

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

“EL DERECHO DE PREFERENCIA
EN LA INDUSTRIA PETROLERA”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

MARTIN ZAMORA BUSTAMANTE

ASESOR: LIC. LUIS FELIPE MONTEJO BENITEZ



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIAS

A LA UNAM:

Fuente inagotable de sabiduría, ya que en sus profesores adquirí los conocimientos para formarme como profesional en esta noble carrera.

A PEMEX:

Te agradezco desde lo más profundo de mi ser el haberme dado la oportunidad de ser parte de tu digna institución, brindándome el apoyo para mi formación profesional.

A MI ASESOR:

Lic. Luis Felipe Montejo Benítez
por su paciencia, comprensión y sugerencias, en la elaboración del presente trabajo de investigación, con todo respeto y gratitud.

A MIS PADRES:

Les estaré eternamente agradecido por haberme dado la vida, ya que nunca han claudicado en su apoyo haciendo de mi un hombre de bien.

A MI ESPOSA:

Te amo, este trabajo también es tuyo.

A MARLEN, EDGAR Y ALDO:

Mis motivos, mi esperanza, quienes me dan la alegría de vivir enseñándome a ser feliz.

“LOS AMO”

A MIS HERMANOS:

Juana, Luis, Gabriel,
Martha e Isabel.

“GRACIAS”

EL DERECHO DE PREFERENCIA EN LA INDUSTRIA PETROLERA

Pág.

Introducción	I
--------------------	---

CAPITULO I ANTECEDENTES EN LA LEGISLACION LABORAL MEXICANA

1.1 Antecedentes del artículo 123 Constitucional.....	1
1.2 La Constitución Federal de 1917.....	6
1.3 La Ley Federal del Trabajo de 1931.....	7
1.3.1 La Creación de los Derechos de Preferencia en la Ley de 1931.....	9
1.4 La Ley Federal del Trabajo de 1970.....	11
1.4.1 Las Reformas a los Artículos 154, 155 y 157 en la Legislación Laboral.....	12
1.4.2 El Procedimiento para Ocupar las Vacantes y Puestos de Nueva Creación.....	14
1.4.3 Violación al Derecho de Preferencia.....	15
1.5 Las Reformas Procesales de 1980.....	17

CAPITULO II CONCEPTOS GENERALES

2.1 El Principio de la Igualdad.....	20
2.2 Relación de Trabajo.....	21
2.3 Contrato Individual de Trabajo.....	22
2.4 Condiciones de Trabajo.....	25
2.5 Derechos de Antigüedad, de Preferencia y Ascensos.....	30
2.5.1 El Ascenso de los Trabajadores.....	31
2.6 Sindicato.....	33
2.6.1 Naturaleza Jurídica del Sindicato.....	33
2.7 Contrato Colectivo de Trabajo.....	35
2.8 Cláusula de Exclusividad.....	38
2:8.1 Cláusula de Exclusión de Ingreso.....	40

2.8.2 Cláusula de Exclusión por Separación.....	42
2.9 Sistema de Escalafón.....	44
2.10 Las Responsabilidades por la Violación de los Derechos de Preferencia.....	45
2.11 Prescripción de Acciones.....	46

CAPITULO III EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

3.1 El Juicio Arbitral.....	50
3.1.1 Naturaleza Jurídica del Arbitraje.....	51
3.1.2 El Arbitraje Laboral.....	52
3.2 La Acción.....	54
3.2.1 Características de la Acción Laboral.....	55
3.2.2 Las Acciones Individuales.....	55
3.3 Tramitación y Comparecencia de las Partes.....	56
3.4 Desarrollo de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.....	58
3.5 Demanda y Excepciones.....	62
3.6 Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.....	64
3.7 La Carga de la Prueba.....	65
3.7.1 La Prueba en Materia Laboral.....	67
3.7.2 Cuando Corresponde la Carga de la Prueba al Trabajador.....	68
3.7.3 Cuando Corresponde la Carga de la Prueba al Patrón.....	70
3.7.4 Cuando Corresponde la Carga de la Prueba al Sindicato.....	71
3.8 La Prescripción de la Acción en Relación con los Derechos de Preferencia.....	72

CAPITULO IV
EL DERECHO DE PREFERENCIA EN LA INDUSTRIA PETROLERA Y
EN MATERIA LABORAL

4.1	En la Ley Federal del Trabajo.....	76
4.1.1	Artículos 154 y 155 de la Ley Federal del Trabajo.....	77
4.1.2	La Solicitud.....	78
4.1.3	Requisitos de Procedibilidad Contenidos en la Solicitud.....	80
4.2	Contrato Colectivo de Trabajo en Petr6leos Mexicanos.....	81
4.2.1	Cl1usulas 4, 5, 6 y 103 del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente.....	81
4.3	Estatutos Sindicales del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la Republica Mexicana.....	83
4.3.1	Art1culos 55 fracci3n III y 56 fracci3n I.....	84
4.4	Clasificaci3n de Trabajadores Sindicalizados.....	85
4.5	Derechos de Antigüedad.....	86
4.5.1	Clases de Antigüedad.....	88
4.5.2	Antigüedad de Empresa y Antigüedad de Categor1a.....	89
4.6	Jurisprudencia Sustentada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Naci3n.....	90
4.7	En los Laudos.....	94
4.7.1	Naturaleza y Efectos Jur1dicos.....	98
	Conclusiones.....	102
	Bibliograf1a.....	106

INTRODUCCION

El objetivo principal de la presente Tesis Profesional, se ubica en el análisis de la aplicación por analogía del procedimiento que establece la Ley Federal del Trabajo en los artículos 154 a 159, a seguir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para el reconocimiento y declaración del mejor y preferente derecho de los trabajadores transitorios sindicalizados para ser propuestos ante el patrón en la industria petrolera, conforme a lo que también señalan las cláusulas 4, 5, 6 y 103 del contrato colectivo de trabajo vigente y aplicable en Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, así como las jurisprudencias emitidas por los Tribunales Colegiados del Primer Circuito en Materia de Trabajo de mayor trascendencia en esta rama.

En **primer lugar**, se expone una breve reseña histórica de nuestra legislación laboral, haciendo énfasis a la creación de los **Derechos de Preferencia** así como, a las adiciones al texto original de la Ley de 1970 y a las Reformas Procesales a partir del primero de mayo de 1980, en lo referente al cumplimiento de los requisitos de procedibilidad que establece el artículo 155 de la ley laboral.

En el **capítulo segundo**, con base a todo lo anterior contemplamos realizar el estudio de aquellos conceptos que consideramos básicos y que son de utilidad en una relación laboral obteniendo los derechos legales y contractuales que del tiempo de servicios prestados emanan, como son los Derechos de Preferencia.

Posteriormente en el **tercer capítulo**, se encuentra el procedimiento ordinario laboral que dispone la Ley Federal del Trabajo ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, desde la presentación del escrito inicial de la demanda, la audiencia tridimensional esto es, la etapa de Conciliación, Demanda y Excepciones, Admisión y Desahogo de Pruebas. En forma muy sucinta expresamos la importancia de su tramitación, estableciendo a quien corresponde la carga de la prueba para acreditar el mejor y preferente derecho al otorgamiento con carácter de planta en la industria petrolera.

Finalmente en el **capítulo cuarto**, detallamos las formas especiales en la declaración del mejor y preferente derecho para el otorgamiento de una plaza vacante o de nueva creación a los trabajadores transitorios sindicalizados que designa la representación sindical ante Petróleos Mexicanos, estableciendo los requisitos que deben cubrir estos últimos para acreditar tal carácter, así como las consecuencias legales correspondientes al designar trabajadores sindicalizados sin derechos laborales que al conocer la resolución de los tribunales de trabajo, establecen un resentimiento hacía el sindicato que indebidamente los propuso.

En el desarrollo del presente trabajo, consideramos conveniente transcribir Jurisprudencias de los Tribunales Colegiados, para una mejor comprensión del tema.

En mérito pues, del innegable interés que reviste el tema que presentamos, esperamos que este trabajo sirva de consulta para los trabajadores de la Industria Petrolera, que desconocen el requisito de procedibilidad que contiene el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo, y para aquellos trabajadores transitorios sindicalizados que tienen derecho a ocupar una plaza vacante o de nueva creación, conozcan el procedimiento a seguir con el fin de que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje les declare su derecho correspondiente.

CAPITULO I

ANTECEDENTES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL MEXICANA

La historia del derecho del trabajo en México, la encontramos fielmente reflejada en el artículo 123 de nuestra Carta Magna de 1917.

Durante la colonia, las llamadas leyes de Indias constituyeron el punto de partida de nuestra legislación laboral al establecerse disposiciones relativas al salario mínimo, a la jornada de trabajo, a la prohibición de las tiendas de raya, etcétera.

En 1904, se legisla en materia de accidentes y disposiciones relativas al descanso obligatorio, a la protección del salario, a la jornada del trabajo y al seguro social.

Por fin en 1914, se aseguró en definitiva el derecho de asociación profesional que en gran parte, contribuyó para que el derecho del trabajo se encauzara como una disciplina jurídica distinta del derecho civil.

Más tarde, en 1915 se formula un proyecto de ley sobre contrato de trabajo y en el mismo año en Yucatán, se promulgó una ley de trabajo por la que se creaba el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje.

Por lo que respecta a la redacción al artículo 123 constitucional que constituye la jerarquía más alta de nuestras leyes de trabajo, atento al principio enunciado por el insigne maestro Salvador Azuela que: "Sobre la constitución nadie, nada refiriéndose a las cosas, nadie a las personas".

1.1 Antecedentes del Artículo 123 Constitucional

Las causas que motivaron la redacción e implantación del artículo 123 de la Constitución Política promulgada el 5 de febrero de 1917, tienen sus orígenes desde la conquista hispánica que a la llegada del conquistador español, esgrimía la superioridad de su cultura sobre el conjunto indígena arraigado a la tierra. Dominación que se consolidó después con el reparto de tierras entre los vencedores y la corona, que ésta última les entregaba a los pobladores indígenas en servidumbre.

Como consecuencia de esta organización poderosa de más de trescientos años de virreinato, fueron las guerras internas que agotaron al país en más de un siglo de vida independiente, obstaculizando la formación de una nacionalidad vigorosa y sólida, así las revoluciones tuvieron como móvil la inmensa desigualdad social.

Se puede afirmar dicho origen, en virtud de que la desigualdad social, económica y política se reciente en la época colonial, precisamente por la superioridad en cuanto a la organización y cultura del continente europeo principalmente, ya que nuestros aborígenes en su régimen social era

fundamentalmente teocráticos y es por ello que el conquistador con facilidad pudo imponerse en el continente americano.

Así durante la guerra de independencia, se desarrollan de manera sobresaliente movimientos políticos que originaron cambios por la desigualdad política, social y económica del gobernado que predominó especialmente en la clase campesina y obrera, que resentían la carga productiva sin ninguna generosa remuneración.

Es por ello, que los antecedentes del México independiente ven a la mayoría de su tiempo en guerras por la lucha de una igualdad social, económica y política que continuó desangrándose en levantamientos constantes para derrocar gobiernos, porque no comprendían el problema de la sociedad mexicana que la conducirá a la conquista de la tranquilidad y la paz social.

Por todo esto nuestro país era pobre, necesitaba con urgencia la inversión de capitales venidos del extranjero para la implantación de fuentes de riqueza para la prosperidad y resurgimiento económico, político y social que tuvo su obra en el General Porfirio Díaz, que vio realizados sus proyectos en un progreso ostensible y un período de paz completa; pero ese progreso, paz y riqueza carecían de cimientos sólidos como igualarse a la clase trabajadora con la producción, ya que la campesina fue desatendida totalmente en este período, que inclusive el campesino dejaba el campo para formar parte de la clase obrera, situación que no fue ni siquiera considerada por el dictador.

Sin duda se empieza a gestar un movimiento por parte de los gobernados en esa época, para acabar con la dictadura igualmente desigual en lo económico, político y social impuesto por Porfirio Díaz como en las anteriores etapas del desarrollo del México Independiente.

Derrocado el dictador en el mes de mayo de 1911, en una serie de levantamientos a partir del 20 de noviembre de 1910, nuestro país entra en una aparente unificación; pero no era así ya que empezaron a aflorar las complejas contradicciones que ya desde sus inicios llevaba el movimiento en su interior.

Consecuencia de ello es una manifestación de acontecimientos sociales, económicos y políticos, en el lapso de la caída del derrocado y la Asamblea Política que se celebró en la ciudad de Querétaro, al final del año de 1916 y a principios de 1917, como son el conjunto de hechos y las ideas que precedieron a ese congreso constituyente, las corrientes que en él se desarrollaron, las aparentes contradicciones en la conducta de algunos de sus personajes y dando como resultado final la Constitución Política promulgada el 5 de febrero de 1917 y en ella el artículo 123, que es uno de los tres preceptos aportados en la Carta Magna, como innovación de México en la elaboración de la misma ante el mundo.

Resaltando para la clase trabajadora un justo reconocimiento en el artículo 123, la lucha que se vino gestado en el lapso mencionado, con la sangre regada

en los centros de trabajo como las fábricas, minas, tiendas, etc., cuando trató de oponerse al patrón opresor, explotador de la fuerza física del obrero para su beneficio personal, sin molestarse en aportar siquiera algún beneficio para la nación, ya que la mayoría la industria productiva del país, estaba en manos extranjeras, esta situación dejaba en desventaja al trabajador ante el patrón capitalista extranjero en esa época.

De ahí, los ideales del constituyente para acabar con la desigualdad entre los diversos factores de la producción y los del capital, que se consolidaron en el artículo 123 y que en los debates de la Carta Magna en el artículo 5, se dieron con gran anhelo algunas adiciones que habían sido sometidas a la comisión redactora, con fines de garantizar a la clase trabajadora protección contra su propia indefensión ante los empresarios explotadores.

“Debates por demás interesantes, instructivos y amenos que se prolongaron en sesiones continuas, hasta que de acuerdo con las promesas establecidas en las adiciones que se hicieron el 12 de septiembre de 1914 al Plan de Guadalupe, el Sr. Carranza comunicó al Lic. Luis Manuel Rojas y al Ing. Pastor Rounaix, que eran comisionados para formular un proyecto que tratara de resolver el problema obrero en forma, aparte del discutido en el artículo 5 de la Carta Magna ante el congreso constituyente”. (1).

Ya que el artículo 5, “adicionó” las siguientes garantías obreras:

- Jornada máxima de ocho horas.
- Prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres.
- Descanso hebdomadario.
- Determinar que: A trabajo igual debe corresponder salario igual para los trabajadores de ambos sexos.
- Establecimiento del derecho de huelga.
- Las indemnizaciones por accidente de trabajo y enfermedades profesionales.

“Siendo su finalidad muy distinta a la destinada a satisfacer aspiraciones sociales hasta entonces pretendidas por los legisladores

1. ROUAIX, Pastor. Génesis de los Art. 27 y 123 de la constitución política de 1917. Biblioteca del Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1959, p.65.

constituyentes, pues no se puede por menos dejar de reconocer que los principios básicos de tal iniciativa no llevaba el propósito de proteger al individuo, sino a una clase social: la trabajadora”. (2).

De estos debates, surgió la forma en que habían de plasmarse las ideas en un orden elemental para tratar el problema obrero, apartado de las complejas confusiones e ideologías que se arrastraban y naciendo el glorioso artículo 123 que es netamente protector de la clase trabajadora y previsor social, que da a nuestra constitución un motivo de orgullo para los que iniciaron estas reformas y para el congreso que las aprobó dando un paso fuerte en busca del cambio de la justicia social e igualdad con el capitalismo.

El artículo 123 quedó de la siguiente manera:

Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

Apartado “A”.-Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

- I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas.
- II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, y para los jóvenes menores de dieciséis años.
- IV. Por cada seis días de trabajo, deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos.
- VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes 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. Los salarios mínimos profesionales, se

2. TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Porrúa. México 1992, p. 35 y 36.

fijarán considerando además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

- VII.** Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad.
- X.** El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.
- XI.** Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.
- XIII.** Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación.
- XVI.** Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.
- XX.** Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.
- XXVII.** Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato.
- h)** Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.
- XXXI.** La aplicación de las leyes del trabajo, corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la

competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios:

8. De hidrocarburos.

9. Petroquímica.

Transitorios:

Artículo 11. Entretanto el Congreso de la Unión y los de los estados legislan sobre los problemas agrario y obrero, las bases establecidas por esta constitución para dichas leyes, se pondrán en vigor en toda la república. (3).

1.2 La Constitución Federal de 1917.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es la Carta Magna que rige la vida social y política hoy en día en nuestro país, promulgada el 5 de febrero de 1917 por el primer jefe del ejército constitucionalista, Don Venustiano Carranza. Entrando en vigor el 1º de mayo de 1917.

Se esperaba en esa época de agitación la paz social tan buscada, siguiendo los lineamientos clásicos de elaboración de las Constituciones Europea y Americana, organizando el poder público con la medida de impedir el abuso del poder, de aquí la estructura de nuestra constitución, sosteniendo los principios fundamentales:

- La libertad del individuo.
- Que el estado se circunscriba y desenvuelva en un sistema de competencia.

Dando el primero a enumerar en la constitución ciertos derechos del individuo llamados fundamentales frente al Estado; el segundo es encerrarlo en un sistema de competencia, esto es la garantía orgánica contra el abuso del poder, está principalmente en la división de poderes.

“La parte de la constitución que tiene por objeto organizar el poder público, es la parte orgánica.” (4).

En nuestra constitución todo el título III, desde el artículo 49 hasta el 107, trata de la organización y competencia de los Poderes Federales. Teniéndose de que la soberanía nacional reside en el pueblo, ello es, también principio fundamental de nuestra constitución.

3. Ibidem, p. 63 y 69.

4. TENA RAMIREZ, Felipe. Derecho Constitucional Mexicano. Porrúa, México, 1993, p.21.

En este orden de ideas, se puede pensar que nuestra constitución es una más del mundo occidental, pero no es así ya que nuestra constitución con orgullo rompe, ese molde clásico y se convierte en la primera Constitución Política en el mundo que reconoce los derechos especiales para los obreros y campesinos, consagrados en los artículos 27 y 123.

En donde se establece la protección social de ambas clases totalmente desprotegidas y consignando además del formato tradicional, los derechos sociales en dichos preceptos, sirviendo de ejemplo al mundo ya que más tarde las constituciones extranjeras adoptaron esos derechos sociales del individuo.

En 1917 se inició en México, la etapa de reconocimiento de las organizaciones obreras, ya que además de establecer la libertad de asociación y reunión, el artículo 123 fracción XVI, consagra el derecho de los trabajadores y de los patrones de asociarse para la defensa de sus intereses comunes, reconociendo la asociación profesional, el derecho de huelga y los paros respectivamente, los derechos del trabajador en forma individual, jornada máxima de ocho horas, descanso hebdomadario, salario mínimo, participación de utilidades, etc.

1.3 La Ley Federal del Trabajo de 1931

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 constitucional, es una de las más completas de la cuarta década del siglo, cuyo espíritu e ideal de la revolución y del congreso constituyente, se plasma en ella como un cuerpo normativo entre las relaciones de los factores de la producción y el capital, que entró en vigor el 18 de agosto de 1931.

Ley de orientación civilista, estableció un orden entre las tendencias de la vida nacional y las ideas de la justicia de la constitución de 1917 y constituyó las estructuras básicas que yacen en el fondo del derecho laboral actual.

Al decir del maestro Mario de la Cueva: “El derecho mexicano del trabajo es un estatuto impuesto por la vida. El derecho del trabajo son los nuevos derechos de la persona humana, paralelos y base sin la cual no son posibles los viejos derechos del hombre”. (5).

Exposición que debe atenderse a la importancia de nuestro derecho laboral como único, dentro de la sociedad reguladora del capital y el trabajo, es una expresión que incluye al régimen social dentro de una democracia como la nuestra, de soberanía nacional; como son las garantías del gobernado, su libertad, seguridad, igualdad, propiedad y las garantías sociales que son un grito de los hombres que sólo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: “Mis derechos como ser humano.

5. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Porrúa, México 1977, p. 38.

Que traducen de los logros de la revolución mexicana y del constituyente de 1917, entre el Estado y sus gobernados buscando una igualdad entre la riqueza y la producción, reflejada en la vida intrínseca del individuo en su libertad y dignidad dentro de la sociedad”. (6)

“Nuestro derecho del trabajo, nunca ha sido una parte o un capítulo del derecho civil, tampoco fue su continuador o su heredero, sino más bien su adversario y en cierta medida su verdugo, ni nació a la manera del derecho mercantil, lentamente desprendido del civil. Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de la justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho Civil”. (7).

Aspecto este que nos lleva a comprender más a fondo el contenido y alcance de la constitución de 1917, eminentemente social que ante el mundo rompe con el molde clásico de las constituciones extranjeras, lleva en su contenido las bases de un derecho laboral dentro de lo jurídico único en su género, ya que como se anotó, se desprendió lentamente el derecho civil y que dentro de la evolución de la sociedad en lo político y económico, surge como una necesidad y hace que dicho ordenamiento sea precursor de la conducta obrero patronal, a partir de la constitución de 1917 a la vigencia de la Ley Federal del Trabajo, que lleva sus propias ideas de justicia social

En este orden de ideas, la primera ley reglamentaria del artículo 123 constitucional conocida como Ley Federal del Trabajo, tiene como antecedentes aparte del orgullo del constituyente de 1917, los hechos obreros que se dieron en varios estados de nuestra república, como Veracruz, Tabasco y Yucatán, llamados ligas de resistencia y otras agrupaciones, que motivaron entre otros que los propios obreros y campesinos empañaran las armas para obtener el reconocimiento de sus derechos negados por el Porfiriato y que hoy se encuentran plasmados en los artículos 14, 16, 27 y 123 de nuestra constitución de 1917 entre otras disposiciones constitucionales.

Lo anterior corrobora que en diversas entidades de nuestro país, se pretendió legislar según la necesidad de resolver sus conflictos laborales.

Al expedirse leyes sobre el trabajo con conciencia clara de su finalidad, así tenemos que el lapso de 1918 a 1928 surgieron:

- ◇ La ley Federal del Trabajo del Estado de Veracruz, primer en la República Mexicana y en el continente.
- ◇ En 1925 se expidió la Ley Reglamentaria de la Libertad de Trabajo, para el distrito y territorio federales.

6. Ídem.

7. LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Op. cit. p.4.

- ◇ En 1918 la Legislatura Federal creía preferible dictar leyes separadas para cada uno de los temas del trabajo.
- ◇ Así tenemos un decreto del presidente Carranza de 1917, señaló la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En este período de formación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se originan las juntas federales de conciliación y arbitraje, que nacieron de las necesidades prácticas de los conflictos de trabajo que afectaban directamente a la economía nacional, delante de esa situación el poder ejecutivo determinó por decreto del 27 de septiembre de 1927, crear la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de las Juntas Federales Permanentes de Conciliación para buscar la solución efectiva a los conflictos surgidos en esta época, en donde al federalizarse las expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se legitimó su nacimiento.

En consecuencia y con el propósito de unificar el derecho laboral en nuestro país y evitar que cada estado legislara en materia obrera, se determinó por el Congreso de la Unión que debería de existir una Ley Federal para aplicarla en todos los estados de la República Mexicana el Distrito Federal y sus territorios, así es como nace la Ley Federal del Trabajo de 1931, como producto de los esfuerzos de los obreros ya representados en la cámara, con la aparición naturalmente también de los representantes del capital en intenso y debatido proceso de elaboración promulgada el 18 de agosto de 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, producto de la sociedad surgida de la revolución de 1910, aparentemente llenaba las aspiraciones de los eternos luchadores como son los obreros mexicanos, no se consideró que el hombre dentro de la sociedad, evoluciona y cambia en consecuencia de acuerdo con el progreso de nuestro país. Surgieron nuevas necesidades como producto de la interrelación de los problemas estatales, de los problemas socio-económicos de la producción en el mercado internacional y del asentamiento de capitales extranjeros al instalarse plantas para producir y llenar el mercado nacional e internacional al arribar a nuestro país extranjeros, surgen los conflictos individuales y colectivos, razón por la cual la primera Ley Laboral ya no satisface ni resuelve estos problemas. Por esta razón nace una nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, llamada Díaz Ordaz.

1.3.1 La Creación de los Derechos de Preferencia en la Ley de 1931

A fin de que pueda captarse con plenitud el significado del artículo 111 fracción I, vamos a transcribirlo subrayando la frase que contiene la reforma de 56:

Son obligaciones de los patronos: preferir en igualdad de circunstancias a los mexicanos respecto de quienes no lo sean, a los que les haya servido satisfactoriamente con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso y a

los sindicalizados respecto de los que no lo estén, a pesar de que no exista relación contractual entre el patrono y la organización sindical a que pertenezcan, entendiéndose por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical lícita.

- El orden de preferencia: el artículo 111 contenía un orden jerárquico de tres grados:
 - ◇ El primero quedó constituido por los mexicanos respecto de quienes no lo eran. Esta preferencia está emparentada con el párrafo primero del artículo 32 de la constitución, en la parte que dice que “los mexicanos serán preferidos a los extranjeros en igualdad de circunstancias, para todos los empleos, cargos o comisiones del gobierno” y era un reforzamiento del artículo noveno de la ley que imponía a las empresas la obligación de emplear un mínimo de noventa por ciento de trabajadores mexicanos.
 - ◇ El segundo grado estaba formado por los que “hubiesen servido satisfactoriamente a la empresa, respecto de quienes no estén en ese caso”, preferencia cuyo alcance que no siempre se puso de relieve, era un reconocimiento de que la prestación de trabajo crea un vínculo que no desaparece totalmente con la disolución de la relación jurídica por lo tanto, un vínculo que permanece en estado latente, listo para ponerse en movimiento en su oportunidad.
 - ◇ El grado tercero se integraba con los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo fuesen, preferencia que según la reforma de 1956, se extendía a la hipótesis de que la organización a la que pertenecía el trabajador no estuviera ligada a la empresa por un contrato colectivo.

El orden de preferencia de la Ley Laboral citada planteaba dos problemas; primeramente la preferencia en cada uno de los grados; así, a ejemplo del mexicano respecto del extranjero; pero existía una segunda jerarquía que era la que se quedaba entre los diferentes grados: en ocasión de una vacante concurrían un mexicano y un extranjero que había trabajado satisfactoriamente en la empresa, o uno que había prestado su trabajo satisfactoriamente con un sindicalizado, problema que alcanzó gravedad suma en la hipótesis de concurrencia de trabajadores de los grupos segundo y tercero, en particular en algunas empresas, tal es el caso de Petróleos Mexicanos.

- La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación: fueron numerosas las ejecutorias que se dictaron hasta sentar dos tesis de jurisprudencia firme:

Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuarta sala, México 1966, página 21: El artículo 111, fracción I del código laboral preceptúa que son

obligaciones de los patronos entre otras, preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores que les hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, respecto de quienes no estén en ese caso y si esas obligaciones se imponen a los patronos, debe estimarse que por mayoría de razón, los organismos sindicales están en el deber de acatarlas.

Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuarta sala, México 1968, página 18: Si los estatutos de un sindicato establecen que el último puesto que quede vacante con motivo de la jubilación de un trabajador, debe ocuparlo un familiar de éste, tal disposición no puede aplicarse válidamente en perjuicio de los trabajadores que han prestado servicios con anterioridad al patrono, pues el derecho que otorga a tales trabajadores la fracción I del artículo 111 de la Ley Federal Trabajo, para ser preferidos por el patrono respecto de quienes no le han prestado servicios, no puede desconocerse por ningún pacto o disposición estatutaria, dado que de acuerdo con lo dispuesto por la fracción XXVII del artículo 123 constitucional y las normas que lo reglamentan, contenidas en los artículos 15 y 22, fracción IV de la Ley del Trabajo, los pactos que tiendan a anular los derechos que la ley otorga a los trabajadores no pueden tener efecto legal alguno.

1.4 La Ley Federal del Trabajo de 1970.

De acuerdo a la naturaleza propia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, al cambio y progreso de la sociedad mexicana generado durante su vigencia, se estuvo en la necesidad de crear una nueva Ley del Trabajo que se ajustara a la realidad cambiante, lo que hace indudablemente que el Derecho del Trabajo sea dinámico.

Así puede apreciar en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de diciembre de 1969, en donde exponiendo una clara explicación de la realidad cambiante en la relación obrero – patronal, que ya no se ajustaba a la Ley Federal del Trabajo de 1931. La iniciativa tuvo a la vista las contrataciones colectivas más importantes del país, las comparó y obtuvo de ellas las instituciones más generalizadas que beneficiaban a un determinado grupo o sector de trabajadores de una empresa, que es la finalidad de un contrato colectivo de trabajo, razón por la cual, estos beneficios debían satisfacer a todos los obreros del país, por este motivo, se transformaron en preceptos expresados en la ley de la materia como son por ejemplo: el aguinaldo anual, el fondo de ahorro y la prima de antigüedad, vacaciones, reparto de utilidades, entre los mas destacados.

Por lo tanto, se transforma el derecho del trabajo en una nueva era de evolución que a través del tiempo, tendrá que seguir desarrollándose de acuerdo al pensar y sentir del constituyente de 1917, que se adentró a las necesidades sociales para lograr alcanzar en la realidad, la tan buscada y anhelada justicia social en nuestro país.

Consecuentemente la Ley Federal del Trabajo vigente a partir del 1º de mayo de 1970, recogió prestaciones contractuales elevándolos a dispositivos legales con sus limitaciones, esto es así porque deja a los sindicatos libre albedrío para conseguir nuevas conquistas sindicales y ser una fuente formal del derecho obrero, para seguir evolucionando jurídicamente la relación obrero – patronal, en la medida en que lo permita el progreso de las empresas o ramas de la industria, obteniendo beneficios superiores a los consignados en la ley.

Por lo anterior, el derecho del trabajo es dinámico, cambiante, progresista y con ello el ordenamiento legal tiene que ir de acuerdo con las necesidades de la sociedad que también es de cambio con el progreso de nuestra nación.

1.4.1 Las Reformas a los Artículos 154, 155 y 157 en la Legislación Laboral

El derecho de preferencia, tal como lo regulan los artículos 154, 155, 156 y 159, de la Ley Federal del Trabajo, los tres primeros reformados por decreto de 27 de diciembre de 1974 (DO del 31 de diciembre de 1974), y el último reformado por decreto de 27 de abril de 1978 (DO de 28 de abril de 1978), se pone de manifiesto bien en el nacimiento de la relación laboral, bien para el ascenso de los trabajadores. Sin embargo, debe advertirse que se trata de una preferencia de segundo nivel, ya que respeta cualquier disposición contractual colectiva, fundada en la cláusula de admisión a que se refiere el párrafo primero del artículo 395 de la materia.

El antecedente de la preferencia se encuentra en la ley de 1931 en la fracción I del artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo, que la estableció a favor de los mexicanos respecto de quienes no lo fueran; de los que hubieren servido satisfactoriamente con anterioridad respecto de quienes no estuvieran en ese caso y de los sindicalizados, no importando que no existiese relación entre el sindicato y el patrón. Sin embargo, no estaba dicha preferencia claramente apoyada en un dispositivo coactivo, por lo que tuvo poca aplicación.

Las condiciones para que surta el derecho de preferencia con respecto al nacimiento de una nueva relación de trabajo son dos, según lo expresa el artículo 154 Ley Laboral vigente: que no exista contrato colectivo de trabajo o de existir, que no contenga la cláusula de admisión.

