

UNIVERSIDAD VILLA RICA (BOCA DEL RIO, VER.)

FACULTAD DE DERECHO

EL ASCENSO COMO DERECHO DE LOS TRABAJADORES

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

FRANCO ROMERO, MARTIN ANTONIO

ASESOR: BARON MONTERO, HOMERO



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



875209

UNIVERSIDAD VALLA BLANCA

QUE FUNDÓ EN 1962 Y PASÓ A LA UNIVERSIDAD
NACIONAL EN 1980

5
2oj

ESCUELA DE DERECHO

El accesorio Como Derecho de los Trabajadores

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

Martin Antonio Franco Romero

DIRECCION DE TESIS:

Lic. Roman de la Cruz

REVISOR DE TESIS:

Lic. Guadalupe Sánchez Navarro

TESIS CON
VALLA BLANCA ORIGEN

AGOSTO 1990

I N D I C E

EL ASCENSO COMO DERECHO DE LOS TRABAJADORES

	Pág.
CAPITULO I. -----	3
1.1 DEFINICION REAL Y LEGAL DEL ASCENSO. _	4
1.2 HISTORIA DEL ASCENSO. -----	4
1.2.1 A NIVEL INTERNACIONAL. -----	5
1.2.2 EN AMERICA. -----	6
1.2.3 EN EUROPA. -----	7
1.2.4 PAISES SOCIALISTAS. -----	8
1.2.5 EN MEXICO. -----	9
1.3 NATURALEZA JURIDICA. -----	11
1.4 CONSTITUCION (ART. 123). -----	12
 CAPITULO II. -----	 14
2.1 EL TRABAJO EN EL DERECHO. -----	15
2.2 LA LEY DEL TRABAJO, CONTENIDO MINIMO_	
DE LA RELACION LABORAL. -----	20
2.3 LA PREVENCION Y SEGURIDAD SOCIAL. --	23
 CAPITULO III. -----	 28
3.1 EL DERECHO DE PREFERENCIA. -----	29
3.2 CONTRATO COLECTIVO. -----	37
3.3 CLAUSULA DE EXCLUSION. -----	45
3.4 REQUISITOS DE PROCEDIBILIDAD. -----	49
 CAPITULO IV. -----	 53
4.1 EL DERECHO DE ASCENSO. -----	54
4.2 SINDICATO. -----	57
4.3 CRITERIOS QUE LO DETERMINAN. -----	73
4.4 RESPONSABILIDAD POR VIOLACION DE LOS_	
DERECHOS DE ASCENSO. -----	77

4.5	TRIBUNALES COMPETENTES. -----	85
4.6	PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES. -----	96

CONCLUSIONES. -----	102
---------------------	-----

INTRODUCCION

Con el ánimo de obtener de la Universidad "Villa Rica" - incorporada a la Universidad Nacional Autónoma de México el título de Licenciado en Derecho, he elaborado la presente tesis titulándola: "el ascenso como derecho de los trabajadores", que se refiere en parte, al Capítulo IV de la Ley Federal del Trabajo, que a la vez se titula: "Derecho de Preferencia, Antigüedad y Ascenso". La diferencia de la denominación del tema obedece a que considero a la antigüedad como el resultado de la permanencia de la relación laboral y si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo consigna múltiples derechos, con base en esa relación, ésta no constituye un derecho, sino la causa generadora del mismo.

El presente trabajo está dividido en cinco etapas como a continuación se describen :

La primera parte está dedicada a definir en forma real y legal el concepto de "ascenso"; así como relatar su nacimiento y evolución a través de América, Europa y México.

También es necesario realizar comparaciones y críticas - de su actual seguimiento con las legislaciones, basándose en lo estipulado en el artículo 123 de la Constitución Mexicana.

La segunda parte se refiere a la ubicación que tiene en la Ley Federal del Trabajo los derechos de preferencia y ascenso, (refiriéndonos previamente en forma breve a las transformaciones que ha ido sufriendo a través de los tiempos la institución que nos ocupa).

Por cuanto hace a la tercera etapa está destinada a describir estos derechos y a referir el trato que reciben en la ley.

En lo que respecta a la cuarta parte corresponde :

- a) Derecho de las acciones violadas,
- b) Las autoridades ante quienes se pueden interponer las inconformidades de los derechos violados,
- c) Jurisprudencias y la prescripción de las acciones.

La quinta y última etapa se integra con las conclusiones obtenidas del estudio y análisis de los conceptos y normas -- tratadas en derredor de este tema y expresado en este proemio el deseo de alcanzar del H. Jurado calificador un voto de -- aprobación para el presente trabajo.

CAPITULO 1

- 1.1 Definición real y legal del ascenso
- 1.2 Historia del ascenso.
 - 1.2.1 A nivel internacional.
 - 1.2.2 En América.
 - 1.2.3 En Europa
 - 1.2.4 Países socialistas.
 - 1.2.5 En México.
- 1.3 Naturaleza jurídica.
- 1.4 Constitución (Art. 123).

1.1. DEFINICION REAL Y LEGAL DEL ASCENSO.

DEFINICION REAL.- El diccionario señala como ascenso a la acción que tienen las cosas de subir o escalar.

Dentro de nuestro tema el trabajo, el ascenso podría ser "subir de puesto"; obtener una mayor jerarquía dentro de cualquier empresa.

DEFINICION LEGAL.- El ascenso es el derecho de escalafón que se le otorga a un trabajador en función de sus conocimientos, aptitudes y antigüedades.

Es importante tomar en cuenta que si existiera la igualdad de condiciones entre dos o más trabajadores, se le otorgaría prioridad a quien represente la única fuente de ingresos en su familia.

1.2 HISTORIA DEL ASCENSO.

La legislación del trabajo no puede ser un derecho estático, sino al contrario, pretende conceder a las clases laborantes la mayor protección y garantía de los derechos que les corresponden; es por ello que a través de los siglos, su función ha sido mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y asegurarles un nivel compatible con sus necesidades, -- tanto en la esfera privada como en la social.

1.2.1 A NIVEL INTERNACIONAL.

La evolución de la regulación del trabajo a través de los siglos vista desde el punto de vista internacional, podría resumirse a continuación.

En la época de la Roma antigua en donde la organización del trabajo se realizaba por medio de los COLEGIA EPIFICUM (Colegios de artesanos), no se vislumbra ningún indicio de que los operarios de los talleres artesanales pretendieran obtener una mejor nivelación dentro del mismo, en virtud a que dichos operarios eran nada más y nada menos que esclavos.

Sin embargo, durante el imperio, cuando a los colegios se les concedió redactar sus propios estatutos, se distinguieron dos figuras jurídicas conocidas con los nombres de locatio conductio operis y locatio conductio operarum; indicándose así la primera y más antigua reglamentación del trabajo.

Más adelante en la edad media, el funcionamiento de las corporaciones evoluciona desde la economía familiar hasta la economía de la ciudad; obteniéndose así la formación de oficios que a su vez logró la integración de gremios o guildas. Dichas corporaciones estaban compuestas por un maestro (dueño), un oficial y varios aprendices; careciendo los dos últimos de vías jurídicas para hacer valer sus derechos.

Debido a esta clase de relación, surge la primera visión de lo que sería el ascenso; ya que los oficiales podrían aspirar al título de Maestro, siempre y cuando se tuvieran los -- años de aprendizaje y práctica necesarios.

Gracias a la revolución francesa y a otras acciones similares de la historia en el mundo, se ha logrado que el ascenso tenga una regulación benéfica y justa para bien de los trabajadores.

1.2.2 EN AMERICA.

Casi podría decirse que la historia de los movimientos -- en defensa de los intereses de los trabajadores americanos -- comienza en el momento mismo de la conquista por los españoles.

Conociendo el sistema comunal de labores de las tribus -- aborígenes de América, es de suponer que el nuevo régimen de -- trabajo impuesto por los conquistadores, a veces en forma inhumana, distaba de ser un derecho que pudiera contemplar los -- escalafones de la jornada laboral.

El movimiento obrero más antiguo del continente americano en busca de mejores condiciones de trabajo para los empleados se manifestó en Argentina, en donde las sociedades mutualistas luchaban por el derecho de organizarse.

Aunque dicho movimiento varía en antigüedad y en orientación poética de un país a otro; todos coincidían en ganar para sus afiliados, seguridad y ascensos en sus empleos mejores salarios y reducción de la jornada y semana de labor.

Actualmente algunos de estos beneficios se han logrado directamente gracias a los esfuerzos del trabajador.

1.2.3 EN EUROPA.

A través de las revoluciones europeas de la primera mitad del siglo XIX, surgen las primeras medidas de protección a los trabajadores, en virtud a que el Estado permitía que -- las ambiciones del capital se sobrepusieran a la justicia laboral.

En Inglaterra, a consecuencia de la invención de la primera máquina en 1764, se genera un movimiento llamado de "los luddistas". Estos perseguían la destrucción de las máquinas en virtud a que ello había generado un fenómeno de desocupación de la mano de obra, restringiendo así toda posibilidad de ascenso dentro de las empresas.

Posteriormente en Francia, al igual que en Inglaterra, -- la industrialización fue desplazando al artesano y pequeño -- propietario, originando la proletarización del hombre.

Por ello en 1848 el pueblo francés tomó conciencia de - que solo mediante la acción revolucionaria de la misma clase trabajadora podría lograr la transformación del régimen social; debido a que el sistema capitalista de producción, buscaba su desenvolvimiento basado en la explotación del hombre por el hombre, sin tomar en cuenta su necesidad de trabajar y la organización del trabajo; dentro de la cual existirían leyes o reglas que rigieran el desempeño de un trabajador a través de los años para que obtuviera su tan preciado "ASCENSO".

Con el paso de los años, el derecho de trabajo adquirió nuevos caracteres y el Estado tuvo que tolerar la asociación profesional, la huelga y el contrato colectivo, dentro del cual existirían cláusulas que determinarían la manera en que se llevarían a cabo los ascensos.

1.2.4 PAISES SOCIALISTAS.

A diferencia de los países que se encontraban en vías de industrialización, en Alemania, corazón del socialismo, surge la llamada "era de la política social" considerada hoy en día, como la primera forma de intervencionismo del Estado y constituye el primer cambio de actitud del Estado frente a los problemas de los trabajadores.

Esta política pretendía contener los movimientos obre--ros, pero con la idea de mejorar las condiciones de vida de_ los trabajadores.

Este cambio de actitud trajo muchos beneficios para los trabajadores como lo fueron la creación de seguros sociales_ y la promulgación de un reglamento laboral, calificada como_ la Ley del Trabajo más importante del mundo contemporáneo.

En Alemania se buscaba la prosperidad económica del pue_ blo y ésto queda plasmado en la Constitución de 1919 (WEIMAR), pretendiéndose en ella reglamentar el derecho del trabajo, - en lo que se refiere a la jornada del trabajo, el salario y_ la organización colectiva de los trabajadores; estableciéndo_ se consejos de empresa que tenían como función vigilar el -- cumplimiento de las leyes del trabajo.

Como observamos, a principios de nuestro siglo, comienzan a surgir figuras jurídicas capaces de proporcionar al -- trabajador mayor seguridad dentro de su empleo; así como posibilidad de desarrollarse dentro de él, a manera de conse-- guir todos aquellos ascensos que sus aptitudes le permitían.

1.2.5 EN MEXICO.

De nuestros antecedentes más remotos no encontramos al-- gún indicio de que pudieran existir ascensos dentro del ----

desempeño de los trabajos que se realizaban; ello debido a que el pueblo azteca estaba dividido en dos grandes grupos: la gente privilegiada y la gente común; en donde los primeros dependían económicamente de los últimos.

Sin embargo, la conquista española trajo consigo a los misioneros, los que pugnaron porque se establecieran normas que regularan el trabajo.

Y no es hasta la guerra de 1910 cuando se reconocen normas que crean un derecho tutelar de la clase trabajadora y comprenden las relaciones laborales en todos sus aspectos.

Con las leyes de Dieguez en 1914, de Aguirre Berlanga, de Cándido Aguilar y de Salvador Alvarado, se consiguen derechos como: el descanso obligatorio, vacaciones y jornada de trabajo, protección del salario y otras.

Pero es hasta 1917, en la Constitución Mexicana, en su artículo 123 que se reconoce el contrato individual del trabajo y así también una serie de derechos dentro de los cuales se encuentra contenido el ascenso, en su fracción VIII del apartado B y la cual establece que los trabajadores podrían gozar del derecho de ascenso en función a sus conocimientos y antigüedad.

1.3 NATURALEZA JURIDICA.

Una de las principales preocupaciones del trabajador es su posibilidad de ascenso. De ello depende su mejoría en la empresa, el incremento de sus ingresos y la expresión adecuada de sus conocimientos y experiencias.

Desde luego que el ascenso debe ir al parejo de la capacidad y es por ello que el trabajador habrá de capacitarse para merecer el ascenso.

Mucho se ha discutido sobre la naturaleza del escalafón.

Algunos piensas que sólo debe atender a la antigüedad del trabajador. Otros exclusivamente toman en cuenta la capacidad del trabajador, independientemente de la antigüedad.

Más sin embargo, debe de haber una combinación de ambos para que, tomando en cuenta la antigüedad, se valore la capacidad del empleado.

Su naturaleza jurídica podría decirse que emana de la Ley de 1931, aunque no contiene una disposición de aplicación general para todos los trabajadores, su interpretación puede derivarse del capítulo dedicado al trabajo ferrocarrilero; el cual en su artículo 177 determina que "los ascensos de los trabajadores que no desempeñen puestos de confianza,

se otorgarán tomando en cuenta la capacidad física, la eficiencia y la antigüedad en los términos que establezcan los contratos de trabajo".

Debido a ésto, los patrones determinaron que debía considerarse exclusivamente la capacidad. Por su lado, los trabajadores se manifestaron en favor de la antigüedad.

