



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**ESCUELA DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
"ARAGON"**

**EL DERECHO DE PREFERENCIA PARA OCUPAR UNA  
PLAZA VACANTE POR ANTIGUEDAD**

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
ERASMO ANTONIO CALDERON ESTEVEZ

MEXICO, D. F.

1987



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.

Der-120

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TOLUCA

ESCUELA DE ESTUDIOS PROFESIONALES

ARAGON

EL DERECHO DE PREFERENCIA PARA OCUPIAR UNA PLAZA VACANTE POR ANTIGÜEDAD

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
PRESENTA  
ERASMO ANTONIO CALDERÍN SÁLVILA

1987

México, D. F.

A la memoria de mi abuelo:

Señor Isidro Estévez Vaca, que  
con sus consejos y apoyo me en  
señó el camino de la rectitud.

A mi esposa:

Margarita Calderón, por -  
todo su apoyo para ésta y-  
todas las obras de mi vida,  
a quien quiero y admiro.

A mi madre:

Ermila Estevez Z, con infinito agradecimiento por su gran apoyo y abnegación y cariño que hizo posible la culminación de mi carrera profesional.

Por u constante estímulo y la ayuda que todos me brindaron-gracias: Félix, Paco, Francisco, Vicente, Norma, Carmela, Tomasa, Susana, Moisés, Pepe.

A mi pequeño retoño:

Gerardo Calderón C., con la mayor ternura y cariño y lo mismo que con el amor que una madre puede tenerle a su hijo.

Al jurado:

Que la senda de la sabiduría  
ilumine por siempre su camino.

A mi asesor:

Ernesto Madero V, por su  
gran dirección en el presen  
te trabajo.

Ayudar al hombre a descu-  
brir sus riquezas internas  
es digno de admirarse.

## I N D I C E

### EL DERECHO DE PREFERENCIA PARA OCUPAR UNA PLAZA VACANTE POR ANTIGUEDAD

INTRODUCCION. . . . .	1
-----------------------	---

#### C A P I T U L O   P R I M E R O ANTECEDENTES JURIDICOS DEL DERECHO DE PREFERENCIA

I.    El Derecho de Preferencia, Antigüedad y Ascenso - de la Ley Federal del Trabajo de 1931. . . . .	8
II.   El Derecho de Preferencia Antigüedad y Ascenso de la Ley Federal del Trabajo de 1970. . . . .	19

#### C A P I T U L O   S E G U N D O NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DE PREFERENCIA

I.    Contenido. . . . .	46
II.   Requisitos para el Ascenso. . . . .	51
a).- Antigüedad. . . . .	60
b).- Capacitación. . . . .	75
c).- Sindicalización. . . . .	85

CAPITULO TERCERO  
EL DERECHO DE ASCENSO

I.	Naturaleza Jurídica. . . . .	107
II.	Concepto. . . . .	109
III.	Ascenso por Capacitación.. . . .	111
IV.	Ascenso por Antigüedad. . . . .	118

CAPITULO CUARTO  
EL DERECHO A LA ANTIGÜEDAD

I.	Naturaleza Jurídica. . . . .	127
II.	Concepto. . . . .	132
III.	Diversos tipos de Antigüedad. . . . .	135
IV.	En Pro de la Antigüedad. . . . .	139
V.	En Contra de la Antigüedad. . . . .	141
VI.	Momento en que se Inicia la Antigüedad y su Cómputo. . . . .	145
VII.	Suspensión e Interrupción de la Antigüedad. . . . .	149
CONCLUSIONES. . . . .		155
BIBLIOGRAFIA. . . . .		159

## INTRODUCCION

La protección al trabajador ha sido uno de los principales problemas a los cuales se han tenido que enfrentar los Legisladores, en virtud del constante desarrollo técnico e industrial, así mismo a la crisis, el desempleo y la demanda de trabajadores calificados, sin pasar por alto los errores y lagunas que presentaba la Legislación del Trabajo de 1931, aún cuando la nueva Ley de 1970, no pudo subsanar en su totalidad algunas deficiencias aún existentes ya que el Derecho del Trabajo se encuentra en constante transformación.