La Ley Laboral fija una condición complementaria: que haya igualdad de circunstancias entre los candidatos ya que, de no ser así, el patrón podrá emplear al que por sus especiales y cualidades le convenga más.

En realidad, no existiendo un sistema legal de calificación de méritos que sea de observancia obligatoria, el requisito de la igualdad de circunstancias se puede convertir en un fácil instrumento para eludir el mandato legal. Puede pensarse que será muy sencillo para el patrón invocar circunstancias particulares y aún objetivas, sin ofender al texto del párrafo segundo del artículo 3ro., para preferir un trabajador respecto de otros.

Los factores de preferencia que marca la ley, a partir de la reforma son las siguientes:

- ◇ Nacionalidad mexicana.
- ◇ Servicios prestados satisfactoriamente, por mayor tiempo.
- ◇ El hecho de tener a su cargo una familia y no tener otra fuente de ingreso económico.
- ◇ El pertenecer a un sindicato.

Conviene referirse en forma particular a cada uno de ellos:

- ◇ Nacionalidad mexicana.- El artículo 3ro. en su segundo párrafo, con habilidad elude invocar a la nacionalidad al señalar las razones que no podrán invocarse para establecer preferencias. De esa manera, la preferencia por los nacionales no resulta contraria a esa declaración de principios que por lo mismo, viene a ser un poco vacía.
- ◇ Servicios prestados satisfactoriamente por mayor tiempo.- Este es el motivo de preferencia que presenta más ángulos discutibles. De ahí que haya requerido una disposición complementaria contenida en el artículo 156 de la propia Ley Laboral vigente, que precisamente se refiere a trabajadores que “sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa”.

En realidad se pretende proteger a un tipo de trabajadores que en ocasiones, por estar supliendo ausencias de trabajadores titulares de una vacante de planta, son considerados como eventuales pese a que no suele haber solución de continuidad en sus servicios. La única diferencia que guardan por regla general con los demás trabajadores consiste en que no tienen derecho a trabajar siempre en el mismo lugar y que suelen estar sujetos a un horario variable.

También aquí la ley plantea un resquicio, una salida para los patrones que no quieran cumplir con el derecho de preferencia: el que los servicios hayan sido satisfactorios. En nuestro concepto, faltó a la disposición una nota complementaria que estableciera una presunción de buenos servicios, quedando a cargo de las empresas acreditar lo contrario.

- ◇ El hecho de tener a su cargo una familia y no tener otra fuente de ingresos.

Está adición al texto original de la ley de 1970, integra un motivo de preferencia a todas luces justo. Partiendo del supuesto de que no existe entre nosotros el salario familiar, no hay razón legítima de oposición a recibir preferentemente a un trabajador que sea jefe de familia. En cierto

modo este dispositivo frenará esa costumbre contra ley y por lo mismo ilícita pero eficaz, que desplaza a los trabajadores de más edad no obstante su mayor experiencia a favor de los más jóvenes. Esto podría explicarse aunque no justificarse, en un sistema de jubilación legal que no existe en nuestro país, si se entiende que las pensiones de la seguridad social son ajenas a la fórmula de la jubilación. En México es en nuestro concepto, inexplicable si bien la razón es clara: se trata de una práctica normal de empresas norteamericanas en las que sí suele haber sistemas de retiro convencionales. Lo curioso es que imitamos lo negativo, sin asumir las responsabilidades inherentes a esa conducta.

- ◇ El pertenecer a un sindicato.- En el artículo 154 se menciona que la pertenencia a un sindicato cualquiera que éste sea, con tal de que esté legalmente constituido, constituye un motivo de preferencia. Esta disposición corresponde a la adición paralela que en el año de 1956 se le hizo a la fracción I del artículo 111 de la ley anterior.

La razón es evidente. El legislador estima con toda razón, que debe procurarse la sindicalización de los trabajadores. En cierto modo, un trabajador al sindicalizarse, si lo hace en forma consciente y responsable, deja de requerir la tutela de la ley y alcanza una especie de mayoría de edad social. La acción sindical cuando es auténtica, es mucho más eficaz que cualquier acción legislativa por más tutelar que pretenda ser el derecho del trabajo.

1.4.2 El Procedimiento para Ocupar las Vacantes y Puestos de Nueva Creación

En el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo, se marcan dos vías para hacer efectivo el derecho de preferencia. La primera consiste en que los trabajadores presenten una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si prestaron servicios con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, “a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo”. La segunda vía es más sencilla, aunque suponga un cierto poder de afinación por parte del candidato o un sistema eficaz de información: basta presentarse a la empresa o al establecimiento al momento de ocurrir la vacante o crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.

La Ley Laboral de 1970, no señala la manera en que deban calificarse los méritos de los candidatos para ocupar los puestos, lo que hace hasta cierto punto, ineficaz el derecho. Por ello el presupuesto de “igualdad de circunstancias” como antes dijimos, puede convertirse en un escollo difícil de superar.

La conclusión que se alcanza sin embargo –y esto envuelve tal vez un sano consejo a las empresas- es la de establecer lo que podría llamarse un escalafón externo que habrá de ser revisado en ocasión de presentarse las vacantes o los

puestos nuevos. Se cuidará en dicho escalafón, de anotar el domicilio de los candidatos con el objeto de llamarlos de manera que quede constancia.

Las modernas técnicas de selección de personal y de administración recomiendan además, que se realice la definición de cada puesto y que se determinen los requisitos para ocuparlo. Tal vez un examen de aptitud o la presentación de certificados de capacidad puedan integrar las “circunstancias” que permitirán en un plano de buena fe, otorgar la vacante sin someterse a las reglas de preferencia.

Parece sin embargo, necesario que se aclare y tal vez sea suficiente por medio de una reforma integral de la Ley Federal del Trabajo o de la jurisprudencia, de qué manera operará la igualdad de circunstancias. Nos atreveríamos a sugerir que de no mediar fórmulas técnicas de selección de personal suficientemente objetivas, se determine que los patrones no podrán lícitamente, invocar la desigualdad para rechazar a los candidatos preferentes.

Es claro que la hipótesis fundamental consiste en que no haya contrato colectivo o que éste no contenga la cláusula de admisión. Es, por lo tanto, obvia la intención del legislador de impulsar la celebración de contratos colectivos que contengan dicha cláusula. Con ello, los patrones se ahorrarían los problemas de la preferencia y del escalafón externo.

Un aspecto más: si existe contrato colectivo con unas especialidades laborales y no con otras, o si hay personal de confianza no sindicalizado, será evidente que operará la preferencia fuera del ámbito de aplicación del contrato colectivo que se haya celebrado.

1.4.3 Violación al Derecho de Preferencia

Creemos importante transcribir el texto del artículo 157 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

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

Esta disposición plantea diversas interrogantes y exige algún comentario adicional.

En primer término, debe advertirse el empleo de la expresión “trabajador” pese a que en alguna de las hipótesis, se trata de constituir la relación de trabajo. Nuestro derecho atribuye la condición de trabajador a quien presta un servicio personal subordinado (artículo 8) y no sólo a quien “socialmente” tiene esa categoría. Sin embargo, el sentido del artículo 157 de la Ley Laboral

demuestra la aceptación implícita del concepto “social” y no sólo del estrictamente jurídico.

El segundo problema atiende a su vez, a dos cuestiones relativas al tiempo. Son las siguientes. “¿A partir de qué momento nace el derecho a los salarios vencidos? ¿En qué forma juega aquí la prescripción?”

La respuesta a la primera pregunta es en nuestro concepto, muy clara: a partir del desplazamiento esto es, desde el momento en que el patrón contrata y recibe los servicios de otro trabajador. La causa de la responsabilidad radica, precisamente, es esa conducta del patrón.

La cuestión de la prescripción opera de manera diferente. Podríamos mencionar dos hipótesis.

- El candidato es llamado a concursar y se prefiere a un tercero notificándosele de inmediato. No hay duda de que la prescripción corre desde ese momento.
- El candidato es llamado a concursar y se contrata a un tercero. En este caso la prescripción no empieza a correr y bastará que el candidato señale que se acaba de enterar de que se contrato a un tercero, para que su reclamación sea oportuna en tiempo. Puede invocarse, en apoyo de esta tesis, por analogía, el siguiente antecedente: “No procede la excepción de prescripción opuesta por la empresa demandada, si no demuestra la fecha en que se hizo del conocimiento del trabajador la rescisión de su contrato, pues no existe base para computar el término relativo” (Amparo directo 5877/72, María de Jesús López Guzmán. 8 de marzo de 1973 4ª sala informe 1973, p. 51).

Por lo que hace al término de la prescripción, creemos que debe de aplicarse la regla general de un año prevista en el artículo 516 de la ley de la materia, ya que no hay prescripción especial, ni en esta materia cabe la analogía, de acuerdo al principio de derecho los casos de excepción (se consignan en los artículos 517, 518 y 519 de la Ley Laboral), no son aplicables por analogía.

Por último: ¿qué salario servirá de base para cuantificar la responsabilidad económica de la empresa? En términos generales será el salario que se pague al trabajador contratado en lugar del candidato. Sin embargo, puede haber excepciones, v.gr., en el caso de los deportistas profesionales que pueden gozar de un salario distinto en función de la categoría de cada uno (artículo 297). Aquí el problema de la cuantificación del salario alcanza una importancia especial.

Un criterio novedoso ha sido establecido por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito al determinar que el aspirante a la plaza, no tendrá derecho al pago de los salarios vencidos y la plaza que reclaman no ha sido ocupada.

En efecto, sino hay ocupación de la plaza lo que parece evidente es que no se ha violado preferencia alguna y no cabe duda de que un aspirante a trabajador no podría invocar en ese caso, el derecho a que una vacante se le otorgue si no es miembro de un sindicato titular de un contrato colectivo que obligue a ocupar las vacantes.

Lo que resulta sorprendente, es que el pretexto de la preferencia que aluden los artículos 154 y siguientes, se maneje una especie de derecho al trabajo de gente ajena a la empresa si esta no desea integrar la vacante que se presentó, lo que en estas etapas de crisis es más que frecuente. La cuestión es que no parece adecuado manejar temas de preferencia cuando se trata, simple y sencillamente, de una aspiración a obtener empleo que la ley no reconoce.

La jurisprudencia tiene el siguiente texto:

“Preferencia de derechos improcedencia del pago de salarios dejados de percibir cuando al presentarse la demanda, la plaza se encuentra desocupada”

1.5 Las Reformas Procesales de 1980

La Ley Federal del Trabajo vigente a partir del 1º de mayo de 1970, frente a la realidad económica, al progreso constante del desarrollo industrial y acrecentamiento de los problemas por el desequilibrio entre los sectores de la producción, requería soluciones de actualidad. Así a partir del 1º de mayo de 1980 entraron en vigor las reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo vigente, haciendo que el derecho del trabajo en su parte adjetiva, adquiriera una mejor comprensión de la efectividad que tiende a dar al derecho sustantivo laboral en su aplicación cuando éste es violado por alguno de los factores de la producción o partes en la relación laboral.

Las reformas procesales de 1980 situaron en un primer plano la importancia del proceso laboral y pusieron de manifiesto que éste no podía considerarse dentro de los lineamientos tradicionales del proceso civil, sino que debe estar influido por los principios que conforman el derecho del trabajo.

“El derecho procesal laboral es nuevo, conoce de la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a propósito de los diversos conflictos de trabajo, a fin de mantener el orden jurídico dentro de nuestro sistema de derecho”. (8).

En razón de lo anterior, el derecho procesal laboral es autónomo, se aparte del derecho procesal laboral es autónomo, se aparta del derecho civil, mercantil, o sea del derecho común, es unitario y las normas jurídicas creadas son obra del estado.

8. TENA SUCK, Rafael. ITALO MORALES, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta edición, Trillas, México, 1995, p.23.

Su esencia es que el procedimiento laboral se lleve apartado de las prácticas del derecho común, se constituye con características propias. Su fundamento legal es el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo vigente que no se admite la supletoriedad del derecho común, que tanto daño hizo en la Ley de 1931, que así lo estipulaba y hacía que el procedimiento laboral durara eternamente, esto es, que el juicio se hiciera fastidioso, tedioso, etc., lo que llevó al legislador a REFORMAR totalmente los principios rectores del derecho laboral, apartándolo definitivamente del común.

Dentro de la propia ley de 1970 en su título XIV, se dieron aspectos novedosos con los que se intentó superar ciertos vicios que la práctica de la ley había generado y aligerar los procedimientos.

En la exposición de Motivos de la Reforma Procesal Laboral de 1980, aparece lo que es y debe entenderse por **conciliación**, que el rehacer la voluntad de las partes en el conflicto laboral ya que en la Ley Federal del Trabajo de 1931, no la legisló y por eso introdujo los artículos 10, 11, 692 a 695 de la Reforma Laboral, en el sentido de que a la conciliación debe comparecer el patrón personalmente y si es persona moral, su representante legal; sin la asistencia de apoderados patronales, asesores, etc., que obstaculizaban el procedimiento alargándolo por esta razón el legislador común sostiene que lo más importante en el juicio laboral, debe ser la conciliación.

En la práctica, volvió a caer en desuso la conciliación, debido a criterios jurisprudenciales de la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en revisión de tesis contradictorias en relación a la personalidad de los representantes legales, hallándose en una interpretación antisocial de la actual fracción I, del artículo 876 de la Reforma Procesal de 1980, que sostiene que los apoderados patronales con ausencia del representante legal.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben considerar debidamente representando al patrón, con la razón de que no se llegue a ningún arreglo conciliatorio, haciéndose nugatoria esta disposición legal disposición legal en perjuicio de la clase trabajadora, que es la más desprotegida dentro de la relación laboral.

Se establecieron los principios rectores del Derecho Procesal del Trabajo, la realidad, concentración, público, sencillez, gratuito, introdujo mejoras para la inmediatez, fue importante para que en una decisión posterior se dieran las Reformas Procesales de 1980, en beneficio de las partes de la relación laboral individual y colectiva.

Las reformas procesales, tienden a corregir deficiencias, economizar tiempo procesal, determinarlo con mayor claridad y en otras palabras, abreviar el procedimiento laboral así como la impartición de la justicia.

Consecuentemente después de diez años, se lleva a cabo una verdadera revolución procesal.

“Por primera vez aparecía en el derecho adjetivo, la idea tutelar que caracteriza al Derecho Individual del Trabajo. La igualdad de las partes dejaba de ser un presupuesto para convertirse en una meta”. (9).

En el nuevo artículo 685, en relación con el artículo 18 de la Ley Laboral, se establecen los principios rectores a que debe sujetarse el moderno procedimiento laboral, pero naturalmente que ninguna junta respeta lo establecido en estas disposiciones legales, porque los preceptos legales citados, establecen la realidad eminente más que lo escrito, la tutelaridad del procedimiento que en caso de duda procesal debe resolverse en beneficio del trabajador demandante, simplificación y economía procesal, esto se ha olvidado en la práctica.

Por lo tanto, con esas reformas procesales tan fundamentales que se establecieron en la Ley Laboral vigente, se busca una mejor comprensión y aplicación de las normas reguladoras de la relación de trabajo individual y colectivo, con el consiguiente anhelo de que en cada controversia laboral, se encuentre la justicia social consagrada en el glorioso artículo 123 constitucional.

9. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición, Porrúa, México, 1990, p.135.

CAPITULO II CONCEPTOS GENERALES

Antes de entrar en materia práctica del presente trabajo de tesis, expondremos los conceptos fundamentales que debemos tener presentes a lo largo del mismo, refiriéndonos en la mayoría de cada uno de ellos, a su conceptualización tanto legal como doctrinal, sus características propias y citando en algunas ocasiones la opinión de diversos estudiosos de la materia.

2.1 El Principio de la Igualdad

El principio de la igualdad, no está expresado en forma absoluta en nuestra legislación laboral, pero tímidamente se asienta como punto de partida. Alcanza el valor de base constitucional respecto del salario en la fracción VII del apartado "A" del artículo 123 y se define en términos más precisos, en el segundo párrafo del artículo 3ro., cuando expresa que "no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

La igualdad, tal como la entiende nuestro derecho laboral positivo, resulta de todas maneras, un principio relativo. Se pone en función de diversos factores frente a la posibilidad de dar nacimiento a la relación laboral en el reconocimiento de los derechos de preferencia; se sustenta precariamente en el axioma de la igualdad de salarios y acaba por destruirse en beneficio de la antigüedad.

Podría hacerse un catálogo de los factores de desigualdad. En la constitución sobran los ejemplos, no sólo respecto del derecho del trabajo, sino en general, de todo nuestro sistema jurídico. En el artículo 32 se plantea en forma clara que "los mexicanos serán preferidos a los extranjeros en igualdad de circunstancias, para toda clase de concesiones y para todos los empleos, cargos o comisiones del gobierno en que no sea indispensable la calidad del ciudadano". El mismo precepto exige la condición de mexicano por nacimiento para acceder a la Marina de Guerra, a la Fuerza Aérea y para los capitanes, pilotos, patrones, maquinistas, mecánicos capitanes de puerto, prácticos de puerto, comandantes de aeropuerto y agentes aduanales. En el orden político, el artículo 82 fracción I precisa que los candidatos a la presidencia de la república, deben de ser mexicanos por nacimiento e hijos de padre o madre mexicanos.

En el derecho del trabajo, la desigualdad entendida como privilegio, v.gr.: para los trabajadores menores de 16 años, es regla general (artículos 173 al 180). Tiene ciertamente plena justificación. Pero en otros órdenes de cosas responde a una definición de política laboral no necesariamente fundada en una razón suficiente. Por regla general, la nacionalidad es fuente de desigualdad, v.gr.: en materia sindical, ya que los extranjeros no pueden formar parte de las directivas sindicales (artículo 372, fracción II) ni de muchos organismos laborales (ver artículos 532-I, 546, 552-I, 577, entre otros) en el artículo 7, se señaló un límite de diez por ciento para los trabajadores extranjeros y se exige de manera general que los técnicos y profesionales sean mexicanos, salvo que los haya en

el país en una especialidad determinada, pero por lo que hace a los médicos al servicio de las empresas, el requisito de nacionalidad mexicana es absoluto. Esto tiene cierta justificación; Pero ya es mucho más discutible la desigualdad impuesta en perjuicio de algunas categorías de trabajadores, como son los de confianza que, entre otras cosas, no tienen derecho a la estabilidad en el empleo. Es tradicional la desigualdad implícita en el régimen jurídico del trabajo doméstico, por mencionar otro ejemplo claro. Ahora se consagra un beneficio laboral para quienes tengan a su cargo una familia (artículos 154, 155 y 159), precisamente a propósito de la preferencia para ocupar vacantes definitivas o puestos nuevos.

Los llamados derechos de preferencia y de antigüedad son entonces, los instrumentos jurídicos de la desigualdad. No creemos que pueda hacerse de ellos una calificación apriorística en el sentido de considerarlos buenos o malos, justos e injustos, razonables o contrarios a la razón; Pero sí es preciso subrayar como intentamos hacerlo en este apartado, los resultados que producen, esto es, que rompen con el principio de igualdad que aun precario sustenta nuestro derecho del trabajo.

2.2 Relación de Trabajo

El artículo 20 de nuestra legislación laboral positiva, considera que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

La existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón.

La relación laboral, nace en el preciso momento en que se empieza a prestar los servicios y su duración, de acuerdo con el artículo 35 de la ley laboral, será siempre por tiempo indefinido a falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado.

Sin embargo, no hay que confundir lo que es "indefinido" con lo que es "eterno", pues con un contrato "indefinido" se puede definir en cualquier momento; Alguien de mala fe sostenía que lo único "eterno" era el amor femenino.

Desde luego, las relaciones de trabajo también pueden ser por tiempo fijo o por obra determinada. En el caso de que el contrato se celebre por tiempo fijo, debe precisarse con toda claridad la fecha de su terminación, pero si vencido el término que se hubiere fijado, subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Lo mismo sucede cuando la relación de trabajo es por obra determinada, en donde debe expresarse con toda claridad en qué consiste dicha obra, que por ejemplo, puede ser promocional o bien tratarse de un pedido especial en cuyo caso debe de precisarse en el mismo, la fecha probable de entrega, etcétera.

En la práctica no se aconseja que se celebren contratos por tiempo fijo o por obra determinada, ya que en caso de conflicto las indemnizaciones son muy altas; por ejemplo: si la relación de trabajo fuera por tiempo determinado, menor de un año, se debe pagar una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, además de tres meses de salario y salarios vencidos. Si la relación excede de un año, se debe pagar una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes, además de la indemnización de tres meses y salarios caídos desde la fecha del despido, hasta que se paguen las indemnizaciones. Así lo dispone concretamente el artículo 50 fracción III de la Ley Laboral.

La justificación de estas indemnizaciones tan elevadas la encontramos en que los trabajadores que celebran contratos por tiempo fijo, calculan de antemano todas sus consecuencias, e incluso se trasladan a otros lugares, por lo que debe resarcírseles mayormente por los perjuicios que se les causen si son despedidos injustificadamente. Por ejemplo: el ingeniero minero que deja la ciudad en donde vive para irse a la mina junto con su familia, confiado en un largo contrato de trabajo por tiempo fijo.

El artículo 40 de nuestra legislación laboral, previene que los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año. Nosotros pensamos que dicha disposición está equivocada, ya que interpretándola a contrario sensu, se tendría que concluir que los trabajadores sí están obligados a prestar sus servicios por menos de un año, lo cual es falso, ya que a nadie se le puede obligar a trabajar, ni por un minuto, sin su pleno consentimiento.

2.3 Contrato Individual de Trabajo

El contrato individual de trabajo, nace de la declaración de derechos sociales de 1917, en el artículo 123 constitucional, reglamentado en el artículo 17 de la Ley Laboral de 1931, posteriormente en el artículo 20 de la Ley Laboral de 1970.

En consecuencia el contrato individual de trabajo, ha generado controversia dentro del campo jurídico de nuestro país, en el sentido de si es o no un contrato de naturaleza propia, independiente del derecho civil.

Polémica que nace a fin de determinar su naturaleza jurídica. Entre otras, encontramos la teoría contractualista y la relacionista. La primera, se funda en la tradición civilista de igualdad de las partes y de autonomía de la voluntad. La segunda, parte de la declaración de derechos sociales de 1917, en donde el contrato de trabajo cambia radicalmente, ya que no aparece propiamente un

contrato en el que imperen aquellos principios, sino por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador.

El derecho del trabajo está en constante evolución, sus normas imponen una variedad de circunstancias que no quedan sujetas al libre acuerdo de las partes. Normas que son de aplicación inmediata y hacen decrecer la idea de consentimiento, perdiendo sus caracteres fundamentales hasta quedar reducidas a un elemento secundario.

Por lo tanto, la controversia queda absorbida cada vez más dentro de la nueva idea de la relación de trabajo, cuyo fin dentro del derecho del trabajo, según la exposición de motivos de la ley, es garantizar la existencia y la salud del trabajador y asegurarle un nivel de vida decorosos, siendo suficiente para su aplicación el simple hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le de origen. Por lo tanto, la idea de que el contrato de trabajo es dependiente del derecho común, cada día se desvanece hacia la autonomía del derecho del trabajo de acuerdo con los principios e ideales gloriosos del constituyente de 1917, sin conexión alguna con el derecho civil, sino al contrario, como una materia cuyas bases se encontraban en una decisión fundamental del pueblo y cuya misión consistía en superarla en beneficio del hombre dentro de la sociedad.

“El contrato, concluía el maestro Alemán, vive dentro del derecho civil, la relación de trabajo es el principio y la finalidad del nuevo derecho. De los que se deduce que iniciado el trabajo, y dado que se trata de un trabajo subordinado, nada ni nadie puede impedir la aplicación del derecho del trabajo, o lo que es igual, el acuerdo de voluntades sirve para obligar a que se preste el trabajo, pero es la prestación efectiva de éste lo que determina la aplicación imperativa del estatuto laboral”. (10).

Consecuentemente, la idea del contrato de trabajo que la ley vigente adopta, se dar por el simple hecho del servicio al iniciarse la relación del trabajo, que requiere primeramente de la voluntad del trabajador para iniciarla y entrar dentro del imperio de la ley tanto el que lo brinda trabajador; como el que lo recibe, patrón.

Lo expresado se basa en el artículo 5to. constitucional:

“A nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento.”

Esta disposición, forma parte de los derechos individuales del hombre y la ley los respeta, pero la relación de trabajo ya no se encuentra en un contrato, sino en un acto de condición, ya que por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa, se le aplica un estatuto objetivo, integrado por las leyes y por contratos colectivos a favor del interés de la clase trabajadora.

10. Ídem.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, pesó fuertemente la tradición civilista, no pudo despartarse de su yugo y aún así en su artículo 18, estableció: “Se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. A falta de estipulaciones expresas de este contrato, la prestación de servicios se entenderá regida por esta ley y por las normas que le son supletorias”.

Para darle al empresario la carga de probar la existencia del contrato.

A su vez en el artículo 31, de la misma ley reglamentaria señala: “La falta de contrato escrito, cuando en esta forma lo prevenga la ley o de alguno de los requisitos que para el mismo señala el artículo 24, no privarán al trabajador de los derechos que esta ley o el contrato le concedan, pues se imputará al patrón la falta de esta formalidad.

La Ley Laboral de 1970 en su artículo 21, establece: “Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”.

Los efectos de las dos leyes en las normas, aparentemente son los mismos, pero existe la diferencia que se da entre la idea simple de la relación de trabajo y el concepto contractualista.

La Ley Laboral vigente, en su artículo 20, define al contrato de trabajo y a la relación de trabajo, de la siguiente forma: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos”.

En consecuencia de los conceptos legales que define la Ley Federal del Trabajo vigente, se establece que el contrato individual del trabajo se aparta del ámbito del derecho común y de su teoría contractualista, que respeta la voluntad de una de las partes, como es el trabajador, la voluntad de la otra parte, o sea el patrón queda sujeto al imperio de la ley, por lo tanto las voluntades de las partes pasan a un segundo grado, quedando la protección que la propia Ley Laboral les garantiza.

Surgiendo cada vez más la relación de trabajo con fuerza legal, que se da por el simple hecho del servicio al iniciarse, hasta su terminación quedando el trabajador y el patrón sujetos a las normas jurídicas que la Ley Federal del Trabajo vigente establece.

Es con base a lo anterior que la doctrina y la jurisprudencia han establecido de acuerdo a la Carta Magna de 1917 y su ley reglamentaria, que más que un contrato, es la relación de trabajo una situación jurídica objetiva, la nueva idea del derecho de trabajo.

Al decir del Maestro Mario de la Cueva, es:

“La relación de trabajo, es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos Ley y de sus normas supletorias”.(11).

Por otra parte tenemos que: “La relación de trabajo, es una institución jurídica constituida por un conjunto de reglas impuestas por el Estado que forman unidades.

Las partes sólo tienen eventualmente la facultad de prestar su adhesión; después de hacerlo, su voluntad resulta intrascendente y los efectos de la institución se producen de manera automática”. (12).

Es además que entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral.

Precisamente va a ser la relación de trabajo la que determina la armonía entre los diversos factores de la producción y el capital.

2.4 Condiciones de Trabajo

Entendemos por condiciones de trabajo, las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.

Las normas sobre las condiciones de trabajo, uno de los elementos de lo que denominamos el núcleo del estatuto laboral, son la parte esencial del derecho del trabajo, su base y su fin, el espíritu que da vida y sentido a nuestro ordenamiento jurídico, porque son las normas que según su definición, aseguran de manera inmediata y directa la salud y la vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso.

11. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Op. cit. p.187.

12. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, 1995. p.16.

Si se indaga acerca de sus fuentes y de sus fines, se observará que brotan de las exigencias de la vida y que su misión consiste en elevar la condición del hombre sobre la simple existencia animal y colocarlo en el plano donde puede moverse el espíritu y aspirar a la cultura.

- Clasificación de las condiciones de trabajo: el ordenamiento de ellas se hace en consideración a las funciones y finalidades de las normas que las contienen. Una primera categoría es de naturaleza individual, pues se forma con las normas sobre las condiciones que deben aplicarse a cada trabajador, muchas de las cuales se dirigen a la preservación de la salud y la vida, como las reglas de la jornada máxima, pero tienen como finalidad suprema el aseguramiento de un ingreso que permita un nivel económico decoroso. La segunda categoría es de naturaleza colectiva y tiene como objetivo la adopción de medidas preventivas de la salud y la vida de los hombres. Y la tercera, que es también de naturaleza colectiva, comprende las prestaciones llamadas sociales que se disfrutan en forma conjunta, como un centro de recreo o asistencial o una biblioteca.
- La idea de condiciones mínimas de trabajo: en diversas ocasiones nos hemos referido al derecho del trabajo como los derechos mínimos de la clase trabajadora y de sus miembros. Pues bien, la idea tiene aplicación especial en este capítulo de las condiciones de trabajo.
- Las condiciones de trabajo, catálogo siempre inconcluso: todos los libros generosos afirman que el derecho del trabajo, es un estatuto inconcluso, en una complementación y transformación permanentes. La afirmación es correcta y hay que referirla como ya lo hicimos en el párrafo anterior a este capítulo de condiciones de trabajo, porque pertenece a su esencia seguir el curso de las exigencias y de los anhelos humanos y de los cambios sociales, y completarse o transformarse a fin de ser siempre la expresión de la justicia. Así concebidas las condiciones de trabajo, en todo momento y en todas partes, lo mismo en la declaración de derechos sociales que en las leyes o en los contratos colectivos, se convierten en armonía con la naturaleza del derecho del trabajo, en un principio dinámico una invitación al movimiento obrero para que exija en la celebración y en la revisión de los contratos colectivos, la adecuación de las normas a la vida y la sustitución de las periclitadas por principios e instituciones nuevos y son también una invitación al legislador para que cuando la ley ya no corresponda a las necesidades y anhelos humanos y sociales, la modifique o substituya en una cadena de la que las normas actuales sean sólo un eslabón y cuyo fin no llegará sino hasta el día en que cese la explotación del hombre por el hombre.
- La idea de condiciones de trabajo justas: un catálogo inconcluso de condiciones de trabajo mínimas, nos lleva a la idea de condiciones de

trabajo justas, porque la justicia es la meta más alta de las normas jurídicas, una tesis que constituye el legado de la declaración de derechos sociales al mañana, lo eterno del derecho del trabajo, porque su ideal es que nunca más, cualquiera que sea el sistema que prevalezca, se impongan jornadas de diez o más horas o se regrese a los salarios de hambre.

Dentro de esta idea, el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo resaltó una vez más el principio de igualdad, al declarar que las condiciones de trabajo “deberán ser iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso doctrina política”.

- Las formas de fijación de las condiciones de trabajo: en la jerarquía de las normas laborales, la declaración de derechos sociales, la ley y los tratados internacionales, representan las condiciones estatales e internacionales, mínimas sobre las que deben determinarse las condiciones de trabajo concretas para cada trabajador, empresa o establecimiento. De ahí el problema que plantea el rubro de este párrafo.

Existen en nuestro derecho tres sistemas básicos:

- ◇ Uno es la fijación especial, por acuerdo entre el trabajador y el patrono, para cada relación individual de trabajo. Es ahí donde aparece una especie de contrato en el origen de la relación, pero desaparece inmediatamente, pues iniciada la prestación del trabajo, la relación adquiere un carácter objetivo, independientemente del acto que le dio origen y queda sujeta a las complementaciones y transformaciones del derecho del trabajo.