Sin embargo la ley adoptó el criterio de establecer una forma mixta que tomara en cuenta la antigüedad y, cuando ésta fuera la misma, la preferencia sería por el más capaz.

Definitivamente el ascenso debe ir al parejo de la capacidad, ya que no obedece a un aspecto unilateral de alguna de las partes, sino a beneficiar a la comunidad a través de la distribución de servicios para la producción de bienes y servicios.

1.4 CONSTITUCION. (ART.123).

A lo largo de los años; tanto para los obreros en los talleres como para los peones en los campos, ha existido la esclavitud; en los establecimientos de costura a las mujeres se les explota, haciéndolas trabajar de manera excesiva e igualmente han sido objeto de explotación los niños. Por todo ello, se consignó en el Artículo 123 de la Constitución de 1917 un catálogo de derechos mínimos de la clase obrera,

susceptibles de ser aplicados por la legislación ordinaria y a través de la contratación individual o colectiva.

El propósito que perseguía el constituyente al establecer un capítulo sobre trabajo era señalar las bases para una reglamentación, con la idea de crear una armonía entre los factores de la producción y el equilibrio entre el capital y el trabajo.

Más sin embargo, encontramos que el tema del "ascenso" se considera en el Artículo 123 Constitucional en el año de 1960, cuando es incorporado a la Constitución Política, el apartado "B", el cual regula las relaciones entre el Estado y sus trabajadores; y que en su fracción VIII enuncia: "los trabajadores gozarán de derecho 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 ingreso en su familia.

Así fue como se dio a luz en el Artículo 123 de la Constitución, al concepto de ascenso; que es una de las principales preocupaciones del trabajador.

CAPITULO 11

- 2.1 El Trabajo en el Derecho.**
- 2.2 La Ley del Trabajo, Conteniendo Míximo de la Relación Laboral.**
- 2.3 La Prevención y Seguridad Social.**

2.1 EL TRABAJO EN EL DERECHO.

"El trabajo -expresa Cabanellas- es el esfuerzo humano, sea físico, intelectual o mixto, aplicado a la producción u obtención de la riqueza" (1). "Toda manifestación concreta -del ser añade Marx física e intelectual del hombre, va acompañada de trabajo" (2).

La historia del trabajo, corre paralela a la historia de la humanidad, al inicio de ésta, encontramos que el hombre tuvo que trabajar para proveerse de alimentos, armas, protección, etc.; y más adelante cuando de la lucha del hombre contra el hombre, del más fuerte contra el más débil surge la esclavitud, vemos al trabajo como una carga obligatoria, como el único modo con que el esclavo justifica su existencia, posteriormente, paso a los siervos, vasallos y gremios la carga de trabajo, y es después de una secular evolución que empieza a perfilarse como una libertad, como el derecho de cada individuo de prestar sus servicios a otros y de obtener de este servicio algunos medios para su subsistencia. En el "edicto de Turget" (Francia 1776) que disuelve la corporación de oficios, encuentran algunos historiadores, el primer intento de

- (1) GUILLERMO CABANELLAS. - Compendio de Derecho Laboral. Tomo 1. pág. 90. Bibliografía OMEBA. 1968.
 (2) GUILLERMO CABANELLAS. - Compendio de Derecho Laboral. Tomo 1. pág. 89. Bibliografía OMEBA. 1968.

proclamar al trabajo como un derecho, expresado: Dios, al -- dar al hombre necesidades, al hacerle ineludible el recurso - del trabajo, ha hecho del derecho de trabajar, la propiedad - de cada hombre, y esta propiedad es la primera, la más sagrada y la más imprescindible de todas", pero más adelante, cuando en 1789 de una lucha que buscaba la libertad ciudadana y - el respeto a los derechos del hombre, impulsada por las ideas de que renunciar a la libertad equivale a renunciar a la cualidad del hombre, a los derechos de la humanidad, surge en -- Francia la "declaración de los derechos del hombre y del ciudadano", bella expresión de las aspiraciones de libertad e -- igualdad del pueblo francés, "los hombres nacen libres e iguales en derecho" expresó su apartado primero, y el segundo - - agregaba: "el fin de toda asociación política es la conservación de los derechos naturales e imprescindibles del hombre".

En nuestro país, en donde las huellas de los siglos de colonia no habían desaparecido con la guerra de independencia, y después de un cuarto de siglo turbulento en que se disputaron el poder los grupos liberales y conservadores, contemplamos que la revolución de ayutla, dio el triunfo a los primeros, siendo entonces cuando se hizo posible convocar en 1856 a una asamblea constituyente, con la misión de dotar a nuestro Estado, de una nueva constitución, concluida ésta, fue -- firmada en febrero de 1857, habiéndose volcado en ella con -- magnífica belleza y precisión las ideas de la soberanía del pueblo y la inviolabilidad de los derechos del hombre.

Lamentablemente, tres años de "guerra de reforma", cinco de "intervención francesa", diez que debemos repartir entre los "juristas" y "lerdistas" y treinta y cuatro de "porfiriato", hicieron de nuestra bella carta, letra muerta; --- pero en cambio, procedieron a la primera gran lucha de clases del siglo XX, la Revolución Mexicana; que dio inicio el 20 de Noviembre de 1910, de la cual nos refiere que "surgió como una protesta inminentemente política frente al régimen porfiriano; pero quienes van participando en ella, quienes van haciéndola, le imprimen la huella de sus ideas, de sus intereses, de sus aspiraciones" (3) y cuyos efectos anunciará Don Venustiano Carranza en su discurso del 24 de septiembre de 1913 diciendo: "espera el pueblo de México, que terminada la lucha armada a que convocó el plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosa lucha social, la lucha de clases, opóngase las fuerzas que se opongan", y que culminará en la asamblea constituyente de 1916-1917 que engendrará la doctrina de los nuevos derechos sociales, un derecho nuevo impuesto por la revolución. Los días 26 y 29 de enero de 1917 en la asamblea de Querétaro, se aprobaron los dictámenes sobre los problemas del trabajo y del campo, --- creándose los Artículos 27 y 123 que integran la Declaración

(3) Varios autores.- Historia Mínima de México. pág. 135, 3a. edición El Colegio de México. 1977.

de los Derechos Sociales de nuestra Constitución, ambos, con el mismo valor y de igual significación en la vida nacional. El derecho de los campesinos a la tierra y a los derechos -- del trabajo, constituyen una unidad indisoluble que descansa en un mismo principio y persiguen un mismo fin último de los órdenes sociales, económicos, jurídico y político.

En la época actual, el trabajo es contemplado como una exigencia de la vida social, "el fundamento y la condición - ineludible de la vida social -dice Labriola- está en el trabajo" (4).

Castorena ve al trabajo como un hecho social básico mediante el cual se hace posible, no tanto la vida del individuo que lo presta como la vida social misma. Esta idea del trabajo como imperativo de la vida social tiende a llenar el campo del derecho laboral, de tal modo que lo vemos expresando, "el trabajo es un derecho y un deber social". Principio que obedece a la realidad de que en nuestros días, el hombre tiene en su trabajo una fuente de recursos para la satisfacción de sus necesidades y la urgencia que paralelamente tiene la sociedad, del trabajo de sus individuos, "porque del - trabajo obrero -dice SS León XIII- salen las riquezas de - - nuestro Estado" (5) y porque "el trabajo humano es la -----

(4) GUILLERMO CABANELLAS.- Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. pág. 89. Bibliografía OMEBA. 1968.

(5) Encíclica Rerum Novarum. ss León XIII edición Sa. 1966.

actividad creadora e impulsora del progreso social de la civilización y de la cultura de los pueblos y de la humanidad" (6)

En nuestra ley laboral se ha cristalizado el trabajo como una institución nueva, merecida y digna del ciudadano, en "un derecho y en un deber social, que no es artículo de comercio, que exige respeto para la libertad y dignidad de quien lo presta y que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia" éste es nuestro trabajo, figura que ha sido plasmada en la Ley por las exigencias de libertad e igualdad en el ámbito laboral, exigencia de los trabajadores que encontramos como fuerzas incontenibles que paso a paso van forjando las normas que tutelarán de un modo justo el trabajo de los individuos; muestra de ésto son las disposiciones de la Ley Laboral que proclama "todo hombre es libre de dedicarse a la profesión, industria o comercio que le acomode", "el Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre por causa del trabajo", "no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, -

(6) Ob. citada.

sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social", y en adelante una suma de normas que paulatinamente llevan al estatuto jurídico, los principios o instituciones que colmarán las necesidades y anhelos de nuestro pueblo.

2.2 LA LEY DEL TRABAJO,
CONTENIDO MINIMO DE LA RELACION LABORAL.

Derecho del trabajo define -Trueba Urbina- "es el conjunto de principios, normas o instituciones, que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico; socializando la vida humana" - (7)

El punto de partida, el supuesto de la aplicación de sus normas y que delimita el ámbito del derecho laboral, es la relación de trabajo, ésta es el vínculo que se establece entre el hombre que presta su capacidad de trabajo y aquel que la aprovecha, se entiende por relación de trabajo -refiere la ley- "la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario". Debemos señalar que si - -

(7) ALBERTO TRUEBA URBINA. Nuevo Derecho del Trabajo. 3a. edición. Editorial Porrúa, S.A. 1975. pág. 135.

bien, el trabajo es todo aquel esfuerzo del hombre encaminado a la realización de un fin, no todo trabajo es preocupación de la ley, sino ésta regula sólo aquel que se presta -- por propia voluntad, por cuenta ajena, en forma personal, -- subordinada y mediante el pago de un salario; la exigencia -- que se preste en forma voluntaria deriva de la disposición -- del Artículo 5 Constitucional que reza: "nadie podrá ser -- obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento"; por cuenta ajena, por -- que el trabajo se realiza por propia cuenta produce beneficios que en primera instancia pertenecen al trabajador y si -- son suyos los beneficios, deben también serle propios los -- riesgos y cargas que entrañan su realización, por ello es -- que no regula jurídicamente esta relación; en forma personal es un requisito que deriva del carácter "institu tu personae" de la relación contractual, que se traduce en la obligación -- insustituible de realizar personalmente el trabajo; la exigencia de que el trabajo se preste en una relación de subordinación ha sido muy discutida por los autores de derecho -- laboral y consiste en que el trabajo se preste bajo la dirección del patrón o de sus representantes, el sometimiento del trabajador a la autoridad del patrón, ha sido considerada co -- mo la esencia de la relación de trabajo, por último, encontramos que se establece que la prestación debe darse contra -- el pago de un salario, regla que se apega a la disposición -- constitucional citada y que consideramos obedece a que si no es a título oneroso, la prestación no debe ser regulada - --

jurídicamente, si no se paga, no existe la obligación de prestar el servicio.

La Ley Laboral es la encargada de proveer la forma en que debe instrumentarse esta relación, con la nota característica de que sólo establece el contenido mínimo de ella, no fijando en forma definitiva las condiciones en que deben prestarse los servicios, sino sólo consignando un mínimo de garantías dejando a las partes en libertad de pactar las modalidades de su relación superando las contenidas en la ley y sin lesionar ese mínimo establecido, y todo acuerdo que tienda a restringir ese mínimo de condiciones no producirá efecto alguno y quedará sustituido por las disposiciones de la Ley Laboral.

Al hablar de la Ley del Trabajo, debemos anotar que la finalidad de ésta es establecer la igualdad entre los factores de la producción; capital y trabajo, "conseguir el equilibrio y la justicia social en la relación entre los trabajadores y los patrones", y por ello no puede ser tratado como los ordenamientos civiles, reguladores de los derechos y obligaciones de los contratantes, sino como una ley sui generis, destinada a alcanzar para el trabajador una existencia digna que le permita su realización y superación en el ámbito laboral y social y debe por ello interpretarse y aplicarse según su finalidad y no conforme a los métodos tradicionales de interpretación; respecto a esta interpretación, la exposición -

de motivos de nuestra ley obrera, expresó que los fines que -
 habría de contemplar eran: "la justicia social, las ideas de
 igualdad, y dignidad de los trabajadores y el propósito de --
 asegurar a los hombres que presten sus servicios, un nivel --
 decoroso de vida", consecuentemente la ley exige ahora que --
 "en la interpretación de las normas de trabajo se tomaran en_
 consideración sus finalidades señaladas en los Artículos 2 y_
 3 (conseguir el equilibrio y la justicia social entre los tra_
 bajadores y patrones, obtener para el trabajador respeto y --
 dignidad en su trabajo, procurando que éste se efectúe en con_
 diciones que aseguren la vida, su salud y un nivel económico_
 decoroso para él y su familia). En caso de duda, prevalecerá
 la interpretación más favorable al trabajador".

2.3 LA PREVENCIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL.

Porque el trabajo es un hecho social, porque el trabaja_
 dor ha exigido libertad, igualdad y dignidad en su vida labo_
 ral, ha nacido en el derecho del trabajo la idea de la "justi
cia social", una nueva rama de justicia a la que corresponde,
 dice SS Pío XI, exigir a los individuos todo cuanto sea neces_
 sario al bien común, es decir, a los hombres dotados de la --
 dignidad de persona, cuanto necesiten para cumplir sus funcio_
 nes sociales (8). La idea de la justicia social es hoy - - -

(8) Encíclica Cuadragesimo Año. SS Pío XI 5a. edición.

fecunda, en nuestro sistema, el Derecho establece que las normas de trabajo tenderán a conseguir el "equilibrio y la justicia social" en las relaciones entre los trabajadores y patrones, esta idea ha traído a nuestro Derecho una figura de máxima importancia, la prevención social, misión encomendada al Derecho, el cual la lleva a su máxima expresión en la rama laboral ya que es ésta la que ha ido tomando más fuerza e importancia en la transformación de las estructuras económicas, -- sociales y culturales de nuestro país y de la que sin duda depende la supervivencia de nuestro Estado.

