1978, se crea la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), organismo administrativo dependiente de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, que entre sus principales facultades estaban la de marcar pautas de carácter general en materia de capacitación y adiestramiento y la de modificar o rechazar en bloque los programas de capacitación o adiestramiento que le presenten las empresas; ésta unidad era auxiliada por un organismo desconcentrado denominado del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, este organismo estaba subordinado a la Unidad. Ambas instituciones tenían la obligación de organizar, promover, vigilar y supervisar las actividades de capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

Posteriormente y como consecuencia de las reformas a la ley por decreto del 21 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial el 30 del mismo mes y año, desaparece la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, pasando directamente todas sus facultades a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a cargo de la cual queda el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento. (Artículo 538)

y que de acuerdo a la legislación vigente le compete en materia de capacitación y adiestramiento, las siguientes actividades:

"Artículo 539.- ...

I a II.- ...

III.- En materia de capacitación o adiestramiento de los trabajadores.

a) Cuidar la constitución y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

b) Estudiar y sugerir la expedición de convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento en las ramas industriales o actividades que juzgue convenientes, así como fijar las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos comités.

c) Estudiar y sugerir criterios generales para la formulación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación o Adiestramiento que corresponda.

d) Autorizar, registrar, supervisar, cancelar, o revocar las autorizaciones concedidas a las escuelas o instituciones que deseen impartir capacitación o adiestramiento.

- e) Aprobar, modificar o rechazar los planes y programas de capacitación y adiestramiento que los patrones presenten.
- f) Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan capacitar y adiestrar a los trabajadores, mediante el procedimiento de adhesión convencional a que se refiere el artículo 153-B.
- g) Determinar la sanción por violación a las disposiciones contenidas en el capítulo tercero bis.
- h) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes y programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajador.

IV. - En materia de registro de constancia de habilidades laborales.

- a) Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades.

Todas estas actividades las realiza mediante sus Direcciones Generales de Capacitación y Productividad, y de Empleo de acuerdo a lo dispuesto en sus artículos 15 y 19 de su Reglamento Interior.

Otras medidas adoptadas por el Estado y tendientes a impulsar y dar eficacia a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, fueron las siguientes:

- Decreto por el que se establecen Estímulos Fiscales para el fomento de la Capacitación y el Adiestramiento de los Trabajadores en Actividades Prioritarias y aquellas que se Determinan Específicamente. (Diario Oficial de la Federación del 19 de marzo de 1982).
- Oficios números 01009 y 01006 de fecha dos de agosto de 1984 y publicados en el Diario Oficial de la Federación el 10 de agosto y 14 del mismo mes de 1984. Establecen los criterios y formatos para el registro de sistemas generales de capacitación y adiestramiento y para la presentación y registro ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento restivamente.

#### d) Sanciones

Como puede observarse, tanto nuestra carta magna como la Ley Federal del Trabajo vigente, regula de manera detallada la obligación patronal de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, no obstante y dado el



alto costo que implica la implantación y ejecución de planes y programas de capacitación y adiestramiento en las empresas, éstas pueden pasar por alto la citada obligación, situación que se presenta comunmente en empresas pequeñas en donde no existe un contrato colectivo que rijas las relaciones obrero patronales y en donde los trabajadores se dan por bien servidos con la conservación de su empleo suprimiendo sus aspiraciones de superación personal; en caso de presentarse tal hipótesis, la ley prevee en su Título Dieciséis una serie de responsabilidades y sanciones impuestas por violación a las normas de trabajo, cometidas por alguno de los sujetos que integran la relación laboral; específicamente tratándose de la violación a la obligación patronal de capacitar y adiestrar a sus trabajadores se le impone al patrón una multa equivalente de 15 a 315 veces de salario mínimo general, duplicándose si la irregularidad no se subsana dentro del plazo concedido para ello; estas sanciones serán impuestas respectivamente y dentro del ámbito de su competencia por el Secretario de Trabajo y Previsión Social, por los gobernadores de los Estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

#### 7 . La capacidad como factor escalafonario

Una vez establecidos los mecanismos jurídicos para el cumplimiento de la obligación patronal en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores , el legislador le otorga al patrón como prestación

correlativa al derecho de tomar como factor escalafonario la capacidad del trabajador bajo la condición de que haya dado cumplimiento a la obligación antes citada, de lo contrario deberá preferir al más antiguo.  
(Artículo 159 de la ley)

En la contratación colectiva, los sindicatos de trabajadores, han tenido que ir cediendo terreno en sus exigencias para estar acordes con las necesidades técnicas, sociales y económicas imperantes en el país, dando a la capacidad un valor singular al momento de otorgar los ascensos y prefiriéndola sobre la antigüedad.