Esta forma de fijación vive en la pequeña y en la mediana industria y en algunas actividades especiales, como el servicio doméstico, que es el terreno donde se impone todavía la voluntad del patrono por falta de organismos sindicales.

- ◇ La segunda forma se da en los contratos colectivos, donde se igualan las fuerzas del trabajo y del capital.

De ella puede decirse que es una expresión de espíritu del artículo 123, porque es el procedimiento para igualar en la empresa y en la industria y superar constantemente las condiciones de trabajo.

- ◇ El derecho mexicano conoce una tercera forma, que constituye un arma más en las manos de los trabajadores: cuando la huelga no termina victoriosamente o si no conviene a los trabajadores suspender las labores a fin de no perder la percepción de sus salarios, pueden

solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje que fije imperativamente las condiciones de trabajo futuras. El proceso concluye en la llamada “sentencia colectiva”, que produce los mismos efectos de los contratos colectivos.

El artículo 123 y la Ley Laboral nueva aman la libertad, y por ello, cuando se trata de la fijación de las condiciones de trabajo y en forma preponderante de los salarios y de las prestaciones que lo integran, la entregan a la decisión de los trabajadores y el patrono. Pero el derecho del trabajo no admite la idea de una igualdad puramente formal, quiere decir, no tolera la enajenación del trabajo a pretexto de la libertad. Para evitar la falsedad del liberalismo económico, la ley sustenta una tesis nueva: Las condiciones de trabajo deben satisfacer determinados requisitos mínimos, por lo que es sobre ellos que entra en juego la libertad. El principio fundamental de la tesis está en el artículo 123, fracción XXVII, inciso “b”, que habla del salario remunerador. La ley reprodujo el principio en su artículo 86, pero le dio un valor y una prestancia nuevos en el artículo tercero, en la frase que establece que “el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren... un nivel económico decoroso para el trabajador y sus familias”; y en el artículo 56 agregó la comisión que “las condiciones de trabajo deben ser proporcionadas a la importancia de los servicios”. Conviene todavía decir que estas disposiciones no son meras declaraciones, ya que por una parte, el artículo 123 decreta la nulidad de la cláusula que contraría el principio y por otra, el artículo 57 de la Ley Laboral del Trabajo concede al trabajador una acción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para la modificación correspondiente.

Los principios y normas sobre las condiciones de trabajo autorizan una conclusión final: el derecho del trabajo en todas sus partes, tiene como base y se propone siempre como fin, el bienestar material y espiritual del trabajador, como la esencia de la justicia social y como la meta que marcó el pueblo en la dirección de derechos sociales de 1917.

- La modificación de las condiciones de trabajo: aparentemente sencillo y claro este rubro, en su interior laten los grandes temas del derecho del trabajo, se afirma que el derecho del trabajo está en una evolución permanente, en una transformación que sirve los fines del estatuto: el mejoramiento constante de los niveles de vida del trabajador, por lo tanto, las condiciones de trabajo no sólo pueden sino que deben superarse permanentemente para beneficio de los hombres, porque siempre crecerán la necesidades y la aspiraciones humanas.

La realización de esta idea se alcanza por varios caminos: la modificación operada por el empresario en beneficio de los trabajadores, lo que ocurre por actos cada vez más raros de filantropía; la modificación de los contratos colectivos, ya por acuerdo de los sindicatos con lo patronos, bien por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje; finalmente por acuerdo entre el trabajador y el patrono y si no es posible, por resolución de la junta, previo el juicio correspondiente, posibilidad esta última que se halla reconocida en el párrafo primero del artículo 57 de la ley laboral, que dice que “el trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de

trabajo cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen”.

Pero la cuestión que tenemos que plantear ahora es justamente la opuesta, queremos decir: ¿pueden modificarse las condiciones de trabajo con perjuicio del trabajador? La comisión deseaba contestar que no, pero se agolparon frente a sus ojos las crisis permanentes del mundo capitalista y tuvo que escuchar los dichos de la empresa privada que expresaban que no siempre podía sobrevivir con un costo elevado de la mano de obra y si bien se dio cuenta de que entraba en contradicción con la idea pura del derecho del trabajo, aceptó la posibilidad de la modificación, en la inteligencia, claro está, de que el abatimiento de las condiciones de trabajo no podrá ir más allá de los límites reconocidos en la declaración de derechos y en la ley reglamentaria: la primera posibilidad ocurre mediante la modificación de los contratos colectivos acordada por la Junta de Conciliación y Arbitraje; y la segunda se ofrece en la modificación de las condiciones de la relación individual de trabajo, de conformidad con el párrafo segundo del citado artículo 57 de la ley laboral: “El patrón podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen”.

El problema es aún más hondo, pues llega al corazón mismo del derecho del trabajo: ¿puede pactar el trabajador con el patrono el abatimiento de las condiciones de trabajo? ¿Puede aceptar la reducción de salarios? La respuesta nos dice que el convenio en que se pacte la reducción es nulo, de conformidad con el artículo 5, por lo que no impide el goce y el ejercicio de los derechos. Dentro de la concepción contractualista de 1931, la solución pudo ser distinta, pero la idea de la relación de trabajo como una relación jurídica, objetiva creadora de un haz de derechos del trabajador de los que no puede despojarse, porque son esenciales para la conservación de la dignidad humana y de los que no puede ser despojado por las maniobras de quien económicamente es más fuerte, impone el principio de que el abatimiento de las condiciones de vida de los trabajadores sólo podrá realizarse en las hipótesis y previo el cumplimiento de los requisitos señalados en la ley. En estas ideas está inspirado el artículo 99 de la ley laboral; “El derecho a percibir el salario es irrenunciable”, disposición que vale para la totalidad o para una parte de él, por pequeña que sea.

Nuevamente resonó en nuestros oídos la palabra de Leroy-Beaulieu: ¿Por qué no ha de poder hacer uso el trabajador de su libertad para aceptar la reducción de su salario?, el trabajador puede arrojarse a los pies de su amo, como viernes a los de Robinsón Crusoe y reconocerse su siervo, pero la ley no le otorga al acto ningún efecto jurídico. El derecho del trabajo ama la libertad del trabajador frente al patrono y llora cuando el hombre no hace uso de ella: la libertad es para la lucha, para hacer triunfar la dignidad personal y para servirse a sí mismo, a la familia y la sociedad. Y cuando exista una causa justificada para modificar las condiciones de trabajo, el patrono tiene a su disposición el párrafo segundo del artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo, como fue señalado anteriormente.

2.5 Derechos de Antigüedad, de Preferencia y Ascensos

No obstante que el capítulo IV del título cuarto de la Ley Federal del Trabajo, se denomina derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, el derecho de antigüedad más que tal, constituye un hecho fáctico que se reduce al tiempo en el que el trabajador permanece vinculado al patrón; si intentáramos definir esa circunstancia, tendríamos que decir: es el derecho de los trabajadores de hacerse antiguos en la empresa. Por consecuencia se trata del hecho temporal vinculado al derecho de estabilidad en el empleo, de estar y permanecer el trabajador en su empresa, en tanto no origine su conducta una causa culposa por la cual el patrono pueda legítimamente despedirlo. Por lo tanto la estabilidad y la antigüedad de los trabajadores pues son parte de ella, tienen una íntima relación y son la base de sustentación en la generación de derechos, la afirmación y acrecentamiento de otros; son base de cálculo en la determinación de indemnizaciones para el otorgamiento de vacaciones; del aguinaldo y generan derecho de preferencia y de ascenso.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis jurisprudencial no. 179, perfila a la antigüedad en el empleo de la siguiente manera: “La antigüedad es un hecho consistente en la prestación de servicios por parte del trabajador, durante el desarrollo de la relación laboral, y tal hecho genera derechos a favor del propio trabajador, por lo que en ningún caso puede ser desconocido por la autoridad laboral.”

El factor tiempo invertido de la vida del trabajador, es determinante de derechos que se imponen incluso por razones de equidad. Es evidente que el tiempo de permanencia del trabajador en la empresa, no corresponde al tiempo en que se desarrolle su actividad en un departamento o sistema, según el orden de organización de los trabajos, ni al cargo, categoría o puesto con los que desempeñe, de donde resulta útil la clasificación de la antigüedad, por que de esta distinción se generan consecuencias diversas, de tal manera que pueden distinguirse por lo menos tres clases de antigüedad, la primera como antigüedad de empresa o genérica, adquirida por los trabajadores desde su ingreso o fecha de inicio de la relación laboral subordinada; la segunda, de sistema o departamental que se refiere al tiempo laborado en el área de adscripción del trabajador, según el orden de organización y división de los trabajos en el seno de la empresa y la tercera, antigüedad de categoría, que se genera por el tiempo laborado en una profesión u oficio determinados.

De la antigüedad de empresa o genérica se generan varios derechos:

- ◇ El de obtener una jubilación en su oportunidad y según los pactos colectivos, por ejemplo para los trabajadores bancarios, del IMSS etc.
- ◇ El de afirmar la estabilidad en el empleo, prohibiendo los despidos cuando tenga el trabajador más de veinte años de antigüedad, salvo por causas particularmente graves o por residencia en causas de despido (artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo).

- ◇ El derecho de preferencia para el reingreso al trabajo.
- ◇ Para el cálculo y pago de los períodos vacacionales a mayor tiempo, mayor prestación respectiva.
- ◇ Para el cálculo y pago de indemnizaciones.
- ◇ Para el pago de la prima de antigüedad. De la antigüedad de sistema o departamental:
 - Asegura la pertenencia del trabajador al área productiva, optimizando la especialización y el aprovechamiento de los servicios.
 - Es factor a considerar en el eventual ascenso en un departamento o sistema a otro de mayor importancia según el orden de la división del trabajo.
 - Para determinar la preferencia en la permanencia en el trabajo en casos de reajustes de personal. De la antigüedad de categoría se genera.
 - Al derecho para definir la ubicación del trabajador en el escalafón.
 - El derecho para obtener ascensos.

Todos los trabajadores tienen derecho a solicitar y obtener del patrón constancias escritas de su antigüedad en todo el tiempo, periódicamente o la terminación voluntaria de la relación laboral, conforme a los artículos 132 fracción VIII y 158 de la Ley Federal del Trabajo y a ser incluidos en el cuadro general de antigüedades, que deberá formular dentro de cada empresa una comisión mixta integrada con representantes de los trabajadores y el patrón, que contenga la distribución de categorías en cada departamento si los hay, atendiendo a la especialidad de profesiones u oficios que integren la plantilla laboral en la empresa.

2.5.1 El Ascenso de los Trabajadores

El retorno a las prácticas del capitalismo salvaje, en las que se traducen el ámbito laboral las tendencias y realidad del llamado “neoliberalismo”, han servido de pretexto para encubrirlo con la deseada “flexibilidad” por los exegetas no gratuitos del sector patronal y que pretenden hacer trabajar a los hombres en la empresa como “mil usos”. Nada más alejado para alcanzar la productividad de la que nos ocuparemos más adelante. A la acción sindical genuina en todas partes y México no es la excepción, se debe que en los contratos colectivos se insertará el derecho de ascenso entre otros, en caso de creación de nuevos puestos conforme al desarrollo de las empresas y en caso de vacantes, de tal manera que los hombres de la planta laboral pudieran aspirar a subir la escala de posiciones mejor remuneradas, por implicar mayores habilidades y conocimientos.

De esos precedentes de la contratación colectiva, es que en la Ley del Trabajo se instituyen las reglas conforme a las cuales es factible el ascenso de los trabajadores que responden concatenadamente al sentido y alcance de la estabilidad en el empleo, de la antigüedad y de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

En efecto, el artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo armoniza tales factores a tomar en cuenta para la materialización del ascenso: "Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajo de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y de subsistir la igualdad, al que previó examen acredite mayor aptitud.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.

Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.

En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en esta ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos."

Es necesario tener en cuenta al respecto, lo ordenado por el artículo 153-V de la misma ley en cita: "La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con lo cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

Las constancias de que se trata, surtirán plenos efectos y para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento.

Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiere, el trabajador mediante examen que

practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva acreditará para cuál de ellas es apto”.

Explicando el procedimiento anterior, en la exposición de motivos de la Ley Laboral se afirmó: se parte 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 al que corresponda el ascenso, deberá demostrar su capacidad para el puesto nuevo, y si no lo hace, no tendrá derecho al ascenso.

2.6 Sindicato

El sindicato como asociación de trabajadores, es una persona moral distinta a sus integrantes, en la cual sólo pueden ingresar individuos de cualquier sexo o nacionalidad que reúnan el extremo de trabajador que prevé la Ley Federal del Trabajo en su artículo tercero.

El único objeto que podrá perseguir el sindicato de trabajadores, lo será el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, claro está en torno al campo del derecho del trabajo; si no se persigue tal objeto, no será un sindicato de trabajadores, podrá ser una asociación con finalidades múltiples e igualmente valiosa, pero no estará ubicada bajo el ámbito del derecho del trabajo.

La asociación de trabajadores, presume también que existe un ánimo de reunión permanente entre sus agremiados; es decir, que no es transitoria.

Se explica esta última afirmación en función de que el sindicato de trabajadores es tutelar de una serie de derechos que sólo pueden ejercitarse en el campo del derecho del trabajo, y sin agrupaciones que persiguen objetos y finalidades distintas, no se encontraran limitadas, podrían hacer uso de esos derechos reservados taxativamente a los sindicatos de los trabajadores.

2.6.1 Naturaleza Jurídica del Sindicato

Se ha prestado a discusiones, el determinar si la asociación de trabajadores es un contrato en términos de la doctrina civilista, o si bien por el contrario, tiene un carácter específico propio, o sea, en otras palabras, se discute cual es su naturaleza jurídica. La asociación estricto-sensu, reglamentada en el código civil vigente, está considerada como un contrato y así lo menciona: “El contrato por el que se constituye una asociación, debe constar por escrito”.

No queremos pasar de doctos y discutir sobre el complejo y complicado derecho civil, razón por la cual únicamente enfocaremos nuestro análisis desde el punto de vista del derecho del trabajo, lo que nos permite por su reciente aparición bordar ideas, hasta cierto punto novedosas, por no existir suficientes antecedentes que puedan facilitar el enfoque del problema, insisto, en el derecho del trabajo.

Si observamos la situación y la finalidad de las partes en un contrato de compra-venta mutuo etcétera, encontramos que existe un interés diferente,

opuesto entre los contratantes, vgr. compra-venta; el comprador desea comprar una casa por carecer de ella, para su habitación o bien para arrendarla; el vendedor por su parte, vende el bien inmueble, por necesitar dinero, o por convenirle como mero negocio; evidentemente existen razones muy diferentes entre las partes y no puede afirmarse que exista un fin común para ambos. Es más, se podría sostener que ese interés es no sólo distinto, sino hasta opuesto.

La idea de considerar la asociación como una institución, indicamos en líneas anteriores, que podrá considerarse como tal, de acuerdo con la argumentación antes expuesta, encontrándose bastante justificación para sostener esa afirmación; para nosotros, el término institución tiene una significación (legal) que implica una figura jurídica con finalidades de orden principalmente moral aplicados en torno a la familia y que puede ajustarse al matrimonio.

El maestro Castorena, señala que: “La asociación profesional se regula por la Ley Federal del Trabajo como un acto jurídico. Ese acto jurídico sin embargo, no hace la unión, ni crea la entidad; no la dota de fines, ni crea un derecho simplemente la estructura y la organiza. Y es que el trabajo es por si mismo una de las más grandes fuerzas socializantes. Por eso en todo tiempo la asociación de los hombres que trabajan es una realidad”. Agrega: “Que la asociación profesional es un fenómeno eminentemente sociológico. El acto jurídico que realizan los hombres, sólo estructura la sociedad que se forma espontáneamente entre los trabajadores”. (13).

El Maestro Castorena determina la naturaleza jurídica de la asociación profesional como un acto jurídico especial que únicamente estructura y organiza dicha asociación.

Desde el punto de vista del derecho del trabajo, podría considerarse como una institución es decir, un conjunto de normas de igual naturaleza que regulan un todo orgánico y persiguen una misma finalidad. Por consiguiente, la unida se alcanza desde el punto de vista funcional entre preceptos de igual naturaleza que se combinan entre si para lograr un conjunto de relaciones jurídicas. Por lo tanto, la institución jurídica se presenta como un cuerpo debidamente integrado por normas de igual naturaleza que se unifican en razón de un fin.

En un concepto propio pero muy sugerente, el doctor Néstor de Buen define el sindicato como la persona social libremente constituida por trabajadores o por patronos para la defensa de sus intereses de clase. “Persona social”, porque nuestro régimen jurídico atribuye al sindicato la naturaleza de una persona jurídica, en cuanto la personalidad es una cualidad que expresa permanencia.

13. CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Segunda edición, Porrúa, México, 1999. p.35.

Libremente constituida, pues la libertad en la colaboración es condición de todo sistema democrático, al igual que la facultad de asociación. “Por trabajadores o por patrones”, calidad primordial que atiende a la existencia de intereses opuestos y porque en nuestro orden jurídico no puede darse la figura de sindicatos mixtos. “Para la defensa de intereses de clase”, al estimar los parámetros distintos en que se ubican los trabajadores y los empleadores. (14).

Nuestra ley considera el sindicato como la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses (artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo).

2.7 Contrato Colectivo de Trabajo

Desde la Ley Laboral de 1931 se rompió con la concepción contractualista y se adquirió el contrato colectivo como una fuente formal autónoma dentro del derecho del trabajo, naciendo de las exigencias económicas nacionales y de la injusticia dentro de las relaciones individuales de trabajo, con el fin de que a trabajo igual, salario igual; y no a la decisión del más fuerte frente al débil, como quedó establecido en la exposición de motivos.

“El contrato colectivo es no solamente la conquista mayor realizada por la idea sindical, sino también la expresión de la solidaridad entre los diversos elementos de la producción. En el contrato colectivo reside la garantía del orden, de la disciplina y de la armonía de las relaciones entre el capital y el trabajo”. (15).

Por ello de acuerdo a estos lineamientos, se establece que los principios son la estabilidad de las condiciones de trabajo, la libertad, la dignidad que aseguren una existencia decorosa al trabajador y su familia, la negociación y contratación colectiva libre, acción jurisdiccional y el derecho a perseguir libremente la realización de sus fines dentro de la relación de trabajo en una empresa, implantando la igualdad social.

El contrato colectivo, encuentra sus antecedentes dentro de nuestra legislación laboral antes de la constitución de 1917, puesto que en las legislaciones de los Estados de la República después de la Revolución Mexicana se establecieron varias acepciones al contrato colectivo, señalando que las convenciones que se celebraran entre un sindicato obrero, asociación o agrupación en diversos oficios o profesiones, con un patrón, sindicato, asociación o agrupación de patrones, estipulando condiciones de trabajo en que se tenía que someter dentro de la relación individual de trabajo, esto es sin que se llegara a su esencia fundamental dentro de la vida social, económica y política de la

14. DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. Nota 7.

15. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Op. cit. p.408.

nación, inclusive después de la constitución de 1917, ya que los mismos tenían deficiencias y es hasta la federalización de la Ley del Trabajo de 1931, en donde se empieza a reglamentar legalmente el contrato colectivo en la Legislación Laboral Mexicana.

En consecuencia de la Ley Laboral de 1931, surge la esencia y finalidad del contrato colectivo y sobre todo la definición legal del mismo, con sus modalidades como un acuerdo libre de voluntades y que es la negociación original o natural de su celebración.

Su proceso de formación con sus antecedentes decretó imperativamente que los empresarios están obligados a celebrar la contratación cuando lo exijan el sindicato o sindicatos mayoritarios, como se desprende del artículo 43 de la Ley de 1931 y el artículo 387 de la vigente, como un derecho de y para la clase trabajadora, ya que el empresario no tiene un derecho sino una obligación. Consecuentemente la obligatoriedad del contrato colectivo, es un efecto de la naturaleza de las normas laborales reglamentarias del artículo 123 constitucional.

Así, el movimiento obrero impuso a la burguesía y al Estado su reconocimiento como clase social y una igualdad social cuyo efecto convirtió al derecho laboral en el estatuto que se propone la dignificación del trabajo para alcanzar sus fines. Se aparta del derecho civil adentrándose en la libertad irrestricta de contratación y la potestad de exigir al empresario la celebración de un contrato colectivo, porque los derechos del trabajo pertenecen a la vida humana y a la naturaleza de la justicia social, según nuestra Carta Magna de 1917, teniendo el instrumento de presión sobre el empresario para obligarlo a contratar como es el derecho de huelga, legitimado por la ley para obtener la contratación colectiva por parte de los sindicatos en la defensa de sus agremiados obteniéndose así armonía dentro de la relación individual de trabajo.

El contrato colectivo conforme al artículo 48 de la Ley de 1931 y al 396 de la actual, se amplía en su aplicación al señalarse: "Las estipulaciones del contrato colectivo se extiende a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado".

Al respecto, nuestro ordenamiento legal cubre aspectos importantes dentro de la búsqueda de la justicia social, ya que sin descuidar al respecto a las aspiraciones y requerimientos colectivos de la clase obrera, no deja al trabajador individual desamparado como ser humano, de ahí se advierte que la igualdad de las condiciones de trabajo es para todos los trabajadores, aún los que se encuentran dentro de la relación individual de trabajo, como objetivo de la justicia social apuntada e inclusive se protege al trabajador de confianza, como lo dispone el artículo 184 actual, precisamente porque también es trabajador.

Lo anterior, considero tiene su fundamento en la fracción VII del artículo 123 constitucional que establece: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad."

De aquí se desprende que dentro de la contratación colectiva, se beneficie a determinado grupo de trabajadores por el salario que priva en la gran industria, es también por ello que se estableció la diferencia entre empresa y establecimiento; ya que en determinada zona geográfica del país es un salario y en otra, éste puede ser inferior. Situación que la ley prevé mediante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, que los fijan periódicamente en forma obligatoria.

Su naturaleza es que converge hacia la conquista de condiciones de prestación de servicios que le den un tinte humano a la actividad de los trabajadores y hay que convenir que es precisamente en las convenciones colectivas a veces en ausencia y por encima de la ley, que se alcanza aquella finalidad, así tenemos que la exposición de motivos de la ley actual, expresó: “El Contrato Colectivo de Trabajo, tal como se encuentra reglamentado en la Ley vigente (la de 1931), se conserva en sus aspectos fundamentales: constituye una figura jurídica especial, por cuanto es la fuente del derecho regulador de las relaciones entre los trabajadores y la empresa esto es, debe ser considerado como fuente de derecho objetivo para las relaciones de trabajo individuales y colectivas”. (16).

Por lo tanto, las convenciones colectivas fueron impuestas al capital por la clase trabajadora, para plasmar condiciones de prestación de los servicios que moderan la explotación del trabajo y le aseguran un mínimo de existencia decorosa, lo que constituyó la finalidad inmediata del movimiento obrero y del derecho de huelga.

El contrato colectivo es imperativo ya que en términos del artículo 123, fracción XXVII, establece que no se podrá renunciar a los derechos mínimos que la constitución otorga, en su ley reglamentaria, así mismo recoge esta situación en su artículo 5 que excluye la renuncia por parte de los trabajadores de sus derechos, beneficios y prerrogativas.

Su definición reestablece en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, a saber: “Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

Esta es la definición legal y de la cual, se desprende precisamente la aportación a las condiciones de trabajo que deben imperar dentro de la relación laboral y también la fuente de nacimiento de futuras normas legales que estén ausentes del contenido legislativo vigente, en una determinada época como ya señalamos ha ocurrido.

De aquí surge la importancia, dentro de la relación de trabajo, del contrato colectivo, como un instrumento legal que de alguna manera es una fuente auxiliar

16. Ibidem, p.420.

de la ley obrera, que por sus principios rectores (artículo 685 reformado) debe de ser dinámica, en constante cambio, por lo que de acuerdo a las disposiciones legales se puede revisar en forma anual, tratándose de salarios y bianual por lo que hace a las demás condiciones, la mayor de las veces superiores a las legales.

Por lo tanto, tenemos que el Contrato Colectivo de Trabajo, por su propia naturaleza, nunca podrá ser concertado en condiciones inferiores a las legales, siempre será superior, al establecer las condiciones de trabajo en superación de las mismas, buscando su objetivo primordial, es decir asegurar una existencia decorosa para el trabajador y su familia dentro de la sociedad.

2.8 Cláusula Exclusividad

Uno de los temas más controvertidos del derecho sindical es la cláusula de exclusión. La declaración de derechos sociales contenida en el artículo 123 constitucional, abrió nuevos horizontes al derecho del trabajo, porque promovió la personalidad y la fuerza sindical sobrevino la cláusula de exclusión.

Mario de la Cueva encuentra sus antecedentes históricos en las corporaciones de de oficios de la Edad Media, que impedían el trabajo a los artesanos que no hubiesen obtenido el ingreso a las mismas como maestros. (17).

Posteriormente, los trabajadores que tenían el grado de compañeros formaron asociaciones que imponían el boicot a los maestros que dieran empleo en sus talleres a otros trabajadores extraños a la asociación. Menciona que dos siglos después, los sombrereros en Inglaterra formaron en 1971, una Federación Nacional, que mantuvo durante varios años la exclusividad en el empleo para sus miembros, hasta que el parlamento la declaró ilegal.

Mario de la Cueva señala que, una convención textil de la CROM en lo años de 1925 a 1927, obtuvo la primera victoria al lograr que se introdujera la prerrogativa de los sindicatos, para que fuesen solo miembros de ellos los que entrasen al servicio de las empresas que participaron en esa convención; como consecuencia se llegó a establecer la cláusula de exclusión de ingreso únicamente. Posteriormente al discutirse el anteproyecto de la Ley de 1931, los sindicatos se movilizaron y lograron introducir en esa ley la cláusula de exclusión de ingreso y también la cláusula de exclusión por separación; pero la primera era menos concreta en su contenido porque aludía a que el patrón tenía obligación de contratar a trabajadores sindicalizados en general, en tanto que la Ley de 1970 precisó que esa obligación se contrae a los trabajadores miembros de sindicato titular del contrato colectivo.

17. Ibidem, p.427.

Hay una cuestión terminológica que consiste en dos denominaciones que se le han dado a la cláusula: una la llamada cláusula de exclusión por antonomasia; otra la cláusula de consolidación sindical.

Los partidarios de la primera terminología entienden que tiene un carácter más inmediato y objetivo, porque representa precisamente la facultad de excluir inmediatamente al trabajador al servicio de la empresa; en tanto que los partidarios de la segunda consideran que tiene una connotación más adecuada a la finalidad de la cláusula y no es otra sino la de fortalecer al sindicato, consolidar la fuerza éste, que podría desintegrarse si no operase tal cláusula. En última instancia, lo que se ha impuesto por la costumbre y así está en los contratos colectivos, es el término de cláusula de exclusión.

Se considera como concepto general de la cláusula de exclusión, que se trata de una norma incorporada a los contratos colectivos y a los contratos-ley, cuya finalidad es el empleo exclusivo de trabajadores sindicalizados por parte del patrón vinculado a ese contrato colectivo o a ese contrato-ley. Y por otra parte, en separar a los trabajadores de la empresa que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante (artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo).

Hay una diferencia entre la renuncia y la expulsión que aparentemente tiene una significación meramente formal, pero que en la práctica adquiere una gran importancia. No obstante que la cláusula de exclusión venía operando desde la Ley Obrera de 1931, en la aplicación de la Ley de 1970 se ha advertido la diferencia entre los efectos de la renuncia y los de la expulsión. En el caso de una empresa donde se promovió una demanda de titularidad de contrato colectivo, con anterioridad a la presentación de esa demanda habían renunciado al sindicato titular un grupo numeroso de trabajadores y entonces surgió la tesis de que la renuncia entrañaba una determinación unilateral por parte de los trabajadores de dejar de pertenecer al sindicato, con la consecuencia de que el sindicato tenía la prerrogativa de que fueran trabajadores suyos los que estuvieran prestando servicios a la empresa vinculada al contrato colectivo; por lo que al renunciar al sindicato automáticamente incurrían en una causa de separación de la empresa y además no se requería el procedimiento de expulsión señalado en el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo de 1970. Esa inadvertencia de las implicaciones de la renuncia, ocasionó que el sindicato exigiese a la empresa la separación de aquellos trabajadores, sin requerirse el trámite de la expulsión en la asamblea del sindicato y sin que pudiesen votar ulteriormente tales trabajadores en el recuento para dirimir la titularidad del contrato colectivo. Este criterio se basó en una ejecutoria publicada en el informe 1975, cuarta sala, p. 84, que dice:

“Cláusula de exclusión por separación, en caso de renuncia a pertenecer al sindicato. Como la Ley Federal del Trabajo en su artículo 395 y el contrato-ley de la industria textil del ramo del algodón y sus mixturas en su artículo 15 se refieren a dos casos en que el sindicato tiene derecho de pedir al patrón la separación de un trabajador:

- Por renuncia que dicho trabajador haga para seguir perteneciendo a la organización.
- Cuando sea expulsado del sindicato, es inconcurso que cuando se trata de este último caso debe seguirse el procedimiento señalado en el artículo 371, fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, para demostrar la responsabilidad del afectado, mas no así cuando se separe voluntariamente el trabajador de su sindicato, pues entonces es innecesario llevar a cabo tal procedimiento”.

Mario de la Cueva que fue la personalidad más connotada de la comisión que elaboró el proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1970, explica que desde 1872 a 1888 ya se consideraba la institución de la cláusula de exclusión en Europa, y que años mas tarde con el florecimiento de contratos colectivos se multiplicó dicha cláusula, o sea que, tenía efectividad independiente de las discusiones jurídicas sobre su constitucionalidad. Ya estaba operando en Europa desde fines del siglo XIX y su mayor difusión fue a partir de 1918.

“El dirigente sindical de la CROM, señor José Ortiz Petricholi, le dio la información a Mario de la Cueva sobre la cláusula de exclusión en México”. (18).

Se aplicó por primera vez en 1916 en la Compañía de Luz y Fuerza Motriz, o sea, antes de que estuviese consagrada como derecho positivo en la Ley Federal del Trabajo de 1931; Pero no se difundió mucho su aplicación, hasta que se implantó dicha Ley. Había dos concepciones antes de la Ley laboral de 1970, en cuanto al ámbito de la cláusula de exclusión: una limitada y otra genérica.

La genérica consistía en que la obligación del patrón radicaba únicamente en que se respetase la condición de que fuese un trabajador sindicalizado en forma general. Esto tenía el inconveniente de que era un arma para el patrón, pues en el caso de que alguno de sus trabajadores saliera de la empresa lo podía sustituir a su arbitrio con cualquier trabajador sindicalizado aunque no fuere miembro del sindicato titular del contrato colectivo. Por ello prevaleció el criterio de la cláusula de exclusión limitada, en cuanto a que además de ser trabajadores sindicalizados tenían que ser también miembros del sindicato que sustenta la titularidad del contrato colectivo.

2.8.1 Cláusula de Exclusión de Ingreso

¿Cuál es la esencia y función de la cláusula de exclusión de ingresos? Reside en la naturaleza del derecho colectivo de trabajo como un derecho de clase; en la medida que los grupos sociales van tomando fuerza imponen normaciones en los contratos que les preserven de maniobras del patrón de luchas intergremiales. Su efecto inmediato fue una transferencia enorme de facultades de la empresa a favor del sindicato contratante, porque la facultad de

18. Ibidem, p. 309 y 310.

seleccionar el personal de nuevo ingreso al servicio de la empresa, pasó de la propia empresa a manos del sindicato. Esto significó una revolución en el orden interno de las relaciones entre empresas y sindicatos; ya no era el patrón el amo de la empresa sino que estaba limitado su poder por el poder sindical; estaba interviniendo el sindicato en un campo que había sido del dominio exclusivo del patrón sobre su propia empresa.