LA PREVENCIÓN SOCIAL; es la misión de la ley, su límite de conducta consiste en obtener para el gobernado un régimen de seguridad social, concepto que llena por sí solo múltiples fases del Derecho y que ha alcanzado tal importancia, -- que parece, que se funde con la prevención social. Que una observe a la otra, sin embargo, no debemos confundirlas, "seguridad" es el fin perseguido por la prevención social, aunque no tiene una actividad fija, un solo contenido, sino que le corresponderá toda conducta que se encamine a proporcionar al hombre una vida digna y saludable en todas aquellas condiciones con que el Estado, con arreglo a su cultura, a sus recursos técnicos y económicos, pueda donar a sus gobernados; -- de la seguridad social. el Artículo 22 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (París 10 de diciembre de 1948) -- expresa: "toda persona como miembro de la sociedad tiene --

derecho a la seguridad social y a obtener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al desarrollo de su personalidad"; ésta es la meta de la prevención social, dar a todos y cada uno de los ciudadanos, la seguridad a la que como miembro de la sociedad, tiene derecho.

En nuestro país, el constituyente denominó el título sexto de la Carta Magna, "del trabajo y de la prevención social" y plasmó en todos aquellos principios con que pretende llegar a los gobernados, la seguridad social en su ámbito laboral.

Tratando de localizar en nuestra ley obrera la forma en que busca para los trabajadores la seguridad social, encontramos primeramente que este ordenamiento responde a dos finalidades: una INMEDIATA que es la obtención para los trabajadores de condiciones más humanas y dignas en las prestaciones de sus servicios y otra MEDIATA propia de todo ordenamiento legal, que es la participación para el logro de un reino de justicia; atendiendo a estas dos finalidades, el derecho obrero en su parte subjetiva, se ha desmembrado en tres brazos: el derecho individual del trabajo, que es aquel que consigna las condiciones generales en que debe darse la prestación de servicios, con la misión de conseguir para el trabajador condiciones idóneas en la prestación de sus servicios que le --

aseguren su integridad corporal y social y un nivel decoroso de existencia; el estatuto protector de las mujeres y de los menores, a quien se encomienda la educación, capacitación -- profesional y protección de la salud y desarrollo de estos -- sectores de la población trabajadora atendiendo a las necesi-- dades físicas, mentales y sociales de su condición; y las -- normas de prevención social, como miembro encargado de obte-- ner para el individuo un nivel cada día más decoroso en su -- medio laboral y social y de auxiliarlo en los momentos en -- que, vease privado, total o parcialmente de su energía de -- trabajo que es la que lo integra a la sociedad.

En cuanto a los primeros órganos podemos apreciar que -- protegen al trabajador en razón de su energía, de su capaci-- dad de su trabajo, mientras que la prevención social, el de-- recho desentiende de la prestación de los servicios del tra-- bajador y lucha para prepararlo, para darle una ocupación, -- por cuidar de su integridad a lo largo de su vida laboral y -- más allá inclusive, y sólo porque se trata de un miembro de -- la sociedad, no contemplándolo únicamente como un factor de -- producción.

Dentro de este campo, de la prevención social y de se-- guridad social, la ley ha consignado los derechos de prefe-- rencia y ascenso que establece, buscando dotar de una ocupa-- ción a determinada clase de personas, atendiendo a considera-- ciones congruentes con su finalidad y a conseguir además en --

forma efectiva uno de los más grandes principios por los que clama la seguridad social; la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

En una visita realizada a la Compañía Bimbo del Golfo, pude constatar un claro ejemplo de prevención social.

En dicha empresa, a los empleados se les contrata proporcionándoles la capacitación necesaria para que puedan desarrollarse en el puesto y cumplir así las necesidades más fundamentales (económicas, sociales y culturales) del trabajador.

Una vez que el trabajador ha adquirido cierta antigüedad se le sigue proporcionando capacitación para que así pueda cuidar su vida dentro de la empresa.

Por último, es importante tener muy presente que para que esté presente la prevención social es necesario conocer lo siguiente:

- 1.- Ocupar al trabajador;
- 2.- Prepararlo y capacitarlo;
- 3.- Ayudarlo a que cuide su vida dentro de la empresa;
- 4.- Y por último que no sea considerado como factor de producción.

CAPITULO III

3.1 El Derecho de Preferencia.

3.2 Contrato Colectivo.

3.3 Cláusula de Exclusión.

3.4 Requisitos de Procedibilidad.

3.1 EL DERECHO DE PREFERENCIA.

Hemos mencionado, que como consecuencia de la actividad del Derecho, en el campo de la seguridad social, nuestro estatuto laboral consigna, el principio de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos como un logro en la lucha por obtener para aquellos la seguridad en su vida profesional, este principio es enunciado por el Doctor Mario de la Cueva como - aquel que "otorga el carácter de permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y 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 imposibles su continuación". (9)

Al respecto, el punto Uno del Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos expresó: "toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo". Este principio es uno de los más valiosos que consagra el nuevo Derecho Laboral, pues da al trabajador la certeza de que su permanencia en el - - -

(9) MARIO DE LA CUEVA. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. pág. 219. 7a. edición. Editorial Porrúa, S.A. 1981.

empleo no depende de la voluntad del patrón sino del cumplimiento de sus obligaciones. Nuestra ley consigna este principio, estableciendo que la relación de trabajo será de duración indefinida en tanto subsista la materia que le dio origen y que solo podrá ser rescindida por mutuo consentimiento o por una causa justificada. No debemos considerar que este principio consagra un vínculo de dominio entre el trabajador y su puesto, sino sólo el derecho a no ser separado de él si no es por su voluntad o por una causa justificada. Nestor de Buen señala: "la estabilidad en el empleo debe entenderse - como el derecho a conservarlo no necesariamente por tiempo - indefinido sino por el tiempo que la naturaleza de la relación lo exija" (10).

La jurisprudencia de la Suprema Corte de la Justicia - de la nación nos describe el principio citado de la manera - siguiente: "las disposiciones del Artículo 24 Fracción III_ de la Ley Federal del Trabajo, consigna la estabilidad de - los trabajadores en sus empleos, como supuesto necesario para la realización de la seguridad social. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades: - la permanencia, persistencia o duración indefinida de la - -

(10) NESTOR DE BUEN LOZANO. Derecho del Trabajo. Pág. 547. - Tomo I. 3a. edición. Editorial Porrúa, S.A. 1979.

relación de trabajo, y la exigencia de una causa razonable a la disolución. Esta causa razonable de disolución es la garantía de la estabilidad en el trabajo" (informe 1965, cuarta sala, pág. 28

Nos hemos referido a este principio de valor imponderable en virtud de que encontramos en el origen y razón de ser de los derechos de preferencia y ascenso de los que se ocupa nuestro trabajo y en los que consideramos encuentra su más completa realización.

La Ley Federal del Trabajo consagra el derecho de preferencia en los términos siguientes: "los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingresos económicos tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén".

La disposición que obliga a preferir a los trabajadores que hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, está estrechamente unida con la que el Artículo 156 preceptúa que: "son aplicables las disposiciones contenidas en el Artículo 154 primer párrafo a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, - -

prestán servicios en una empresa o establecimiento, supliendo vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñan trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.

Con estas disposiciones la Ley Laboral protege a los trabajadores mencionados, de tal modo, que deberán ser preferidos para la constitución de los trabajos y para cubrir las vacantes que ocurran dentro de las empresas para la cual prestan sus servicios; "como esa disposición dice la corte, el legislador ratificó un derecho de los trabajadores: el preferencial en la ocupación por razón de la antigüedad de los servicios, es decir, que los trabajadores, temporales, eventuales o transitorios pueden ser de planta al ocurrir una vacante o cuando menos utilizar sus servicios cada vez que existan posibilidades, atendiendo al sentido tutelar de la Ley Laboral" (Ejecutoria, Boletín N° 25 de marzo de 1976, cuarta sala, pp. 47 a 49).

La disposición de que deben ser preferidos los mexicanos a los extranjeros, parte del Artículo 33 Constitucional que establece que los "mexicanos serán preferidos a los extranjeros en igualdad de circunstancias, para toda clase de concesiones y para todos los empleos", y en la Ley Laboral encontramos esta protección al laboral mexicano cuando consigna, entre otras, la disposición de que "en toda empresa o establecimiento el patrón deberá emplear un 90 por ciento de trabajadores mexicanos por lo menos".

La atención a los trabajadores que tengan a su cargo - una familia y no tengan otra fuente de ingresos, obedece a - un intento más de la ley de procurar la supervivencia de la familia y observamos a lo largo de ella, que se tutela al trabajador no como un ser unitario sino como cabeza de familia, así vemos por ejemplo que dispone: "el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos".

Por último, se exige preferir a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estén, y explica la ley que "se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentra agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida".

La reforma al Artículo III de la Ley de 1931 llevada a cabo en 1956 estableció la preferencia de los empleados sindicalizados "a pesar de que no existía relación contractual entre el patrono y la organización sindical a la que pertenecan", esta disposición desapareció en la nueva ley que expresa: "a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén". Por lo que entendemos que se trata de preferir a los miembros de un sindicato titular del contrato colectivo celebrado con la empresa o cuestión, así lo consideró nuestro máximo tribunal judicial que sentenció: "sólo tiene - - -

aplicación cuando existe un contrato colectivo entre el patrón y un sindicato, por el cual se obliga a contratar elementos sindicalizados, pues la ley no obliga a los patrones a informarse si en la región donde opera su establecimiento existe un sindicato cuyos miembros deban ser empleados con exclusión de los trabajadores libres" (Jurisprudencia. ap. - 1975. 5a. parte. Tesis 167), nosotros consideramos que esta norma sólo tiene aplicación y razón de ser en cuanto se refiere a miembros de un sindicato de trabajadores de la empresa en cuestión que no haya obtenido en su pacto colectivo la cláusula de exclusión, pues en caso contrario, sería inútil, pues estaría suplida por el segundo párrafo del Artículo 154 que provee "si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirán por lo que dispone el contrato colectivo y el estatuto sindical".

Ya que hemos mencionado el principio de estabilidad de los trabajadores en sus empleos, queremos también hacer paréntesis para mencionar una fase oscura que encontramos alrededor de esta institución, al nacimiento de una tendencia o práctica que se observa en la contratación y trato del personal en múltiples empresas que han hecho surgir en el mundo laboral una figura que podemos bautizar como "cesantía", por maternidad, por edad madura; estas tendencias adquieren cada día mayores dimensiones y sienta sus dominios en todos los campos de la ley no escrita de no constatar y provocar la --

rescisión de la relación laboral con el personal femenino en estado de gravidez y masculino mayor de cuarenta años ya que se considera incosteable dicho personal, respecto al primero, entre otras cosas porque se pierden tres o cuatro meses de trabajo según la ley o los contratos de trabajo colectivos, en la época de alumbramiento, y en el segundo caso porque se considera también incosteable el trabajo de una persona que en muchos casos necesita de algún tiempo para aprender la actividad y que a pocos años dejará de rendir satisfactoriamente y que además en corto plazo disfrutará de los beneficios que otorga la ley y los pactos colectivos en favor de los trabajadores de edad avanzada, si las causas de la medida, son bastante claras, su injusticia y peligrosidad también lo son, su importancia estriba en que negar el trabajo a mujeres en período de gestación que en muchos casos dependen de sus trabajos para su subsistencia y la de sus hijos, equivale a negarle el derecho a la maternidad.

El caso diverso es más grave aún por cuanto a las personas de edad avanzada, que son por lo general las que soportan la carga del sostén de la familia y al hacerse el trabajo difícil a estos proveedores, la familia se debilitará y seguramente la sociedad resultará seriamente afectada, si bien el Derecho consigna la preferencia de los trabajadores que sin tener otra fuente de ingresos tengan a su cargo una familia, ya sea para obtener un puesto o para ascender a uno

superior, observamos que en la práctica estas disposiciones no operan pues son anuladas por la preferencia establecida en favor de otros sectores.

Estamos seguros que la realidad avala nuestras palabras, que la situación descrita no es ideal o imaginaria, sino absolutamente real, por lo que estimamos que la ley debe llevar más allá su labor previsor y consignar medidas que en forma efectiva protejan y otorguen seguridad a estos sectores vitales de la población trabajadora, creemos por ejemplo que podría considerarse el derecho de preferencia de estos trabajos para ocupar los puestos vacantes, desde luego cuando la naturaleza del trabajo lo permita, su preferencia para conservar un puesto, cuando una crisis laboral o de estructuración haga necesario un ajuste de personal y al despidido por parte del mismo una disposición en favor de estos sectores, similar a la que en el Artículo 161 protege a los trabajadores con más de 20 años de servicio; establecerse la prioridad de los trabajadores de edad madura para participar en los cursos de capacitación profesional; crearse incentivos para las empresas que contratan este tipo de personal.

Por lo antes expuesto podemos decir que: "para el trabajador y para sus dirigentes es, consiguientemente, indispensable conocer cuales son sus derechos y cuales sus obligaciones pues debemos recordar aquí un principio general de Derecho según el que, a todo derecho corresponde una -----

obligación y viceversa, o dicho en otros términos entre dos sujetos, si uno tiene un derecho en relación con el otro, es que a este último le corresponde la obligación de cumplir lo que el primero le va a exigir" (11).

3.2 CONTRATO COLECTIVO.

La Asociación Profesional Obrera no podría realizarse sin el conjunto de normas reguladoras de la vida en el trabajo, protectoras de los trabajadores, mejorando hasta donde es posible sus condiciones de labor. Por otra parte, los patrones necesitan también un reglamento o conjunto de normas que definieran como realizar el trabajo en términos generales, asegurando la ejecución en tiempo oportuno de todas aquellas labores propias de la empresa, inicialmente los patrones formulaban el reglamento al que debían someterse los obreros y tácitamente, aceptaban éstos, cuando entraban a laborar en la negociación; pero contra ese reglamento de adhesión, lucharon los sindicatos y entonces, se llegó a la más feliz de las soluciones, creando un instrumento que armonizara los intereses de ambas partes y se aceptara como ley del grupo a la que todos debían someterse, este instrumento se llamó: CONTRATO COLECTIVO.