7. Conveniencias de que prevalezca la capacidad sobre la antigüedad para ocupar puestos vacantes, de nueva creación y ascensos.

a) Económicas

Ya se ha dicho anteriormente que en el proceso de producción de bienes y servicios intervienen básicamente dos factores como son: capital y trabajo; los dos complementarios, de tal suerte que la carencia o deficiencia de uno de ellos provoca el desajuste de la empresa.

Cuando la deficiencia en el proceso de producción proviene de la mano

de obra, las consecuencias lógicas es el aniquilamiento de la empresa en el mercado por la competencia, toda vez que el producto o servicio ofrecido no reúne las condiciones óptimas exigidas para su consumo.

Ahora bien, con la apertura de México al comercio exterior (Tratado de Libre Comercio en América del Norte) la competencia en el mercado se hace aún más difícil para los empresarios mexicanos, debido a la carencia de actualización en materia tecnológica y de mano de obra calificada que le permita producir bienes y servicios cuya calidad le permita competir con el mercado extranjero, situación que puede producir en un momento dado el cierre de diversas fuentes de trabajo y con ello las consecuencias lógicas como la desocupación el subempleo y la miseria.

#### b) Sociales

La capacitación del trabajador eleva los niveles de vida en general, repercutiendo de una manera directa en la sociedad consumidora de los bienes y servicios producidos por el mismo; pero es al mismo tiempo la primera afectada por la falta de esa capacitación que provoca la desocupación y un inconformismo en general.

### c) Psicológicas

La capacidad como cualidad adquirida por el individuo, repercute en diversas facetas de su personalidad que pueden traducirse en miedos, inseguridad y angustia de no poder enfrentar el mañana cuando no se tienen los elementos suficientes para ello, a contrario sensu una persona que se siente capaz lo refleja en sus actitudes desplegando seguridad, deseos de superación, satisfacción con la actividad que desempeña y confianza en el futuro. Asimismo, la confianza en si mismo lo lleva a conducirse dignamente en la relación laboral.

## CONCLUSIONES

1. La antigüedad como base para el otorgamiento de los puestos de nueva creación, vacantes o ascensos, ha perdido valor dado los avances e innovaciones existentes en la tecnología utilizada en los factores de la producción, que exigen profesionalidad y capacidad para sus aplicación.
2. Al postergar a la antigüedad de factor determinante a factor preferencial para el otorgamiento de los ascensos, no se lesionan los derechos de los trabajadores, ya que ésta sigue siendo reconocida para el otorgamiento de diversos derechos y prestaciones a favor de los mismos.
3. La exigencia empresarial de mano de obra calificada impone como compromiso al empresario de allegarse de ella, por lo que debe corresponder en gran medida a éste buscar los medios adecuados para que el trabajador esté cada día más capacitado.
4. El Estado debe reforzar los mecanismos de vigilancia para asegurarse de que el patrón cumple con la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, poniendo especial énfasis en aque-

lias empresas en donde no exista contrato colectivo de trabajo; así como encausar la infraestructura educativa del país, a la obtención de conocimientos prácticos que permitan al individuo en un momento dado la obtención de un empleo.

5. La capacitación y la productividad en el trabajo, son elementos que constituyen un requisito básico de la estrategia de crecimiento a seguir por el país.
6. Dadas las condiciones económicas, sociales y tecnológicas imperantes en el país, no puede someterse a discusión la necesidad de mano de obra capaz en lugar de antigua para el desempeño de las labores productivas.
7. A fin de no dejar desprotegido al trabajador y empezar a subsanar las deficiencias en su preparación, patrón y Estado deben coadyuvarse en la realización de acciones tendientes a la adquisición de conocimientos, desarrollo de habilidades y aptitudes por parte del trabajador.
8. La capacitación del trabajador se hace necesaria con la apertura del mercado mexicano al exterior como medio para evitar que el mercado extranjero nos avasalle.