De la cláusula de exclusión de ingreso se desprende un efecto constante y un efecto eventual. El constante consiste en que la empresa está obligada a pedir al sindicato que le proponga los trabajadores de nuevo ingreso; y el eventual en que se fija un término para que el sindicato los proporcione, y de no hacerlo queda la empresa facultada para seleccionar libremente esos trabajadores.

Suele estipularse en los contratos colectivos que el trabajador de nuevo ingreso está sujeto a un breve período en la prestación de sus servicios para demostrar sus aptitudes antes de adjudicarle el puesto; lo que se ha utilizado como argumento para considerar que es admisible el contrato de trabajo a prueba en los contratos individuales.

Diferimos de esa tesis porque estimamos que hay una diferencia sustancial entre el contrato colectivo y contrato individual de trabajo. **En el contrato individual no hay término de prueba**, no hay contrato a prueba, sino que el patrón está facultado para rescindir la relación de trabajo, con fundamento en el artículo 47, fracción I de la Ley Laboral, por engañarlo el trabajador o el sindicato con certificados falsos o informes que le atribuyan una aptitud de que carezca para, el empleo; en la inteligencia de que esta causa de rescisión deberá hacerse valer antes de transcurrir 30 días de estar a su servicio el trabajador, ya que después de ese término quedará sin efecto. Esto es muy diferente del contrato a prueba aunque algunas empresas hacen caso omiso de esa disposición, y formulan contratos de trabajo sucesivos por 28 días, suponiendo erróneamente que de esta forma mantienen al trabajador bajo un régimen de contrato a prueba.

Al respecto cabe citar la siguiente ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia: contrato permanente, presunción de. Si se celebran sucesivamente varios contratos en los que se señala tiempo de duración, pero no se indica el motivo por el que se limita dicho término, y la prestación de servicios se hace por un lapso largo e interrumpido, tal circunstancia constituye una necesidad permanente de la empresa (D-4455/60, Petróleos Mexicanos, 16 de noviembre de 1960).

En tal virtud, se presume que la relación de trabajo es por tiempo indefinido, salvo que por circunstancias especiales señaladas expresamente se precise la característica que lo defina por obra o tiempo determinado, según previenen los artículos 36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo.

En el contrato colectivo sí es admisible un periodo de prueba, en razón de que el patrón no selecciona al trabajador para su ingreso en la empresa sino que el sindicato tiene esa prerrogativa. Sería contrario a la equidad obligar al patrón a contratar por tiempo indefinido a un trabajador de nuevo ingreso propuesto por el sindicato, antes de conocer la aptitud de aquél. De ahí que se justifique que en los contratos colectivos se estipule un periodo de prueba al que quedará sujeto el trabajador de nuevo ingreso, antes de su incorporación a la empresa con carácter de planta.

2.8.2 Cláusula de Exclusión por Separación

¿Cuáles son los principios y fundamentos de la cláusula de exclusión por separación? La finalidad de esta cláusula consiste en la defensa del sindicato titular del contrato colectivo contra la injerencia del patrón o de otros sindicatos, mediante actividades divisionistas que atenten contra la integridad del propio sindicato contratante; aunque es difícil deslindar lo que es una conducta antisindical y lo que puede constituir el ejercicio de un derecho de crítica de la gestión de los dirigentes.

La trascendencia de esta institución es doble, porque no solamente se priva al trabajador de sus derechos sindicales sino también del derecho del empleo.

Ahora bien, su aplicación está condicionada a dos requisitos fundamentales:

- Que el trabajador pertenezca al sindicato titular del contrato colectivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.
- Que haya incurrido en alguna de las causas de expulsión previstas en los estatutos.

Además deberán observarse las reglas de procedimiento establecidas en el citado artículo 371 y las contenidas en los estatutos, siempre que no contravengan las de la ley, las cuales se refieren a la garantía de audiencia, a fin de que el trabajador pueda ser oído y ofrecer pruebas en su defensa, así como el requisito fundamental de que la expulsión sea aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato con la asistencia personal de los mismos, sin que puedan hacerse presentar ni emitir su voto por escrito. Inclusive si se trata de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento 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 integren el sindicato (artículo. 371 fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo).

Otra modalidad de las cláusulas de exclusión, como ya dijimos, consiste en separar de la empresa al trabajador que renuncie al sindicato contratante, la que tiene características peculiares, pues releva al sindicato de aplicar el procedimiento de expulsión previsto en la ley y en los estatutos.

Mario de la Cueva señala los siguientes requisitos para la procedencia de la renuncia:

- ◇ Que la decisión sea tomada libremente por el trabajador;
- ◇ Que el órgano representativo del sindicato debe aceptar la renuncia;
- ◇ La directiva sindical pondrá el hecho en conocimiento del patrón y le solicitará separe al trabajador de su empleo;
- ◇ Al patrón le es suficiente la solicitud del sindicato, en la que se le diga que se aceptó la renuncia presentada por el trabajador;
- ◇ El mismo patrón, con base en la cláusula de ingreso, si el sindicato no mencionó el nombre del sustituto, solicitará la designación de la persona que cubrirá la vacante.

El segundo requisito rara vez opera toda vez que hay una renuncia expresa y otra tácita. No es frecuente que un grupo de trabajadores que se quieren separar de su sindicato para ingresar a otro le envíen a aquél un escrito diciéndole que no desean seguir perteneciendo al mismo, sino que simplemente se afilian a otro sindicato sin hacer manifestación alguna al sindicato titular del contrato colectivo; en este caso se trata de una renuncia tácita que no requiere del consentimiento del sindicato contratante.

Otro gran problema es el de la constitucionalidad de la cláusula de exclusión; no se trata de que la Ley Laboral legitime la exclusión, sino que la propia disposición de la Ley sea inconstitucional. La cláusula de exclusión planteó a la Comisión del proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1970 dos graves preocupaciones: la primera, la garantía contra cualquier abuso del sindicato en la aplicación de la misma, y otra el respeto a la libertad sindical que consagra el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo. Por otra parte el convenio No. 87 de la O.I.T., de 1948, ratificado por México, en su artículo 3ro. Señala el derecho de los sindicatos de redactar libremente sus estatutos, del cual es un trasunto el artículo 359 de la Ley Laboral Mexicana. Ahora bien, si los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos, en los cuales se establecen las condiciones de expulsión de un trabajador, y en el contrato colectivo se estipula esa prerrogativa sindical, de conformidad con el artículo 395 de la Ley de la materia, resultaría nugatorio el derecho sindical a elaborar sus estatutos si no pudiese operar la cláusula de exclusión prevista en los mismos.

La Comisión, redactora del proyecto de Ley, teniendo en cuenta que era una práctica que venía operando durante muchos años, como una conquista sindical, procuró hacerla compatible con la garantía de los derechos individuales de los trabajadores, reglamentándola mediante los requisitos contenidos en el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, que se restringe en su aplicación.

2.9 Sistema de Escalafón

El escalafón es la lista clasificada de trabajadores atendiendo a su antigüedad, profesión y grado de preparación teórica y práctica, asignados en las categorías correspondientes, según la planta laboral y en congruencia con la división de los trabajos en la empresa o establecimiento.

Para formular el escalafón de los trabajadores, se debe integrar una comisión formada con el patrón o su representante y el o los que correspondan a los trabajadores, resultando de estos trabajos el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio, al que se le debe dar la publicidad correspondiente, debiendo resolver la comisión y en última instancia, la Junta de Conciliación y Arbitraje, ello conforme a lo dispuesto por el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo. Así mismo en la empresa deberá funcionar una comisión mixta de capacitación y adiestramiento, para vigilar la instrumentación u operación al respecto, tal como lo establece el artículo 153-I de la misma Ley, teniendo además la atribución de autenticar las constancias de capacitación y adiestramiento, que les debe expedir la entidad instructora, y dar cuenta con tales constancias, así mismo, al Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento correspondiente, para que sirva de base en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones; (artículos 153-T y 153-K de la Ley Federal del Trabajo); internamente en la empresa, la aludida comisión mixta, enlistará el cuadro general de constancias, y por la lógica de las cosas, surtirá sus efectos para fines de ascenso dentro de la empresa como lo ordena el artículo 153-V de la misma Ley. Es evidente que si en la empresa no se ha cumplido con la capacitación y el adiestramiento, el escalafón se reduce al formulado en los términos del artículo 158 de la Ley Laboral.

El sistema de escalafón que reconoce nuestra legislación, es el llamado mixto, y en el que intervienen los factores de competencia y habilidades de los trabajadores en unión de la antigüedad, según se explica anteriormente, privilegiándose la aspiración de los trabajadores de acceder en su caso a mejores posiciones, merced al esfuerzo invertido por ellos en su mejoramiento y acrecentamiento de sus capacidades y aptitudes y no sólo al factor de antigüedad, así lo dispone expresamente el artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo: "Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión". "Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de sustituir la igualdad, al que, previó examen, acredite mayor aptitud". "Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo su familia". "Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se

haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente”. “En los propios contratos colectivos a lo dispuesto en esta Ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos”.

2.10 Las Responsabilidades por la Violación de los Derechos de Preferencia

Para introducir orden y poder resolver entonces las diversas cuestiones que se plantean, tenemos que separar una vez más la condición de los trabajadores que no están prestando su trabajo cuando surge el puesto vacante o nuevo de aquellos que sí están prestando su trabajo.

- La responsabilidad por la violación de los derechos de preferencia de quienes no están prestando su trabajo: para la solución de este problema, es necesaria una segunda distinción, según que existe o no la cláusula de admisión.

Si la cláusula existe, el patrono tiene que aceptar al trabajador que le proponga el sindicato. Pero si no está incluida en el contrato colectivo, su obligación es aceptar al trabajador que le proponga el sindicato. Pero si no está incluida en el contrato colectivo, su obligación es aceptar al trabajador que disfrute de mejores derechos, y si no lo hace, incurre en responsabilidad. Así lo dispone el artículo. 157, precepto que otorga al trabajador postergado una opción entre que se le instale en el puesto o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. La norma concede además el pago de los salarios caídos, desde la fecha en que se le debió otorgar el puesto hasta el día en que se dé cumplimiento al laudo condenatorio.

- La responsabilidad por la violación de los derechos de preferencia de quienes si están prestando su trabajo: aun a riesgo de anticipar ideas que corresponden al derecho de las relaciones colectivas de trabajo, tenemos que insistir en la consideración que presentamos en los renglones finales del apartado anterior, en el sentido de que la misión de la cláusula de admisión se agotaron el ingreso del trabajador a la empresa.

El artículo que la reconoce, 395 de la Ley Federal del Trabajo dice: “En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrono admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante”.

Dentro de la vigencia de la Ley de 1931, la doctrina la llamó cláusula de exclusión de ingresos, y la definió diciendo que es “una estipulación del contrato colectivo, por virtud de la cual, se obliga el empresario a no admitir como trabajadores en su empresa, sino a quienes estén sindicalizados”, definición que, en concordancia con el artículo. 395, significa que únicamente pueden ingresar a la empresa los trabajadores que sean miembros del sindicato, pero una vez que la persona ha sido propuesta e ingresado al trabajo, la misión de la cláusula de admisión concluye, afirmación que es consecuencia, por una parte, de la circunstancia de que la prestación de trabajo crea, lo hemos repetido constantemente, una relación jurídica directa entre el trabajador y la empresa en

cuyo desarrollo no tiene ni puede arrogarse intervención alguna el sindicato, y por otra, de la naturaleza de los derechos de antigüedad y preferencia, que son derechos de cada trabajador, intocables para el sindicato. Así lo entendió la Comisión y por eso dijo en el ya citado artículo.157 que el incumplimiento de los derechos de preferencia fundados en los derechos de antigüedad, da origen a las acciones de asignación del puesto o de pago de una indemnización.

Si la cuestión de responsabilidad fue difícil de resolver en el pasado porque o estaba legalmente regulado el derecho de antigüedad, no ocurre lo mismo en la Ley Laboral nueva: explicamos en un párrafo anterior que una comisión de representantes de los trabajadores y del empresario debe formar el cuadro de las antigüedades, el que puede ser objetado por el trabajador que estime que se cometió algún error en su perjuicio. Ese cuadro, resueltas las objeciones, constituye, para decirlo así, cosa juzgada. Por lo tanto, cuando deba llamarse a una persona a ocupar un puesto, habrá que revisar el cuadro de antigüedades en busca del trabajador más antiguo, sin que sea necesaria la intervención del sindicato. Y si el cuadro de antigüedades no está formado, la solución es la misma: el trabajador puede reclamar de la empresa la asignación del puesto y el pago de los salarios correspondientes, sin que valga la excepción de que fue el sindicato quien hizo la proposición, porque, después de lo que llevamos expuesto, podemos decir: el derecho de antigüedad, que brota del hecho real de la prestación del trabajo, se da contra el patrono; y si bien el sindicato puede intervenir defendiendo los derechos de uno u otro trabajador, no es el tribunal al que corresponda decidir entre los derechos de antigüedad de dos trabajadores.

Antes de concluir diremos que el cuadro de antigüedades desempeña una doble función: **primeramente**, fijar la posición de cada trabajador en la empresa -cosa juzgada, dijimos- no solamente para los efectos de la preferencia de derechos, sino también para otros muchos, los períodos de vacaciones, la prima de antigüedad o el monto de las indemnizaciones, entre otros posibles; y en **segundo lugar**, evitar las montañas de juicios que se dieron en el pasado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Es posible, mejor aún, probable, que en algunas empresas no se forme el cuadro de antigüedades, pero este hecho no puede causar perjuicio a los trabajadores, porque el patrono debe promover su formación y porque tiene en su poder todos los elementos para determinar la antigüedad de cada trabajador.

2.11 Prescripción de Acciones

Las prescripciones eran dentro del procedimiento formulario una de las partes accidentales de la composición de la fórmula, procediendo o reemplazando algunas veces a la *domostratio*. Existían dos tipos de prescripciones, las que estaban añadidas a la fórmula en interés del demandante (ex parte actoria) y las que se agregaban en interés del demandado (ex parte rei). Las prescripciones tenían como finalidad limitar y precisar la demanda en el caso de la ex parte actoris y, constituirse en una especie de excepción en las ex parte rei.

- Modo de adquirir el dominio de cosa ajena, a través de la posesión de ella durante cierto tiempo y con los requisitos marcados por la ley, o de liberarse de una obligación que se hubiere contraído y cuyo cumplimiento no se exija durante el término que señale asimismo la ley.

Para nuestro Código Civil la prescripción es “un medio de adquirir bienes o de librarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas por ley” (artículo. 1135). El diccionario de la Real Academia simplemente especifica que la prescripción es “un modo de adquirir el dominio de una cosa por haberla poseído con las condiciones y durante el tiempo prefijado por las leyes”. En materia penal la prescripción constituye un beneficio utilitates causa para el delincuente, el que, por sí o por medio de su legítimo representante, puede reclamarlo como un derecho. (19).

- Entre las adquisiciones que deben su origen al derecho civil, ocupa lugar importante la usucapión a la cual la doctrina ha dado la denominación de prescripción adquisitiva o positiva.

Pero al lado de esta institución jurídica se encuentra la prescripción negativa o liberatoria de obligación, denominada a su vez por la doctrina como prescripción extintiva. Ambas especies derivan de la definición a que hacemos mérito y como lo ha expresado el jurista Rodolfo Sohm, la institución debe estimarse justa y moral en sí misma, a la par que conveniente y necesaria, porque suple a veces la falta de título o de buena fe, y en ocasiones cubre el vicio que tiene un título por no haber emanado del verdadero propietario; o finiquita el cumplimiento de alguna obligación.

El fundamento de la prescripción de acciones se encuentra en la presunción de abandono o renuncia del derecho que el acreedor podría hacer valer, compeliendo al deudor el cumplimiento de la obligación recíproca; y nada más justo que aquel a quien corresponda un derecho pueda renunciarlo, así como que esta renuncia sea expresa, constituyendo entonces el modo de extinguir obligaciones mediante el transcurso de un plazo determinado por la ley, sin que se ejecute la acción que a uno compete contra otro para que se presuma dicha renuncia y relevando al deudor del cumplimiento de la obligación controlada, en virtud de prescripción. Conforme a estas ideas es como puede comprenderse la doble acepción conceptual de la prescripción: la que implica dominio y demás derechos reales; o las acciones, en la cual las obligaciones del deudor se extinguen por remisión de la deuda.

- El Código Civil Federal, distingue entre prescripción positiva y prescripción negativa; la primera aplicable a la adquisición de bienes en virtud de la posesión, la segunda a la liberación de obligaciones que estén en el comercio salvo las excepciones establecidas por la ley (artículos. 1136 y 1137). La posesión necesaria para prescribir debe ser:

19. Diccionario de la Real Academia de la Lengua. Décima Séptima edición, Grolier, México, 2000.

- ◇ En concepto de propietario,
- ◇ Pacífica;
- ◇ Continua, y
- ◇ Pública (artículo. 1151).

Los bienes muebles se prescriben en tres años cuando son poseídos de buena fe o en cinco años, si falta la buena fe (artículo. 1153). Los inmuebles se prescriben:

- En cinco años, cuando se poseen en concepto de propietarios;
- En cinco años cuando los inmuebles hayan sido objeto de una inscripción de posesión, y
- En diez años cuando se posean de mala fe, si la posesión es en concepto de propietario, pacífica, continua y pública. Se aumenta en una tercera parte el tiempo señalado si quien tenga interés jurídico en ello, demuestra que una finca rústica no se ha cultivado durante la mayor parte del tiempo de la posesión o por no haber hecho el poseedor de finca urbana las reparaciones necesarias o si ésta ha permanecido deshabitada la mayor parte del tiempo que haya estado en posesión del poseedor (artículo 1152).

“La posesión adquirida por medio de un delito se tendrá en cuenta para la prescripción a partir de la fecha en que haya quedado extinguida la pena o prescrita la acción penal, considerándose la posesión como de mala fe” (artículo. 1155 Código Civil).

En cuanto a la prescripción negativa, se necesita el lapso de diez años, contando desde que una obligación pudo exigirse, para que se extinga el derecho de pedir su cumplimiento. Solamente la obligación de dar alimentos es imprescriptible; pero prescriben en dos años:

- Los honorarios, sueldos, jornales u otras atribuciones por la prestación de cualquier servicio;
- La acción de cualquier comerciante para cobrar el precio de objetos vendidos a personas que no sean revendedoras;
- La acción de los dueños de hoteles y casas de huéspedes para cobrar el importe del hospedaje;
- La responsabilidad civil por injurias, sean de palabra o por escrito y la del daño causado por personas o animales y que la ley impone al representante de aquéllas o al dueño de 3 éstos, y
- La responsabilidad civil proveniente de actos ilícitos (artículos 1160 y 1161 Código Civil).

La prescripción no puede comenzar o correr entre ascendientes y descendientes durante la patria potestad, respecto de bienes a los que los segundos tengan derecho conforme a la ley; entre consortes; entre incapacitados y sus tutores o curadores, mientras dura la tutela; entre copropietarios o coposeedores respecto del bien común; contra los ausentes que se encuentren

en servicio público y contra los militares en servicio activo en tiempo de guerra (artículos 1166 y 1167 Código Civil).

Finalmente, la prescripción se interrumpe; si el poseedor es privado de la posesión de la cosa o del goce del derecho por más de un año; por demanda o por cualquier otro género de interpelación judicial; o porque la persona a cuyo favor corra la prescripción reconozca expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indubitables, el derecho de la persona contra quien prescribe (artículos 1168 a 1175 Código Civil).

Por lo que toca a la prescripción en materia laboral en lo referente a nuestro tema de tesis se expone en el siguiente capítulo en el punto 3.8, la prescripción de la acción en relación con los Derechos de Preferencia.

CAPITULO III

EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

Surge para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, cuando no exista señalamiento de tramitación especial, es decir constituyen la regla general y las excepciones se reglamentan por procedimientos específicos. En sus laudos, no se crean condiciones nuevas de trabajo como en los conflictos económicos, sino que se aplican las disposiciones legales al caso concreto, dirimiendo la controversia planteada por las partes.

Cabe señalar, que la Ley omitió el procedimiento que ha de seguirse para los conflictos individuales de naturaleza económica, por lo que deben ventilarse a través de este procedimiento de carácter general.

3.1 El Juicio Arbitral

A diferencia de los otros juicios especiales, que constituyen procedimientos para el desarrollo de procesos jurisdiccionales, el juicio arbitral es el procedimiento a través del cual se realiza el arbitraje. La primera y más importante característica del juicio arbitral radica, por tanto, en las diferencias que existen entre el proceso jurisprudencial y el arbitraje.

El proceso jurisprudencial y el arbitraje tienen como característica común el ser soluciones heterocompositivas del litigio, es decir, soluciones provenientes de un tercero ajeno a la relación sustancial. Pero mientras que la obligatoriedad de la solución que implica el proceso jurisdiccional deriva de la Ley de la autoridad misma del Estado, la obligatoriedad del arbitraje sólo puede tener como fundamento el acuerdo de las partes de someter determinado litigio a la solución arbitral (acuerdo que deberá ajustarse, en todo caso, a los términos permitidos por la ley). Asimismo, mientras la resolución final que se dicte con motivo del proceso-la sentencia-posee fuerza ejecutiva por sí misma y, por tanto, podrá ser ejecutada por el juez que la haya dictado, en cambio, la resolución final dictada con motivo del arbitraje –el laudo- no posee fuerza ejecutiva por sí misma, por lo cual su ejecución sólo podrá lograrse acudiendo a un juez que la ordene.

“Se entiende por arbitraje – expresa Jean ROBERT- la institución de una justicia privada gracias a la cual los litigios son sustraídos a las jurisdicciones de derecho común, para ser resueltas por individuos revestidos, circunstancialmente, de la misión de juzgados”. (20).

De este modo, en tanto que los órganos del Estado encargados de manera permanente de conocer y resolver los procesos jurisdiccionales tienen delimitada su competencia en la Ley, los árbitros (es decir, las personas a quienes se encomienda el conocimiento y la resolución del arbitraje) no son órganos de

20. JEAN, Roberto. Arbitraje Civil et Comercial. Tomo I, Tercera edición, Sirey París, 1961, p.7.

autoridad del Estado y sólo conocen del litigio o los litigios que las partes acuerdan expresamente someterles.

En el caso de que las partes nombren como árbitro a una persona que tenga un cargo público, está no podrá, en el desempeño de su función arbitral, hacer uso de la autoridad propia que posea; para ejecutar el laudo o las medidas que dicte con motivo del arbitraje, dicha persona deberá recurrir a la autoridad del juez competente.

En México también existen algunos organismos internos que tienen entre sus funciones la de fungir como árbitros en aquellos conflictos que las partes interesadas acuerden expresamente someterles. Entre tales organismos se pueden mencionar la Comisión para la Protección del Comercio Exterior de México, la Comisión Nacional Bancaria y de Valores; la Comisión de Arbitraje de la Cámara de Comercio de la Ciudad de México; el Instituto Nacional del Derecho de Autor de la Secretaría de Educación Pública; la Procuraduría Federal del Consumidor, la Comisión Nacional de Arbitraje Médico. Todos estos organismos actúan sólo cuando las partes acuerdan someterles su conflicto; los laudos que –en su caso– dicten, sólo pueden ser ejecutados por los jueces competentes y no por los organismos arbitrales.

3.1.1 Naturaleza Jurídica del Arbitraje

La doctrina procesal ha discutido ampliamente el problema de la naturaleza jurídica del arbitraje. Sin el propósito de penetrar detalladamente en esta discusión, se estima pertinente, sin embargo, esbozar las dos principales teorías que han intentado explicar la naturaleza jurídica del arbitraje: las que niegan y las que afirman su carácter jurisdiccional.

Dentro de las teorías que niegan el carácter jurisdiccional del arbitraje, destaca la expuesta por CHIOVENDA. Para este autor, el compromiso implica una renuncia “al conocimiento de una controversia por la autoridad judicial. Sostiene que: “Lo que las partes sustituyen al proceso es afín a su figura lógica, es una definición de controversias, mediante un juicio ajeno; pero el árbitro no es funcionario del Estado, no tiene jurisdicción ni propia ni delegada, no actúa la ley, no obra; sus facultades derivan de la voluntad de las partes expresadas de conformidad con la Ley; su decisión (sentencia arbitral o laudo) es irrevocable por voluntad de las partes, pero no es ejecutable.” (21).

El Estado hace ejecutivo el laudo mediante un acto del órgano jurisdiccional: “Este acto de jurisdicción respeta la naturaleza privada del laudo en sus orígenes y su ejecutoriedad, pero asume su contenido como fundamento; con esto, el laudo ya ejecutivo es equiparado al acto jurisdiccional”. (22).

21. CHIOVENDA, José. Principios del Derecho Procesal Civil. Tomo I, Traducción de José Casais y Santaló, Reus. Madrid, 1977, p.142.

22. Ídem.

En el mismo sentido. WACH afirma que el juicio arbitral es similar al proceso jurisdiccional, pues ambos tienen como finalidad solucionar litigios, con eficacia casi igual. Pero, en su opinión, el juicio arbitral no es proceso: “No es un ordenamiento coactivo, ni de tutela jurídica. Su fundamento está en el arbitrio de las partes. El árbitro no tiene jurisdicción, ni imperium. Su misión no es decir el derecho ni ejercer la coacción procesal: ni tiene su sentencia efecto coactivo en el sentido de ejecutabilidad. Es un juez arbitrado y como tal deriva su función de la voluntad de las partes.” (23).

3.1.2 El Arbitraje Laboral

- El arbitraje laboral es la acción o el poder de arbitrar en los conflictos de trabajo. En su acepción más general, puede definirse como la facultad del árbitro para juzgar, decidir o fallar el derecho en los conflictos de trabajo. Puede definirse también como el proceder del juzgador según su arbitrio, de conformidad con su libre criterio, su leal saber y entender o con arreglo a la equidad, en relación o con motivo de las controversias de trabajo.

Merced a la peculiar evolución de nuestras instituciones procesales del trabajo, el concepto tradicional del arbitraje como potestad delegada de un tercero para decidir las controversias entre partes cuya resolución someten éstos a su juicio de manera voluntaria, deviene en México en una figura equivalente a la jurisdicción en materia de trabajo.

- Durante el periodo de 1917 a 1923 la Suprema Corte de Justicia sostuvo el criterio de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran organismos administrativos destinados a facilitar la amigable composición de los conflictos laborales, carecían del imperio para exigir el cumplimiento de sus laudos.

Al no contar con autoridad para obligar a nadie a someter sus controversias a la fuerza de sus resoluciones, se generalizó la tesis del arbitraje potestativo de las Juntas.

Posteriormente, con el desarrollo cualitativo y cuantitativo de las controversias laborales, fundamentalmente las de naturaleza sindical, la Corte defendió la tesis del arbitraje obligatorio, sustentado en el principio de que las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje son imperativas y dotadas de fuerza vinculativa, por lo que su arbitraje es forzoso, y radicalmente diverso del privado.

El arbitraje laboral se concibe entonces como una institución oficial con dos finalidades esenciales: prevenir **primero**, los conflictos entre los factores de la producción; y **segundo**, ofrecer bases de arreglo a las partes para dirimir sus controversias de acuerdo a las mismas.

23. Ibidem, p.146.

Sin embargo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son creadas por disposición de ley, (Ley Federal del Trabajo), razón por la que tienen el carácter de organismos arbitrales públicos; en consecuencia, no se abandona a las partes ni la organización de la instancia jurisdiccional, ni la disposición del objeto del proceso. Se confiere así a las Juntas el rango de autoridades con atribuciones públicas entre las cuales se incluye la facultad de hacer cumplir sus determinaciones. De esta suerte, aunque formalmente se trate de organismos administrativos dependientes del Poder Ejecutivo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son materialmente tribunales de derecho.

Su naturaleza jurisdiccional se corrobora: por la fuerza obligatoria de sus resoluciones (laudos) respaldada por su procedimiento de ejecución.

Por la estructura formal y material de dichos laudos que, en rigor, se corresponden, con las auténticas sentencias judiciales.

Porque al igual que las sentencias judiciales, los laudos son impugnables en el juicio de amparo.

Las bases constitucionales de la jurisdicción del trabajo se encuentran comprendidas en las fracciones. XX y XXI del apartado "A" del artículo. 123. En la fracción. XX se establece que las diferencias y los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a las decisiones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Según la fracción. XXI si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto.

Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

En concordancia con la norma constitucional, el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

- ◇ Dará por terminada la relación de trabajo.
- ◇ Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario.
- ◇ Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II.
- ◇ Condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarse hasta que se cubran las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.
- En 1962 para evitar que los patrones soslayaran el derecho de los trabajadores a la estabilidad en el empleo, la fracción. XXI del apartado "A" del artículo. 123 Constitucional se adicionó con el siguiente texto: Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en

la fracción siguiente (XXII). Es decir, se suprimió el arbitraje facultativo de los patrones, en los casos de despido.

En concordancia con la reforma constitucional, el artículo. 947, in fine, de la (Ley Federal del Trabajo), establece que las disposiciones contenidas en dicho precepto (arbitraje potestativo) no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo. 123, Constitucional en particular, su fracción. XXII, apartado A.

Como puede advertirse fácilmente, al tenor de estas disposiciones el arbitraje facultativo para los patrones, es más aparente que real.

Dentro de una perspectiva comparada prevalecen en el mundo tres sistemas: el de los países con conciliación y arbitraje obligatorios; en de los que cuentan con arbitraje obligatorio; el de los que cuentan con arbitraje forzoso y conciliación potestativa y el de aquéllos otros que regulan conciliación y arbitraje obligatorios. Con frecuencia, el arbitraje laboral suele estudiarse dentro de las formas de auto tutela en los conflictos de trabajo.

3.2 La Acción

Para iniciar un procedimiento laboral debe deducirse una acción, entendida ésta, en razón de la materia de que se trata, como la prerrogativa de acudir ante las autoridades del ramo, con motivo de las relaciones obrero-patronales, a deducir una pretensión derivada de la Ley Laboral, de un contrato individual o colectivo del Trabajo en general del vínculo laboral, con el propósito de conseguir la satisfacción de un derecho y la justicia social.

Esta acción se plasma en una demanda, en la cual se intentan las peticiones, acorde a los hechos o sucesos que merodean el asunto.

Dicho recurso, en tratándose del trabajador, debe ser meticulosamente revisado por la autoridad, a fin de subsanarlo en caso de no contener todas las solicitudes provenientes de la acción, o bien, para prevenir al demandante, cuando el escrito sea obscuro o se estén ejercitando acciones contradictorias. Se insiste, como ya se dijo con antelación, que la atribución de mérito no es optativa, sino de ejercicio obligatorio.

En la práctica tal intención del legislador sigue sin observarse en muchos casos, con verdaderos perjuicios para los trabajadores, pues al adolecer sus reclamaciones de concisión y claridad, quedan en estado de indefensión, al no prosperar por esa causa todas las remuneraciones a las que debieron tener derecho.

Al respecto nos parece prudente proponer, mientras siga vigente el actual procedimiento laboral, la integración y formación de personal encargado de revisar dichas demandas, ya que una de las causas por las que se desatiende esa función, es la carencia de servidores públicos especializados que desarrollen

tan relevante tarea. Constituye otro obstáculo, el intenso trabajo que existe en los órganos encargados de la tramitación de los conflictos. Los motivos más reprochables son la negligencia o la ignorancia en la materia.