(11) EUGENIO GUERRERO. Manual de Derecho del Trabajo, pág. 185. Editorial Porrúa, S.A. 1967.

En un principio, el contrato colectivo, significaba un acuerdo de voluntades, de carácter completamente privado, y que servía para regular una situación interna, más este instrumento fue cobrando fuerza hasta, como ocurre en nuestros días, es una forma ágil para modificar o dar nacimiento a normas jurídicas.

Los juristas, han calificado a los actos jurídicos, teniendo en cuenta su esencia y mencionan entre ellos a los que dan nacimiento a la ley o estatutos de una sociedad, señalándose como caso típico, el acto que realiza el Poder Legislativo cuando crea una: o el Poder Ejecutivo cuando expide un reglamento, o las sociedades particulares cuando aprueban sus estatutos, el acto que realizan el patrón y sus trabajadores para crear el Contrato Colectivo es uno de ellos.

El Contrato Colectivo no puede, en nuestro concepto, desvirtuar o anular derechos que son esenciales a la calidad del patrón como tampoco pueden invalidar preceptos de orden público, todos ellos contenidos en la ley común.

Toda vez que en forma general se ha dado y expresado lo que es el CONTRATO COLECTIVO, nuestra ley laboral en el Artículo 386 lo define como: "el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones con el objeto de -

establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas".

De esta definición desprenden conclusiones contradictorias los comentaristas, según la inclinación doctrinaria que sostengan pues para nuestro contrato colectivo, es normativo y para otros no es así, sino que lo consideran de ejecución por cuanto que, según ellos, el sindicato obrero pacta con el patrón, por medio de este contrato de trabajo, la realización de las labores que ejecutará por medio de sus agremiados, esta tesis no nos parece convincente, pues como ya dijimos en otra parte la fuente de los derechos y obligaciones es el contrato individual de trabajo y el contrato colectivo, según veremos al estudiar su contenido, se refiere prácticamente a todas las partes de la relación laboral, señalando duración de jornada, salario, movimiento de personas, etc. En realidad en este contrato se fijan las bases generales o condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo, y los contratos individuales tendrán que sujetarse a esas bases, según una característica de nuestro contrato colectivo, denominada inmediatez, los contratos individuales existentes se modifican automáticamente, de acuerdo con el contenido del contrato colectivo.

Según la doctrina, el contrato colectivo puede tener dos orígenes, o bien el común acuerdo de las partes o bien la resolución de la autoridad. Este ocurre cuando en los --

conflictos de orden económico se dicta la sentencia colectiva que puede implicar una reducción de personal o modificación de la jornada, el salario y en general, a las condiciones de trabajo, según lo dispone el Artículo 919 lo que es precisamente el contenido del Contrato Colectivo, podemos observar al respecto, que la sentencia colectiva trata más bien de modificar un contrato colectivo ya existente y que la forma más general de dar nacimiento a este tipo de contratos es el acuerdo de las partes.

El Contrato Colectivo se caracteriza porque, para el patrón es obligatorio celebrar contrato colectivo cuando así se lo demande el sindicato que represente la mayoría de sus trabajadores, en el caso de que para una empresa trabajan diversos sindicatos por sus diversas profesiones o especialidades se celebra el contrato colectivo con el conjunto de los sindicatos.

El Contrato Colectivo como lo marca la Ley Laboral en su Artículo 396 "las estipulaciones de los contratos colectivos se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa o establecimiento aunque sean miembros del sindicato -- que lo hayan celebrado con los lineamientos, del Artículo 184" ya que el contrato colectivo se extenderá a los trabajadores de confianza, salvo en el mismo contrato colectivo.

Hay quienes quisieran dar mayor fuerza al sindicato, estableciendo que el contrato colectivo solamente beneficiará a los miembros del sindicato que lo celebra, pero el legislador respondió lógicamente a una de las finalidades del contrato colectivo que tiende a nivelar las condiciones de trabajo de todos los obreros.

La inmediatez consiste en que al celebrar o reformarse un contrato colectivo, inmediatamente, en forma automática, se modifican las cláusulas de los contratos individuales existentes.

El Contrato Colectivo, puede celebrarse por tiempo indefinido o por tiempo fijo y para obra determinada. El contrato colectivo siempre debe celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado para que un ejemplar sea conservado por cada una de las partes y el tercero se deposita ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. Anteriormente permitía que, a falta de tales autoridades se pudiera entregar a la autoridad municipal pero habiéndose suprimido tal posibilidad, debemos atenernos al actual texto del Artículo 390 de la Ley, este precepto indica que el contrato surtirá efecto desde la fecha y hora de presentación del documento salvo que las partes hubieran convenido en una fecha distinta.

El Contrato Colectivo contendrá: I.- Los nombres y domicilios de los contratantes. II.- Las empresas y establecimientos que abarque. III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o por obra determinada. IV.- Las jornadas de trabajo. V.- Los días de descanso y vacaciones. VI.- El monto de los salarios. VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda. VIII.- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento. IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley. X.- Las demás estipulaciones que convengan a las partes, Artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

El Doctor de la Cueva divide, el Contrato Colectivo en cuatro partes: la envoltura, el elemento obligatorio, el elemento normativo y las cláusulas eventuales, ocasionales o accidentales. (12)

Las cláusulas que forman la envoltura son las que se refieren al campo de la aplicación del contrato: toda -----

empresa, varias empresas o sólo algunos departamentos de aquella; también se incluyen las cláusulas que señalan el principio, la duración, la revisión y la terminación del propio contrato.

El elemento obligatorio lo forman las normas que tratan de asegurar la efectividad del contrato y los deberes específicos de cada una de las partes en relación con la otra, cláusula por las que se establecen comisiones mixtas para dirimir conflictos, las citadas cláusulas de exclusión, etc.

Las cláusulas de aspectos normativo son aquellas que indican como desempeñar el trabajo: horario, duración de la jornada, descansos, etc.

Las cláusulas eventuales u ocasionales no son indispensables para la existencia del contrato colectivo, ya que se refiere a circunstancias especiales que puedan presentarse al celebrar el contrato o al revisar los gastos de la revisión, fecha de depósito y ratificación ante la Junta y personas autorizadas por ambas partes para ese fin.

Como resultado de la experiencia hemos encontrado que las cláusulas de un contrato colectivo se pueden agrupar en tres clases principales:

- a) Normas que regulan la manera de realizar el trabajo.
- b) Normas que se refieren a prestaciones fundamentales económicas, y
- c) Normas de tipo administrativo.

Las primeras son aquellas que señalan horarios, duración de la jornada, lugar de trabajo.

Las segundas son aquellas que miran fundamentalmente a erogaciones por parte del patrón, pues aunque casi todas las cláusulas pueden valorarse económicamente, en las de este tipo sólo incluimos aquellas que tienen carácter preponderante económico, como son las que afectan al salario, indemnizaciones, pagos por separación en relación con el tiempo de servicios, pagos de días de vacaciones, viáticos, gastos y jubilaciones, etc.

Las de la última clase, que denominamos administrativas, son las que se refieren a las facultades de dirección y manejo de la empresa, teniendo en cuenta el propósito industrial o comercial que persigue; lo que se entiende en general como administrar cuando se incluyen cláusulas de este tipo en el contrato colectivo dan intervención más o menos directa, a la organización sindical en el manejo de la empresa, se comete un grave error. Efectivamente en nuestro medio, consideramos muy inconveniente la inclusión de este tipo de normas en los contratos, pues de hecho cercenan las -----

facultades patronales de dirección y de mando, ya que el patrón se ve imposibilitado casi siempre para hacer una selección técnica de su personal; para ascender al más capacitado, o para introducir nuevos sistemas o métodos que permitan a las empresas mantenerse al tono con los adelantos de la ciencia y de la técnica.

Ahora bien, los ascensos dentro de una empresa que se rige por un contrato colectivo están sujetas a la cláusula de exclusión por admisión, siendo que las vacantes y puestos de nueva creación serán ocupados en caso de que exista algún empleado perteneciente al sindicato contratante.

Más sin embargo, considero que la cláusula de exclusión por admisión (preferencia) perjudica a todos aquellos empleados de confianza que cuentan con las aptitudes y conocimientos que se requieren para ocupar el puesto vacante tomando en consideración también la antigüedad con que cuentan, y es bien claro que aún teniendo estas características a su favor se encuentran en desventaja con aquellos empleados sindicalizados, que posiblemente no tengan dichas características.

3.3 LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

Al aparecer en el mundo el Derecho Laboral a la Asociación Profesional, nace también a la vida jurídica una figura

extraordinaria: el contrato colectivo de trabajo, instrumento de lucha de los sindicatos que han adquirido en la actualidad una fuerza incontenible.

Contrato Colectivo de Trabajo describe la ley es el -- "convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores o uno o varios patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en -- una o más empresas o establecimientos".

En el pacto escrito se consigna en la mayoría de los casos, una cláusula que da fuerza y une a la Asociación Profesional: CLAUSULA DE EXCLUSION, que tiene dos aspectos: DE EXCLUSION POR ADMISION Y POR SEPARACION y que consiste en su primer aspecto (preferencia) en un acuerdo que establece que el patrón no podrá contratar a cualquier trabajador sino exclusivamente aquellos que pertenezcan al sindicato titular del Contrato Colectivo, en el segundo caso se estipula que el patrón deberá despedir (despido), a aquellos que se separen o sean separados del sindicato contratante.

Aunado, al Contrato Colectivo de Trabajo encontramos otra figura no menos importante para las relaciones colectivas de los trabajadores que es el "estatuto sindical" cuerpo de normas mediante el cual se articulan la Asociación Profesional.

Ferrara define al estatuto como "el ordenamiento constitucional de la asociación", "éste es el conjunto de normas que regulan de modo abstracto y para el futuro la estructura interna de la asociación, el funcionamiento y su actividad externa" (13)

El estatuto es el depositario de las normas fundamentales que rigen la vida de la asociación, es la ley del sindicato la que fija los derechos y deberes de sus miembros, su organización, su administración, las relaciones entre ellos, etc.

En el Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo se establece la legitimidad de las cláusulas de exclusión pues -- prevee que: "en el Contrato Colectivo podrá establecerse -- que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a -- quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualquier otra(s) que establezcan privilegios a su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores -- que no forman parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del Contrato Colectivo y la inclusión en él de la cláusula -

(13) GUILLERMO CABANELLAS. "Compendio de Derecho Laboral" Tomo II. pág. 174. Bibliografía OMEBA 1968.

Ferrara define al estatuto como "el ordenamiento constitucional de la asociación", "éste es el conjunto de normas que regulan de modo abstracto y para el futuro la estructura interna de la asociación, el funcionamiento y su actividad - externa" (13)

El estatuto es el depositario de las normas fundamentales que rigen la vida de la asociación, es la ley del sindicato la que fija los derechos y deberes de sus miembros, su organización, su administración, las relaciones entre ellos, etc.

En el Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo se establece la legitimidad de las cláusulas de exclusión pues -- prevee que: "en el Contrato Colectivo podrá establecerse -- que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a -- quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualquier otra(s) que establezcan privilegios a su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores -- que no forman parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del Contrato Colectivo y la inclusión en él de la cláusula -

(13) GUILLERMO CABANELLAS. "Compendio de Derecho Laboral"
Tomo II. pág. 174. Bibliografía ONEBA 1968.

de exclusión, podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

La existencia de estas figuras jurídicas crea con respecto a nuestro tema una situación distinta a la ya referida, ya que el Artículo 154 en su párrafo segundo dispone "si existe Contrato Colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el Contrato Colectivo y el estatuto sindical". La diferencia de esta situación consiste en que en este caso las vacantes y puestos de nueva creación no pueden ser cubiertos libremente por el patrón sino que éste se encuentra obligado a sujetarse a las disposiciones que consigne el pacto colectivo y el estatuto sindical, ello trae como consecuencia que el patrón deje de ser el sujeto pasivo de esta relación, el obligado al respecto de los derechos de preferencia y pase a los sindicatos la carga del cumplimiento de las obligaciones nacidas en esos derechos; para el caso dice la Corte que existen cláusulas de exclusión por ingresos al sindicato titular del Contrato Colectivo al promover a los trabajadores debe respetar la ley, toda vez que si estas obligaciones se lo imponen al patrón, debe estimarse que por mayoría de la razón los organismos sindicales están en deber de acatarlos" (Jurisprudencia, ap. 1975, 5a. parte, cuarta sala tesis 169).

3.4 REQUISITO DE PROCEDIBILIDAD.

El Artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo dispone - que "los trabajadores que se encuentren en el caso anterior - se dice en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad si tienen a su cargo una familia, y quienes dependen económicamente de ellos si prestaron servicios con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan - a fin de que sean llamados al ocurrir una vacante o crearse - un puesto nuevo, comprobando la causa en que funde su solicitud".

La solicitud a que se refiere la solicitud transcrita - no había sido considerada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación como medio indispensable para la procedencia de las acciones derivadas del derecho de preferencia y había considerado que: "la solicitud a que se refiere el Artículo 155 de - la Ley Federal del Trabajo no es un requisito de procedibilidad del derecho del trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación ya que este derecho tiene su única fuente en la mayor antigüedad del trabajador (14), este criterio -

(14) JURISPRUDENCIA. Apéndice 1975, 5a. parte. cuarta sala - tesis 166. pág. 162.

fue sostenido por nuestro máximo tribunal hasta el año de --- 1977 en que lo cambió radicalmente constituyendo jurisprudencia en contrario que sentenció respecto de dicho requisito y_ que debe ser considerado como un elemento básico para la procedibilidad de la acción consignada en el Artículo 157 de la_ misma ley laboral, y en adelante explica; ésto es así porque_ en primer término, la ocupación de la vacante en la empresa o establecimiento, es una necesidad inmediata del patrón que -- debe ser satisfecha por la continuidad normal de las labores_ y sin el cumplimiento de los requisitos del Artículo 155 el - patrón no puede conocer quienes de los trabajadores que están comprendidos dentro de la hipótesis del Artículo 154 están en condiciones de prestar los servicios en forma inmediata, así_ como tampoco puede saber cuál de dichos trabajadores tiene in_ terés en la ocupación de los puestos. Por otra parte, tam-- bién debe considerarse, lo que si el patrón, al momento en -- que la vacante debe ser cubierta, no tiene los elementos de - información suficientes para la localización de los aspiran-- tes, se encuentra en la imposibilidad jurídica y material pa-- ra llamarlos.