## BIBLIOGRAFIA

- Barbagelata, Héctor Hugo. La Legislación Mexicana sobre Capacitación y Adiestramiento desde la Perspectiva del Derecho Latinoamericano, Editorial Popular de los Trabajadores, México 1981.
- Basurto, Jorge. El Proletariado Industrial en México 1850-1930, Universidad Nacional Autónoma de México, México 1975.
- Bayon, Chacón G. y E. Pérez Botija. Manual de Derecho del Trabajo. Vol. I, Quinta Edición, Libros Jurídicos, Madrid 1964.
- Beyer, Esparza Jorge E. Capacitación y Adiestramiento en el Trabajo, Editorial Emipreés, S.A., de C.V. México 1982.
- Briceño, Rufz Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Editorial Har la, México 1988.
- Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Editorial Bibliográfica Omeba, Editores Libreros, Buenos Aires 1968.
- Camps, Rufz Luis. Vigencias y Concordancias en la Legislación Laboral Española, Serie Legislación, Instituto de Estudios Sociales.
- Cavazos, Flores Baltasar. El Derecho Laboral en Iberoamérica, Editorial Trillas, México 1981.
- Cavazos, Flores Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, S.A., México 1981.
- Dávalos, Morales José. Derecho del Trabajo I, Segunda Edición, Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1985.
- De Buen, Lozano Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., México 1986.
- De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décima Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1988.
- De Pina, Vara Rafael. Diccionario de Derecho, Novena Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1988.
- Euquerio, Guerrero Manuel. Manual de Derecho del Trabajo, Décima Quinta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1986.

- Floris, Margadant S. Guillermo. Derecho Romano, Editorial Esfinge, S.A. México 1979.
- Gómez, Gottschalk-Miguel Bermúdez Cisneros. Curso de Derecho del Trabajo, Tomo I, 1979.
- González, Blackaller Ciro E. - Luis Guevara Ramfrez. El Siglo XX, Editorial Herrero, S.A., México 1976.
- Hernainz, Márquez Miguel. Tratado Elemental de Derecho del Trabajo, Doceava Edición, Instituto de Estudios Políticos, Madrid 1977.
- Krotoschin, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Vol. I, Cuarta Edición, Ediciones de Palma, Buenos Aires 1981.
- Krotoschin, Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo, Tercera Edición, Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1981.
- Krotoschin, Ernesto. El Derecho del Trabajo, Vol. I, Cuarta Edición Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1981.
- L. Deveali, Mario. Lineamientos del Derecho del Trabajo, Editora Argentina, Buenos Aires 1953.
- Merino, Coronado José. El Trabajo y el Hombre. Revista Mexicana del Trabajo, Diciembre 1967, México.
- Mozart, Russomano Victor-Miguel Bermúdez Cisneros. El Derecho del Trabajo, Editorial Cárdenas, México 1982.
- Quimantilla, Miguel Angel. Derecho de las Obligaciones, Segunda Edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1981.
- Philippe Wolf y Fredere Mauro. Historia General del Trabajo. La Epoca del Artesanado, Tomo III, Ediciones Grijalbo, S.A., Barcelona.
- Pla, Rodríguez Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo, Editorial MBA, Montevideo 1975.
- Sandoval, Rodríguez Isacc. Legislación Comparada de Trabajo. Universidad de Carabobo, Facultad de Ciencias Económicas, Venezuela 1974.
- Salvati, Quintana Roldan Hernán. Legislación Burocrática Federal, Editorial Porrúa, S.A., México 1986.



- Santibañez, Felipe. Legislación sobre Trabajo, Editorial Información Aduanera de México, México 1931.
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Legislación del Trabajo, Siglos XVI, XVII y XVIII, Vol. I, Departamento Autónomo de Trabajo.
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social. El Proceso de la Formación Profesional en el Mundo. Talleres Gráficos de la Nación, México 1980.
- Universidad Nacional Autónoma de México. El Derecho Latinoamericano del Trabajo, Tomo I y II, Facultad de Derecho, México 1974.

### Diccionarios

- Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo I, A-B, Catorceava Edición, Editorial Heliasta, S.R.L., Buenos Aires 1980.
- Diccionario Enciclopédico Básico. Editorial Alfredo Ortells, Valencia España 1981.
- Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., México 1985.

### Leyes

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada por el Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, México 1985.
- Ley Federal del Trabajo, comentada y concordada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Sesentaeseava Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1991.

### Jurisprudencia

- Apéndice de Jurisprudencia 1917-1985, Quinta parte, 4a. Sala, Vol. 121-126.

### Diarios

- Diario Oficial de la Federación. Secretaría de Gobernación, 15 de abril y 18 de julio de 1991.

## SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

**CONTRATO** Ley de la Industria Textil del Ramo de la Lana, vigente del 21 de enero de 1991 al 20 de enero de 1993..

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.— Secretaría del Trabajo y Previsión Social.— Dirección General de Convenciones.— Contrato Ley-Lana.