3.2.1 Características de la Acción Laboral

Atendiendo a su esencia pueden ser; individuales y colectivas; de procedimiento ordinario, especial, colectivo y paraprocesal o voluntario. Asimismo, de naturaleza económica y de huelga.

Los titulares de la acción individual lo son el trabajador y sus beneficiarios, así como el patrón.

La titularidad de la acción colectiva o de naturaleza económico está a cargo de los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos y Contratos ley, la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que afecte el interés profesional.

Los titulares de la acción de huelga lo son la coalición de trabajadores y los sindicatos.

Finalmente, pueden ser titulares de la acción paraprocesal: el trabajador, el sindicato y el patrón.

3.2.2 Las Acciones Individuales

Las acciones individuales correspondientes al procedimiento ordinario tienen por objeto provocar la actividad de juzgamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como órganos encargados de decidir los juicios laborales, mediante la presentación de una demanda y el seguimiento de un conjunto de actos procesales, con motivo de controversias que con arreglo a la Ley de la materia y/o los contratos verbales o escritos, sostienen trabajadores y patrones, por trasgresión a una relación de trabajo, rescisión, modificación, deceso, deudas, suspensión o terminación de un nexo individual o colectivo que hayan celebrado, incumplimiento de prestaciones y en general todas aquéllas derivadas de una relación obrero-patronal.

Respecto a la acción debe observarse lo siguiente:

- Para que prospere la acción debe existir una persona titular de la misma, debidamente determinada.
- El examen de los conflictos resulta fundamental la observación del cumplimiento y satisfacción de los presupuestos de la acción, los cuales deben ser satisfechos, so pena de que su ejercicio se considere ineficaz.
- No probados los extremos de la acción ejercitada, carece de relevancia que los demandados hubiesen o no acreditado los extremos de las excepciones y defensas opuestas.

- Cuando falta la titularidad del derecho como elemento constitutivo de la acción laboral intentada, es intrascendente el estudio de las pruebas, ya que aun cuando a éstas se les diera el valor que se pretende tengan, ello de ninguna manera influiría en el sentido del fallo.

3.3 Tramitación y Comparecencia de las Partes

Se inicia con la presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de Partes de la Unidad Receptora de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, la cual tiene obligación de turnarlo al Pleno o la Junta Especial que corresponda, el mismo día, antes de que concluyan las labores de la Junta, acorde a lo dispuesto en el numeral 871 de la Ley Federal del Trabajo.

La autoridad laboral por su parte, debe señalar día y hora para la celebración de la audiencia de ley, la cual tiene que efectuarse por disposición del propio Código Laboral, dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará notificar personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, con el apercibimiento de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho para ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia, todo ello en términos de lo dispuesto en el numeral 873 de la Ley Laboral.

Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de la negociación donde trabaja o prestó sus servicios, basta que precise en el primordial el domicilio de la empresa o negociación, así como la actividad a que se dedica, conforme a lo estatuido en el diverso 712 de la Ley Laboral.

La audiencia constituye una unidad, a partir de las reformas procesales de uno de mayo de mil novecientos ochenta, dividida en tres etapas: Conciliación, Demanda, Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

En ese orden se desahoga la audiencia, siendo pertinente recalcar lo que ya se dijo con antelación, de que en todo momento se requiere la comparecencia personal de las partes o de sus representantes o apoderados, sin que tenga ninguna validez las promociones o escritos, aun presentados ante la Oficialía de Partes.

Luego entonces, los contendientes por sí o por conducto de sus mandatarios, deben participar oralmente en la misma audiencia, pudiendo servirse de un escrito para cada uno de los actos, pero, se insiste, es indispensable que los mismos sean ratificados oralmente en las fases relativas.

En la práctica la audiencia empieza con un encabezado en el que se indica el lugar, la hora y la fecha de celebración, así como quienes asisten por las partes, asentándose si lo hacen personalmente y/o con sus apoderados o representantes, y con qué o cómo acreditan su calidad.

Es entonces la acreditación de la personalidad el primer acto procesal que se lleva en el juicio.

El precepto 692 estatuye, que los debatientes podrán comparecer directamente o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Estableciendo además que en tratándose de estos últimos, la personalidad se acreditará en la forma siguiente:

- ◇ Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta.
- ◇ Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite.
- ◇ Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello.
- ◇ Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.

Consecuentemente es importante hacer notar lo siguiente:

- La personalidad de las partes es un presupuesto procesal que debe examinarse aun de oficio por el juzgador; independientemente de que las partes puedan oponer objeciones a la misma y sea resuelta por la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- La falta de impugnación oportuna no puede generar la existencia de una representación que no existe.
- La cuestión de falta de personalidad no debe confundirse con la carencia de legitimación. La primera constituye la capacidad jurídica para intervenir en un proceso, debiendo resolverse esa excepción como de previo y especial pronunciamiento. La segunda consiste, en que el derecho ejercitado en el juicio no corresponde a quien trata de hacerlo valer, sino que es otro el titular del mismo, siendo examinable hasta en el laudo que pone fin al trámite.
- Si del acta constitutiva de una sociedad aparece que será representada por un Consejo de Administración, compuesta por ejemplo, de tres miembros como mínimo y cinco como máximo, y sin embargo, comparece a la audiencia sólo el Presidente de tal cuerpo colegiado, sin justificar que éste le otorgó su representación, la autoridad Laboral debe tener por acreditada la personalidad con que se ostenta.
- Para que un representante legal de persona moral pueda otorgar poder a otra persona o sustituirlo, debe contar con facultades para ello. De ahí que si en el testimonio notarial no existe esa potestad, la actuación en ese sentido está revestida de invalidez.

- La personalidad puede reconocerse en forma expresa o tácita, o sea, no existe la necesidad de un acuerdo, al poderse derivar de los actuado en autos.
- Las cartas poder otorgadas deben contener necesariamente el apelativo de los atestes que intervinieron, puesto que sustituyen en cierta manera la fe pública que se requiere para tener por real un evento de esa naturaleza, y si el nombre cumple una función de identificación de las personas, a fin de atribuirles consecuencias jurídicas determinadas, es claro que su mención es indispensable.
- Consiguientemente, de existir dicha omisión, carece de validez la carta poder en la que se confiere facultades a los apoderados, así también cuando no contiene las firmas de los testigos. Desde luego que si otorgante comparece con aquél a la audiencia, da lugar a que se tenga por legal la representación consignada en dicho documento.
- En incidente de personalidad sólo puede examinarse si con la documental exhibida al momento de comparecer se acreditó o no la representación.
- Actualmente resulta inaplicable contra el desechamiento de la excepción de personalidad, la tesis jurisprudencial que se sustentó a favor de la procedencia del amparo directo, pues una nueva reflexión sobre el tema resolvió que la impugnación debe hacerse en amparo indirecto.

Después del encabezado o inicio de la audiencia, se da pauta a los períodos de procedimiento, en la forma que se detallará a continuación según Néstor de Buen Lozano:

“Recordemos que el principio dispositivo previsto en el artículo 685 significa que no se podrá iniciar el juicio laboral sino a instancia de parte. En buen cristiano esto quiere decir que salvo que se actúe en representación del interesado, nadie podrá comprometer a otro a intentar acciones en contra de la voluntad, en material de trabajo. (24).

Sin duda ningún artículo de la Ley Laboral ordena lo contrario por lo que puede afirmarse que en estricto apego a la letra las nuevas reformas respetan el principio dispositivo.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo encontramos la regulación de la tramitación del procedimiento ordinario laboral a partir del artículo 870 al artículo 891 de la Ley de la materia.

3.4 Desarrollo de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

La conciliación a la luz de la Ley Federal del Trabajo, no es mas que la intervención y exhortación de las Juntas, a través del funcionario conciliador o

24. DE BUEN L., Néstor. La Reforma del Proceso Laboral. Segunda edición. Porrúa. México 1983. p.97.

presidente de dicho órgano colegiado, para que los contendientes lleguen a un convenio en la solución del conflicto, el cual de llegar a producirse una vez aprobado por la autoridad, produce todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

En el caso, la fracción II, del dispositivo 876 de la Ley Laboral, establece que la autoridad intervendrá en la celebración de las pláticas tendientes a la solución del conflicto y exhortará a las partes para que procuren avenir sus intereses.

La fracción I, del diverso 878, estatuye la participación del Presidente de la Junta en la etapa demanda y excepciones, imponiéndole que realice una exhortación más a los contendientes, con el fin antes apuntado.

Es ponderable la bondad de la conciliación en la solución concreta de los conflictos, por el consiguiente ahorro de tiempo, dinero y esfuerzo. Sin embargo, creemos que es necesario vigilar que en la práctica no únicamente, haya una intervención tenaz, sino además equilibrada, sin menoscabo de los derechos ya adquiridos, o sea, que sólo sea materia de conciliación las expectativas de derecho, porque realmente es triste cuando se conviene, por ejemplo, en la prima de antigüedad de un trabajador con quince años o más de servicios, siendo que esa prestación procedería por disposición expresa del artículo 162, cualquiera que fuera el resultado del juicio. Es por ello y fundamentalmente atendiendo al carácter protector, tutelar y reivindicatorio de la Ley Laboral, que deben imponerse taxativas en la función conciliadora.

Tratándose del procedimiento ordinario, la estrategia que se lleva en la práctica, casi en todas las Juntas, es que una vez abierta la etapa de que se trata, se deja a las partes que platicuen diez, veinte o treinta minutos, más o menos.

Cuando no llegan a un acuerdo, la Mecnógrafa, el Secretario de Acuerdos, el Auxiliar de Trámite o Presidente, moderan el posible arreglo, ante el comprensible apasionamiento del interés de cada una de las partes.

Existe en la Junta Federal y en algunas Locales de Conciliación y Arbitraje, un grupo de servidores públicos denominados (Funcionarios Conciliadores), pero normalmente intervienen y ponen énfasis en los conflictos colectivos o cuando se les llama o da intervención en asuntos individuales, pero lo cierto es que no participan en todos los juicios.

La fracción IV, del artículo 876 de la ley reglamentaria, establece la posibilidad de que las partes, de común acuerdo, soliciten la suspensión de la audiencia con el objeto de conciliar, lo cual deberá acordar favorablemente la Junta, (por una sola vez). En la práctica se abusa de esta prerrogativa, con el consentimiento de la autoridad, y en verdad únicamente se intenta para diferir a toda costa la audiencia, en concesiones recíprocas de los abogados de las

partes, ya sea porque a esa misma hora tienen dos o más actividades o no tuvieron tiempo para preparar la contestación o pruebas.

La intención del legislador, según se desprende de los capítulos XVI y XVII, de la exposición de motivos de la reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor a partir del uno de mayo de mil novecientos ochenta, fue el de fortalecer los procedimientos conciliatorios en los juicios laborales, con el argumento de que el derecho social siempre antepone el interés de la sociedad, a cualquier otro; que la conciliación es un camino que permite abreviar el tiempo que pueda durar un conflicto de interés; que evita que se entorpezcan la producción y en general las actividades económicas; que contribuye a mantener la armonía en el seno de las empresas y lograr que el principio participativo de los factores de la producción en el proceso económico se consolide; porque de ese modo las partes actuarán en forma espontánea y probablemente atenderán las exhortaciones de los funcionarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Ahora bien respecto a las consecuencias de la inasistencia personal de las partes al período conciliatorio, se debe aclarar que en la actualidad prevalece la Jurisprudencia que apareció publicada en la Gaceta Laboral número 42, páginas 33 y 34 con motivo de la Contradicción de tesis 16/83, sustentada por la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual es obligatoria para todos los tribunales del Trabajo, en términos del artículo 192 de la Ley de Amparo, del rubro: AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, COMPARECENCIA DE LAS PARTES A LAS ETAPAS DE LA FALTA LA IDENTIFICACION DE . En la que medularmente se sostiene, que si bien conforme al numeral 876, fracción I, las partes deben comparecer personalmente al período conciliatorio, sin abogados patronos, asesores o apoderados, agregando la fracción VI del precepto citado, que si las partes no comparecen personalmente a ese lapso de avenencia, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, exigiendo entonces esta última fracción la comparecencia personal de las partes a la etapa demanda y excepciones, esta comparecencia ya no debe entenderse que necesariamente sea directa, porque ubicándose jurídicamente en el período de arbitraje con el que se inicia propiamente el juicio laboral, cobra aplicación el artículo 692, que dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado; que consecuentemente las repercusiones procesales establecidas en el distinto 879, consistentes en tener por contestada ésta en sentido afirmativo, sólo es operante cuando las partes no concurren a la etapa de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representantes.

En nuestra opinión era correcta la aplicación que hacían la mayoría de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando la parte demandada no asistía personalmente a la etapa de conciliación, debía hacerlo a la de demanda y excepciones, conforme a lo señalado en la fracción VI, del artículo 876 de la Ley Laboral, sin que se admitiera esa comparecencia por conducto de representante legal en los términos del numeral 692 de la misma ley, se entendía que el término (personalmente) significaba que debían ocurrir la referida parte demandada directamente ante la Junta y no por conducto de apoderado, y en los casos de

personas morales por conducto de quienes dentro de la relación laboral tuvieran la representación del patrón, a la que alude el artículo 11, en virtud de la actividad que desarrollan dentro de la empresa están en condiciones de tener conocimiento directo del conflicto, y por ende, son las idóneas para lograr de manera real y efectiva la conciliación de las partes.

Lo anterior consideramos, era correcto jurídicamente, porque si bien el precepto 692 dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado, lo cierto es que el diverso 876, en sus fracciones I y VI, ordena que a la etapa de conciliación deben presentarse personalmente las partes y si no lo hacen, deberán hacerlo a la de demanda y excepciones, por lo que no es admisible que comparezca a la primera etapa un apoderado, ni que lo haga al periodo demanda y excepciones, si no hubo comparecencia personal a la primera, pues conforme a un conocido principio de interpretación de la ley, la norma de excepción prevalece sobre la general.

Es decir, el criterio jurisprudencial aludido, sin desconocer su fundamentada legalidad, rompe con la idea preconcebida del legislador, de imponer a los directamente involucrados en la relación laboral, de asistir a la primera etapa de la audiencia, con el objeto de tener una mayor posibilidad de éxito en la conciliación. Lo cual resulta comprensible, si se entiende que son ellos, los directamente afectados, los que conociendo la situación que prevalece en cada caso, pueden allanar sus diferencias, evitando así, como ya se dijo, un fatigante juicio, que a ninguna de las partes favorece, máxime cuando existen medios adecuados en la Ley Laboral para solucionarlos.

Evidentemente que la materia laboral necesita de un tratamiento especial, al devenir de una cultura totalmente distinta a las demás ramas del derecho.

En la actualidad, en relación al tema de que se trata debe observarse lo siguiente:

- La intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en términos de lo dispuesto por la fracción II, del numeral 876 de la Ley Laboral, lo es exclusivamente para procurar conciliar los intereses de las partes, exhortándolas para que lleguen a un arreglo, sin que le sea dable a la autoridad tomar parte en ningún otro aspecto.
- Al estatuirse un período conciliatorio, las autoridades laborales tienen la obligación de proponer alternativas de solución al litigio, pero sin menoscabo de los derechos ya generados, estimando la acción, las pretensiones conducentes, el monto de las demandas y la voluntad de las partes en la solución del conflicto.
- De conformidad con el artículo 876, fracción I, las partes deben comparecer personalmente a la audiencia de conciliación, sin abogado patrono, asesores o apoderados y tratándose de personas morales por conducto de las personas que dentro de la relación laboral tengan la representación del patrón, de conformidad con lo dispuesto en el diverso.

- La falta de exhortación a las partes para que lleguen a un arreglo, no constituye una violación al procedimiento de las previstas en el artículo 159 de la Ley de Amparo, porque no deja sin defensa a las partes ni trasciende al resultado del fallo, si se toma en cuenta que dicho arreglo puede ser propuesto en cualquier momento del procedimiento.
- La incomparecencia del representante patronal a la audiencia de conciliación no impide que intervenga en la etapa de demanda y excepciones.
- Pueden producir efecto reclamables en amparo las decisiones que las Juntas toman en la etapa conciliatoria, si bien las funciones de ésta en dicho lapso son esencialmente conciliatorias, las decisiones que en la misma adopte, sea que admita o deseche la impugnación de personalidad del compareciente refutado, produce efectos reclamables en el juicio de garantías, dado que de acuerdo a la secuencia de la audiencia prevista en el artículo 876, si el patrón no estuviere bien representado, no habrá propiamente etapa conciliatoria, sino que se tendrá a aquél por ausente o inconforme con todo arreglo, hecho lo cual el actor tiene derecho a que la audiencia continúe, ahora en la etapa de demanda y excepciones, con todas las ventajas procesales que derivan de la falta de concurrencia de su contraparte, en los términos previstos en los diversos 878, 879, 880 y 881 de la Ley Federal del Trabajo.
- La solicitud de diferimiento (por estar en pláticas conciliatorias), no implica el reconocimiento de la relación laboral, ya que ésta debe probarse fehacientemente sin lugar a dudas. Siendo la conciliación la etapa de avenimiento prevista en la Ley Laboral, exclusivamente para evitar que el asunto llegue al arbitraje y también constituye el esfuerzo de las partes en el convencimiento de la procedencia de las solicitudes o lo injusto de las mismas.

3.5 Demanda y Excepciones

Es en esta etapa donde se fijan los alcances de la litis, es decir, lo que va a resolver la juzgadora en el juicio, siendo por tanto sumamente importante. Es ahí donde deben quedar contempladas todas las prestaciones y excepciones, pues una vez cerrado dicho período ninguna cuestión alegada puede estimarse en el fallo, mucho menos en el amparo directo que en su caso se instaure, ya que las sentencias relativas sólo deben ocuparse de las situaciones planteadas ante la autoridad jurisdiccional y, por tanto, por conceptos que rebasen lo contemplado en la controversia planteada en el natural, resultan inatendibles.

Ahora bien, la forma de cómo se integra la controversia se deduce de lo contemplado en el numeral 878 de la Ley Laboral, pues según se ve, es en el periodo de demanda y excepciones donde el activo expone su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios, mientras que el pasivo procede en su caso a dar contestación a la misma, oponiendo las excepciones y defensas que estime pertinentes, aludiendo a todos y cada uno de los hechos afirmados por su contraparte, pudiendo las partes replicar o

contrarreplicar, según lo contemplado en la fracción VI, de dicho dispositivo, pero únicamente en relación a las excepciones y defensas opuestas, con el objeto de precisar los alcances del debate.

Luego, es de concluirse, que la materia del conflicto se integra con el escrito inicial, su contestación, réplica y duplica.

Pero si como ya se dijo, la controversia se establece en demanda y excepciones, siendo inatendibles las cuestiones que no se deduzcan en esa etapa procesal, debe anotarse, que cuando en una actuación posterior a esa etapa interviene una persona con el carácter de tercero interesado, en términos del artículo 690, y la Junta señala fecha y hora de audiencia para oír a ese tercero interesado con intervención de los contendientes, los puntos de debate de esa fase, sí forman parte del litigio y deben ser considerados por la autoridad emitir el laudo correspondiente, si manifiesto interés por el asunto de lo contrario infringiría el principio de congruencia establecido en el precepto 842 de la Ley en materia.

Es también el período de que se trata, el momento oportuno para que el demandado formule reconvencción en contra del actor, acorde a lo estatuido en la fracción VII, del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo.

Finalmente debe ponderarse, que si el actor no comparece en esta etapa, se le tiene por reproducido en vía de demanda el escrito inicial, pero si el demandado no lo hace, se le tiene por contestada la reclamación en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario y, en tales condiciones, los medios convictos allegados por el pasivo, sólo tenderán a evidenciar que el actor no era su trabajador, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos de la demanda, según lo estipula el ordenamiento legal 879. Por consiguiente, si las pruebas del activo se refieren por ejemplo, a que el trabajador fue despedido de su empleo por faltar injustificadamente más de tres ocasiones dentro del periodo de treinta días. La Junta no tiene por qué ocuparse de tales elementos, ya que los mismos sólo tienen por objeto probar una excepción que no fue opuesta oportunamente.

Cabe destacar, que la autoridad Laboral tiene la obligación, según se desprende del artículo 842 de la Ley Laboral, de dictar laudos claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio dentro de la etapa en comento, por lo que si en la sentencia realiza un incorrecto planteamiento, transgrede este dispositivo, y, por ende, las garantías consagradas en los artículos 14 y 16 de la Constitución Federal. Lo mismo sucede, si las consideraciones de la autoridad Laboral giran en torno a una acción no ejercitada, en tanto que la resolución resultaría incongruente con la pretensión hecha valer.

En el período de demanda y excepciones, aparte de las observaciones antes realizadas, debe cuidarse lo siguiente:

- El escrito de demanda debe ampliarse o modificarse antes de la ratificación del mismo si es preciso.
- La contestación de la demanda debe efectuarse en un acto continuo, aunque se oponga excepciones de previo y especial pronunciamiento.
- En la demanda deben expresarse debidamente los hechos en que se funda, a fin de evitar la procedencia de la excepción de obscuridad de la demanda.
- La litis se integra con los hechos indicados en la reclamación y contestación, más no conforme a los documentos anexos que se ofrezcan como pruebas.
- Es ineficaz el escrito de contestación si no comparece el pasivo a ratificado.
- La audiencia puede suspenderse en la etapa de demanda y excepciones, cuando el actor modifica substancialmente el escrito inicial de demanda.
- Contra el acuerdo que niega tener por contestada la demanda en sentido afirmativo procede el amparo indirecto.
- Si en relación a la demanda el patrón no opone excepciones específicas, la Junta no puede subsanar la contestación.
- El desecamiento de la ampliación de demanda constituye una violación que debe impugnarse en amparo indirecto, el tenor de lo contemplado en el artículo 114, fracción IV, de la Ley de Amparo.
- Si el demandado al contestar la demanda se concreta respecto a un hecho a sostener que ni lo afirma ni lo niega, el mismo no queda controvertido y debe tenerse por aceptado, sin admitírsele prueba en contrario.
- Las demandas imprecisas dan pauta a que la Junta esté en imposibilitadas de condenar a lo solicitado.
- Si un trabajador promueve la demanda en contra de una persona y concurre otra manifestando que tiene el carácter de patrón, y aquél insiste en que el señalado es el responsable de la relación laboral, sin hacer extensiva la demanda en contra de quien concurre, no puede penársele en caso de resultar efectivamente el empleador, al no haberse ejercitado ninguna acción en su contra.
- La resolución que dispone no llamar a juicio a algún demandado, es una violación procesal reclamable en amparo indirecto.

3.6 Ofrecimiento y Admisión de Pruebas

Una vez concluida la fase de demanda y excepciones se pasa a la de ofrecimiento de pruebas, la cual se desarrolla conforme a lo estatuido en los dispositivos 880 a 883 de la Ley Federal del Trabajo, en el siguiente orden:

- El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos.
- Acto seguido el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar.
- Posteriormente el actor estará en opción de refutar y objetar las del demandado.
- Los contendientes podrán sugerir nuevas probanzas, siempre que se relacionen con las del adverso y en tanto no se haya cerrado la etapa relativa.
- En caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con lo hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda,

podrá solicitar que la audiencia se suspenda, para reanudarse a los diez días siguientes, a fin de preparar dentro de ese lapso las pruebas correspondientes a tales hechos.

- Las partes pueden ofrecer las pruebas que en el capítulo siguiente se precisan, con el propósito y formalidades ahí especificadas.
- Concluida la etapa relativa, la Junta resuelve sobre las pruebas que admite y que desecha.
- En la práctica cuando existe un cúmulo de pruebas, la autoridad se reserva para acordar posteriormente sobre la admisión o desechamiento de las mismas que no está permitido por la Ley Federal del Trabajo.
- Después de cerrado el período aludido, únicamente se admiten las que se refieren a hechos supervivientes o de tachas.
- La Junta en el mismo acuerdo que admite las pruebas debe señalar día y hora para el desahogo de las mismas, lo cual deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes y ordenará en su caso, se giren los oficios necesarios para recibir, los informes o copias que deba expedir alguna autoridad, o los que deban exhibir personas ajenas al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en la Ley Laboral y, dictará las medidas necesarias a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las probanzas aceptadas.

Esta disposición es observada por muy pocas autoridades laborales, normalmente por el exceso de trabajo, problemas de agenda respecto de las audiencias que tramitan y falta de personal.

- Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta estima que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señala los días y horas en que deberán diligenciarse; sin que esté compelida la autoridad laboral a guardar el orden en que fueron ofrecidas; por lo general procuran recibir primero las del actor y después las del demandado. Este lapso, por imperativo legal contenido en el segundo párrafo del numeral 883, no debe exceder de treinta días.

Tampoco se respeta esta disposición, fundamentalmente por las causas antes anotadas, programando la juzgadora las audiencias conforme a las posibilidades que las labores le permiten.

De resolverse la dificultad de cumplimentación de los términos, se daría un gran paso en la celeridad de los juicios y, en consecuencia, a la tan anhelada meta de expeditéz en la impartición de justicia.

3.7 La Carga de la Prueba

La Lic. Alena Garrido Ramón nos dice que: “La prueba tiene como objeto la búsqueda y encuentro de la verdad. La verdad es la que se necesita para poder juzgar, por lo tanto, debemos buscar la verdad legal, que es la que se obtienen

de los actuado en el expediente y la verdad histórica que es la que se apega a la realidad” (25).

Los procesalistas de Pina y Larrañaga nos dicen que en el Derecho Procesal la palabra carga expresa: “La necesidad de desatorar una actividad dentro del proceso con el fin de obtener un resultado favorable y supone el peligro de ser vencido, por lo tanto, la carga de la prueba (onus probando) representa el gravamen que recae sobre las partes de facilitar el material probatorio necesario al juez, para formar su convicción sobre los hechos alegados por las mismas” (26).

“Los principios de la doctrina moderna podemos sintetizar en lo siguiente:

- ◇ La carga de la prueba es una obligación, un derecho y un deber en la ciencia procesal.
- ◇ Debe probar: el que está en aptitud de hacerlo, independientemente de que sea el actor o el demandado trabajador o patrón.
- ◇ Para la distribución de la carga de la prueba debe atenderse no tanto a la situación de los contendientes, sino a la finalidad del proceso, ya que quien ofrezca mejores pruebas obtendrá una sentencia favorable.
- ◇ Las pruebas se dirigen al juez, a fin de que éste resuelva los juicios secundum allegata et probata.” (27).

Se conocen dos sistemas por lo que se refiere al impulso del procedimiento: el dispositivo y el inquisitivo. El primero se caracteriza por la necesidad de que sean las partes las que impulsen el proceso; el segundo se desarrolla en la idea de que el órgano de jurisdicción, con independencia de las partes, pueda promover el procedimiento. En el Derecho Laboral tiene cabida los dos sistemas.

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estableció que: “Las cargas procesales nacen de la Ley o de principios de derecho considerados como axiomáticos y no del solo hecho de que alguna de las partes ofrezca probar algún extremo, por lo que si la parte demandada, al producir la contestación de la demanda ofrece rendir pruebas contra las pretensiones del actor, no por esto puede entenderse que revela a su contra parte de probar sus afirmaciones” (28).

25. GARRIDO RAMON, Alena. Derecho procesal del Trabajo. Instrumento Metodológico, Primera edición, División de Universidad Abierta Facultad de Derecho de la UNAM, México, 1996, p.35.

26. DE PINA, Rafael y CASTILLO LARRAÑAGA, José. Instituciones de Derecho Procesal. América, México, 1946, p. 227.

27. PORRAS LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Cajica, México, 1956, p. 259.

28. **Amparo directo** 6701/591. Benítez Benítez Prisciliano. 14 de junio de 1962.

El tratadista Armando Porras y López considera que la naturaleza protectora del Derecho Procesal de trabajo a favor de los trabajadores desemboca en el fenómeno de la inversión de la carga de la prueba, agrega que, la teoría de la inversión de la prueba está inspirada en altísimos principios de interés social y la sociedad está interesada en que la clase trabajadora, que es motor de toda actividad productora, sea tutelada por la Ley” (29).

Es fundamental destacar la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la determinación de la carga de la prueba.

3.7.1 La Prueba en Materia Laboral

En el proceso laboral todos los medios de prueba son admisibles, siempre y cuando no sean contrarios a la moral y al derecho y las partes en el mismo, podrán ofrecer para acreditar sus pretensiones, los siguientes:

- Confesional,
 - Documental,
 - Testimonial,
 - Pericial,
 - Inspección,
 - Presuncional,
 - Instrumental de actuaciones; y
 - Fotografías y en general, aquéllos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.
-
- **Confesional.** Esta prueba tiende a recoger confesiones expresas de la absolvente, sobre acontecimientos que puedan beneficiar al oferente de la misma, y solo perjudica a quien admite o reconoce determinado suceso o evento.

La confesional para hechos propios de la persona de la persona que ya no presta los servicios a la demanda, debe valorarse dentro del contexto de las probanzas recibidas, (fracción III del artículo 885).

- **Testimonial.**
 - Se señalan como máximo 3 testigos para cada hecho controvertido, teniendo la Junta la facultad de pedir a las partes la identificación de los testigos si así lo solicitan las partes y en el caso de que no puedan hacerlo, en el momento de la audiencia, la Junta concederá tres días para ello. Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos. Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurrir los testigos falsos, se harán constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que trabaja, procediéndose a tomar declaración, las

29. PORRAS LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. p.260.

partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La Junta admitirá aquellas que tengan relación con la litis planteada y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación. Si el testigo es extranjero, contará con intérprete para el esclarecimiento de la verdad.

- Se debe admitir la prueba testimonial, aunque exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la Junta que los cite, señalando la causa o motivo justificados que le impida presentarlos directamente.
- **Pericial.** Versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte. La designación por la Junta del perito que corresponde al trabajador, en la hipótesis que contempla el artículo 824 y la obligación del perito tercero en discordia de excusarse dentro de las 48 horas siguientes a la de su nombramiento, porque se encuentre impedido para elaborar el peritaje encomendado, a que se refiere el artículo 826 de la misma ley.
- **Inspección.** Es una de las innovaciones de la Reforma Procesal Laboral, por medio de la cual la Junta puede allegarse a la verdad de los hechos, por conducto de un funcionario revestido de fe pública, quien hará constar, previa disposición de la Junta el lugar de su desahogo; sobre objetos o documentos a examinar. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma. Si los documentos u objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá, que en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar.
- **La instrumental de Actuaciones.** Constituye un factor relevante para el derecho procesal laboral, ya que las partes por este medio probatorio dan énfasis a las acciones que han intentado demostrar durante el curso del procedimiento a favor de sus intereses. En los artículos 777 y 778 de la Ley Laboral los principios de que las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos, cuando éstos no hayan sido confesados por las partes y de que las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervivientes o que tengan por objeto probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos. El artículo 779 de la Ley Laboral, faculta a la junta para que deseche aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada y el artículo 780, obliga a las partes a ofrecer las pruebas acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.

3.7.2 Cuando Corresponde la Carga de la Prueba al Trabajador

El trabajador debe probar sus afirmaciones cuando sea factible o por la acción ejercitada cuando alega la preferencia para ocupar las vacantes o plazas de nueva creación, en caso contrario corresponde al patrón probar su dicho, si existe controversia en términos del artículo 784 de la Ley federal del Trabajo.