También establece la jurisprudencia que comentemos que_ para el caso de que exista en la empresa un sindicato titular del Contrato Colectivo en el que se haya estipulado la CLAUSU LA DE ADMISION, "resulta igualmente aplicable el criterio que se sostiene en el sentido de que los trabajadores a ocupar -- dichos puestos deben cumplir los requisitos que se han -----

examinado y que se encuentran consignados en el Artículo 155. En otras palabras a fin de que el organismo sindical pueda hacer las proposiciones correspondientes respectivas a fin de estar en condiciones de señalar el o los candidatos que tengan el derecho de ser preferidos en la contratación, por lo que la falta de cumplimiento de los requisitos invalida la acción ejercitada" (Jurisprudencia inf. 1977, cuarta sala pág. 16).

Cientos de los trabajadores han tenido que lamentar el voluble criterio de la Corte, ya que existe ante los tribunales de trabajo sus derechos, fundados en la jurisprudencia hasta entonces imperante; "no consideramos injusta la disposición", sólo lamentamos el daño que esta nueva interpretación causó a los trabajadores que pugnan por hacer valer su preferencia para ocupar los puestos que les correspondían y de los cuales fueron indebidamente postergados en favor de otros trabajadores, que su único error fue no ignorar la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia. Lamentablemente también, nuestro Tribunal de Control Constitucional nos enseña que "no puede hablarse de aplicación retroactiva de la jurisprudencia en atención a que ésta es la interpretación fijada por la H. Suprema Corte de Justicia a una disposición legal y no constituye de ninguna norma perceptiva susceptible de aplicación retroactiva en los términos prohibidos por el Artículo 14 Constitucional" (Boletín año III, Junio 1976, número 3º Tribunales Colegiados de Circuito, pág. 83).

En el caso expuesto es notorio que la jurisprudencia referida, de obligatoriedad indiscutible constituye de hecho -- una norma nueva con lo que estimamos deben serle aplicados a_ estos casos las reglas de irretroactividad consagradas por la Constitución.

Por su estudio, las obligaciones de los patrones constitituyen uno de los elementos principales para que el funciona--rio que tiene mando de personal en una empresa, pueda cumplir su cometido, por ello es importante la función del jefe de relaciones y de todo aquel que dirija otros hombres en el trabajo y sepa dilucidar cual de estos hombres que tiene a su mando pueden llegar a ocupar un puesto más alto de acuerdo a su_ capacidad y aptitudes sin dejar a un lado lo que marca la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 154.

CAPITULO IV

- 4.1 El Derecho del Ascenso.
- 4.2 Sindicato.
- 4.3 Criterios que lo Determinan.
- 4.4 Responsabilidad por Violación de los Derechos de Ascenso.
- 4.5 Tribunales Competentes.
- 4.6 Prescripción de las Acciones.

4.1 EL DERECHO DE ASCENSO.

El principio de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, ha sido traído también a nuestra legislación laboral una institución de gran importancia: EL DERECHO DE ASCENSO, que podemos describir como aquel: "que tienen los trabajadores para cubrir dentro de la empresa para la cual prestan sus servicios, las vacantes que ocurran en puestos de categoría superior al que ocupan, dentro de su respectiva profesión u oficio".

La Ley Federal del Trabajo consigna el derecho de ascenso en su Artículo 159 en los siguientes términos: "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 aquellas en las que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad.

En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que previo examen, acredite mayor aptitud, si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el Artículo 132 Fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de -

mayor antigüedad y, en igual de circunstancias al que tenga a su cargo una familia. Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el Contrato Colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.

En los propios contratos colectivos y conforme a la Ley se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos. En el Artículo 160 agrega "cuando se trate de vacantes menores de treinta días se estará a lo dispuesto en el párrafo primero del artículo anterior".

Como se observa, la Ley consigna la regla general de que los ascensos serán determinados por la antigüedad de los trabajadores en su respectivo oficio o profesión, pero establece varias excepciones tratándose de vacantes de más de treinta días en los siguientes casos:

1.- Cuando concurren dos o más trabajadores de la misma antigüedad y el patrón no ha otorgado capacitación o adiestramiento a sus trabajadores, se otorgará el puesto a quien tenga a su cargo una familia.

2.- Cuando concurren dos o más trabajadores de la misma antigüedad, pero el patrón si cumplió con su obligación de proporcionar capacitación o adiestramiento a todos los -----

trabajadores de esta categoría, se otorgará el puesto a aquel trabajador que sea apto para desempeñarlo y si todos o varios son aptos para desempeñarlos y al mismo tienen igualdad de antigüedad, se preferirá al que tenga a su cargo una familia y si aún subsiste la igualdad al que previo examen acredite poseer mayor aptitud.

3.- En el caso de un trabajador con derecho a ocupar el puesto vacante por virtud de su antigüedad, no acredite su aptitud a pesar de la capacitación proporcionada por el patrón o los trabajadores de esa categoría, perderá el derecho de ascender al puesto en favor del trabajador que le siga en la antigüedad, quien deberá a su vez demostrar su idoneidad para ocuparlo.

4.- Tratándose de puestos de nueva creación cuando no exista en la empresa trabajadores con aptitudes para ocuparlos y no se haya previsto para tal efecto algún procedimiento en el Contrato Colectivo quedará el patrón en aptitud de cubrirlo libremente.

Como se aprecia en las disposiciones referidas, nuestra ley ha dado cobijo a dos sistemas doctrinales distintos, esta coexistencia de criterio nos es demostrada claramente en la exposición de motivos de la ley laboral que expreso: "uno de los problemas que han preocupado a las empresas y a los trabajadores, relacionando con los derechos de antigüedad, se ----

refiere a la manera como deben cubrirse las vacantes que ocurren en las empresas, puede decirse que existen dos sistemas generales y en cierta medida opuestos, el primero se conoce como ESCALAFON CIEGO, pues toma en consideración de manera exclusiva la antigüedad; el segundo se conoce como ASCENSO POR CAPACIDAD y se caracteriza porque se desentiende de la antigüedad para considerar en forma también exclusiva la capacidad, el primero tiene el inconveniente de que anula la iniciativa de los trabajadores ya que saben que puede serle suficiente el transcurso del tiempo para obtener los ascensos, pero el segundo desconoce los años de trabajo y los servicios prestados a la empresa a lo que conduce una injusticia toda vez que es posible que un trabajador que ha servido 15 ó 20 años a una empresa, se vea postergado no obstante por un trabajador de reciente ingreso que posee mayores conocimientos.

El proyecto se coloca en una posición intermedia del principio de que la antigüedad es la base de los ascensos pero si la empresa organiza los cursos de capacitación a que está obligada, el trabajador a que corresponda el ascenso deberá demostrar su capacidad para el nuevo puesto, y si no lo hace, no tendrá derecho al ascenso.

4.2 SINDICATO.

La organización sindical surge de la comunidad de interés y de aspiraciones latentes en cada una de las clases

sociales que intervienen en el fenómeno económico de la producción: capitalista y obrera.

La génesis de la asociación obrera se encuentra en la necesidad que esta clase tuvo que agruparse para defender sus derechos frente a los explotadores, es uno de los fenómenos gregarios más espontáneos que registra la historia provocados por la concentración industrial la que a su vez originó su espíritu y conciencia de las clases y este espíritu, adelantado unas veces al ataque y otras a la defensa, se encarna en las organizaciones profesionales.

El Artículo 123 en su Fracción XVI expresamente declara: "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

Nuestra Ley federal del Trabajo en su Artículo 356 define al sindicato en los términos siguientes :

"Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

De acuerdo con las disposiciones legales, el sindicato persigue como finalidad directa el mejoramiento y defensa de los trabajadores que son quienes necesitan de la unión para

obtener por medio de ella el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y de su standar de vida económica y social; sin embargo en nuestra legislación no existe una auténtica tendencia del sindicalismo obrero hacia la clase patronal.

La ley en su Artículo 360, clasifica a los sindicatos de la manera siguiente:

"Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

I.- Gremiales, formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

II.- De empresa, formados por trabajadores que presten sus servicios a una misma empresa.

III.- Industriales, formados por trabajadores que presten un servicio en dos o más empresas de la misma rama industrial.

IV.- Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios a una o varias empresas de la misma rama industrial en dos o más entidades federativas.

V.- De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de 20".

También reconoce el ordenamiento legal del trabajo en su Artículo 357 que tanto los patrones como los trabajadores tienen derecho a formar sindicatos, sin que haya necesidad de autorización previa.

El Artículo 358 dice:

" A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él".

Estos son lineamientos generales del derecho de asociación profesional, en el orden administrativo y laboral.

El sindicato obrero se considera por lo general, como un instrumento de lucha: históricamente no se puede desconocer esta característica del sindicato, pero en el régimen capitalista de las relaciones obrero-patronales no se puede negar su aptitud para llegar en determinadas circunstancias a la conciliación de los intereses opuestos. Por lo que de conformidad con el Artículo 387 el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato, tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un Contrato Colectivo.

El Artículo 388 dice dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes :

"I.- Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa.

II.- Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que presenten a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión.

III.- Sin concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresas o de industria".

El Artículo 395 de la Ley Laboral dice: "en el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios a la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión (preferencia).

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

La legislación del trabajo señala tácitamente los requisitos que considera necesarios para la constitución de los -- sindicatos, tanto obrero como patronales, locales o federales siendo forzoso su cumplimiento de la manera más estricta para eficacia jurídica de acto administrativo.

Los requisitos son de dos clases de fondo y de forma, - los primeros se derivan de las disposiciones que defina al -- trabajador como la persona física que preste a otra, física o moral un trabajo personal (Artículo 8) y el patrón como persona física o moral utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, (Artículo 10).

La agrupación debe de tener por objeto el mejoramiento_ y defensa de los intereses comunes de los agremiados (Artículo 356).

Además por disposiciones expresas del Artículo 364, los sindicatos deberán de estar constituidos con 20 trabajadores_ activos o con tres patrones por lo menos. Nuestra ley en su Artículo 362 concede el derecho de asociación obrera a los mayores de 14 años y sólo pueden participar cuando tengan más - de 16 años (Artículo 372). Los extranjeros también podrán -- ser miembros de los sindicatos nacionales, pero no podrán desempeñar puestos en la directiva de la agrupación (Artículo - 372).

Los requisitos de forma se puntualizan en el Artículo - 365 de la ley y los constituyen todos los actos encaminados_ a formar el sindicato, expresados en la documentación que -- debe enviarse por duplicado a la autoridad que conozca de la solicitud de registro: "Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en las de la competencia local, a cuyo efecto remitirán - por duplicado:

I.- Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva.

II.- Una lista con el número, nombres y domicilios de_ los patrones o empresas o establecimientos en los que se - - prestan los servicios.

III.- Copia autorizada de los estatutos.

IV.- Copia autorizada del acta de la asamblea en que - se hubiere elegido la directiva.

En la tramitación del registro de los sindicatos, se-- gún la naturaleza local o federal de éstos, surge la compe-- tencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje o de la Se-- cretaría del Trabajo y Previsión Social, lo cual quiere de-- cir que llamada jurisdicción voluntaria es una forma particu-- lar de la actividad del Estado, ejercitada unas veces por --

órganos jurisdiccionales y otras por órganos administrativos. Por otra parte, los sindicatos pueden existir de hecho y el registro produce tan solo determinados efectos jurídicos.

La atribución que en esta materia otorga la ley a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, deberían haberse conferido a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, -- pues no existe ninguna razón para seguir un criterio diferente del que sirve para fijar la competencia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje respecto a las agrupaciones de carácter local, ya que la naturaleza del acto del registro es idéntico en uno y otro caso.

Pero cualquiera que sea el órgano que intervenga en el registro, nos encontramos en presencia de actos administrativos y así reconoce la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al sostener que para el registro correspondiente de una organización sindical se sigue un procedimiento administrativo, que consiste en la debida comprobación, ante las autoridades competentes del trabajo; de los requisitos que la ley exige para considerarla constituida. Además los interesados se ven obligados a recurrir a la autoridad para el registro de su organización o agrupación, pues éste no goza de personalidad jurídica, pero esto no obsta para la celebración del Contrato Colectivo en cuyo caso no surtirá efecto contra tercero sino tan solo entre las partes.

Los sindicatos para su registro correspondiente necesitan de la documentación señalada en el Artículo 365 de la -- Ley Federal del Trabajo.

La presentación de la solicitud de registro, abarca -- desde luego a la autoridad encargada de llevarlo a cabo para conocer de aquella. Las normas de substanciación se derivan de los requisitos que deben llenar los sindicatos, cuya comprobación incumbe a éstos. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, respectivamente, cuando conozcan de la solicitud de registro deberán practicar las diligencias que sean necesarias, a fin de investigar si han cumplido los requisitos legales -- que son de forma y fondo.

El actuario o inspector de trabajo deberá investigar -- si real y efectivamente se trata de trabajadores, en que lugares prestan sus servicios, visitar las empresas y obtener -- datos a este respecto. La práctica constante, el indagar en fuentes imparciales y por todos los medios que estén al alcance del actuario o inspector de trabajo, que también pueda practicar estas diligencias, cerciorarse si la organización -- de resistencia obrera es de las que se conocen con el nombre de "blancas". Se consideran que tienen este carácter los -- sindicatos que no están fundados en un franco espíritu clasista de los trabajadores y que su constitución obedece a -- maniobras patronales.