### ASUNTO: COMPARECENCIA

EN LA CIUDAD DE MEXICO, Distrito Federal, siendo las trece horas con quince minutos del día cuatro de julio de mil novecientos noventa y uno, comparecieron ante los CC. LICs. GERARDO GUZMAN ARAUJO y EDUARDO ANDRADE SALAVERRIA, Director General y Director de Convenios y Conciliación de la Dirección General de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por una parte los CC. JESUS VERA RODRIGUEZ, CRISOFORO FERNANDEZ, ING. PEDRO GARCIA PEÑA, FERMIN LARA JIMENEZ, EFREN RAMIREZ LOZADA y FRANCISCO SERRATO, en representación del Sector Obrero y en representación del Sector Patronal los CC. RICARDO GRAGEDA CANTU, JOSE ANTONIO ROBLEDO, EUGENIO LANZ ORTIZ, LIC. ENRIQUE DAVALOS RIVERO y LIC. LUIS IGNACIO MERINO VACA; todos ellos Miembros de la Comisión de Ordenación y Estilo del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Lana, y dijeron:

Que en cumplimiento el mandato de veinte de enero del año en curso, fecha en la cual se tuvo por revisado el Contrato Ley antes mencionado, vienen a hacer entrega formal del texto íntegro del Contrato multicitado, a fin de que el mismo sea publicado en el Diario Oficial de la Federación, solicitando se gira atento oficio, en el que se indique una vez acompañado el texto del Contrato en cuestión, se haga un tiraje de dos mil ejemplares del Diario de referencia, con lo que los comparecientes dan por terminados los trabajos de la Comisión indicada al rubro, y de que el Contrato exhibido conste de trescientos siete folios útiles utilizadas en una sola de sus caras, manifestación que hacen las partes para los efectos legales consiguientes.

**PARA CONSTANCIA**, se levanta la presente acta, que después de leída y ratificada en sus términos, firmen al margen los comparecientes y al calce los CC. funcionarios que actúan.

El Director General de Convenciones, Gerardo Guzmán Araujo.— Rúbrica.— El Director de Convenios y Conciliación, Eduardo Andrade Salaverría.— Rúbrica.

#### ARTICULO 1.—Son partes de este Contrato.

a).—Todas las personas físicas o morales que exploten o lleguen a explotar fábricas o talleres textiles de Lana, fibras animales o fibras sintéticas y/o artificiales substitutas de la lana, procesadas en maquinaria para fibras largas (más de 50 mm.) en la República Mexicana.

b).—Todas las Sindicatos de Obreros de la Industria Textil de la Lana, que teniendo el carácter de únicos o mayoritarios en cada fábrica, existen en la actualidad e lleguen a constituirse de acuerdo con la Ley.

**ARTICULO 2.—**Para el cumplimiento de las obligaciones que este Contrato establece, se hacen las siguientes definiciones convencionales:

a).—Contrato: El presente Contrato Ley.

b).—Departamentos: Los lugares en que se ejecuten los trabajos a que se refiere el artículo 4o.

c).—Escalafón: Lista general del personal hecha en forma numérica ordinal en todas las fábricas, en, presentando nombre completo, categoría, antigüedad y clasificación de ocupación.

d).—Patrones: Todas las personas a que se refiere el inciso a) del artículo anterior.

e).—Representantes: Las personas físicas que representen a cada uno de las partes.

f).—Sindicatos: Los sindicatos de empresa e industriales que de acuerdo con el inciso b) del artículo 1o. sean partes en el Contrato, y representen el interés profesional de los trabajadores al servicio de las empresas.

g).—Tablas, tarifas, salarios y clasificación de trabajadores: Las captales y artículos consignados con este nombre y que forman parte de este Contrato.

h).—Trabajadores: Las personas que presten sus servicios a las empresas y que queden incluidas en las estipulaciones de este Contrato.

**CAPITULO II**  
**REGLAS GENERALES DE CONTRATACION.**

**ARTICULO 11.**—Dentro de los veinte días siguientes a la fecha en que entre en vigor este Contrato, la Empresa y el Sindicato de cada fábrica nombrarán a una comisión que se encargará de formular la lista de todos los trabajadores al servicio de la empresa respectiva; esta lista contendrá la categoría y antigüedad de cada trabajador en la empresa y en el Departamento en que presta sus servicios y servirá para la aplicación del escalafón a que se refiere el Artículo 27 de este Contrato.