Ejemplos referidos en las siguientes jurisprudencias:

Preferencia, Derechos de Carga de las Pruebas: Cuando un trabajador se considera postergado por la asignación de un puesto a un tercero, es a dicho trabajador a quien corresponde demostrar plenamente la acción que ejercita y si no lo hace, aun cuando la demanda hubiera excepcionado en forma deficiente, no podría condenársele, toda vez que, en ese tipo de acciones, toca al actor acreditarlas plenamente”. (30).

Descanso Obligatorio, Carga de la Prueba de Haber Laborado los Días de: “No corresponde al patrón probar que en los días de descanso obligatorio sus trabajadores no laboraron, sino que toca a éstos demostrar que lo hicieron cuando reclaman el pago de los salarios correspondientes a esos días”. (31).

El Trabajador Pretende que se le Conceda Contrato de Planta: “Cuando la empresa demandada al contestar la reclamación se excepciona diciendo que las diversas contrataciones que desempeñó un trabajador, obedecieron a labores extraordinarias que por su naturaleza eran temporales y que no correspondían a las que, para operación y mantenimiento de la industria, lleva a cabo en forma normal y permanente, toca al actor la obligación procesal de probar que las actividades que se le encomendaron eran como las señaladas en último término.

Lo anterior, tiene como base el que no debe confundirse el derecho de los trabajadores a la continuidad de la relación laboral mientras dure la materia del trabajo y las causas que dieron origen a la contratación con la pretensión de los mismos que se les otorgue un puesto de planta, pues mientras aquel se satisface mediante la prórroga del contrato en términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, éste requiere la demostración de que existe la vacante, de que el reclamante tiene derecho respecto de otros trabajadores y de que ha sido propuesto por el organismo sindical, en los casos de contratación colectiva en que exista la cláusula de exclusión por ingreso”. (32).

30. **Amparo directo** 164/81. Roberto Muñoz Preciado, 30 de marzo de 1981-5 votos. Ponente David Franco Rodríguez. Secretario: Rogelio Sánchez Alcauter. Precedente: Amparo directo 1429/75-Lorenzo Zamarrita Montiel. 18 de marzo de 1976. 5 votos. Ponente: Jorge Caracho Álvarez. Secretaria: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo.

31. **Quinta Época:** Tomo CXXXI Pág. 84, A.D. 4808/55. Francisco serrano 5 votos. Sexta Época, Quinta parte: Vol. XXXVIII Pág. 24, A.D. 2000/57. J. Guadalupe Cerón. Pág. 13, A.D. 726/62. Cía. Constructora Beltrán, S.A. 5 votos Vol. LXVIII Pág.12, A.D. 3163/62. Pastor Vega Velásquez. Unanimidad de 4 votos. Vol. XCII Pág. 22, A.D. 9178/63, A.D. 9178/63, Elías G.

32. **Amparo directo** 931/63. Petróleos Mexicanos. 4votos. Volumen LXXXVI; Quinta Parte, P. 15. Amparo directo 478/63. Petróleos Mexicanos. 4 votos. Volumen LXXXVI., Quinta Parte. P. 15. Amparo directo 4443/61. Petróleos Mexicanos. 5 votos. Volumen CII; Quinta parte, p. 36. Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época. Cuarta sala; p. 83.

3.7.3 Cuando Corresponde la Carga de la Prueba al Patrón

La Ley Federal del Trabajo establece innovaciones en cuanto a la carga de la prueba al eximir de ésta al trabajador en algunos casos y gravar en otros el patrón como lo vemos en el artículo 784, que establece; “En todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- Fecha de ingreso del trabajador.
- Antigüedad del trabajador,
- Faltas de asistencia del trabajador;
- Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción III de esta Ley;
- Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- Contrato de trabajo;
- Duración de la jornada de trabajo;
- Pagos de días de descanso y obligatorios;
- Disfrute y pago de las vacaciones;
- Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- Monto y pago del salario;
- Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda”.

En nuestro Derecho Laboral, nuestro máximo tribunal se ha encargado de esclarecer el sentido de la carga de la prueba, según se puede ver de la jurisprudencia que señalamos:

“Abandono de Trabajo, Carga de la Prueba del: Corresponde exclusivamente a la parte patronal la carga de probar el abandono del trabajo” (33).

“Despido, Negativa de la Excepción de Abandono, Carga de la Prueba: Si un trabajador demanda indemnización o reinstalación por considerar haber sido despedido injustificadamente y el patrón opone como única excepción y defensa que fue aquel quien abandono el trabajo, corresponde al demandado probar la excepción” (34).

33. **Quinta Época:** 5 votos. Tomo CI Pág. 55 A.D. 29/49: G. de Castañeda Margarita. 5 votos. Tomo XCIX Pág. 463, A.D. 2537/48: Instituto Mexicano del Seguro Social. Unanimidad de 4 votos. Tomo CIX Pág. 2434, A.D. 7894/48: López H. Simón. Unanimidad de 4 votos. Tomo CXXIV. Pág. 83, A.D. 1542/54: Quesería Club, S.A. y Sexta Época, Quinta parte: VOL: XXXVI Pág. A.D. 77984/59: Héctor Manuel Larrinaga.

34. **Amparo directo** 2243/81-Hilados de México, S.A. 8 de febrero de 1982- Unanimidad de 4 votos- Poniente: Juan Moisés Calleja García- Secretario: Constantino Martínez Espinosa.

“Riesgo de Trabajo, Presunción de la Existencia de un Carga de la Prueba en Contrario: Si en autos esta demostrado que el trabajador en el desempeño de sus labores sufrió un accidente y que murió no obstante la atención médica proporcionada al mismo en los hospitales de la empresa, así como que, desde la fecha en que ocurrió tal accidente hasta la en que falleció, estuvo incapacitado por el departamento médico de la empresa, existe la presunción de que el deceso del trabajador fue a resultas del mencionado accidente y por lo tanto, que su muerte fue a consecuencias de un riesgo de trabajo, por lo que sus beneficiarios tienen derecho al pago de la indemnización respectiva. Por otra parte, si la empresa niega que tal deceso hubiera sido a consecuencia de un riesgo de trabajo, a la, misma le corresponde la carga de la prueba” (35).

3.7.4 Cuando Corresponde la Carga de la Prueba al Sindicato

Los trabajadores que ejercen la acción ejercida del reconocimiento del mejor y preferente derecho, ante la Junta Federal de conciliación y Arbitraje en contra del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la Republica Mexicana a través de sus secciones, para que sean propuestos ante Petróleos Mexicanos con fundamento en las cláusulas 4, 5 y 6 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en relación con los artículos 154 y 155 de la Ley Federal del Trabajo, en una plaza que fue ocupada ilegalmente por otro trabajador propuesto por el Sindicato de la Industria Petrolera a través de la sección respectiva.

Esta sección codemandada, ante la indebida propuesta deberá acreditar que propuso a un trabajador con mayor antigüedad, que es socio sindical y que cumplió con los requisitos de procedibilidad, mediante la presentación de la solicitud con todos los datos exigidos por la Ley de la materia.

Existiendo en la Industria Petrolera Contrato Colectivo de Trabajo y que contenga cláusula de exclusividad, el sindicato tiene derecho de proponer a los trabajadores para que ocupen los puestos vacantes definitivos, o de nueva creación, en los casos en que el patrón determine cubrir dicho puesto, atendiendo a lo pactado en la multicitada cláusula de admisión, al respecto nuestro más Alto Tribunal de Justicia Federal en jurisprudencia visible en el apéndice de 1017-1965, 5ta. parte, tesis 29, página 43, ha sostenido: “Las partes que intervienen en el Contrato Colectivo de Trabajo tienen acción para demandar la modificación del mismo, pero no así los trabajadores individualmente considerados”. El actor pretende intervenir y ostentarse con facultades para delimitar el uso de la cláusula de admisión, lo cual es improcedente, conforme a la Jurisprudencia mencionada y así lo deberá considerar ese H. Tribunal de Trabajo.

35. **Amparo directo** 4662/81- Petróleos Mexicanos- 24 de febrero de 1982- Unanimidad de 4 votos- Ponente: Juan Moisés Calleja García- Secretaria: Carolina Pichardo Blake, Precedentes: Amparo directo 163/78- Guadalupe Guacin viuda de Márquez- 14 de febrero de 1979- 5 votos- Ponente: David Franco Rodríguez Secretario Guillermo Ariza Bracamontes. Jurisprudencia Suprema Corte, inf. 1984 Cuarta Sala Pág. 14.

Si el patrón tiene la facultad de cubrir o cancelar dicho puesto, atendiendo a las propias necesidades de trabajo del departamento en cuestión. Para el caso de que determine cubrir dicho último puesto debe forzosamente notificarle por escrito al sindicato. Requiriéndole proponer candidato, para que éste en posibilidad de formular la correspondiente propuesta sindical. Lo que para el supuesto no admitido de que existiere la vacante reclamada por el demandante, esto no podrá acarrear ningún perjuicio para nuestra representada, ya sea de carácter legal o económico; en virtud de que para que exista una propuesta sindical, primeramente debe antecederla una solicitud por escrito que efectúe la empresa.

Ciertamente, la cláusula de admisión, es el elemento esencial de cualquier Contrato Colectivo de Trabajo. Esta facultad de administrar la cláusula de admisión, tiene su razón de ser, ya que representa el interés profesional de todos los asociados, proponiendo al personal que previamente solicite por escrito la empresa, aquél trabajador que tenga una mayor antigüedad dentro de su ámbito territorial y que además, primordialmente haya cumplido con el requisito de procedibilidad previsto en el artículo 155 de la Ley de la materia.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, cuando en el Contrato Colectivo de Trabajo existe la cláusula de admisión por Ingreso, el sindicato tiene el derecho de proponer a las personas que ocupen los puestos vacantes o de nueva creación en la empresa, pero tal disposición debe entenderse en el sentido de que las proposiciones deben de corresponder a los puestos de base o de planta que no estén incluidos en el escalafón, lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 159 de la mencionada Ley Laboral.

3.8 La Prescripción de la Acción en Relación con los Derechos de Preferencia

Así como se reconoce en el Derecho civil, mercantil, penal, y fiscal, también nuestra normativa laboral reconoce y regula la prescripción, antigua institución jurídica que consiste en que por el mero transcurso del tiempo se adquieren derechos: prescripción adquisitiva o positiva, o se libera de obligaciones: prescripción extintiva o negativa. La prescripción debe formularse como excepción perentoria y deberá examinarse en el laudo que resuelva el asunto.

En el Derecho del Trabajo, sólo existe la prescripción extintiva, es decir, la que permite liberarse de obligaciones, por lo que deberá alegarla en el proceso laboral, la parte a la que le viene impuesta una obligación, la que se beneficia con la prescripción.

Nuestro Código del Trabajo recoge y regula esta importante institución jurídica en sólo siete preceptos del 516 al 522, de su título Sexto, que comprenden, incluso los distintos plazos de extinción de las acciones, sus efectos, cuándo no puede aplicarse cuando comienza, se interrumpe y cómo deben contarse sus términos.

En las acciones con los derechos de preferencia. Abundan sobre el ejercicio de las acciones laborales del trabajador, estimamos conveniente resaltar que de acuerdo con nuestro Código Laboral, los trabajadores tienen derecho no sólo a reclamarle al patrón cuando son injustamente separados de su trabajo, para lo que la Ley Laboral les otorga como hemos comentado, un término de dos meses, para ejercer la acción de un despido injustificado, sino también cuando no sean designados, no obstante asistirles el derecho de preferencia, ascenso o antigüedad que les confieren los artículos 154, 156 y 159 de la Legislación del Trabajo, casos en los que también podrá a su elección solicitar su reinstalación en el trabajo al que tiene derecho de preferencia o la indemnización del importe de tres meses de salarios con pago siempre de los salarios dejados de percibir desde la fecha de la postergación o cese, hasta la del cumplimiento del laudo condenatorio por concepto de daños y perjuicios, teniendo establecido el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que el término de prescripción para el ejercicio de las citadas acciones relacionadas con los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, también es de dos meses por razones de analogía, (artículo 516, de la Ley Federal del Trabajo).

Aunque existe a este respecto la tesis 36, Informe de 1986 de la Suprema Corte que dice que por ser una acción de trabajo no comprendida en los casos de excepción, su término prescriptivo es de un año.

No obstante lo dispuesto en el artículo 154 de la Ley Laboral que dispone que “Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por más tiempo a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén”, lo cierto es que si existe contrato colectivo de trabajo en la empresa de que se trate donde se estipule otra cosa a ese respecto o exista la cláusula de ingreso o admisión deberá estarse a lo prevenido en el contrato colectivo de trabajo y no a lo consignado en los preceptos relativos de la Ley Federal del Trabajo.

También es conveniente resaltar dos criterios mantenidos por la Suprema Corte de Justicia referente a la excepción de prescripción.

PREFERENCIA, PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN RELATIVA A LOS DERECHOS DE MOMENTO A PARTIR DEL CUAL COMIENZA. El momento en que comienza a correr la prescripción de las acciones de preferencia de derechos contenidas en el artículo 157 de la Ley federal del Trabajo, es a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, según lo dispone el artículo 516 que contiene la norma general en esta materia. Ahora bien, en la especie, el cómputo del término respectivo debe comenzar a correr desde el momento en que el trabajador conoce la postergación de que ha sido objeto y que constituye la base de la acción ejercitada. La Ley Laboral ha establecido diversas normas que tienen que conjugarse para determinar el momento en que jurídicamente, se puede determinar que el trabajador postergado conoce, o debe conocer, en forma objetiva, la violación de su derecho. Dispone el artículo 132 lo siguiente: “Son obligaciones de los patrones: IX. Poner en conocimiento del

sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse”. Si el patrón cumple de manera adecuada y fehaciente con el precepto que se transcribe es indudable que el trabajador aspirante a ocupar el puesto que solicita tiene o debe tener conocimiento de dicha circunstancia, por lo que, el término de prescripción deberá contar desde el día siguiente a la fecha en que se de cumplimiento al precepto que se cita. Si el patrón no da cumplimiento a la obligación legal transcrita anteriormente y la ocupación del puesto debe hacerse mediante proposición del organismo sindical titular que tenga la facultad exclusiva de hacerlo en virtud de la existencia de un contrato colectivo de trabajo con la cláusula de admisión, el punto de partida para el cómputo del término de prescripción deberá contar a partir del día siguiente al que en la agrupación sindical proponente de publicidad adecuada y fehacientemente a la proposición o proposiciones que haga a favor de uno o varios obreros para ocupar una o varias vacantes. Si ninguna de las dos hipótesis anteriores se verifica, el punto de partida para el cómputo del término de la acción de preferencia deberá contar a partir del día siguiente al en 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.

*Volúmenes 103-108, pág. 47. Amparo directo 4320/75. Sección 24 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y otros. 27 de octubre de 1977. 5 votos. Ponente: David Franco Rodríguez.

*Volúmenes 103-108, pág. 47. Amparo directo 1635/76. Sección 30 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y otro. 27 de octubre de 1977. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

*Volúmenes 103-108, pág. 47. Amparo directo 3303/76. Sección 30 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y otro. 27 de octubre de 1977. 5 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

*Volúmenes 103-108, pág. 47. Amparo directo 6468/76. Sección 24 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y otro. 27 de octubre de 1977. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

*Volúmenes 103-108, pág. 47. Amparo directo 5057/75. Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, Sección 24. 28 de octubre de 1977. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Séptima Época, Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación Tomo: 151-156 Quinta Parte, Página: 166.

NOTA (1):

En la publicación original esta tesis aparece bajo el rubro: "PREFERENCIA, DERECHO DE PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN MOMENTO A PARTIR DEL CUAL COMIENZA".

NOTA (2):

Esta tesis también aparece en: Séptima Época. Quinta Parte: Volúmenes 103-108, pág. 113. Apéndice 1917-1985, Cuarta Sala, Jurisprudencia No. 182. pág. 168.

PREFERENCIA, TERMINO DE PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA EXIGIR EL DERECHO DE. El artículo 157 de la Ley Federal del Trabajo otorga a los trabajadores que se consideran postergados en sus derechos de preferencia, derivados de los artículos 154 y 156 del mismo ordenamiento, dos acciones ejercitables a elección del trabajador afectado: la de otorgamiento del puesto reclamado o la de indemnización consistente en el importe de tres meses de los salarios que correspondan al puesto. En cualquiera de los dos casos, la procedencia de la acción intentada de derecho, además al pago, por concepto de daños y perjuicios de los salarios dejados de percibir desde la fecha de la postergación hasta la del cumplimiento del laudo condenatorio. Estas acciones guardan una estrecha analogía con las consignadas 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 del trabajador, sea la de indemnización o la del cumplimiento del contrato o relación de trabajo, tienen señalado para su ejercicio un término de prescripción de dos meses, según lo dispone el artículo 518 del ordenamiento laboral. En estas condiciones, cabe concluir que el término a que debe sujetarse la prescripción de las acciones consignadas en el artículo 157 es igualmente de dos meses, porque, si bien es cierto que las acciones de preferencia que se estudian no están señaladas expresamente en el invocado artículo 518 y que, por ello, se pudieran encontrar sujetas a la norma general consignada en el artículo 516, que es de un año, también lo es que las mencionadas acciones de preferencia guardan una estrecha analogía con las acciones ejercitables en el caso de despido 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 tal virtud, si existe la misma "ratio legis" en ambas acciones, les debe ser aplicada también la misma disposición reguladora, esto es, que el término de prescripción debe ser el de dos meses contenido en el artículo 518 ya invocado.

Séptima Época

Instancia. Sala Auxiliar

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 169-174 Séptima Parte

Página: 249

CAPITULO IV

EL DERECHO DE PREFERENCIA EN LA INDUSTRIA PETROLERA Y EN MATERIA LABORAL

El Derecho de Preferencia trae consigo la estabilidad en el trabajo como un efecto de la relación laboral durante su existencia. Por eso es que el Derecho de Preferencia ha sido reglamentado para mantener esa estabilidad que es base indispensable para la vida de la relación laboral.

Una vez reglamentado el reconocimiento de los Derechos de Preferencia dentro de la relación laboral, como lo hace el artículo 154 de la Ley Laboral, dándose las premisas que cumplir, para el surgimiento de la relación laboral entre el trabajador y el patrón en una empresa o establecimiento.

Surge así también la regulación de este derecho por los organismos sindicales, que a base conquista, lograron la llamada Cláusula de Admisión, que obliga al patrón a preferir a trabajadores sindicalizados o sea, a los miembros de Contrato Colectivo de Trabajo o de Contrato de Ley.

El Derecho de Preferencia encuentra su práctica más palpable en la Industria Petrolera, ejemplo de ello es el hecho de que la mayoría de la Jurisprudencia existente y actual se canaliza a través de los problemas laborales en esta Industria que es donde se dan más estos conflictos o casos de índole jurídico, reglamentados por los artículos 154 a 159 de la Ley Laboral vigente.

4.1 En la Ley Federal del Trabajo

La estabilidad en el empleo trae aparejado el derecho preferente de ingresar a una empresa, el respeto a los derechos escalafonarios y a la promoción a un puesto superior. El esfuerzo desarrollado por los trabajadores encontrará así, un adecuado marco regulador de estímulos que haga fructífera su labor.

Este derecho queda supeditado a la existencia de contratación colectiva de trabajo o de cláusula de admisión. Preserva la figura del sindicato, a través del respeto a la contratación colectiva y al derecho de exclusividad que tenga a su favor.

El artículo 154, ha sufrido la siguiente evolución.

La Ley de 1931, artículo 111: “Son obligaciones de los patrones: Preferir, en igualdad de circunstancias a los mexicanos respecto de quienes no lo sean, a los que les hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, respecto de quienes no estén en ese caso, y a los sindicalizados respecto de los que no lo estén, a pesar de que no exista relación contractual entre el patrón y la organización sindical a que pertenezcan, entendiéndose por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical lícita”.

La Ley de 1970, artículo 154. Texto Original: “Si no existe contrato colectivo o el celebrado no contiene la cláusula de admisión a que se refiere el párrafo primero del artículo 395, los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical, legalmente constituida”.

El artículo 154 fue reformado en 1974 y posteriormente en 1976, en vigor a partir del tres de julio de este último año, con el texto que mencionaremos mas adelante.

Para efectos de la acción de preferencia de derechos, la facultad que la Ley Federal del Trabajo confiere a los trabajadores para hacer valer su mejor o preferente derecho para ocupar un puesto vacante o de nueva creación, debe satisfacer como presupuestos de la acción lo previsto por los artículos 154 y 155 de la Ley Federal del Trabajo que disponen lo siguiente:

4.1. 1 Artículos 154 y 155 de la Ley Federal del Trabajo

“ARTÍCULO 154.- 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 ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

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.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida”.

“ARTÍCULO 155.- Los trabajadores que se encuentren 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 quiénes 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 algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que se funde su solicitud”.

En los artículos transcritos, se prevé el surgimiento de una vacante o la creación de un nuevo puesto dentro de una empresa.

Así mismo se establecen como circunstancias de preferencia para ocupar, ya sea la vacante, o el puesto de nueva creación, en trabajadores que se encuentren en igualdad de circunstancias, aspectos tales como:

- ◇ Ser mexicano
- ◇ Tener una mayor antigüedad en el trabajo
- ◇ No contar con algún otro ingreso y tener a su cargo una familia, y;
- ◇ Ser miembro de un sindicato

De tal suerte que, existiendo dos trabajadores en igualdad de circunstancias, el patrón o en su caso el sindicato por la cláusula de exclusión, deberá preferir para ocupar o proponer en un puesto vacante o de nueva creación a un mexicano sobre un extranjero, a un trabajador que lleve laborando mayor tiempo sobre otro que tenga menos tiempo de laborar o, a uno sindicalizado sobre uno que no lo esté.

Finalmente, se prevé como requisito de procedibilidad a cumplir por los trabajadores sindicalizados que deseen acceder a la ocupación de la vacante o puesto de nueva creación, la elaboración de una solicitud con ciertas características.

4.1.2 La Solicitud

Definición: Solicitud, documento que se presenta con el fin de realizar alguna petición.

Tratándose de reconocimiento del preferente derecho de un trabajador sindicalizado para ocupar un puesto de nueva creación o vacante definitiva en una empresa, el trabajador aspirante deberá formular solicitud por escrito conforme a lo establecido en el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo, para el efecto de que sea propuesto a ocupar en forma debida el puesto solicitado ante la empresa.

Cabe mencionar que en cumplimiento al requisito de procedibilidad a que se refiere el artículo 155 de la Ley Laboral, la empresa únicamente propondrá a aquel trabajador que previamente haya dado cumplimiento a dicho requisito, esto es, presentar solicitud verbal o por escrito ante la empresa, expresando su interés de ser propuesto y contratado con carácter definitivo en la plaza que reclama.

Lo anterior es así, presentando ejemplo de solicitud advirtiendo lo establecido por el diverso numeral 155 de la Ley Federal del Trabajo, contempla el requisito de procedibilidad para el caso de que el trabajador Martín Zamora Bustamante desee obtener una vacante definitiva o un puesto de nueva creación como es el caso estableciendo al respecto reunir los requisitos al que tal precepto se refiere, presentando esta solicitud ante la empresa y ante el Sindicato Petrolero, por conducto de la sección, delegación o subdelegación respectiva.

Huauchinango, Puebla, a 12 de mayo de 1999.

H. COMITÉ EJECUTIVO LOCAL
DE LA SECCION 39 DEL S.T.P.R.M.

H. SECRETARIO GENERAL
DE LA SECCION 39 DEL S.T.P.R.M.

MARTÍN ZAMORA BUSTAMANTE, soy trabajador de planta sindicalizado al servicio de PEMEX REFINACIÓN, ingrese a laborar a partir del 28 de abril de 1982, generando a la fecha la cantidad de más de 20 años 55 días efectivamente laborados, siempre a proposición de la H. sección 39 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, de quien soy socio militante sindical, inconformándome con respecto a la propuesta y contratación definitiva del C. ANSELMO LECHUGA MEJIA, en la plaza de Ayudante de Operario Especialista (Instrumentista), Clave 52910 54023, Nivel 9, en el Departamento de Instrumentos, en la Jefatura del Sector Catalina, en la Estación Zoquital 2-N, en campo Catalina, Huauchinango, Puebla, ya que lesiona mis intereses laborales y viola mis derechos escalafonarios, toda vez que dicha persona carece del mejor y preferente derecho para ocupar la plaza antes citada.

Soy mexicano, mayor de edad, con una familia que depende económicamente de mi, la cual se integra por mi esposa MARIA DEL CARMEN CASILLAS ALVARDO y mis hijos MARLEN, EDGAR Y ALDO, mi domicilio se encuentra ubicado en calle S.C.T., número 2, colonia S.S.T.S.E., en Huauchinango, Puebla, durante el tiempo que he trabajado al servicio de PEMEX REFINACION he desempeñado diversos puestos, como son: Obrero General, Trabajos Generales Diversos, Celador y Ayudante Especialista, siempre previa propuesta de la Sección 39 del S.T.P.R.M., agradezco de antemano la atención que se sirva prestarle a la presente y se me proponga y contrate en la plaza antes señalada, ya que tengo la necesidad de un mejor trabajo para el sostenimiento de mi familia, queda de usted su atento y seguro servidor.

A t e n t a m e n t e

Martín Zamora Bustamante

Sin el cumplimiento de los requisitos del artículo 155 en comento el patrón no puede conocer. Quién de los trabajadores que están comprendidos dentro de las hipótesis del artículo 154 de la Ley Laboral está en condiciones de prestar los servicios en forma inmediata, así como tampoco puede saber cual de dichos trabajadores tiene interés en la ocupación de los puestos. Por otra parte, también debe considerarse que si el patrón, al momento en que la vacante debe ser cubierta, no tiene los elementos de información suficientes para la localización de los aspirantes, se encuentra en la imposibilidad jurídica y material para llamarlos.

4.1.3 Requisitos de Procedibilidad Contenidos en la Solicitud

Ahora bien, en relación con los requisitos de procedibilidad la solicitud, debe contener todos los datos que establece el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo.

En efecto, la información de cada uno de los datos mencionados tiene su razón de ser, pues conforme a ellos el patrón, o el sindicato en caso de que en el contrato colectivo exista cláusula de exclusión, está en aptitud de seleccionar al trabajador, esto es, porque sabiendo su domicilio podrá rápidamente localizar al aspirante evitando un retraso en el trabajo; la nacionalidad es también importante en tanto que se confrontará con aquellos que siendo extranjeros se encuentren en igualdad de circunstancias que los nacionales; es igualmente trascendente la situación familiar del trabajador, dado que se sabrá la necesidad que le asiste para sostener a sus dependientes económicos; la antigüedad en el trabajo es obvia, pues es claro que aquel trabajador que haya trabajado más tiempo en la empresa tendrá mejor derecho.

Y por último, la pertenencia a un sindicato también debe conocerla el patrón, pues dicho dato le servirá, en su caso, para cumplir con las cláusulas concertadas con la agrupación, o bien al sindicato, lo orientará para establecer la preferencia de sus miembros.

Todavía más, el peso y significación de los datos se ponen en relieve con más claridad, teniendo en cuenta que son parte constitutiva de la solicitud que, es requisito de procedibilidad de la acción.

Por las razones expuestas debe concluirse que en la solicitud tendiente a ocupar una vacante o un puesto de nueva creación en una empresa o establecimiento, el aspirante, sea trabajador transitorio o de planta, debe informar respecto a todos los datos a que alude el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo, pues presumir que son conocidos por el patrón o el sindicato, resulta subjetivo y aleatorio, además de que ello sujetaría a los demás trabajadores solicitantes a la inseguridad jurídica por exponerlos a decisiones incomprobadas e injustificadas, inconvenientes que se evitan si el pretendiente aporta los datos, además de que es factible que este último no haya actualizado su situación y consecuentemente, el patrón o el sindicato no estén en aptitud de confrontar los datos que la oportunidad requiere.

Al efecto la Suprema Corte de Justicia sostiene en las siguientes jurisprudencias:

“PREFERENCIA, DERECHO DE PARA SER EFICAZ, LA SOLICITUD DEL TRABAJADOR ASPIRANTE DEBE CONTENER TODOS LOS DATOS QUE EXIGE EL ARTÍCULO 155 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Cada uno de los datos señalados en el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo, como aquellos que debe contener la solicitud del trabajador que aspire a un puesto vacante o de nueva creación, dirigida a la empresa o, en su caso, al sindicato, o

el trascendente y tiene su razón de ser, no sólo porque facilitan la selección del trabajador, sino también porque representan mayor seguridad jurídica para los demás trabajadores aspirantes, ya que con la solicitud completa hay base para demostrar objetivamente la situación de cada uno, fuera de resoluciones subjetivas o aleatorias. Por ello, la eficacia de la solicitud requiere que ésta contenga todos los datos exigidos por la Ley, máxime si se toma en consideración que éstos, son parte constitutiva de la solicitud que, como ha establecido esta Sala jurisprudencialmente, es requisito de procedibilidad de la acción de preferencia.”

Contradicción de tesis 14/92. Entre el tercero y Segundo Tribunales Colegiados del Primer Circuito en Materia de Trabajo. 19 de abril de 1993. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero: Jorge Careño Rivas.

Tesis de Jurisprudencia 26/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del diecinueve de abril de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

4.2 Contrato Colectivo de Trabajo en Petróleos Mexicanos

Contrato Colectivo de Trabajo que celebran por una parte Petróleos Mexicanos, organismo público descentralizado del gobierno federal creado por decreto de 7 de junio de 1938, o como en lo futuro se denomine, por sí y en representación de los Organismos Subsidiarios constituidos conforme al decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 16 de julio de 1992; y por la otra, por sí y en representación del interés profesional de todos y cada uno de sus miembros, el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, o como en lo venidero se le nombre, organización legalmente constituida, con registro en el Departamento Autónomo del Trabajo, hoy Secretaría del Trabajo y Previsión Social, bajo el número 1131 de 27 de diciembre de 1935, como sindicato de jurisdicción federal, cuyos estatutos y acta constitutiva son de fecha 15 de agosto del mismo año y quienes en el curso de este contrato serán designados como el patrón y el sindicato, respectivamente.

4.2.1 Cláusulas 4, 5, 6 y 103 del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente

Para que las condiciones de trabajo de los trabajadores de nuevo ingreso, y estos puedan prestar sus servicios como trabajadores de Petróleos Mexicanos, y para que éste a su vez esté en posibilidades de contratarlos, es necesario ciente con la propuesta sindical, ya que al respecto Petróleos Mexicanos esta sujeto a lo que dispone las cláusulas 4, 5, 6 y 103 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, que a continuación se cita y transcribe:

“CLÁUSULA 4.- Los puestos de nueva creación definitivos, y las vacantes definitivas siempre que no se deban a reajuste de personal, el patrón las cubrirá en los términos de esta cláusula, por conducto del sindicato, a través de las

secciones o delegaciones respectivas. Cuando la cobertura de estas vacantes origine movimiento escalafonario, éste deberá efectuarse en los términos del reglamento de escalafones y ascensos. Una vez corrido el escalafón y como regla general, el patrón se obliga a cubrir el último puesto, a propuesta sindical y en los términos de este contrato.”

Comentario: El contenido de esta cláusula señala que el patrón cubrirá los puestos de nueva creación definitivos y las vacantes definitivas, con el personal que proponga el sindicato, en virtud de que dicha cláusula contiene lo que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 395 señala la cláusula de exclusión. Donde el patrón solamente esta facultado para solicitar las coberturas respectivas y en su caso para acatar las propuestas sindicales.