Una vez revisadas estas actividades por los funcionarios a quienes se encomiendan las investigaciones de referencia, se pasa el expediente, con toda la documentación respectiva, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta dicte la resolución correspondiente, ordenando o negando el registro de su cargo. Análogo procedimiento se sigue cuando se trata de sindicatos de carácter federal, debiéndose de llevar a cabo por la "Oficina o Mesa del Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social", la que a su vez comisiona a inspectores federales del trabajo a efecto de que se encargue de comprobar los datos de la documentación, aportada por la representación de sindicato.

Contra resoluciones dictadas por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en el proceso que se lleva a cabo para obtener el registro de un sindicato, no procede ningún recurso de acuerdo con lo previsto en el Artículo 848 de la Ley Laboral que a la letra dice: "Las resoluciones de las juntas no admiten ningún recurso, las juntas no pueden revocar sus resoluciones. Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de las juntas.

Lo que si no es posible impugnarse a través del juicio de amparo indirecto, ante un Juez de Distrito en los términos de la Fracción XI del Artículo 114 de la Ley Orgánica de los Artículos 103 y 107 de la Constitución.

En su asamblea constitutiva, los sindicatos tienen derecho de expedir los estatutos y reglamentos interiores de trabajo que estimen; en la inteligencia de que el contenido de los estatutos se expresará categóricamente en el Artículo 371 de la ley que a la letra dice:

Los estatutos de los sindicatos contendrán los puntos:

I.- Denominación que le distinga de los demás;

II.- Domicilio;

III.- Objeto;

IV.- Duración, faltando esta disposición se entenderá - constituido el sindicato por tiempo indeterminado.

V.- Condiciones de admisión de miembros.

VI.- Obligaciones y derechos de los asociados;

VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias, en los casos de expulsión se observarán - las normas siguientes:

a).- La asamblea de trabajadores se reunirá para solo - efecto de conocer de la expulsión.

b).- Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integran el sindicato.

c).- El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d).- La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca al afectado.

e).- Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir voto por escrito.

f).- La expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g).- La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

VIII.- Forma de convocar a asamblea, época de la celebración de las ordinarias y quorum requerido para seccionar. En caso de que la directiva no convoque oportunamente a la asamblea prevista por los estatutos, los trabajadores que

representen el 33% del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea y si no lo hace dentro de un término de 10 días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso para que la asamblea pueda seccionar y adaptar resoluciones se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el 51% del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos.

IX.- Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros.

X.- Período de duración de la directiva.

XI.- Normas para la administración y adquisición y disposición de los bienes patrimoniales del sindicato.

XII.- Forma de pago y monto de las cuotas sindicales.

XIII.- Época de presentación de cuentas.

XIV.- Normas para liquidación del patrimonio sindical.

XV.- Las demás normas que apruebe la asamblea.

En relación con los estatutos y reglamentos, el derecho administrativo sindical del trabajo se consigna expresamente en el Artículo 359 de la ley que faculta a los sindicatos para dictar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción; de aquí se deriva el derecho de los sindicatos para dictar sus estatutos y reglamentos, para el gobierno de la organización sindical.

Generalmente de estos estatutos se establece el derecho del sindicato para proponer a los trabajadores dentro de la empresa, de acuerdo con el contrato colectivo o contrato ley, así mismo en los asuntos se debe de definir la conducta social de los miembros del sindicato, para los efectos de aplicación de la cláusula de exclusión misma que aplicada en conciencia y de acuerdo con los principios derivados del Artículo 123 tienen por objeto lograr la efectividad de la conciencia clásica de los trabajadores, para que alcance a través del ejercicio de la asociación profesional todas las reivindicaciones sociales, a que tiene derecho, ya que cuando realmente la clase obrera ejercite estos derechos, podrá lograrse la transformación del régimen capitalista, entre tanto, la cláusula de exclusión puede convertirse en arma de dos filos en contra de los propios trabajadores, pero de ningún modo puede estimarse inconstitucional porque como hemos dicho por encima de las disposiciones políticas de la Constitución están los derechos sociales que consigna el Artículo 123, derechos que

están por encima de los derechos individuales que puedan reclamar los trabajadores dentro del régimen capitalista mexicano.

El procedimiento para la cancelación del registro de los sindicatos reviste dos aspectos, uno puramente administrativo y otro jurisdiccional. La cancelación administrativa está contemplada en el Artículo 379 que a la letra dice: "los sindicatos podrán disolverse:

1.- Por el voto de dos terceras partes de los miembros - que los integren; 2.- Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

En estos casos de disolución supone consentimiento de -- quienes integran los sindicatos, cuando menos de las dos terceras partes de sus miembros, para tenerlos por disueltos; pero siempre serán necesarios ocurrir a la Junta de Conciliación y Arbitraje o a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, según la naturaleza del sindicato, para que estas autoridades hagan la declaración correspondiente. Es decir que no hay controversia o discusión, la cancelación del registro puede hacer la tanto el órgano jurisdiccional como el administrativo que - hubiere practicado el registro.

Por disposiciones expresas del Artículo 369 el registro de los sindicatos se cancelará:

I.- En caso de disolución, y

II.- Por dejar de tener los requisitos legales.

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

En consecuencia, cuando se solicite la cancelación, por que el propio sindicato hubiere llenado sus fines o porque es tén de acuerdo quienes le integran, el procedimiento será - esencialmente administrativo, y podrá llevar a cabo la cancelación, la autoridad que hizo el registro de la agrupación, - ésto es, puede cancelar tanto los órganos jurisdiccionales co mo la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, según el caso, pero desde el momento en que se presente alguna oposición, en tonces esta autoridad debe atenerse de ordenar la cancelación administrativa, a fin de que los opositores ocurran a ejercer sus acciones correspondientes en la vía jurisdiccional.

Los efectos de la cancelación administrativa o jurisdic cional del registro de los sindicatos están previstos en el - Artículo 380 de la que dice: "en caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en forma de que determinen sus estatutos. A falta de disposiciones expresas, pasará a la -- Federación o Confederación a que pertenezca y si no existe, - al Instituto Mexicano del Seguro Social".

La ley dispone sobre el activo de los sindicatos en caso de cancelación del registro de los mismos, han seguido el el

critorio tradicional aplicado a la disolución de las personas morales en general. En relación con la cancelación administrativa del registro, los afectados por ésta pueden ocurrir al amparo indirecto si la resolución les acusa, ya que los sindicatos no están sujetos a disoluciones, suspensiones, cancelación de su registro, por vía administrativa conforme al Artículo 370 de la ley.

4.3 CRITERIOS QUE LO DETERMINAN.

Hemos señalado que nuestra ley consigna dos factores de terminantes del ascenso; la antigüedad de una profesión u oficio y la aptitud requerida para el desempeño del trabajo propio del puesto vacante. Por antigüedad entendemos el lapso durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón, el tiempo de permanencia de la relación laboral. Y por último entendemos la suma de conocimientos, la capacidad técnica o profesional que requiere el trabajo correspondiente al puesto. En la Ley Laboral de 1951 ya se daba atención a la antigüedad de los trabajadores como factor generador de derechos y obligaciones, como un acontecimiento productor de diversas consecuencias de tipo jurídico, se tomaba como base del derecho a vacaciones, indemnizaciones o reajustes de personal, para determinar la responsabilidad del patrón en un conflicto en caso de insumisión el arbitraje de las juntas, etc. Pero es en nuestra nueva reglamentación laboral, fruto principalmente de los sindicatos obreros, en la que se consagra a la

antigüedad como uno de los principales factores de los que se derivan los derechos de los trabajadores, y pasa a hacer determinantes del pago de las indemnizaciones por despido injustificado, de vacaciones, de prima de antigüedad, de consideraciones muy especiales a los trabajadores con más de veinte años de servicio, etc., pero principalmente da origen al derecho de los trabajadores a obtener dentro de las empresas para la cual presta sus servicios, el ascenso a los puestos vacantes y de nueva creación.

La antigüedad de los trabajadores de planta y de los mencionados en el Artículo 156, se determinarán conforme a la Ley Obrera del modo siguiente: "una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades distribuyendo por categorías de cada profesión y eficiencia y ordenará, se le de publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la Comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje".

La doctrina y la jurisprudencia nos enseña que hay que distinguir dos clases de antigüedad; la primera es la antigüedad general que se crea de manera acumulativa mientras la relación de trabajo subsiste, la segunda es la antigüedad en una profesión u oficio que es relevante en la obtención de los ascensos y que se considera por el tiempo que permanezca el trabajador dentro de su oficio o profesión y es la que ---

aprecia la ley en este caso ya que dispone que los escalafones se formularán distribuyendo y agrupando a los trabajadores en categoría, y según su oficio o profesión. La ley encomienda a una comisión mixta la formulación de estos escalafones, su autorización, su publicación, etc., y da al trabajador el derecho de obtener la corrección de los errores que se comentan en su formulación, pudiendo acudir ante la comisión y exigiéndole una revisión y rectificación, y en segunda instancia impugnar la resolución de la comisión si ésta no le favorece ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, mediante el procedimiento especial previsto por los Artículos 892 y 899 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que se refiere a la aptitud como segundo criterio determinante del ascenso de los trabajadores, podemos afirmar que la ley ha considerado que la antigüedad por sí sola no debe servir para determinar los ascensos ya que tal medida acabaría con la iniciativa de los trabajadores y los volvería apáticos en muchos casos, pues, si con su esfuerzo no obtienen el beneficio del ascenso, se limitará a dejar pasar el tiempo en espera de la muerte o separación del trabajador más antiguo.

Para que opere la aptitud como factor decisivo del ascenso, se ha establecido la condición de que el patrón haya proporcionado capacitación y adiestramiento a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que se de la vacante.

Respecto a la importancia de la capacitación, el Presidente de México Licenciado José López Portillo, expresó las ideas de que "educar, capacitar, es la forma de igualar a los desiguales de crear la verdadera oportunidad para el talento, la inteligencia y la vocación del ser humano".

En los últimos días se ha dado importancia a la educación y capacitación de los trabajadores, ello significa valorar debidamente la necesidad de la formación de claras ideas, de la conciencia plena de las realidades de nuestra existencia, congruentemente con el deseo expresado por el Artículo 30 Constitucional, que establece que la educación que imparte el Estado tenderá desarrollar todas las facultades del ser humano y a fomentar en él la conciencia de la solidaridad internacional y la justicia.

Los Artículos 153 incisos t), u) y v) prevén, la forma en que los trabajadores acreditarán su aptitud fuera de los casos previstos por el Artículo 159, es decir, cuando no está establecido en los contratos colectivos la forma de hacerlo. El Artículo 153 da a los trabajadores el derecho de ejercitar -- ante los tribunales laborales las acciones nacidas de la obligación de los patrones de otorgar capacitación o adiestramiento.

4.4 RESPONSABILIDAD POR VIOLACION DE LOS DÉRECHOS DE PREFERENCIA Y ASCENSO.

El Artículo 157 de la Ley Laboral establece que el incumplimiento de las obligaciones contenidas en los Artículos 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección: que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Además, tendrá derecho a que se paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del Artículo 48, o sea los dejados de percibir desde el momento de la violación del derecho, hasta que se complemente el laudo, ya que cuando un trabajador se ve lesionado en sus intereses por el patrón tiene la elección de demandarlo ante la autoridad laboral competente.

Conforme a dicha disposición, el trabajador postergado podrá exigir que se le otorgue la plaza a que tuvo derecho, y con ello todos los beneficios que se le afectaron durante el tiempo que estuvo postergado, como lo son los ascensos, incrementos de sueldos, etc.; así como también le corresponderá la antigüedad generada en el puesto por el trabajador indebidamente contratado; o tendrá derecho a que se indemnice con tres meses de salario correspondiente al puesto al que tuvo derecho, y en ambos casos, al pago de los salarios o a la diferencia correspondiente, dejados de percibir, desde el momento en que fue postergado, hasta aquel, en que se le otorgue -

el puesto o se le pague, la indemnización referida, si fue esa su opción. Con la sanción antes referida, en el caso de los sindicatos, que tienen a su cargo el cumplimiento de los derechos de preferencia, la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia se ha pronunciado en el sentido que: "si el derecho de seleccionar los candidatos para ocupar una vacante dentro de las empresas se ha transferido a los sindicatos - cuando existe contrato colectivo que incluya la cláusula de exclusión por admisión, es lógico que sea obligación de proteger a los trabajadores mexicanos y a los de mayor antigüedad, tenga que recaer en el propio sindicato, porque una interpretación racional del precitado artículo lleva a concluir que las obligaciones de preferencia existen para los patrones - cuando no tengan celebrado un contrato colectivo o éste no contenga la cláusula de admisión, y para el sindicato cuando se registra tal circunstancia" (Sem. Jud. de la federal Séptima Epoca Vol. 66. Quinta Parte. Junio 1974 Cuarta Sala. Pág. 53).

Cabe hacer notar con relación a este tema que, si como veremos, la Corte ha estimado que estas acciones son equiparables a las nacidas de un despido injustificado, las disposiciones del Artículo 49 que se refiere a tal caso, debe ser aplicable a las acciones estudiadas, dicho artículo preceptúa que "el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones que determina el Artículo 50 en los casos 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 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 del trabajo.

III.- En los casos de trabajadores de confianza.

IV.- En el servicio doméstico.

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Podemos apreciar que la mayoría de las causas enunciadas pueda darse en el caso de los trabajadores indebidamente postergados, y por tanto en lo conducente, debe aplicarse por analogía el citado artículo cuando el trabajador reclame su contratación con base en el derecho de preferencia consagrado por la ley.