**ARTICULO 12.**—La antigüedad de los trabajadores amparados por este Contrato se determinará de acuerdo con la siguiente reglamentación:

a).—La antigüedad de cada trabajador dentro de la Empresa respectiva, nace desde el día de su ingreso y se sigue sin interrupción hasta que por alguna circunstancia quede terminada legalmente la relación contractual entre la Empresa y dicho trabajador.

b).—La antigüedad de los trabajadores en cada Departamento se determinará por el tiempo que preste sus servicios en ellos.

c).—La antigüedad de los trabajadores no se interrumpe por ausencia del trabajador con goce de permiso, ni por la sustitución del patrón.

**ARTICULO 13.**—La lista de que habla el Artículo 11, se publicará por las empresas, en lugar visible de cada fábrica después de haber sido debidamente firmada por la Comisión; se enterarán en ella todos los cambios que en el futuro se hagan, determinados por los movimientos a que se refiere el artículo 22 de este Contrato. Los trabajadores dispondrán de un plazo de 30 días (treinta), para objetar las anotaciones que la empresa haga; transcurrido dicho plazo, se les tendrá por conformes.

**ARTICULO 14.**—Para determinar la capacidad del trabajador aspirante a ocupar una vacante o puesto de nueva creación, las empresas concederán un plazo de treinta días. Si el aspirante comprueba su capacidad a juicio de un representante del Sindicato y uno de la Empresa, ocupará el puesto; en caso contrario, regresará al que haya ocupado con anterioridad.

**ARTICULO 27.**—Los derechos que da la antigüedad a los trabajadores son propiedad de los mismos; en consecuencia, Empresa y Sindicato, quedan obligados a respetarlos. Cuando se trate de ocupar puestos de nueva creación o vacantes definitivas en orden ascendente, las empresas se sujetarán al escalafón que anexo se forme y aemas a los siguientes reglas:

A).—Específicamente se pacta que el derecho de los trabajadores para los movimientos de ascenso en general, se establecerá tomando como base la capacidad y a igual capacidad, mayor antigüedad, tomando en cuenta lo dispuesto en el Artículo 15a. del Contrato.

B).—Toda vacante en los Departamentos de las fábricas será cubierta por el personal especializado de los mismos, por clasificación y orden de escalafón dentro de los mismos Departamentos.

C).—Quedan obligadas todas las empresas a solicitar por escrito de la representación del Sindicato, el personal necesario para cubrir las vacantes definitivas o temporales y las puestas de nueva creación, sujetos a la aplicación de este Contrato.

D).—El derecho de ocupar cualquier vacante o puesto de nueva creación, corresponderá al trabajador que ocupe el primer lugar en el escalafón respectivo, si este trabajador se rehúsa voluntariamente a ocupar el puesto o en su capacidad para ello, seguirá conservando su lugar en el escalafón, pero el derecho a ocupar la vacante o puesto respectivo, pasará sucesivamente a los que le siguen en el orden del escalafón.

E).—Si dentro de un Departamento no existe personal competente para cubrir alguna vacante con sujeción a lo que establece el inciso anterior, se designará a algún trabajador de otro Departamento de la misma fábrica que demuestre la aptitud necesaria para ocuparlo.

F).—En caso de existir en las fábricas, terceros turnos, complementarios del segundo, las vacantes del primero se cubrirán con personal del segundo y las del segundo con personal del tercero, siendo en estos casos los suplentes, los indicados para cubrir las plazas vacantes del último turno.

G).—En los terceros turnos eventuales, se formará con el personal que los integre, un escalafón especial, destinado a cubrir las vacantes del turno inmediato superior cuando hayan sido hechos los movimientos que establecen los incisos anteriores, entendiéndose que el derecho que por este concepto adquirieron los trabajadores de los terceros turnos de carácter eventual, subsistirán única y exclusivamente dentro del plazo de actividades de los mismos turnos, y que, al suspenderse éstos, cesarán simultáneamente esos derechos de escalafón que serán reacquiridos al reanudarse las labores nuevamente en los departamentos, en que por virtud de la eventualidad de su Contrato, hubieran quedado cesados.

H).—Si entre los trabajadores evocados a llenar una vacante o puesto de nueva creación, concurren las circunstancias de contar con dos o más de ellos con la misma capacidad con idéntico derecho de antigüedad, se dará preferencia al más antiguo dentro del Sindicato, pero si aún esa antigüedad fuera igual, entonces la designación se hará por sorteo.

I).—Los movimientos que de acuerdo con los incisos anteriores, hayan de hacerse en las fábricas serán simultáneos para evitar trastornos en las labores.

ARTICULO 28.—La antigüedad de Empresa o Departamento, que de acuerdo con este Contrato se reconozca al fijarse los escalafones, no dan derecho a los trabajadores a quienes se les reconozcan, para remover de sus puestos a quienes actualmente los ocupan en propiedad.