“CLÁUSULA 5.- El patrón, por conducto del sindicato cubrirá las vacantes temporales -salvo aquellos casos comprobados que no se justifiquen-; la cobertura se hará conforme a lo estipulado en la cláusula 6 de este contrato y del Reglamento de Escalafones y Ascensos. Los últimos puestos bajo las reglas que menciona la cláusula 4 de este instrumento.

De existir inconformidad sindical por la no cobertura de alguna vacante temporal se procurará su resolución a nivel local.”

Comentario: Es importante mencionar que para que los trabajadores sindicalizados puedan prestar sus servicios en las plazas vacante temporales, es necesario que cuenten con la propuesta sindical para que estos a su vez estén en posibilidad de ser contratados por el patrón. Si le patrón se negare a contratar, el sindicato manifestara su inconformidad, entrando a platicas para encontrar una solución a la contratación negada.

“CLÁUSULA 6.- Las vacantes y puestos de nueva creación a que se refieren las cláusulas anteriores, serán cubiertas conforme a las estipulaciones de este contrato con los trabajadores sindicalizados con derecho escalafonario preferente que ya hubieren desempeñado con anterioridad los puestos de que se trate durante 21 –veintiún- días en el lapso de los 12 –doce- meses anteriores a la fecha de su proposición o, en su caso, hubieren aprobado dentro de la misma anualidad un curso de preparación para ascenso, adiestramiento y/o modular en los términos de la cláusula 41 y anexo 3 de este contrato.

Los trabajadores de nuevo ingreso propuesto por el sindicato, así como aquellos de planta con derecho escalafonario preferente que no reúnan los requisitos antes mencionados, serán evaluados conforme al reglamento de escalafones y ascensos que forma parte de este contrato.

Los trabajadores que no aprueben la evaluación aludida en el párrafo inmediato anterior, no podrán ser tomados en cuenta para ese movimiento, pero conservarán sus derechos para concursar en futuros ascensos con sujeción al mismo procedimiento.

A solicitud sindical, el patrón entregará al trabajador con derecho escalafonario preferente y a la representación sindical respectiva, cuando menos con 30 días de anticipación, el o los temarios para los exámenes de aptitud correspondiente a los puestos que se suponga quedarán vacantes, dentro de la línea de ascensos; a fin de que sirvan de guía a los trabajadores interesados en su preparación para el examen de aptitud correspondiente.”

Comentario: Al tenor de lo anterior, es de entenderse que las vacantes y puestos de nueva creación a que se refieren las cláusulas anteriores, se contratan a los trabajadores sindicalizados conforme a las estipulaciones del pacto del contrato colectivo del trabajo que reúnan los requisitos de antigüedad, aptitud y conducta laboral valuados conforme a los lineamientos contenidos en el artículo 21 del reglamento de escalafones y ascensos y que aquellos trabajadores que encontrándose en servicio pretendan cubrir puestos que no hallan desempeñado con anterioridad o halla transcurrido más de un año desde la última vez que lo cubrieron, se someterán a un examen previo de aptitud. Dicho examen será teórico-práctico, para poder evaluar en forma precisa el conocimiento que el trabajador examinado tenga sobre las labores específicas del puesto a cubrir.

“CLÁUSULA 103.- Los trabajadores sindicalizados deberán sujetarse a exámenes médicos de acuerdo a los programas de salud ocupacional o en los siguientes casos:

- ◇ Cuando ingresen al servicio del patrón
- ◇ Cuando reingresen después de una ausencia del servicio de 6 –seis- meses consecutivos o más
- ◇ Cuando se trate de investigar si padecen alguna enfermedad infecto-contagiosa, transmisible o incurable.”

Comentario: Entonces, la contratación de los trabajadores sindicalizados para ocupar las plazas mencionadas anteriormente deberán quedar sujetas en forma invariable al resultado de los exámenes médicos, es decir, tienen que demostrar que están médicamente sanos para desempeñarlas.

4.3 Estatutos Sindicales del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la Republica Mexicana

Los Estatutos Generales del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la Republica Mexicana; son las normas internas que rigen la vida sindical y social de la persona moral y establecen disposiciones de protección familiar a los miembros o socios contenidos en los artículos 54 fracción III, y 56 fracción I, entre otros, en los que establece el derecho de los socios activos y jubilados, para ocupar una plaza definitiva en la Industria Petrolera, resultando de ello su mejor y preferente derecho frente a cualquier trabajador transitorio.

4.3.1 Artículos 55 fracción III y 56 fracción I

Los artículos 55 fracción III en relación al 56 fracción I de los mencionados Estatutos Sindicales, mismos que establecen respectivamente, lo siguiente:

“ARTÍCULO 55.- Además de los mencionados en el artículo 53 son derechos de los socios jubilados: “- I...II...III.- Al jubilarse un trabajador, si hubiera corrida escalafonaria y como consecuencia de ella la empresa solicitará cubrir la última plaza, será propuesto el hijo, la hija, hijo adoptivo, hermano o hermana, que previamente hubiera registrado como su derechohabiente en la sección o delegación respectiva, en los términos de la fracción XIII del artículo 54 de los presentes estatutos, salvo los derechos de preferencia que conforme a la ley tengan terceros.--- Si el trabajador al jubilarse no tuviera hijos, o hermanos, la vacante se cubrirá en los términos de la fracción XIII del artículo 54 de los presentes estatutos”.

Comentario: Es el caso, que un trabajador sindicalizado sea jubilado, le sea otorgada la última plaza a su familiar una vez que se hubiese hecho la corrida escalafonaria y que su familiar previamente a su jubilación haya sido registrado en su sección o delegación respectiva, lo anterior sin que se violen los derechos de los trabajadores que han prestados sus servicios con anterioridad al patrón.

“ARTÍCULO 56.- Los derechos que los presentes estatutos conceden a los familiares de los socios activos del sindicato, son los siguientes: “I.-En caso de muerte de un trabajador de planta de la industria, miembro del sindicato, se correrá el escalafón respectivo y de existir plaza vacante en el último puesto, ésta será otorgada de acuerdo con el registro o señalamiento que previamente haya hecho en el sindicato el trabajador fallecido, al hijo, hija, esposa, hijo adoptivo, hermano o hermana, debidamente acreditados, con el fin de que la familia del desaparecido disponga de un ingreso que le ayude a solventar las necesidades del hogar, en el supuesto de que el trabajador fallecido careciere de hijo, hija, esposa, hijo adoptivo, hermano o hermana , la vacante se cubrirá en los términos de la fracción XIII del artículo 54 de los presentes estatutos”.

Comentario: Como se observa, el supuesto es en caso de muerte de un trabajador de planta sindicalizado, que una vez que se realice la corrida escalafonaria, la plaza vacante en el último puesto, esta será otorgada de acuerdo al familiar que haya registrado ante su sección o delegación respectiva, a fin de no quedar en estado de indefensión económica la familia del trabajador fallecido.

A su vez, las fracciones XII y XIII del referido artículo 54 de los estatutos sindicales disponen que: “XII.- Los trabajadores de planta, miembros del sindicato, con antigüedad sindical mayor de diez años, podrán solicitar se inscriba en la sección o delegación correspondiente, a un hijo, hija, hermano, hermana o hijo adoptivo, previa comprobación legal del parentesco, para que labore transitoriamente en la industria, ya sea en un puesto sindicalizado tradicional o algún puesto profesional. Por lo que se refiere a los trabajadores que del régimen

de confianza pasen al régimen sindical, podrán hacer uso de este derecho cuando observen una antigüedad sindical mayor de diez años. Las inscripciones anteriores podrán cambiar a petición escrita del interesado y con autorización del Consejo Local de Vigilancia.--- Cuando se trate de hijos adoptivos este derecho solamente se ejercerá si la adopción legal se ha realizado con diez años de anterioridad.--- Es obligación del trabajador, presentar actas del registro civil correspondiente a los familiares siendo este documento solamente válido para efectos de comprobación del parentesco más no para establecer el derecho a su registro. Esas actas deberán datar de cuando menos diez años anteriores a la fecha en que solicitan el registro...”.--- “XIII.- En las últimas vacantes, por transferencia de plaza y en todas las vacantes que la empresa solicite cubrir, por regla general serán considerados para cubrirlas, el 50% con los trabajadores transitorios y el otro 50% los hijos y hermanos de los trabajadores de planta socio activos del sindicato, siendo necesario en ambos casos cubrir los requisitos de antigüedad, aptitud y conducta sindical que establece el Contrato Colectivo de Trabajo y los presentes estatutos”.

Con fundamento con lo anteriormente señalado, el trabajador que con motivo de su jubilación o fallecimiento con apego a lo que señalan estos artículos del acta Constitutiva y Estatutos Sindicales de dicha agrupación puede solicitar el último puesto vacante que se origine con motivo de estos dos supuestos.

4.4 Clasificación de Trabajadores Sindicalizados

Designaremos como “Trabajador a la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado” (artículo 8 del a Ley Federal del Trabajo), con los siguientes elementos:

- ◇ El trabajador siempre tiene que ser una persona física; las personas morales nunca pueden ser trabajadores.
- ◇ La prestación de un trabajo personal subordinado.

La subordinación constituye el elemento característico de la relación del trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho de ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones; debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada del trabajo.

- ◇ **Trabajador sindicalizado:** Se le designa trabajador sindicalizado en Petróleos Mexicanos, a la persona física agremiada al Sindicato de Trabajadores Petroleros de República Mexicana que prestan un servicio personal subordinado a Petróleos Mexicanos, PEMEX- Exploración y Producción, PEMEX- Refinación, PEMEX-Gas y Petroquímica Básica y PEMEX-Petroquímica, en forma material, intelectual, técnica o profesional, de acuerdo al Contrato Colectivo de Trabajo.

La cláusula 35 del Contrato Colectivo de Trabajo en la Industria Petrolera establece lo siguiente; los trabajadores sindicalizados se clasifican como sigue: de planta y transitorios.

- ◇ **Trabajador de planta:** Son trabajadores de planta los contratados para los trabajos objeto de este contrato, que se ejecuten por administración directa y que, dada su naturaleza se desarrollen en una forma normal, regular y permanentemente.
- ◇ **Trabajador transitorio:** Son transitorios los que ingresan al servicio del patrón para ocupar provisionalmente un puesto permanente o para ejecutar trabajos temporales o por obra determinada.

El trabajador transitorio en la Industria Petrolera, presta sus servicios en labores con categorías y periodos de trabajo diversos, acumulando días laborados que se contabiliza para su adjudicación a una plaza sindicalizada con carácter definitivo.

- ◇ **Trabajador de empresas contratistas:** Son aquellos trabajadores que laboran en las instalaciones de Petróleos Mexicanos a través de una Empresa diversa que los contrata.

Empresas contratistas de servicios, que realizan labores especializadas como son en materia de telecomunicaciones, adaptación y remodelación de oficinas, mantenimiento de elevadores, jardinería y limpieza. Que al concluir su contrato se produce la cesación de los servicios.

4.5 Derechos de Antigüedad

Los derechos de antigüedad en la reglamentación primaria del artículo 123 constitucional, no fue un aspecto previsto en el mismo, lo que indudablemente se tradujo en una tarea para las asociaciones sindicales en la lucha frente al patrón, para conseguir el reconocimiento por los servicios prestados durante el desarrollo de la relación laboral en la productividad de la empresa, respecto al tiempo, en donde su esfuerzo quedaría nulificado sin ese reconocimiento.

Es por eso que durante la vigencia de la primera Ley Laboral, los organismos sindicales se abocaron a esa lucha para el reconocimiento de los derechos de antigüedad. Logros que sin lugar a dudas son resultado de una justa lucha para armonizar y obtener durante la relación contractual, los derechos legales y contractuales que del tiempo de servicios prestados emanan, como pueden ser: los derechos de preferencia, la prima de antigüedad, los derechos de ascenso y lograr así una mejor estadía en la vida del trabajador tanto económica como socialmente.

Los trabajadores de planta tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

En estas circunstancias se hace menester establecer conceptos de los derechos de antigüedad para su mejor comprensión, por lo que en primer lugar trataremos de definir dichos conceptos de la siguiente manera:

¿Qué es la antigüedad?

Según el Diccionario Pequeño Larousse Ilustrado: “es calidad de antiguo el tiempo transcurrido desde el día en que se obtienen un empleo”. (36).

La Jurisprudencia, tesis 24, del Apéndice de 1985 al semanario Judicial de la federación, Quinta Parte, Cuarta Sala, Página 25, establece:

“Antigüedad, Generación de Derechos de. La antigüedad es un hecho consistente en la prestación de servicio por parte del trabajador durante el desarrollo de la relación laboral y tal hecho genera derechos a favor del propio trabajador, por lo que en ningún caso puede ser desconocido por la autoridad laboral”.

Con base a estos conceptos, la antigüedad es el tiempo que transcurre mientras la relación de trabajo perdura hasta el último día de la prestación de servicios.

Se puede apuntar que el reconocimiento de la antigüedad de un trabajador es un derecho justo ya que su fuerza física generó utilidad al progreso de la industria dentro de la sociedad que es para el avance del país en lo económico, político y social.

La base de este derecho una vez reconocido da pauta para que surjan las prestaciones económicas superiores al salario que percibe el trabajador y tenga a su vez una mejor posición dentro de la sociedad.

Consideramos que la actual Ley Federal del Trabajo, no está clara y precisa sobre lo que debe entenderse por antigüedad en una empresa, si bien es cierto que esto ya se ocupó en el artículo 123 Constitucional (prima de antigüedad), no menos cierto es que desde la Ley Laboral de 1970 motivó un número indeterminado de jurisprudencias de lo que es la antigüedad y prima de antigüedad, a partir de qué momento empieza a correr el término para considerar la antigüedad de un trabajador que era despedido, que renunciaba o que moría, también encontramos en la Fracción I, del artículo 111, de la Ley Laboral de 1931, conocida la antigüedad para la preferencia de derechos, jurisprudencia 160, Apéndice de 1975, definió que era a partir del primer contrato temporal hasta la adquisición del contrato definitivo.

Hoy la Ley Federal del Trabajo de 1970, la encontramos fraccionada en los artículos 132, Fracción XII, 154, 156, 158 y 159, que da preferencia para un puesto de base en la empresa o un puesto de ascenso definitivo.

Consideramos que la fuente del derecho de antigüedad incuestionablemente se encuentra en los hechos obreros antes de legislarse y en

36. Diccionario Pequeño Larousse. Primera edición, Ultra, México, 2000.

los conflictos laborales que culminan con los conocidos Contratos Colectivos de Trabajo, que es donde se lucha para el reconocimiento de este derecho y se obtenga entre otros: Las vacaciones, el aguinaldo y prima de antigüedad.

Por lo tanto además que nuestra Legislación Laboral acepta la cláusula de exclusión por Ingreso, esto es, que el sindicato tiene la obligación de proponer ante el patrón al trabajador eventual de mayor antigüedad y el patrón debe preferirlo frente al no sindicalizado y al que nunca haya laborado en los puestos temporales, definitivos o de nueva creación, tal como lo definen los artículos 154 y 155 de la Ley Laboral vigente.

En este orden de ideas, se hace necesaria una revisión al ordenamiento legal por parte del legislador, para que de las contrataciones colectivas, se tomen las bases particulares y ya legisladas para que beneficien a los obreros de nuestro país en relación a los aspectos más generales, respecto de los derechos de antigüedad y así poder encontrar una justicia social más equilibrada dentro de la relación de trabajo, en condiciones de trabajo más justas en beneficio de la clase trabajadora.

4.5.1 Clases de Antigüedad

La naturaleza de la relación de trabajo es una realidad viva, que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta su fin, de aquí nacen los derechos de antigüedad como reconocimiento de una conquista del movimiento obrero en la contratación colectiva.

Naciendo así las diversas clases de antigüedad, por lo que es necesario analizar las antigüedades que surgen en la relación de trabajo temporal o definitivo que se indican de la siguiente forma:

- ◇ El trabajador temporal que obtienen contratos sucesivos, genera una antigüedad que le da derecho a solicitar del sindicato sea propuesto para que el patrón lo contrate en la última plaza o puesto vacante o de nueva creación, esto encuentra su fundamento en los Contratos Colectivos de Trabajo como el de Petróleos Mexicanos, en el artículo 132, fracción XI, 154, 158 y 159 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Esta clase de antigüedad es un derecho patrimonial del trabajador eventual y transitorio que no se puede perder, ni tampoco desconocer por el patrón aunque llegara a adquirir la calidad de trabajador de planta, ya que se ha llegado al absurdo de sostener por parte de algunas empresas tal evento, esto es que consideran que el trabajador transitorio no genera ninguna antigüedad, como en el caso de la Empresa Petróleos Mexicanos, tal consideración carece de fundamento legal, en virtud que de un verdadero razonamiento en conciencia se obtiene que el patrón es el encargado de controlar la antigüedad de sus trabajadores como lo dispone el artículo 132, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo vigente y en el mencionado precepto legal, no distingue las clases de trabajadores que se presentan en la práctica según la naturaleza de la relación

de trabajo como son los trabajadores transitorios, los trabajadores de base o planta, o los trabajadores de confianza que pueden ser transitorios o de base y los trabajadores a obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado; razón por la cual el patrón no tiene porque distinguir las clases de trabajadores donde la ley deja de hacerlo.

Una observación de acuerdo al incipiente trabajo que se realiza, es en el sentido de que algunas Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje han considerado este aspecto, que por fortuna los preceptos legales citados contraponen al criterio mencionado, que todavía la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación antes de la reforma de la Ley de Amparo del año de 1988, sostiene el criterio de que los trabajadores transitorios no generan antigüedad, pero también hay que agregar que existen criterios totalmente contrarios; por esta razón se propone que se adicionen los artículos 154 y 158 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, en el sentido de que los trabajadores eventuales o transitorios que aleguen una antigüedad de dos a cinco años o más, frente a otro trabajador que carezca de antigüedad eventual o temporal, el patrón efectivamente lo reconozca, en una forma clara y precisa para rechazar la proposición que haga el sindicato del trabajador carente de antigüedad, en términos de los artículos 132, fracción VII y XI y 158 de la Ley Federal del Trabajo vigente. Debiéndose sancionar al patrón que deje de observar tales disposiciones legales que son de orden público y de aplicación inmediata que no requieren de estudio o aplicación especializada jurídicamente en el pago de daños y perjuicios que ocasione.

4.5.2 Antigüedad de Empresa y Antigüedad de Categoría

Deben distinguirse dos clases de antigüedad, la primera de las cuales es la antigüedad de empresa o genérica que adquieren los trabajadores desde el primer día de servicios. Esta antigüedad produce varios efectos en beneficio del trabajador, entre ellos el que, en su oportunidad y de acuerdo con las prevenciones contractuales, se le otorgue la jubilación. La otra antigüedad es la de categoría en una profesión u oficio, cuyo beneficio principal se traduce en la inclusión del trabajador en el escalafón correspondiente.

En lo que concierne a lo pactado en el contrato colectivo de trabajo en la Industria Petrolera, la cláusula ocho hace referencia a la antigüedad en los siguientes términos:

“Cláusula 8 del Contrato Colectivo de Trabajo.- Los derechos de antigüedad de los trabajadores de planta sindicalizados son propiedad de los mismos; en consecuencia, el sindicato y el patrón se obligan a respetarlos

Cuando se trate de ascensos y movimientos en general por cualquier causa, sindicato y patrón quedan obligados a respetar los derechos de los trabajadores, que satisfagan los requisitos considerados en la cláusula 6 y el reglamento de escalafones y ascensos de este contrato.”

Así mismo, el propio pacto colectivo se pronuncia respecto a pérdida de la antigüedad de los trabajadores.

“Cláusula 14 del Contrato Colectivo de Trabajo.- Los trabajadores sindicalizados sólo perderán su antigüedad cuando a cambio de ella, hayan recibido la indemnización correspondiente”.

En virtud de lo señalado anteriormente, consideramos los derechos de preferencia nacen del derecho de antigüedad, trayendo consigo la estabilidad en el trabajo, como un efecto de la relación laboral durante su existencia.

ANTIGÜEDAD SU RECONOCIMIENTO. Las interrupciones en el servicio alegadas por el patrón no impiden el reconocimiento antigüedad que le corresponda al trabajador, ya que tal obligación se encuentra expresamente determinada a cargo del patrón en el artículo 158, párrafo primero de la Ley Federal del trabajo, además de que debe destacarse que tal interrupción no es impedimento para reconocer al trabajador los derechos de antigüedad general adquiridos por virtud de la relación laboral, en los casos en que ésta sea admitida por el patrón y la siguiente tesis aislada considera:

“ANTIGÜEDAD CLASES DE. PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO A SU RECONOCIMIENTO. Hay que distinguir dos clases de antigüedad: La primera es la antigüedad genérica, que es la que se crea de manera acumulativa mientras que la relación contractual está vigente, respecto a la cual el derecho a su reconocimiento no se extingue por falta de ejercicio, en tanto subsiste la relación laboral, ya que se actualiza cada día que transcurre. La segunda es la antigüedad de categoría en una profesión u oficio, que sirve de base para obtener ascensos escalafonarios; en este caso, la acción de su reconocimiento y efectos si es prescriptible, por falta de ejercicio en tiempo oportuno.”

Séptima Época, Quinta Parte:

Vols. 103-108, P g. 9 A.D. 2757/77. María de la Luz Casas Bustamante. Unanimidad de 4 votos.

4.6 Jurisprudencia Sustentada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

Siguiendo con el análisis del derecho de preferencia con anterioridad en los capítulos de este estudio, toca en esta ocasión referirnos a la integración de la jurisprudencia que le correspondía primeramente a las Salas y al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el presente caso en el derecho del trabajo le correspondía a la Cuarta Sala. Hoy corresponde a la Segunda Sala. Por que a partir de la reforma de la Ley de Amparo de enero de 1988, en donde se faculta a los tribunales colegiados en todas las materias que pueden y deben sentar jurisprudencia como se encuentra previsto en los artículos 192 a 196 de la Ley de Amparo.

En tal virtud tenemos que durante la vigencia de la Ley Laboral de 1931 particularmente en materia laboral y en especial después de la Expropiación

Petrolera se empieza a dar mayor importancia al derecho del trabajo y por esta razón las compilaciones de jurisprudencia de mayor importancia de ésta rama las consideramos desde 1955, 1965, 1975, 1985, 1995 y 2005, de donde nos ocuparemos de la última citada y que está en vigor, en virtud de que como es sabido que la Ley Laboral de 1931 sufrió durante sus años de vigencia enmiendas o reformas en sus fracciones o en algunos artículos y en esta forma también fue cambiando la Jurisprudencia de la Cuarta Sala, (hoy Segunda Sala), por esta razón señalamos a la nueva Ley Laboral de 1970 y a la compilación de jurisprudencia de 1985, 1995 y 2005.

En primer lugar tenemos al presentarse los conflictos laborales previstos en la fracción I, del artículo 111 de la Ley Laboral de 1931, aparece también la Jurisprudencia de 170 y 166 del Apéndice de Jurisprudencia de 1975, conocidos bajo los rubros siguientes:

“PREFERENCIA, DERECHOS DE. TERMINO DE PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN RESPECTIVA. _____”

(JURISPRUDENCIA, TESIS 170, APENDICE DE 1917-1975, 7ª ÉPOCA. 5ª PTE.)

“PREFERENCIA, DERECHO DE EFECTOS DE LA FALTA DE SOLICITUD DEL TRABAJADOR PARA OCUPAR LA VACANTE O EL PUESTO DE NUEVA CREACIÓN. _____”

(JURISPRUDENCIA, TESIS 166. apéndice de 1917-1975. 7ª ÉPOCA. 5ª PTE.)

Pasando a la nueva Ley Laboral de 1970, la Fracción I, del artículo 111 de la Ley laboral de 1931, aparece dividida en los nuevos artículos 154, 155, 156, 158, y 159 por lo tanto aparecen también las nuevas Jurisprudencias que hacen la recta interpretación de dichos preceptos y lo que debe entenderse por Derecho de Preferencia de una Empresa o Negociación donde existe Contrato Colectivo de Trabajo, así tenemos que la Jurisprudencia que no cambian sustancialmente su contenido, sólo su numeración en el compendio de Jurisprudencia de 1995 y 1999, son las siguientes:

“PETROLEROS, CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR INGRESO. SE APLICA A LA ÚLTIMA CATEGORIA.”

(Jurisprudencia. Tesis 173, de la Cuarta Sala, del apéndice de 1985. Séptima Época, Quinta Parte. Pág. 153 y 154. Alto Tribunal)

“PREFERENCIA, DERECHO DE, CUANDO EXISTE CONTRATO COLECTIVO.”

(Jurisprudencia, tesis 178, de la Cuarta Sala, del Apéndice de 1985. Séptima Época, Quinta Parte. Pág. 159 y 160. Alto Tribunal)

“PREFERENCIA, DERECHO DE. EFECTOS DE LA FALTA DE SOLICITUD DEL TRABAJADOR PARA OCUPAR LA VACANTE O EL PUESTO DE NUEVA CREACIÓN.”

(Jurisprudencia, tesis 338, de la Cuarta Sala, del Apéndice de 1995. Séptima Época, Quinta Parte. Pág. 223. Alto Tribunal)

“PREFERENCIA, DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA INEXISTENCIA CUANDO NO HAY CONTRATO DE TRABAJO, TRABAJADORES LIBRES.”

(Jurisprudencia. Tesis 180, de la Cuarta Sala, del Apéndice de 1985. Quinta y Sexta Época, Quinta Parte. Pág. 164 y 165. Alto Tribunal)

“PREFERENCIA, DERECHO DE, PARA SER EFICAZ, LA SOLICITUD DEL TRABAJADOR ASPIRANTE DEBE CONTENER TODOS LOS DATOS QUE EXIGE EL ARTÍCULO 155 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.”

(Jurisprudencia 26/93 de fecha 19 de Abril de 1993, Cuarta Sala)

“PREFERENCIA, DERECHO DE. TERMINO DE LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN RESPECTIVA.”

(Jurisprudencia. Tesis 181, de la Cuarta Sala, del Apéndice de 1985. Séptima Época, Quinta Parte. Pág. 165 a 168 Alto Tribunal)

“PREFERENCIA, PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN RELATIVA A LOS DERECHOS DE. MOMENTO A PARTIR DEL CUAL COMIENZA.”

(Jurisprudencia. Tesis 182, de la Cuarta Sala, del Apéndice de 1985. Séptima Época, Quinta Parte. Pág. 168 y 169. Alto Tribunal).

Existe la Preferencia de Derechos respecto a los trabajadores de Planta cuya Antigüedad se encuentra por regla general en Lista Escalonarias por Departamento, en donde se especifica la Antigüedad de cada uno de ellos y al suscitarse las vacantes definitivas por cualquier causa, corresponde ocuparla sin necesidad de proposición sindical previa, al trabajador que ocupa el lugar inmediato inferior como lo previenen los Artículos 158 y 159 y por esta razón encontramos la siguiente Jurisprudencia:

173

“PETROLEROS. CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR INGRESO. SE APLICA A LA ÚLTIMA CATEGORÍA”

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 395 de la Ley federal del Trabajo de 1970, cuando en el contrato Colectivo existe la Cláusula de admisión por ingreso, el Sindicato tiene el Derecho de proponer a las personas que ocupen los puestos vacantes o de nueva creación en la empresa, pero tal disposición debe entenderse en el sentido de que las proposiciones deben corresponder a puestos de base o planta que no estén sujetos o incluidos en el escalafón, lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 159 de la mencionada Ley Laboral. Ahora bien, si dentro del Contrato Colectivo vigente en Petróleos Mexicano la Cláusula 4 menciona que las vacantes serán cubiertas a proposición del Sindicato, también es cierto que dicha cláusula debe interpretarse en el sentido de que todos los puestos a la que la misma hace referencia son los de la última categoría, porque de otra manera, se violarían los derechos adquiridos por los trabajadores de planta existentes en la empresa, dado el contenido de la Ley Federal del Trabajo.”

(Jurisprudencia. Tesis 173, de la Cuarta Sala, del Apéndice de 1985. Séptima Época. Quinta Parte. Pág. 153 y 154. Alto Tribunal)

Otro aspecto relativo a la Preferencia de Derechos es a quien le corresponde el pago de los salarios vencidos, cuando han sido postergados los derechos de un trabajador, en consecuencia en la Industria Petrolera, será el Sindicato a través de sus Secciones al ser omisas en proponer a los

trabajadores, que acrediten tener mejores y preferentes derechos para ocupar las plazas reclamadas.

Sirviendo de apoyo la Tesis de Jurisprudencias: apéndice 1975, 5ta. Parte, 4ª Sala, Tesis 168. Página 164.

“PREFERENCIA, RESPONSABILIDADES SINDICALES RESPECTO AL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA.”

Es decir, un trabajador tiene derecho a que se le paguen salarios mencionados, por haber incumplido el sindicato con su obligación de proponerlo para ocupar la plaza vacante, pues con dicha omisión se le causó al tercero perjudicando un perjuicio al impedirle ocupar la plaza reclamada y gozar de los salarios inherentes a la misma.

Apoya lo expuesto, la Jurisprudencia número 2ª./J.80/95, sustentada por lo anterior Segunda Sala de nuestro Máximo Órgano de Justicia, visible en la página número 319, del Tomo II, correspondiente al mes de diciembre de 1995, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, de rubro y texto siguiente:

“PREFERENCIA DE DERECHOS LABORALES. SIENDO PROCEDENTE ESTA ACCIÓN CONTRA EL SINDICATO, DEBE CONDENÁRSELE AL PAGO DE SALARIOS VENCIDOS, INDEPENDIENTE DE QUE HAYA HECHO USO INDEBIDO DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN O HAYA OMITIDO PROPONER AL TRABAJADOR. De conformidad con el artículo 157 de la Ley Federal del Trabajo el incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 por parte del patrón o del sindicato, en torno a la elección de trabajadores con derechos preferentes, da derecho al trabajador a solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario y, en ambos casos, a que se le paguen los salarios vencidos. Ahora bien, si se determina por la Junta que la acción de preferencia de derechos es procedente contra el sindicato, debe condenársele no sólo a que formule la propuesta o pague la indemnización, sino también a que cubra al trabajador los salarios vencidos por concepto de los daños y perjuicios que su omisión le causó, ello con independencia de que la acción de preferencia de derechos se haya considerado procedente porque el sindicato hizo uso indebido de la cláusula de exclusión por ingreso al proponer para ocupar la plaza vacante a un trabajador con menos derechos que el reclamante o bien porque no haya formulado propuesta alguna no obstante que el trabajador acreditó reunir todos los requisitos legales y haber presentado la solicitud a que se refiere el artículo 155 de la propia Ley, pues la Ley no establece al respecto excepción alguna en cuanto a la condena al pago de salarios vencidos máxime si se considera que no hay motivo para hacer diferenciaciones al respecto, pues en cualesquiera de estos dos casos se le ocasionan, por igual, perjuicios al trabajador al impedirle obtener el salario correspondiente a la plaza relativa, independientemente de que la misma se encuentre ocupada o vacante. Por lo tanto, independientemente de cómo se

hayan incumplido las obligaciones consignadas en los artículos 154 y 156 de la Ley Federal del Trabajo, tal incumplimiento, que lleva a la declaración de procedencia de la acción, debe traer consigo la condena al pago de los salarios caídos desde la fecha de la postergación de los derechos del trabajador hasta el incumplimiento del laudo”.