En cuanto a la naturaleza de la acción para el pago de los salarios caídos encontramos una situación especial en el caso de los sindicatos obligados en esta relación, situación que nos refiere claramente la siguiente jurisprudencia: "El

pago de los salarios caídos o diferencia de salarios, en caso de que un trabajador ve lesionados sus derechos porque la organización sindical a que pertenece, haciendo uso indebido de la cláusula de exclusión por ingreso propone a otra persona con menores derechos, constituye cuando se condena al propio sindicato, un resarcimiento por los daños y perjuicios que sugirió el trabajador y aunque los sindicatos no son patrones y consecuentemente no tienen porque pagar salarios, sí, en cambio, al perjudicar su actitud ilegal los derechos de un trabajador deben reparar los propios daños y perjuicios que con sus actos ocasionan" (Jurisprudencia Ap. 1975, 5a. parte, Cuarta Sala, Tesis 168, pág. 164).

La corte también ha sustentado un criterio que constituye una importante excepción a los casos presentados tratándose del personal de confianza, y ha establecido al respecto que: "tratándose de puestos de confianza, el patrón tiene libertad para seleccionar al trabajador que lo crea representar cuyos actos van a repercutir directamente en su beneficio o perjuicio, atendiendo para ello al grado de confianza que merezcan los candidatos, no basta con contar con las mejores calificaciones obtenidas en un curso de capacitación, ni el hecho de contar con mayor antigüedad del departamento, pues el resultado del examen de referencia y la antigüedad temporal no obligan al patrón a otorgarle al trabajador el puesto de confianza, podrán ser criterios de elección atendibles por el patrón, pero que no lo vinculan" (Inf. 1976, Cuarta Sala, pág. 42).

Una excepción más que deriva de la capacidad para la prestación de los servicios como presupuesto necesario de la relación laboral es citada por la Corte de la manera siguiente: "si en el juicio en que el trabajador alega, fue postergado para ocupar una vacante definitiva, se demuestra que dicho obrero no está apto para laborar, el sindicato a quien reclamó indebidamente proposición sindical, está liberado de formularla en favor de ese obrero, pues además de que resultaría ocioso que efectuara si a la postre la empresa no le otorgaría el puesto reclamado por no llenar los requisitos de ingreso, sucede que, ya no estaría frente a un caso de violación del derecho basado en la antigüedad de servicios, por no existir igualdad de circunstancias entre el trabajador que alega postergación y el obrero a quien se le otorga el puesto, atendiendo a que el primero no satisface los requisitos de ingreso" (A.D. Sec. 3a. del S.T.P.R.M. 5 de Abril de 1976. Boletín Año III Abril y Mayo 1976, Núms. 28 y 29. Cuarta Sala. Pág. 46).

En cuanto a la responsabilidad de los patrones y sindicatos resultante de la violación del derecho de ascenso, nos encontramos con que la ley no consigna expresamente ninguna disposición al respecto, por lo que consideramos deben ser aplicables a estos casos las disposiciones relativas a las acciones de preferencia, toda vez que los intereses, tutelándose ambos casos, son en parte los mismos y las lesiones jurídicas causadas al trabajador similares y es principio de

Derecho que donde existe la misma razón debe existir la misma disposición de la Ley Laboral, está autorizada en su Artículo 17 que permite "tomar en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes".

A la luz de dicha disposición debemos concluir que todo lo referido a la responsabilidad derivada del incumplimiento de los derechos de preferencia, debe reproducirse con respecto al derecho de ascenso, de tal modo, el trabajador a quien no se le otorgó el ascenso a pesar de tener el puesto vacante conforme a las normas estudiadas, podrá exigir al patrón o al sindicato en su caso:

I.- El otorgamiento del puesto del que fue postergado, así como la proposición para ocuparlo en el supuesto de que exista en la empresa Contrato Colectivo de Trabajo que contenga cláusula de exclusión por ingreso.

II.- Tendrá así mismo derecho a adquirir con el puesto todos los beneficios que ésta haya dejado de percibir durante el tiempo que estuvo postergado.

III.- Se computará la antigüedad generada desde el momento mismo de la contratación, y para efectos de ascenso el tiempo que estuvo postergado, éste es desde el momento en que tenía derecho al ascenso inferior inmediato.

IV.- El pago de las diferencias de salario que resulten entre el puesto que ocupó el trabajador demandante y aquel correspondiente al puesto reclamado, por el tiempo postergado.

V.- Retribuciones económicas de escalafón, regalías, etc., que obtuvieran los compañeros que cubrieron su puesto durante el tiempo de su postergación.

CASO PRACTICO :

Dos empleados de una empresa, "X" y "Z" con categoría de inspectores:

"X" con una antigüedad de 13 años 1 mes en la empresa con una trayectoria limpia en su expediente, promueve su ascenso ya que existe la vacante de Supervisor de Inspectores y con escolaridad de técnico.

"Z" con una antigüedad de 13 años en la empresa con una buena trayectoria dentro de la misma, escolaridad universitaria, promueve su ascenso a la vacante de Supervisor de Inspectores.

A ambos les hacen examen de conocimientos, obteniendo igual calificación. La empresa otorga el nuevo puesto a "Z" por el hecho de ser universitario a partir del 21 de septiembre de 1983.

Ante tal circunstancia "X" demanda:

- a) Ascenso al puesto, por tener mayor antigüedad.
- b) Incremento de salario, igual al del puesto vacante, por estar en igualdad de circunstancias para ocuparlo.

La autoridad laboral competente le dio entrada a la demanda emplaza a la empresa señalando las 10 horas del día 2 de enero de 1984, para audiencia de conciliación, demanda excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

Estando legalmente notificadas las partes se lleva a cabo la audiencia en el día y hora fijada, no habiendo conciliación alguna, se le da paso a la secuela de la litis, pasándose a la demanda y excepciones, el actor "2", ratifica su escrito inicial de demanda.

La demandada pone como excepción la obscuridad en la queja sin ninguna afectación al fondo.

Se pasa al capítulo de pruebas, el actor ofrece como prueba su Contrato Individual de Trabajo, inspección ocular en la empresa en el expediente de records y en donde se encuentra su examen y el de "2" para que comprueben la igualdad en conocimientos; la Junta las tiene por recibidas.

La autoridad laboral, dicta laudo el 19 de noviembre de 1984, resuelve:

PRIMERO: Ascender al puesto de Supervisor de Inspectores a partir del 24 de septiembre de 1983.

SEGUNDO: Incrementar su salario al mismo que tiene la categoría de Supervisor de Inspectores en forma retroactiva - al 24 de septiembre de 1983.

4.5 TRIBUNALES COMPETENTES.

En materia laboral existen dos fueros: el Federal y el Local, aunque para ambos sólo rige una ley que es la ley Federal del Trabajo; para su aplicación sí existe diferencia entre el ramo federal y el local. La Fracción XXXI del Artículo 123 de la Constitución Federal ordena que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en su respectiva jurisdicción, pero es de competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a:

A).- Ramas Industriales.

- 1) Textil.
- 2) Eléctrica.
- 3) Cinematográfica.
- 4) Hulería.
- 5) Azucarera.
- 6) Minera.
- 7) Metalúrgica y siderúrgica abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundación de los - -

mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y legas y los productos laminados de los mismos.

- 8) De hidrocarburos.
- 9) Petroquímica.
- 10) Cementera.
- 11) Calera.
- 12) Automotriz, incluyendo autotransportes mecánica o eléctrica.
- 13) Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos.
- 14) De celulosa y papel.
- 15) De aceites y grasas vegetales.
- 16) Productora de alimentos abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se les designe a ello.
- 17) Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello.
- 18) Ferrocarrilera.
- 19) Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera.
- 20) Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso labrado, o de envases de vidrio, y
- 21) Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

B).- Empresas.

- 1) Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.
- 2) Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas, y
- 3) Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica -- exclusiva de la nación.

También serán competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en 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 en los términos de la ley; y respecto a las obligaciones de los patronos 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.

Entre las Autoridades Federales tenemos:

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

- Servicio Público de Empleo.
- Inspección Federal del Trabajo.
- Comisión Nacional y Regional del Salario Mínimo.
- Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa.
- Junta Federal de Conciliación.
- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- Jurado Federal de Responsabilidad e Instituto del Trabajo.

Entre las Autoridades Locales tenemos:

- Las autoridades de las entidades federativas y sus direcciones o departamento de trabajo.
- Procuraduría Local de la Defensa del Trabajo.
- Inspección Local del Trabajo.
- Junta Local de Conciliación.
- Junta Local de Conciliación y Arbitraje.
- Junta Local de Responsabilidades.

Aún cuando la función principal de la Junta de Conciliación es avenir a las partes se le asigna, ahora, característica de Junta de Arbitraje, cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, este cambio seguramente ha tenido como objeto expeditar la justicia laboral, -- permitiendo que los conflictos de pequeña cuantía sean resueltos por esos tribunales, disminuyendo así el número de - - -

asuntos de que conozcan las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Existen dos tipos de Juntas de Conciliación, las accidentales y las permanentes. Las juntas accidentales existen en los lugares donde el volumen de conflictos de trabajo no ameriten el funcionamiento de una junta permanente. Para este supuesto los trabajadores o patronos, cuando surja un conflicto deberá de ocurrir ante el Inspector Federal de Trabajo a fin de que se integre la Junta de Conciliación accidental. Este funcionario prevendrá a cada una de las partes -- dentro de las 24 horas, para que designe a su representante, y les dará a conocer el nombre del representante del gobierno, pudiendo el propio inspector asumir estas funciones cuando sus actividades se lo permitan. Si alguna de las partes no designa a su representante, lo hará el propio inspector, debiendo recaer tales designaciones en trabajadores y patronos. La ley señala como impedimento para ser representante de los trabajadores o patronos de este tipo de junta a los directores, gerentes o administradores de las empresas y a los miembros de la directiva de los sindicatos afectados. La ley anterior agrega como impedimento el haber sido condenado por delito infamante y el llamado proyecto de la ley -- Portes Gil se refería a los que hubieran sido condenados por los delitos del orden común, con pena corporal". (15)

(15) EUGENIO GUERRERO. Manual del Derecho del Trabajo, pág. 16.

Respecto del Presidente, la ley exige, en su Artículo_ 597 que sea mexicano, mayor de edad, y estar en pleno ejerci_ cio de sus derechos, no pertenecer a la organización de los_ trabajadores o de patrones, no pertenecer al estado eclesiás_ tico y no haber sido condenado por delito intencional sancio_ nado con pena corporal y haber terminado la educación obliga_ toria.

Como se ve por las relaciones hechas en el párrafo an_ terior el legislador trata de garantizar la imparciabilidad_ de los componentes de la Junta, principalmente del Presiden_ te, pues aunque en la mayoría de los casos solo van a desem_ peñar funciones conciliatorias, habrá conflictos de menor -- cuantía que resolverán en arbitraje, en todos los casos es - necesario que los integrantes de la junta actúen con impar- ciabilidad inspirados por un espíritu de equidad.

El desarrollo industrial de una región puede justifi-- car la existencia de la Junta Federal de Conciliación Perma_ nente y para ese caso la designación de representante obrero y patronal se efectúa de distinta manera que para las acci-- dentales, siguiendo el procedimiento establecido para la - - elección de representantes de las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, designando de conformidad con - la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaría, o_ sea que se trata de buscar la representación de clases y no_ la de los premios litigantes, en el caso de las Juntas -----

Federales de Conciliación Permanente la ley es más estricta, por lo que ve al Presidente pues además de los requisitos -- que antes mencionamos en el caso de las accidentales, se exige que haya terminado la educación secundaria y que demuestre conocimiento suficiente del derecho del trabajo y de la seguridad social.

Tratándose de las Juntas Locales de Conciliación son aplicables las disposiciones antes señaladas con la diferencia que las atribuciones asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se ejercerán por los gobiernos de los Estados y que el Presidente Municipal será quien actúe en lugar del Inspector de Trabajo.

El procedimiento que deben de seguir todas las Juntas de Conciliación:

Tan luego como la Junta reciba el escrito de demanda, procederá a anotarlo en el libro de registros de demanda, -- dándole en consecuencia el número progresivo, con el que se conocerá el expediente. Posteriormente si el escrito de demanda cumple con todos los requisitos: nombre del actor, domicilio para oír y recibir notificaciones, nombre de la demandada, la razón social de la empresa, nombre de quien la represente legalmente y domicilio; teniendo esos datos se elaborará una cédula de notificación y se emplaza a la demandada, señalando fecha y hora de audiencia, estando debidamen

te notificadas las partes, para audiencia de conciliación, - demanda, excepciones, ofrecimientos y admisión de pruebas, - en el caso de que se trate de una Junta Local de Conciliación, ésta llevará a cabo la audiencia antes citada, pudiéndose reservar las partes el derecho de ofrecer pruebas. Una vez celebrada la audiencia, la Junta Local de Conciliación, lo remite a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, para que ésta señale fecha y hora de audiencia de conciliación, - demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; este mismo planteamiento sucede en las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

Con fundamento en el Artículo 878 Fracción II, el actor exhibirá su demanda ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en su momento.

Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado.

En su contestación, opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no sean propios, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio, las evasivas harán que se tengan por admitidas aquellas sobre las que no se suscite controversia, y no podrán admitir pruebas en contrario.

Cerrada la etapa anterior se pasa a la etapa de "ofrecimientos y admisión de pruebas"; desarrollándose conforme a las normas.

El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos.

Inmediatamente después, el demandado ofrecerá sus pruebas, y podrá objetar las de su contraparte (actor) y aquel a su vez, podrá objetar las del demandado.

Una vez cerrada esta etapa, ninguna de las partes podrá ofrecer más pruebas por lo que la junta, procederá a resolver sobre las pruebas que admita y las que deseche.

El acudir ante las Juntas de Conciliación o directamente presentar la demanda ante las de Conciliación y Arbitraje, es optativo de las partes. Esta modalidad viene a conformar

una práctica sancionada por los Tribunales Federales del Trabajo y por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El Artículo 604 de la Ley Laboral, no dice: "Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo aquellas o sólo entre estos derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ella, salvo lo dispuesto en el Artículo 600 Fracción IV actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto ascenderá a tres meses de salario".