En el presente trabajo analizaremos los "DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGUEDAD Y ASCENSO", encuadrados en el Capítulo IV pertenecientes al Título IV, denominado Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y los Patrones. Primeramente haremos referencia a la Legislación que ha reglamentado dichas instituciones tales como la Ley Federal del Trabajo de 1931, que de una manera irregular hizo mención de los derechos antes mencionados; posteriormente analizaremos la Ley Federal del Trabajo vigente y asimismo, se hará ver las diferencias y concordancias de las mismas que el legislador tomó en cuenta, sin pasar por alto los fenómenos sociales, políticos y económicos que propiciaron dichas reglamentaciones.

Posteriormente, mas complementados sobre el estudio - del tema, es menester explicar la naturaleza jurídica del Derecho de Preferencia en forma particular se desglosará e investigará sobre esta figura para saber su importancia, así como los requisitos necesarios para estar en aptitud de lograr un puesto de mayor jerarquía y en forma simultánea trataremos los derechos de antigüedad, capacitación y sindicalización ya que la primera se analizará en el capítulo cuarto.

Siendo de gran trascendencia el Derecho al Ascenso, -- las aspiraciones del trabajador, en primer término trataremos la naturaleza jurídica de éste, su concepto, los dos criterios que se emplean para poder ascender a un puesto de mayor importancia, como son ascenso por capacitación donde únicamente se tomará en cuenta las habilidades y conocimientos del trabajador y por el otro lado el ascenso por antigüedad en el cual se toma como base la antigüedad, el tiempo de servicios prestados a este criterio se le conoce también como el escalafón ciego.

Finalmente en el Capítulo cuarto, trataremos ya en forma concreta y detallada a la institución laboral de la antigüedad, se comprenderá su naturaleza jurídica, concepto, diversos tipos de ésta, sin pasar por alto los aspectos negativos que se producen si se tomara como criterio la antigüedad, así como los beneficios que se obtendrían si tomáramos como la misma, - el momento en que se inicia y su cómputo estudiando la trayectoria de los fenómenos políticos, económicos y sociales, igualmente los efectos que producen las figuras de la suspensión e interrupción en relación con los trabajadores y los patrones.

C A P I T U L O   P R I M E R O  
ANTECEDENTES JURIDICOS DEL DERECHO DE PREFERENCIA

- I.- El Derecho de Preferencia, Antigüedad y Ascenso en la Ley Federal del Trabajo de 1931.
  
- II.- El Derecho de Preferencia, Antigüedad y Ascenso en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Los antecedentes jurídicos materia del tema objeto del presente estudio nos lo encontramos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su apartado "A". Pero no fue sino hasta el 21 de octubre de 1960, que por reforma Constitucional publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre del mismo año quedó integrado en el artículo 123, el apartado "B", por lo tanto tenemos que en dicho artículo y en el apartado antes mencionado, fracción VIII, preceptúa que:

"... Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, Aptitudes y Antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien presente la única fuente de ingreso en su familia..."

Como se verá nuestros Legisladores únicamente con ésta disposición beneficiaron a los Servidores Públicos desprotegiendo a los Trabajadores cuyas relaciones se regulaban por el Apartado "A".

Con el devenir del tiempo fue necesario que se legislara en materia laboral creándose la primera Ley Federal del Trabajo, la cual fue expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el presidente de la República el 18 de agosto de 1931, publicándose en el Diario Oficial de la Federación el 28 del mismo mes y años, entrando en vigor el día de su publica--

ción, cabe hacer mención que en la ley no se encontraba un capítulo especial que reglamenta el tema que será analizado, así por lo tanto es menester mencionar el único artículo que nos habla sobre el Derecho de Preferencia, y así tenemos que el artículo 111 de la ley de 1931, dispuso la preferencia del trabajador mexicano del extranjero, de los que hayan laborado con anterioridad en forma satisfactoria y de los sindicalizados -- respecto de los que no estén en su caso, el cual presenta grandes contradicciones como se verá más adelante.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, con gran precisión vino a subsanar en parte las deficiencias y lagunas que presentaba la Ley de 1931, no sólo en lo que respecta a la figura del Derecho de Preferencia sino también de la Antigüedad y el Ascenso.