Por tanto, cuando se ejercita la acción consistente en el mejor y preferente derecho frente a otro trabajador para ser propuesto y contratado en una plaza que se reclama es procedente, en atención a que si bien es cierto que el reclamante acredite haber cumplido con el requisito de procedibilidad a que se refiere el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo, también lo es que debe contar con mayor tiempo laborando para Petróleos Mexicanos, desde la fecha de su ingreso a la fecha de la contratación en la plaza en que fue postergado su derecho en la plaza reclamada, en tal virtud, con fundamento en el artículo 154 y 155 de la Ley Federal del Trabajo, su acción es procedente, para tener derecho a la propuesta sindical a su favor para que ocupe con el carácter de planta el puesto reclamado, así mismo a pagarle por concepto de daños y perjuicios los salarios caídos a partir de la fecha en que fue postergado su derecho o sea a partir de la fecha en que se propusieron a otro trabajador con menos derecho que él que hizo reclamación ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y hasta el día en que se formule la propuesta sindical a su favor. Así mismo le corresponderá a Petróleos Mexicanos a aceptar la propuesta sindical hecha a favor del trabajador postergado y le otorgue por escrito su contrato de planta en forma definitiva en el puesto reclamado, previo los exámenes de aptitud y médico a que se refieren la cláusula 6 y 103 del Pacto Contractual, por interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a incluirlo en el escalafón correspondiente, a reconocerle su antigüedad de categoría, departamental y de Empresa a partir en que se otorgó la plaza indebidamente a otro trabajador, así mismo a otorgarle los ascensos, movilizaciones y permutas que se hubieran otorgado al puesto citado, debiendo de desplazar sin responsabilidad alguna al trabajador que fue propuesto sin derecho alguno al puesto que se le otorgó a la persona que se encuentre ocupando el mismo.

4.7 En los Laudos

Aspecto jurídico, en el que se declara dentro de una contienda jurídica laboral acciones que puede ser en base al reconocimiento del mejor y preferente derecho que el trabajador adquirió durante la relación laboral; o bien donde se declara procedente la excepción opuesta por patrón en juicio; es un laudo el fin del procedimiento de un juicio laboral, en el que el tribunal respectivo determina su fallo a favor del trabajador o del patrón.

Hay diversidad de juicios laborales que se ventilan en las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, base del presente estudio, el reconocimiento del mejor y preferente derecho que adquirió, el trabajador durante la relación laboral, tales como: El reconocimiento del mejor y preferente derecho al trabajador que se le postergo dicho derecho a la proposición sindical, al pago de los salarios vencidos, a la contratación definitiva en el puesto reclamado, al reconocimiento de

antigüedad de categoría y departamental, a la inclusión correcta en el escalafón correspondiente y al otorgamiento de los ascensos, permutas o movilizaciones que se hubieren generado en dicha plaza.

En la mayoría de los juicios en ejercicio de este derecho, se basan y descasan en las disposiciones de los contratos colectivo para su debido cumplimiento; siendo así que la falta de disposiciones legales concretas, el tribunal de trabajo dicte sus laudos a su más entero arbitrario, esto es, que la impartición de justicia que debe ser a verdad sabida, en conciencia y buena fe guardada que ocasionalmente se da (artículo 840, 841 y 842 de la Ley Laboral vigente).

Así en la materia en comento, se expone un ejemplo de un juicio laboral, en materia de derecho del reconocimiento del mejor y preferente derecho en el Contrato Colectivo de Trabajo en Petróleos Mexicanos y es el siguiente.

En el juicio laboral 132/95 que se tramitó ante la Junta Especial número Siete bis de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el trabajador JESÚS SANDOVAL DORANTES demandó de Petróleos Mexicanos, Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, Sección 34 del S.T.P.R.M. y JULIO RUIZ FLORES, por el cumplimiento y pago de las prestaciones siguientes: 1.- Reconocimiento del mejor y preferente derecho del actor para ser propuesto y contratado en la plaza de OBRERO GENERAL TRABAJOS GENERALES DIVERSOS en la terminal satélite Oriente Añil, frente al codemandado físico JULIO RUIZ FLORES. 2.- Pago de salarios integrados e incrementos salariales a partir de la fecha de la contratación indebida del codemandado físico. El actor basó su demanda bajo los siguientes hechos; Que inicio a prestar servicios ante PETRÓLEOS MEXICANOS como trabajador transitorio, acumulando 5770 días laborados a la fecha en la que se otorgó la plaza reclamada al codemandado físico así como que cumplió con los requisitos que marca el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo. El trabajador (actor) fundamenta su demanda bajo los preceptos legales que invoca en la misma que consideró aplicables a su caso.

Con fecha 23 de octubre de 1998 es recibida y radicada la demanda por la Junta Especial Siete bis, señalando las 9:30 horas del 7 de Enero de 1999 para la celebración de la audiencia CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS, toda vez de que las partes se abstuvieron de llegar a un arreglo conciliatorio, por ello se turnaron los autos al período de arbitraje, en donde la parte actora en la etapa de demanda y excepciones ratificó su escrito inicial de demanda y por su parte PETRÓLEOS MEXICANOS, con los organismos sindicales codemandados y codemandado físico procedieron a dar contestación a la demanda en los términos de los escritos correspondientes donde niegan al actor el derecho que invocó en su demanda por inaplicable y oponen sus excepciones y defensas.

La etapa probatoria fue celebrada el 20 de enero de 2000, procediendo actor, PETRÓLEOS MEXICANOS, SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPÚBLICA MEXICANA, SECCIÓN 34 DEL S.T.P.R.M.,

a ofrecer pruebas en los términos de los escritos correspondientes. La Junta procedió acordar sobre la admisión o desechamiento de las pruebas aportadas por las partes y aquellas que fueron aceptadas y ameritó señalamiento de fecha especial para su desahogo, al respecto se proveyó la conducente hasta certificarse en el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo, se decretó cerrado el período de instrucción y se ordenó turnar los autos para formular proyecto de resolución.

La Junta Especial Siete bis, valorando en su conjunto las pruebas de las partes en el Juicio, llega a la conclusión de que la acción que ejercita el actor consistente en el mejor y preferente derecho frente al codemandado físico para ser propuesto y contratado en la plaza que demanda es improcedente, de ahí que la Junta Especial procedió absolver a la Sección 34 del S.T.P.R.M de proponer al C. JESÚS SANDOVAL DORANTES y a Petróleos Mexicanos contratarlo en la plaza número 4178 en la Terminal Satélite Oriente Añil.

Siendo el laudo absolutorio dictado por la Junta Especial Siete bis con fecha ocho de noviembre del 2000, al ser emitida la resolución por este tribunal de trabajo empleando su criterio.

Inconforme con dicha resolución, el actor Jesús Sandoval Dorantes, interpuso juicio de amparo ante el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, el cual se tramitó en el expediente número DT. 11381/2001, resolviéndose con fecha 27 de septiembre del 2001, concediéndose al quejoso amparo y protección de la Justicia Federal, contra actos de esta Junta, para el cual cita lo siguiente "Vistas las conclusiones alcanzadas por ello deviene incorrecto el valor que la Junta del conocimiento le atribuyó a la confesión ficta del actor aquí quejoso, así como a la documental que éste propuso en el apartado 5 (cinco) de su escrito de pruebas respectivo, en consecuencia, al acreditarse que el aludo es violatorio de las garantías contenidas en los artículos 14 y 16 de la Constitución General de la República, lo procedente es conceder al quejoso el Amparo y Protección del Justicia Federal solicitados, para el efecto de que la Junta responsable, deje insubsistente el laudo reclamado y dicte uno nuevo, que en el que siguiendo los lineamiento de esta ejecutoria, considere que la confesional ficta del actor careció de valor probatorio, en tanto que la documental que el propio accionante propuso en el apartado 5 (cinco) de su escrito de pruebas, si tiene plena eficacia demostrativa, y hecho lo anterior, determine que la aludida documental cumple con lo requisitos establecidos en el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo, resolviendo el caso sometido conforme en derecho proceda".

Derivado de lo anterior la Junta señalada, siguiendo los lineamientos de la ejecutoria, tuvo que reconocer lo que le indicó el Tribunal de Alzada, emitiendo le presente resolución.

Se condena a la sección 34 del S.T.P.R.M., para que formule propuesta sindical a favor del actor C, Jesús Sandoval Dorantes, para ocupar con el carácter de planta la plaza reclamada. Así como el pago de los salarios vencidos

por la cantidad de \$117,124.65 (Ciento diecisiete mil ciento veinticuatro pesos 65/100 M.N.), que se generaron desde la fecha de presentación de su demanda hasta el día 3 de diciembre del 2002, debiendo abrirse incidente de liquidación por los incrementos que se hubieren generado hasta el día en que se le otorgue la propuesta sindical respectiva.

Se condena a Petróleos Mexicanos a aceptar la propuesta sindical que se formule a favor del actor Jesús Sandoval Dorantes, para ocupar con el carácter del planta el puesto reclamado, otorgándole por escrito su contrato de trabajo, previo por exámenes médico y de aptitud a que se refieren las cláusulas 6 y 103 del pacto contractual, y a desplazar sin responsabilidad alguna al C. Julio Ruiz Flores, o la persona que se encuentre ocupando la plaza número 4178 de Obrero General T.G.D.

Por lo que respecta al C. JULIO RUIZ FLORES, el reconocimiento del mejor y preferente derecho al actor en términos a lo dispuesto y ordenado en la presente resolución y a ser desplazado del puesto que viene ocupando.

En este orden de ideas y ejemplo, se puede advertir que los trabajadores que demandan sus derechos que son postergados por el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana a través de sus Secciones, deben de esperar durante cuatro o cinco años para que se les sean reconocidos sus derechos laborales en virtud de que el mismo sindicato a través de sus respectivas secciones proponen a trabajadores con menos derechos que los trabajadores transitorios con mayor días efectivamente laborados; y que por otra parte carecieron de la protección de su sindicato, además aún los tribunales de trabajo solo impera el criterio de los integrantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como la interpretación que dan de los tribunales de alzada en las diversas jurisprudencias ya señaladas en el capítulo anterior, resultando un tiempo para resolver un juicio interpuesto ante dicho tribunal de trabajo. Cabe hacer mención que el representante obrero así como el de los empleadores, no son jueces de derecho, son jueces que deben apreciar fundamentalmente el hecho y resolverlo conjuntamente con el representante del gobierno que es el juez de derecho o arbitro.

Por su estructura y finalidad, las juntas persiguen conocer la realidad que forma lo substancial del conflicto: EL HECHO. Si vemos y entendemos el sentido del artículo. 841 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a que: "Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen"; es decir, si los tribunales de trabajo, dado que en su integración intervienen los representantes de los trabajadores y de los empleadores, para administrar la justicia, podemos concluir que estamos en presencia de tribunales que aprecian primordialmente los hechos que llevan a la verdad real por resolver.

Los representantes del capital y del trabajo como jueces de hecho o árbitros y concedores del medio, del factor de la producción que representan, tienen la

función de informar al juez de derecho o arbitro que es el representante del gobierno, con libertad en la valoración de pruebas (con sana crítica), sobre la realidad misma del conflicto y colegiadamente con motivos razonados procurar la solución justa del mismo dentro del marco legal.

Cabe destacar que en las hoy cuatro Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje en materia petrolera, los juicios que se resuelven tienen características muy particulares que se involucran las impartes y el personal de las Juntas, cada una cuidando sus intereses ya sea personal, de la empresa y del sindicato.

Lo anterior consideramos que el trabajador se encuentra indefenso razón por la cual, tiene que recurrir a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, o a los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo, en donde por regla general el trabajador quejoso obtiene, esto es, se le concede el amparo y protección en contra de los actos de la autoridad señalada como responsable. Lo que la Junta debió haber resuelto en primera instancia debe hacerlo obligadamente en un segundo fallo o laudo, porque se lo ordenó el Superior.

En relación a los criterios emitidos por los Tribunales Colegiados en materia de trabajo sobre el particular del mejor y preferente derecho nos encontramos que son muy variados dependiendo del Tribunal Colegiado al que se le turne para la resolución del acto reclamado, lo que resulta en ocasiones a favor de la empresa o del sindicato y en consecuencia ante la resolución que el actor recurra y haga valer como pretensión de nueva cuenta ante dicha autoridad prolongándose más la impartición de Justicia.

Por lo tanto es momento que el legislador tome en cuenta y sobre todo de los Contratos Colectivos de Trabajo que el reconocimiento del mejor y preferente derecho de un trabajador para ocupar con carácter de planta el puesto que indebidamente le fue otorgado a otro trabajador, es y deben ser reconocidos para el beneficio de la colectividad, industria y economía nacional, que el esfuerzo diario dejado por el trabajador no se haga nugatorio y tenga así ese reconocimiento justo a su trabajo realizado de manera continua y permanente y así el movimiento obrero mexicano no vea inútil su esfuerzo realizado y la sangre derramada durante las conquistas laborales logradas.

Ya que independientemente, el Derecho Laboral es por excelencia dinámico, autónomo y cambiante de acuerdo al progreso del derecho social, logrando así sus objetivos de protección por medio de sistemas e instituciones que protegen a los trabajadores para buscar justicia social.

4.7.1 Naturaleza y Efectos Jurídicos

Los laudos que pronuncian las Juntas de Conciliación y Arbitraje son resoluciones de equidad que deciden sobre el fondo de un conflicto de trabajo individual o colectivo, ajustadas en fondo y forma a las pretensiones de las partes en conflicto conforme a la Ley Laboral. Se les considera decisiones arbitrales porque con ellas se resuelve la controversia de las partes en un juicio laboral; en

consecuencia, arbitraje es el acto jurisdiccional por virtud del cual el juzgador que debe decidir dicha controversia hace un pronunciamiento ajustado a normas legales concretas. No se les estima sentencias en términos estrictos, porque la decisión adoptada se ajusta a un procedimiento arbitral de contenido específico conforme al cual se pretende establecer la paz y el orden entre los contendientes y poner fin al choque de intereses. En rigor y de acuerdo con los principios apuntados en los incisos anteriores, las juntas actúan más con el carácter de mediadores que con el de juzgadores propiamente dichos. Los autores que están a favor de esta concepción consideran el laudo como una sentencia en cuanto posee efectos obligatorios absolutos aun cuando derive o prive en dicha resolución un concepto de equidad, propio de una efectiva justicia distributiva. Para el profesor Climent Beltrán esto no constituye una simple sutileza jurídica, ya que la equidad atañe a la fuerza decisoria de las juntas al ser parte de las funciones jurisdiccionales que competen a estos tribunales de especialidad; la equidad constituye para este autor el principio primordial de la justicia laboral, ya que opera en toda clase de conflictos sometidos a la decisión de las Juntas. (37).

Previo al pronunciamiento del laudo, el secretario o funcionario que los representantes de la junta designen formulará un dictamen que será examinado minuciosamente. Para corroborar el criterio del Profesor Climent se aclara que si dichos representantes estiman necesaria la práctica de una probanza específica, antes de dictar resolución pueden solicitar el desahogo de una prueba en calidad de “para mejor proveer”, eso es, darle más claridad al juicio y ajustarlo a ese principio de resolución en conciencia, situación no contemplada en otra especie de procedimiento jurisdiccionales, y que otorga al laudo su naturaleza jurídica particular al poner fin a un conflicto obrero-patronal.

Salvado cualquier escollo y producido, de resultar indispensable, un nuevo dictamen, se procede a la discusión y aprobación o rechazo del documento en cuestión, lo cual se lleva a cabo en una sesión secreta de los representantes de la Junta, al haberse suprimido en la Ley vigente la audiencia pública a la que se convocaba a los interesados, según lo dispuesto en la Ley Laboral de 1931. Los pasos a seguir en esta sesión son:

- El secretario dictaminador dará lectura al dictamen preparado que servirá como proyecto de resolución. Se harán las correcciones u observaciones que formulen los representantes, así como cualquier aclaración solicitada por las partes en sus respectivos pliegos de alegatos.
- El presidente, en atención al hecho de que previamente los representantes de la junta han recibido copia del dictamen, sujetará a discusión su contenido y escuchará la oposición u objeciones presentadas por dichos representantes del trabajo y el capital respectivamente, al igual que los argumentos expresados por cada uno de ellos.

37. CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos del Derecho Procesal del Trabajo. Esfinge, México, 1989, p.394.

- Concluida la discusión, se procederá a la votación del laudo, y se seguirá este orden por regla general:
 - Si los representantes no encuentran objeción en el dictamen examinado y están conformes con el desahogo de las pruebas y los puntos de resolución, dicho dictamen queda aprobado en calidad de laudo por unanimidad de votos;
 - Si uno de los representantes del trabajo o del capital vota en contra, al firmar el laudo en cuestión podrá hacerlo poniendo por escrito las palabras “en contra” o agregando un voto particular en el que expresará los argumentos jurídicos o de hecho que lo hayan llevado a esta solución;
 - En el acta de votación, o antes, el presidente expondrá las razones por las cuales da su voto a favor o en contra del proyecto, pues puede llegar a darse el caso de que los representantes obrero-patronales estén de acuerdo, no así dicho señor presidente;
 - Concluida la votación se turnará el expediente a engrosé, y, en su caso, se ordenará que se hagan las modificaciones o adiciones sugeridas por el presidente o los representantes;
 - A continuación se levantará un acta para constancia de las incidencias surgidas o el desarrollo normal de la diligencia;
 - Engrosado el laudo por el secretario, se recogerá la firma de los representantes y se pasará el expediente al actuario de la junta para que de inmediato proceda a la notificación personal de la resolución adoptada, y
 - Cuando los miembros de la junta estimen que alguna de las partes obró con dolo o mala fe, podrán consignar en el laudo la imposición de una multa por el valor de siete veces el importe del salario mínimo vigente en la región que corresponda. La multa se impondrá a los representantes de las partes si fueron éstos quienes incurrieron en responsabilidad (artículo 891, de la Ley Federal del Trabajo).

Los requisitos de forma que debe contener un laudo son:

- ◇ La indicación del lugar, fecha y junta que pronuncie la resolución respectiva para debida identificación del tribunal que actúa;
- ◇ Los nombres y domicilios del actor y demandado y de sus representantes;
- ◇ Un resumen o extracto de la demanda y su contestación, de las peticiones de las partes y de los hechos controvertidos, redactados con la mayor claridad gramatical que sea posible;
- ◇ Incluirá además una relación completa de las pruebas presentadas, admitidas y desahogadas se enumerarán éstas y se expresará la observación que haya sido hecha de las mismas, así como su valor jurídico;
- ◇ De haber presentado alegatos por escrito las partes, se formulará asimismo una apreciación del contenido de aquéllos;

- ◇ Se hará una exposición sucinta de los razonamientos legales de equidad que hayan sido tomados en consideración, de la jurisprudencia o doctrina consultadas por los representantes para fundamentar y justificar una decisión, y
- ◇ Se incluirá un capítulo final con el texto de los puntos resolutiveos que deban constar en dicho laudo (artículo 840, de la Ley Federal del Trabajo). Los laudos se dictaran a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de las pruebas, pero expresaran los motivos y fundamentos legales en que se apoye (artículo 841). Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes, en la contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente (artículo 842). Conforme a lo anterior, al dictarse un laudo deben respetarse las garantías individuales contenidas en los artículos 8, 14 y 16 de la Constitución General de la República, los principios de legalidad Y seguridad jurídica, el de equidad, el de protección de los trabajadores.

Conclusiones

PRIMERA: Al finalizar este trabajo sobre el tema: "Derecho de Preferencia en la Industria Petrolera"; se resume dando las siguientes características, en virtud de que Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios tiene celebrado con el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, un Contrato Colectivo de Trabajo, aplicable a los trabajadores, tanto de planta, como transitorios y a los jubilados, se determina lo siguiente: Que si bien es cierto que existe la cláusula de exclusividad de ingreso no puede aplicarse validamente en perjuicio de los derechos adquiridos por los trabajadores, ya que si un trabajador transitorio no puede competir frente a uno de planta para la ocupación de un puesto, también es cierto que tratándose de trabajadores transitorios debe dársele preferencia a quien tenga mejores derechos en los términos de los artículos 154 y 155 de la ley laboral.

SEGUNDA: El citado pacto colectivo, contempla las cláusulas 4, 5, 6 y 103 que contienen lo que en doctrina se conoce como cláusula de exclusión por ingreso, que obliga a Petróleos Mexicanos a contratar al personal que proponga el sindicato por conducto de sus secciones o delegaciones.

TERCERA: Los antecedentes de este concepto de los derechos de preferencia se dan con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, el 18 de agosto de 1931, que reglamenta su creación, considerando como base la antigüedad del trabajador para el mejor y preferente derecho. Con las reformas a los artículos 154, 155 y 157 de la Ley Federal de Trabajo de 1970 se adiciona el requisito de procedibilidad, que consiste en presentar una solicitud a la empresa o establecimiento cumpliendo ciertos requisitos.

CUARTA: La preferencia para ocupar una plaza vacante o de nueva creación, constituye un derecho creado para la protección de los trabajadores mexicanos y para reconocer los efectos que produce la antigüedad en el trabajo, a fin de que aquellos obreros que tuvieran más tiempo de servicios satisfactorios en una empresa, fueran preferidos respecto de los de menor antigüedad, precisado lo anterior, en consecuencia la Ley Federal del Trabajo de 1931, en cuyo artículo 111, fracción primera, estableció que eran obligaciones de los patrones preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos, respecto de quienes no lo sean; a los que hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, respecto de quienes no lo estén en ese caso; y los sindicalizados, referente de los que no lo estén, a pesar de que no exista relación contractual entre el patrón y la organización sindical al que pertenezcan.

QUINTA: La legislación laboral vigente ratificó, este derecho de preferencia, en la cual en su artículo 154, dispuso que si no existe contrato colectivo o el celebrado no contiene cláusula de admisión, los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias: a) a los trabajadores mexicanos respecto de los que no lo sean; b) a quienes hayan servido satisfactoriamente mayor tiempo; c) a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingresos tengan a su cargo una familia; y d) a los sindicalizados, respecto de quienes no lo estén.

En consecuencia la diferencia sustancial entre la legislación anterior y la vigente, se concretó en que si no existe contrato colectivo o el celebrado no contiene cláusula de admisión, no desaparece la obligación del patrón de preferir a los trabajadores en el orden y por las causas a las que se ha hecho mención.

SEXTA: Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana tienen celebrado un Contrato Colectivo de Trabajo, en el que se contiene la cláusula de exclusión por admisión, el patrón ha perdido la libertad para designar su personal y es el sindicato, el que tiene el derecho de proponer a los trabajadores sindicalizados que debe contratar el patrón; sin embargo, esto no debe implicar que la organización sindical pueda designar de manera arbitraria o caprichosa, al trabajador que puede ocupar la vacante o plaza de nueva creación, pues la finalidad de que se haya permitido que los Contratos Colectivos de Trabajo, se establecieran la cláusula de exclusión por admisión, fue como una obligación del sindicato de proteger a los trabajadores que lleven tiempo prestando sus servicios a la empresa de manera temporal o transitoria, y que por motivos ajenos a ellos no hayan podido ocupar una vacante de planta.

Que en la práctica constituye un verdadero conflicto ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, concretamente en las Juntas especiales Siete, Siete bis, Doce y Doce bis, ante el uso y abuso de la cláusula de exclusión de admisión por la propia organización sindical.

SEPTIMA: No debe de olvidarse que el derecho de preferencia que ejerza un trabajador petrolero sindicalizado ante los tribunales de trabajo, no sólo debe cumplir con lo que le señale el convenio contractual a lo que disponen las cláusulas 4, 5, 6 y 103, sino también, por lo que establece la Ley Federal del Trabajo como sanción coactiva que señala que los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo 155 de la propia ley y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación deberán presentar una **solicitud**, que para ser eficaz debe contener todos los datos que exige el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo.

OCTAVA: De una interpretación sistemática de los artículos 154 y 155 de la Ley Laboral, con relación a las citadas cláusulas contenidas en el Contrato Colectivo Petrolero se puede establecer que en los casos de preferencia de derechos respecto a vacantes definitivas o puestos de nueva creación, son requisitos indispensables para la procedencia de la acción: a) el que exista un puesto de nueva creación o una vacante; b) el presentar una solicitud por escrito al organismo sindical, titular del Contrato Colectivo de Trabajo, ya que es la agrupación sindical, la que debe proponer al trabajador en la plaza vacante o de nueva creación; y c) que se demuestre que se tiene mejor y preferente derecho para ocupar el puesto de nueva creación o el vacante.

NOVENA: Por lo que corresponde a la carga de la prueba, consecuentemente podemos concluir que a la parte actora debe acreditar: tener mejores y preferentes derechos en contra del trabajador demandado para ocupar la plaza

en la categoría y lugar reclamado, así como cumplir con lo dispuesto por los artículos 154 y 155 de la Ley de la materia, y a la parte demandada, demostrar el salario, jornada, categoría y días efectivamente laborados por la actora, conforme a lo ordenado por los artículos 784 y 804 de la Ley Laboral y haber cumplido en los términos establecidos por la cláusula de exclusión por ingreso, y por último al sindicato o a su sección corresponde acreditar haber hecho la propuestas sindical y la publicación de la plaza vacante respecto de la cual las empresas demandadas solicitaron dicha propuesta.

DECIMA: En la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, el actor deberá de ofrecer la documental consistente en la solicitud que presentó ante el sindicato, y para su perfeccionamiento deberá solicitar el cotejo o compulsas con su original que se encuentra en los archivos del sindicato o sección al que se encuentre agremiado. Independientemente que cuenta el actor con mayor antigüedad, la prueba idónea de su reclamación de preferencia es la documental que consiste en la solicitud a que se refiere el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo.

De igual manera y sólo para evidenciar el mal proceder del legislador en su inclinación a favor de la obligación de presentar la solicitud ante el organismo sindical por parte del trabajador que cuenta con una antigüedad mayor en la empresa, que se acredita ofreciendo como prueba la inspección en su expediente personal.

Consideramos que la presentación de la solicitud ante el organismo sindical en forma por demás dolosa y en perjuicio de los intereses de los trabajadores no debe prevalecer sobre la antigüedad de un trabajador, en ningún momento debe desvirtuarse lo que debe reinar para el mejor derecho preferencial que es la antigüedad del trabajador.

DECIMA PRIMERA: En razón de lo que manifestamos en el sentido de que en las plazas vacantes o de nueva creación que se lleguen a generar en la Industria Petrolera, la cual se obliga a contratar única y exclusivamente a los trabajadores sindicalizados que proponga el sindicato por conducto de sus secciones y en el caso de que no propongan a quién le corresponde la plaza por su derecho preferencial, cualquier responsabilidad contractual o económica consistente en el pago de salarios caídos o de diferencias salariales, será única y exclusiva de la sección del sindicato por la indebida aplicación de la cláusula de exclusión por ingreso.

DECIMA SEGUNDA: Por otra parte, también hemos de concluir que la prescripción para una preferencia de derechos empieza a partir de que el trabajador conoce la postergación de que ha sido objeto y que constituye la base de la acción ejercitada, y este momento puede darse a través de los siguientes tres supuestos: 1) A partir del momento en que, el patrón le hace saber al sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y los temporales que deben cubrirse; 2) A partir del día siguiente al en que la agrupación sindical proponente dé publicidad adecuada y fehaciente a la

proposición o proposiciones que haga a favor de uno o varios obreros para ocupar una o varias vacantes; 3) a partir del día siguiente al en que se realiza la ocupación del puesto reclamado , en virtud de que tal hecho tiene carácter público y notorio en el ámbito de la empresa o establecimiento.

DECIMA TERCERA: Esperamos que este trabajo sirva de consulta para los trabajadores sindicalizados transitorios de la Empresa Petrolera que desconocen el trámite para hacer valer sus derechos, cuando el sindicato a través de sus secciones les han postergado esos derechos preferentes de una manera infundada, y puedan proceder ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, restableciéndoles la protección constitucional solicitada.

Así también, esperamos que la evolución del derecho laboral continúe perfeccionándose y que la autoridad llegue a una unificación efectiva de criterios en relación al tema que abordo en este trabajo, para una verdadera aplicación y práctica de la justicia social.

Bibliografía

1. ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta edición, Ariel, Barcelona, 1973.
2. ANAYA SANCHEZ, Federico. Panorama del Derecho del Trabajo en México. UNAM, México, 1988.
3. ARROYO SAENZ, Enrique. Derecho Procesal del Trabajo. B@A Editores, México, 1999.
4. BARAJAS MONTES DE OCA. Santiago. Derecho del Trabajo. McGRAW-HILL, México, 1997.
5. BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. Porrúa. México, 1981.
6. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición, Trillas, México, 1989.
7. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, 1995.
8. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición, Porrúa, México, 1990.
9. _____. La Reforma del Proceso Laboral. Segunda edición, Porrúa, México, 1983.
10. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 Preguntas más Usuales sobre Temas Laborales. Trillas, México, 1989.
11. CHIOVENDA, José. Principios del Derecho Procesal Civil. Tomo I, Trad. de José Casais y Santaló, Reus. Madrid, 1977.
12. CILIA LOPEZ, José Francisco. El Actual Procedimiento Laboral. Inova Print Publicidad, México, 1995.
13. CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Elementos del Derecho Procesal del Trabajo. Esfinge, México, 1989.
14. CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Práctica Laboral Forense. Cárdenas, México, 1996.
15. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Porrúa, México, 1977.
16. _____. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Porrúa, México, 1977.

17. DE PINA, Rafael, et. al. Instituciones de Derecho Procesal. América, México, 1946.
18. DIAZ DE LEON, Marco Antonio. Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo. Textos Universitarios, México, 1981.
19. GARRIDO RAMON, Alena. Derecho procesal del Trabajo. Instrumento Metodológico, Primera Edición, División de Universidad Abierta Facultad de Derecho de la UNAM, México, 1996.
20. JEAN, Robert. Arbitrage Civil et Commercial. Tomo I, Tercera edición, Sirey París, 1961.
21. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I, Porrúa, México, 1976.
22. PORRAS LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Cajica, México, 1956.
23. ROUAIX, Pastor. Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. Biblioteca del Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1959.
24. RUPRECHT, Alfredo. Derecho Colectivo del Trabajo. UNAM, México, 1980.
25. RUSSOMANO, Mozart Víctor. Derecho del Trabajo. Cárdenas, México, 1982.
26. SOTO CERBÓN, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Trillas, México, 1992.
27. TENA RAMIREZ, Felipe. Derecho Constitucional Mexicano. Porrúa, México, 1993.
28. TENA SUCK, Rafael, et. al. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta edición, Trillas, México, 1995.
29. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, México, 1980.
30. _____ . El Nuevo Artículo 123. Porrúa. México 1992.
31. VALENZUELA, Arturo. Derecho Procesal del Trabajo. José M. Cájicas Jr., México, 1990.

Legislación

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de 1917, 81^a. Editorial Porrúa, México, 2006.

2. Ley Federal del Trabajo de 1931, Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 2006.
3. Ley Federal del Trabajo de 1970, Reformas procesales de 1980, Comentada por Alberto Trueba Urbina y Alberto Trueba Barrera, 86ª. Editorial Porrúa, México, 2006.
4. CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencias. Quinta Edición, Esfinge, México, 1992.
5. Jurisprudencia, Apéndice al Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXIII, Poder Judicial de la Federación, México, Enero 2006.
6. Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos, 2005-2007.

Otras fuentes

1. Acta Constitutiva y Estatutos Generales del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, 1994.
2. Página de la Suprema Corte de la Justicia de la Nación, <http://scjn.gob.mx>.
3. Petróleos Mexicanos. El Petróleo. México 1940, Reedición 1999.
4. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Temario de Derecho Procesal del Trabajo. México, 1985.
5. Tesahurus Jurídico Millenium 2001.