No hay sino una sola Junta de Conciliación y Arbitraje que reside en la Ciudad de México y está integrada según el Artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, con un representante del gobierno y con un representante de los trabajadores y de los patrones; designados por rama de la industria o de otras actividades de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, habiendo uno o varios Secretarios Generales según se juzgue conveniente.

Dispone el Artículo 606 que la Junta funcionará en pleno o en juntas especiales, siendo éstas últimas sustitutos de los grupos a que se refiere la ley anterior. Aparece una

modalidad muy interesante y que sin embargo creemos que en la práctica puede provocar algunos problemas: Se autoriza a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a establecer -- juntas especiales, fijando el lugar de su residencia y su -- competencia territorial.

Las juntas especiales establecidas fuera de la capital de la república, conforme al párrafo anterior, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en to-das las ramas de la industria y actividades de la competencia federal comprendidas en la jurisdicción territorial que se le asigne con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Especiales corresponde conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas; estudiar y decidir los casos de pago de indemnización por muerte de trabajadores o riesgos profesionales; conocer el recurso de revisión interpuesto en contra de los actos del Presidente en ejecución de los laudos y recibir en depósito los contratos colectivos y los Reglamentos Interiores de Trabajo.

Al pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje le --- compete, además de uniformar el criterio de las juntas, expedir el Reglamento Interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación, conocer y resolver los conflictos de trabajo -- cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y_ de las actividades representadas en la Junta; conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones - dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos de pleno; cuidar que se integren y funcionen debidamen_ te las Juntas de Conciliación e informar a la Secretarfa del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que se obser-- ven en el funcionamiento de la Junta.

4.6 PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES.

Respecto a la prescripción de las acciones de preferen- cia que hemos estudiado, debemos anotar previamente que el -- Artículo 515 de la Ley Laboral establece que las acciones de_ trabajo prescriben en un año contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las ex- cepciones que consignan en sus artículos siguientes, además - las excepciones que se contemplan en dichas disposiciones, la Corte ha establecido que la prescripción de las acciones de - preferencia también constituyen una excepción pues dice: "Es- tas acciones guardan una estrecha analogía con las consigna-- das en la Fracción XXII del Apartado A del Artículo 123 de la Constitución y en la reglamentación de dicho precepto -----

constitucional desarrollada en el Artículo 48 de la Ley Reglamentaria. Ahora bien, las acciones motivadas por el despido de un trabajador a que estas últimas disposiciones se refieren, sea la de indemnización o la de cumplimiento de contrato o de relativo de trabajo, tienen señalado para su ejercicio, un término de prescripción de los 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 de igual preferencia que se estudian no están señaladas expresamente en el invocado Artículo 518 y que por ello se pudieran encontrar sujeta a la norma general consignada en el Artículo 516 que es de un año también lo que es las mencionadas acciones de preferencia, según se ha invocado antes, guardan una estrecha analogía con las acciones ejercitables en el caso del trabajador, ambas tienen la misma naturaleza jurídica y tienden a la protección del obrero en cuanto a la estabilidad en el empleo y la conservación de los derechos derivados del mismo y, en la virtud si existe la misma "ratio legis" en ambas acciones, le debe ser aplicada también la misma disposición reguladora, éste es el que el término de prescripción debe ser el de dos meses contenidos en el Artículo 518 ya invocado" (Jurisprudencia inf. 1977 Cuarta Sala. pág. 20).

La Suprema Corte ha aplicado una disposición por analogía, siendo el caso que esta es fuente supletoria del derecho obrero justifica sólo en caso de silencio de la ley, pero no

cuando existe una norma que expresamente establece la regla a seguir, por otro lado hemos dicho que la Ley Laboral reclama una interpretación finalista, es decir, en beneficio del trabajador así lo exige nuestro ordenamiento, sin embargo, esta interpretación es contraria a todas las luces a los intereses de los trabajadores que muchas veces tardan meses en enterarse que el puesto a que tenían derecho ha sido ocupado, y dicha ignorancia no les favorece como debía ser, pues la Corte también ha cortado el camino de defensa al trabajador al establecer que el término para la prescripción comienza a correr a partir del momento en que es ocupado el puesto vacante, así lo vemos en la regla que nos refiere a la parte final de la jurisprudencia respectiva que reza: "el punto de partida para el cómputo del término de la acción de preferencia deberá contar a partir del día siguiente al que se realiza la ocupación del puesto reclamado en virtud de que este hecho tiene el carácter de público y notorio en el ámbito de la empresa o establecimiento" (Jurisprudencia 1977 - Cuarta Sala. pág. 23).

Si ya ha terminado la Jurisprudencia de la Corte que la presentación de la solicitud a que se refiere el Artículo 155 es necesaria para la procedencia de las acciones de preferencia si con ello cuenta y al patrón con los elementos de información suficientes para la localización del personal que legítimamente debe ocupar el puesto vacante, la Ley en su Artículo 132 Fracción XI poner en conocimiento del -----

sindicato y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación y las vacantes definitivas y temporales que deben cubrirse, consideramos que nuestro máximo tribunal en lugar de establecer el criterio referido, que significa un verdadero golpe a los intereses de los trabajadores debiendo considerar que el término respectivo comienza a partir del momento en que el patrón de aviso al trabajador solicitante de la existencia de la vacante y si no se tal aviso no podrá empezar a correr el término de prescripción a entero perjuicio del patrón y del sindicato en su caso, ya que éste tiene la obligación de poner a los trabajadores que tengan derecho al puesto vacante, y ante ello sea cumplido también con la obligación consignada en el Artículo 155.

Las reglas de prescripción que hemos referido, trasladadas a las acciones de ascenso traerán consecuencias que consigne también de dos meses el término para su ejercicio, en cuyo caso nos parecería más incongruente aún dicho término debe constarse a partir de que sea ocupado el puesto vacante, pues ello equivaldría a ignorar totalmente la disposición contenida en el Artículo 132 Fracción XI.

La Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia ha establecido algunas reglas de la prescripción de las acciones para el reconocimiento de la antigüedad, para la inclusión de los trabajadores en los escalafones y para pedir la

corrección de los errores que puedan cometerse en su formulación, y las cuales referimos en esta última parte de nuestro trabajo ya que son trascendentales para el ejercicio del derecho de ascenso.

ANTIGUEDAD, ACCION DE SU RECONOCIMIENTO.- Si bien no es una primera ocasión, el reglamento intentó una acción sobre la preferencia de derechos sin que entonces hubiera deducido la correspondiente al reconocimiento de su antigüedad genérica, esa circunstancia no hace que se configure el puesto que contempla el Artículo 722 de la Ley Federal del Trabajo, porque tal antigüedad se genera día con día y de manera acumulativa mientras la relación contractual esté vigente y ese derecho no se extingue por su falta de ejercicio sino -- que se actualiza cada día que transcurre. (Inf. 1977 Cuarta Sala. pág. 29).

ESCALAFON, EL TERMINO PARA SER INCLUIDO EN EL, ES IMPRESCRIPTIBLE.- El término para ser incluido en el escalafón es imprescriptible porque cada día de trabajo, no tan solo se renueva sino que se acrecenta ese derecho. El no entenderlo así sería contraria a la naturaleza de las cosas y lo que es más grave, a la naturaleza humana, pues no figurando en el trabajador en ningún escalafón, su situación dentro de la empresa sería de estancamiento permanente en el puesto inicial, no teniendo posibilidades de ascender, porque no -- podría ser convocado en los movimientos escalafonarios ----

respectivos no podría ser aplicación de derecho de ninguno -- de ellos, acabándose así con todo aquello que significaría -- estímulo en el desempeño de las labores, y que es motor de -- progreso y de mejoramiento, en resumen se daría lugar a una si tuación incalificable en justicia para el obrero y se originar ía un sistema en las actividades del fondo laboral, contra- rrio a todas luces a los intereses sociales. (Ing. 1976 Cuarta Sala. pág. 25).

ESCALAFON, ACCION PARA MODIFICARLO EN CASO DE ERROR EN EL COMPUTO DE LA ANTIGUEDAD DE UN TRABAJADOR.- La antigüedad no es un derecho sino un hecho del cual emanan derechos contractuales y legales y se precisan en el escalafón que formulan las condiciones respectivas por lo que, cuando en los con tratos se especifican la forma en que el interesado puede - - ejercitar su acción para que el escalafón se modifique cuando exista un error, señalando inclusive el plazo de un año para o ponerse, es indubitable que pasado ese lapso se tiene por -- conforme al trabajador con el lugar en el que se le colocó y o toda acción al respecto, por emanar del contrato, prescribe - en los términos del Artículo 328 de la Ley Federal del Trabajo, tanto que así lo requiere la estabilidad de los escalafones, de lo cual emana derechos de otros trabajadores quienes o no pueden mantenerse en incertidumbre (Se. Ju. de la Fed. Sexta Epoca, Vol. CII 5a. Parte, diciembre 1965 Cuarta Sala pág. 41).

CONCLUSIONES

1.- La Ley Federal del Trabajo establece únicamente el mínimo de condiciones que debe darse la relación laboral, pero no impide a los trabajadores y patronos sujetar su relación a condiciones que signifiquen mayores beneficios que los establecidos por la ley.

2.- Los derechos de preferencia y ascenso persiguen la seguridad social de los trabajadores.

3.- Los derechos de preferencia establecidos por la Ley Federal del Trabajo deben ser incrementados a fin de proteger a los trabajadores mayores de cuarenta años que tengan a su cargo una familia y a las mujeres gestantes.

4.- Los sindicatos se forman con la finalidad de incrementar los beneficios para el trabajador y que se respeten en todo caso los derechos que asigna la Ley Federal del Trabajo en vigor.

5.- La cláusula de exclusión fija el límite de la responsabilidad de los patrones y sindicatos en el caso de violación de los derechos de preferencia de ascenso.

6.- La Jurisprudencia establece que la solicitud que se refiere el Artículo 155 de la Ley Laboral es requisito indispensable para la procedencia de las acciones de preferencia, no debe ser aplicada en forma retroactiva, ya que de ella emana la misma obligatoriedad que de una ley nueva. Lo mismo debe decirse de aquella que establece el término de prescripción de las acciones de preferencia es de dos meses.

7.- Los patrones y sindicatos en su caso deben de ser obligados a notificar a los trabajadores que hayan presentado la solicitud a que se refiere el Artículo 155, la existencia de un puesto vacante o de nueva creación.

8.- El término de prescripción de las acciones de preferencia debe ser de un año contando a partir del aviso que den los patrones o sindicatos a los trabajadores que hayan presentado su solicitud, si no se da el aviso correspondiente, no empezará a correr dicho término en perjuicio del patrón o del sindicato.

9.- El término de prescripción de la acción de ascenso debe considerarse de un año contando a partir del aviso a que están obligados a dar el patrón o el sindicato y en su

defecto, a partir de la publicación del escalafón en que aparezca el movimiento del personal que afecta al interesado.

10.- El cumplimiento de los derechos de ascenso da lugar al otorgamiento del puesto y el pago de la diferencia de salarios que resulte entre el correspondiente al puesto que ocupa el reclamante y el propio del puesto al que tuvo derecho, adquirirá también el trabajador junto con el puesto, la antigüedad generada en el mismo por el trabajador indebidamente contratado, y toda clase de beneficios que hayan afectado a la plaza durante el tiempo en que estuvo postergado.

11.- Las acciones de preferencia y ascenso deben ser destinadas cuando dentro del procedimiento respectivo se acredite que aspirantes carecen de la capacidad suficiente para desempeñar el puesto reclamado.

12.- Las acciones de preferencia y ascenso podrán demandarse ante los tribunales competentes, cuando la capacidad sea suficiente para desempeñar el puesto reclamado.

BIBLIOGRAFIA

- ALONSO GARCIA MANUEL. "Derecho del Trabajo" 2a. edición. Editorial del Atence.- Argentina 1960.
- BERMUDES CISNEROS MIGUEL. "Las Obligaciones en el Derecho -- del Trabajo". Cárdenas Editor y Dis-- tribuidor. 1a. edición. 1977.
- CASTORENA J. DE JESUS. "Manuel de Derecho Obrero". 5a. edi-- ción. Fuentes Impresora, S.A. 1971.
- CABANELLAS GUILLERMO. "Compendio de Derecho Laboral" Biblio-- graffa OMEBA. 1968.
- CASTRO ZAVALETA S. "55 Años de Jurisprudencia Mexicana". -- Cárdenas Editores y Distribuidores".
- CALDERA RAFAEL. "Derecho del Trabajo" 2a. edición. Edi-- torial El Atence, Argentina. 1960.
- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Edi-- ción de Cultura y Ciencia Política. - México.
- DE LA CUEVA MARIO. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" 7a. edición. Editorial Porrúa, S.A. -- 1981.
- DE LA CUEVA MARIO. "Derecho Mexicano del Trabajo" 10a. -- edición. Editorial Porrúa, S.A. 1977
- DE BEUN LOZANO NESTOR. "Derecho del Trabajo" 3a. edición. -- Editorial Porrúa, S.A. 1979.
- GUERRERO EUQUERIO. "Manual del Derecho del Trabajo". 9a. -- edición, Editorial Porrúa, S.A. 1977.
- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA. Editorial Porrúa, - S.A.

- TRUEBA URBINA ALBERTO. "Nuevo Derecho del Trabajo". 3a. edición. Editorial Porrúa, S.A. 1975.
- TRUEBA URBINA ALBERTO. "Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo". edición 2a. actualizada. Tomo I y II. 1979.
- VARIOS AUTORES. "Derecho Latinoamericano del Trabajo" U.N.A.M. Facultad de Derecho. 1974.
- VARIOS AUTORES. "Historia Mínima de México". 3a. edición. El Colegio de México. 1977.
- OCHO GRANDES MENSAJES. "Edición Preparada por Jesús Iribarren y José Luis Gutiérrez Cargia. 9a. edición. Biblioteca de Autores Cristianos. Madrid. 1976.