ARTICULO 29.—Cuando por necesidad de fabricación, las Empresas requieran para el segundo o tercer turno los servicios de uno o más trabajadores especializados del primero, éstos, si a sus intereses conviene, podrán prestarlos sin que por ello pierdan los derechos adquiridos conforme al Contrato Ley, pudiendo retornar a su puesto habitual cuando convenga a sus intereses previa aviso con ocho días de anticipación, para que el Sindicato pueda proporcionar otro obrero.

Las vacantes que en el primer turno se ocasionaren por este motivo, tendrán carácter de temporales, y los trabajadores que las ocupen serán considerados como interinos.

ARTICULO 30.—Las plazas vacantes de carreteros serán cubiertas por el personal de categoría inferior de la misma negociación, que a juicio de un Representante de la Empresa y uno del Sindicato respectivo, reúna los conocimientos necesarios para el desempeño de las labores inherentes al puesto que vaya a ocupar.

CONTRATO LEY VIGENTE EN LA INDUSTRIA DE LA  
TRANSFORMACION DEL HULE EN PRODUCTOS MANUFACTURADOS  
1991 - 1993

TITULO I

Definiciones y Clasificaciones

ARTICULO 1.—El presente Contrato Colectivo de Trabajo es aplicable a todos los patronos y trabajadores que actualmente o en el futuro, se dediquen como actividad principal en la República Mexicana a la transformación del hule en cualquiera de sus tipos o de materiales que los substituyan en la fabricación de productos manufacturados.

Este Contrato tiene aplicación también en todas las actividades industriales anexas o conexas, que se realicen en las empresas en los términos de los artículos 8, 10 y 16 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo objeto principal sea la transformación del hule en cualquiera de sus tipos o de materiales que los substituyan en la fabricación de productos manufacturados.

ARTICULO 2.—Este Contrato tiene por objeto fijar los derechos, obligaciones, bases y condiciones generales bajo las cuales deberán regirse las relaciones entre las partes contratantes.

TITULO II

Del Ingreso y Contratación de los Trabajadores

ARTICULO 11.—Los obreros de nuevo ingreso proporcionados por el Sindicato Administrador, gozarán de un plazo de treinta días para demostrar su competencia en el trabajo para el cual fueron contratados. Demostrada su competencia a la Empresa y al Sindicato Administrador, los trabajadores quedarán automáticamente de planta, con excepción de aquellos que hayan sido contratados para obra o tiempo determinados.

TITULO III

Vacantes y Ascensos

ARTICULO 13.—Los puestos de nueva creación y vacantes de cualquier índole que hubiere serán cubiertas, unas y otras, por los trabajadores miembros del Sindicato Administrador del Contrato, siguiendo las bases que a continuación se expresan:

a).—Es obligación para las empresas cubrir todos las vacantes que sean necesarias en el trabajo. Sin embargo las vacantes que ocurrieren en los trabajos a destajo, no se cubrirán sino hasta que los obreros de la misma clasificación correspondiente, tengan cuando menos, ocupación para la jornada semanal establecida en el presente Contrato. A pesar de lo anterior los puestos de los obreros que faltan; se cubrirán siempre que dichas faltas paralicen total o parcialmente el trabajo de los demás debiendo ambas partes procurar ponerse de acuerdo cuando se presenten estos casos;

b).—En las empresas existirán escalafones por especialidades, siendo los ascensos a los puestos que no están incluidos en las mismas, por antigüedad general;

c).—Serán especialidades todos los puestos que requieran conocimiento o experiencia previa y suficiente;

d).—Para los casos de ascenso, se tomará en cuenta la antigüedad y competencia del trabajador;

e).—Las especialidades estarán formadas por las categorías que requiera el trabajo y por los puestos que las eliminen;

f).—Para ocupar el puesto inferior de la especialidad, se tomará en cuenta el personal que ocupa

Diario Oficial 15 de abril de 1991.

el puesto que la alimenta;

g).—Los puestos que alimentan las especialidades serán cubiertos por trabajadores de antigüedad general o por los de otras especialidades, de acuerdo con el derecho que tengan por antigüedad general;

h).—Los ascensos dentro de la especialidad serán siguiendo riguroso orden, desde el puesto inferior de la misma, hasta el superior, pasando del inferior al inmediato superior;

i).—Cuando el trabajador que le corresponda ascender no sea competente o no quiera hacerlo, sin no hay otro trabajador con mayores derechos en la especialidad, corresponderá el ascenso al trabajador que ocupe el puesto inmediato inferior al del trabajador rechazado o renuente;

j).—Cuando en una especialidad haya dos o más trabajadores de la misma clasificación y se suscite una vacante en puesto superior, tendrá derecho al ascenso el trabajador de mayor antigüedad general, que sea competente en el puesto que esté ocupando;

k).—Los trabajadores de cualquier especialidad conservarán sus derechos de antigüedad en la Empresa, para hacerlos valer en puestos de antigüedad general o para ingresar en los puestos que alimentan otra especialidad, con el salario que corresponda al puesto que vayan a ocupar;

l).—Cuando un trabajador de Talleres vaya a ocupar un puesto en Producción, para que ello ocurra, deberá cubrirse previamente la vacante del trabajador en Talleres, en los términos de este Artículo.

ARTICULO 16.—Los derechos de escalafón no podrán ser violados por ninguna de las partes.

ARTICULO 17.—Quando sea necesario cumplir las vacantes que se originen, ya sean definitivas, temporales o transitorias, se tomará en cuenta la Reglamentación que para escalafón se dió en los Reglamentos Interiores de Trabajo de cada negociación. El trabajador que ocupe ese puesto, deberá obtener por el ascenso un mejor salario o mejores condiciones en el trabajo, aun cuando su salario sea el mismo.

ARTICULO 18.—Empresas y Sindicatos se sujetarán en materia de Capacitación y Adiestramiento a lo que dispone la Ley Federal del Trabajo, sin perjuicio de lo que establece este contrato sobre la materia.

ARTICULO 19.—Los trabajadores que por derechos de escalafón estén abocados a ascender al puesto inmediato superior, podrán solicitar de la Empresa se les permita adiestrarse en dicho puesto. Si el solicitante es competente en el trabajo, Sindicato y Empresa se pondrán de acuerdo para conceder dicha práctica, fijándose las condiciones especiales que el caso amerite, de horario, salario y du

## SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

**CONTRATO Ley de la Industria Textil del Ramo de la Lana, vigente del 21 de enero de 1991 al 20 de enero de 1993.**

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.— Secretaría del Trabajo y Previsión Social.— Dirección General de Convenciones.— Contrato Ley-Lana.

### ASUNTO: COMPARENCIA

EN LA CIUDAD DE MEXICO, Distrito Federal, siendo las trece horas con quince minutos del día cuatro de julio de mil novecientos noventa y uno, comparecieron ante los CC. LICs. GERARDO GUZMAN ARAUJO y EDUARDO ANDRADE SALAVERRIA, Director General y Director de Convenios y Conciliación de la Dirección General de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por una parte los CC. JESUS VERA RODRIGUEZ, CRISOFORO FERNANDEZ, ING. PEDRO GARCIA PEÑA, FERMIN LARA JIMENEZ, EFREN RAMIREZ LOZADA y FRANCISCO SERRATO, en representación del Sector Obrero y en representación del Sector Patronal los CC. RICARDO GRAGEDA CANTU, JOSE ANTONIO ROBLEDO, EUGENIO LANZ ORTIZ, LIC. ENRIQUE DAVALOS RIVERO y LIC. LUIS IGNACIO MERINO VACA; todos ellos Miembros de la Comisión de Ordenación y Estilo del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Lana, y dijeron:

Que en cumplimiento al mandato de veinte de enero del año en curso, fecha en la cual se tuvo por revisado el Contrato Ley antes mencionado, vienen a hacer entrega formal del texto íntegro del Contrato multiplicado, a fin de que el mismo sea publicado en el Diario Oficial de la Federación, solicitando se gire atento oficio, en el que se indique una vez acompañado al texto del Contrato en custodia, se haga un tiraje de dos mil ejemplares del Diario de referencia, con lo que los comparecientes dan por terminados los trabajos de la Comisión indicada al rubro, y de que el Contrato exhibido consta de trescientos siete folios útiles utilizadas en una sola de sus caras, manifestación que hacen las partes para los efectos legales consiguientes.

PARA CONSTANCIA, se levanta la presente acta, que después de leída y ratificada en sus términos, firman al margen las comparecientes y al calce los CC. Funcionarios que actúan.

El Director General de Convenciones, Gerardo Guzmán Araujo.— Rúbrica.— El Director de Convenios y Conciliación, Eduardo Andrade Salaverría.— Rúbrica.

### ARTICULO 1.—Son partes de este Contrato.

a).—Todas las personas físicas o morales que exploten o lleguen a explotar fábricas o talleres textiles de Lana, fibras animales o fibras sintéticas y/o artificiales substitutas de la lana, procesadas en maquinaria para fibras largas (más de 30 mm.) en la República Mexicana.

b).—Todos los Sindicatos de Obreros de la Industria Textil de la Lana, que teniendo el carácter de únicos o mayoritarios en cada fábrica, existen en la actualidad o lleguen a constituirse de acuerdo con la Ley.

### CAPITULO XVI CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO PARA LOS TRABAJADORES

ARTICULO 154.—En los términos y para el cumplimiento de lo dispuesto en los capítulos III, Bis del Título Cuarto y del IV del Título Once de la Ley Federal del Trabajo, y en tanto no se modifique dicha Ley, las partes convienen:

I.—Las empresas afectas a este Contrato, capacitarán y adiestrarán:

- a).—A todos los trabajadores sindicalizados que lo estén prestando servicios;
- b).—A los trabajadores sindicalizados de nuevo ingreso;
- c).—A quienes aspiren a prestar servicios.

II.—En cada centro de trabajo se integrará una comisión mixta de capacitación y adiestramiento para

los trabajadores sindicalizados, formada por igual número de representantes de la empresa y del sindicato administrador, debiendo comunicarse su integración a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

III.—Dicha Comisión tendrá las siguientes facultades:

a).—Presentar observaciones a la empresa, respecto de los programas de capacitación y adiestramiento que se implanten.

b).—Supervisar el funcionamiento de los diversos programas de capacitación y adiestramiento que se implanten.

c).—Autenticar la constancia de habilidades laborales con validez exclusiva para usos dentro de la empresa en que se otorgue.

d).—Expedición, en unión de los órganos representativos de la empresa, de la constancia de capacitación en los términos del Artículo 133.V de la Ley Federal del Trabajo.

e).—Enviar copia de la documentación referida en los incisos c) y d), a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

IV.—En la elaboración de los programas de capacitación y adiestramiento, cada empresa deberá tener en cuenta las necesidades específicas para capacitar al personal en los puestos y/o funciones que están desempeñando; una vez que el personal se encuentra capacitado en el puesto y/o funciones que está desempeñando, podrá participar en el programa de capacitación y adiestramiento en otros puestos y/o funciones.

V.—La capacitación y adiestramiento será impartida en cada empresa, de acuerdo con los planes y programas correspondientes, en la siguiente forma:

a).—Por personal externo que reúna los requisitos y requerimientos de la Ley; y/o

b).—Por personal interno de la empresa, que podrá ser personal de empleados y/o par aquellos trabajadores sindicalizados que designe la empresa, en consideración a sus conocimientos y habilidades en el puesto de que se trate y a su distinción en el desempeño del mismo.

VI.—Los trabajadores se comprometen a recibir el adiestramiento y capacitación que les proporcione la empresa de acuerdo con los planes y programas de capacitación a que este Contrato se refiere. Atendiendo a las indicaciones de los personas que les impartan y cumpliendo los programas respectivos, debiendo presentar los exámenes de evaluación, de conocimiento y aptitudes que sean requeridas.

VII.—La empresa y el Sindicato administrador se pondrán de acuerdo para establecer los modalidades que motiven a los trabajadores, para recibir la capacitación y adiestramiento correspondiente.

Con el objeto de que las empresas puedan dar cumplimiento a lo establecido en el Apartado I, inciso c) del presente artículo, se procederá de la siguiente forma:

Para la capacitación y adiestramiento inicial de las personas que aspiren a prestar servicios en una Empresa afecta a este ramo industrial, se pondrán de acuerdo Empresa y Sindicato y se impartirá mediante programa y para las especialidades que se convengan en cada centro de trabajo conforme a los planes y programas que se elaboran conjuntamente entre Empresa y Sindicato, aplicándose de acuerdo con los costumbres y necesidades de cada centro de trabajo, señalándose su duración y horario.

Durante la capacitación que no sea productiva percibirán la boca que se acordó y durante el periodo de adiestramiento que pueda ser productiva, percibirán como boca el salario mínimo general vigente para la zona económica respectiva.

El periodo de adiestramiento no deberá exceder de 180 días, sin embargo, dicho plazo podrá ampliarse, de acuerdo entre Empresa y Sindicato, exclusivamente cuando se trate de capacitación y adiestramiento para los aspirantes al trabajo, y realizado el examen de conocimiento y aptitudes, terminará cualquier relación que pudiera existir sin responsabilidad alguna para la Empresa, con el solo otorgamiento del certificado correspondiente.

Durante el periodo de adiestramiento, la Empresa deberá asegurar en el I.M.S.S. dentro del régimen de temporalidad, al aspirante en capacitación.