Lo mismo lo manifiesta el maestro Trueba Urbina el cual externa:

Fue necesario que transcurriera el tiempo para que nuestro congreso fuera paulatinamente creando disposiciones a favor del trabajador particular, dichos preceptos fueron plasmados en la Ley Federal del Trabajo en diferentes fechas y así tenemos: "Que la nueva legislación laboral supera a la ley de 1931, pues establece prestaciones superiores a ésta; perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse del ideario de la Ley anterior, en cuanto a que los derechos

sociales que reglamenta son exclusivamente aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores..."(1)

No debemos olvidar que tuvo que pasar demasiado tiempo para que nuestro congreso viendo las necesidades de los trabajadores legislaran en materia del trabajo, teniendo en cuenta que nuestro derecho es dinámico.

---

(1) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 6a. ed.; México, D.F.; Edit. Porrúa, S.A., 1981. Pág. 191.

## ANTECEDENTES DEL DERECHO DE PREFERENCIA

I.- EL DERECHO DE PREFERENCIA, ANTIGÜEDAD Y ASCENSO EN  
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

En el Título segundo, Capítulo VIII, Art. 111, Frac. -  
I, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, encontramos reglamen-  
tado el Derecho de Preferencia en la forma siguiente:

"Preferir en igualdad de circunstancias a los mexica--  
nos respecto de quienes no lo sean, a los que hayan servido sa  
tisfactoriamente con anterioridad, respecto de quienes no lo -  
estén, en ese caso y a los sindicalizados respecto de los que-  
no lo estén, entendiéndose por sindicalizado a todo trabajador  
que se encuentre agremiado en cualquier organización sindical-  
lícita".

Respecto del artículo arriba mencionado Mario de la --  
Cueva, manifiesta que:

"La Ley Federal del Trabajo de 1931, no mencionó la an  
tigüedad como un derecho de los trabajadores, pero para defen-  
der su estabilidad en el trabajo impuso a los empresarios, en-  
los casos de negativa a cumplir un laudo de reinstalación, la-  
obligación de pagar una indemnización de veinte días de sala--  
rio por cada año de antigüedad; y en ocasión del trabajo ferro  
carrilero ordenó que cuando un trabajador esté próximo a cum--

plir el tiempo de servicio necesario para su jubilación, no se ría separado de su trabajo sino por causa grave. Hizo también acto de presencia el derecho de antigüedad en la fijación del período de vacaciones, que aumentaba con los años de trabajo".<sup>(2)</sup>

Pero afortunadamente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su apartado "A", Art. 123, Fracción XXII, protege al trabajador de los despidos arbitrarios de los patrones ya que de su contexto se desprende que introdujo a nuestro derecho el principio de estabilidad de los trabajadores en sus empleos y rompió para siempre la antigüedad práctica civilista de facultar al patrón para despedir arbitrariamente a los trabajadores. La reglamentación del precepto en la Ley Federal del Trabajo de 1931, contiene un régimen jurídico que asegura a los trabajadores su permanencia en el empleo, lo cual constituye la garantía de que el trabajador adquiere también la seguridad económica de la percepción del salario, adquiere también derechos escalafonarios en el trabajo y su antigüedad, como jubilación y otras prestaciones.

Analizando el artículo 111, Fracción I, veremos el orden de preferencia que estableció la Ley Federal del Trabajo de 1931; en el orden jerárquico siguiente:

---

(2) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 3/a. Ed.; México, D.F.; Edit. Porrúa, S.A., 1977. Pág. 410.

A).- El priemro quedó establecido de la siguiente manera; preferir a los mexicanos respecto de quienes no lo sean, - esta preferencia se encuentra familiarizada con el párrafo primero del artículo 32 de la Constitución Mexicana, en la parte- que dice:

"Los mexicanos serán preferidos a los extranjeros en - igualdad de circunstancias, para todos los empleos, cargos o - comisiones del Gobierno". Esto se ve reforzado, con todo lo - que estipula el artículo 9, de la Ley de 1931, que imponía al- patrón o empresa la obligación de utilizar cuando menos un no- venta por ciento de trabajadores en cada una de las categorías de técnicos y de no calificados.

B).- La segunda jerarquía está constituida por los trabajadores que hubiesen servido satisfactoriamente a la empresa, respecto de quienes no lo estén.

Sobre este grado Mario de la Cueva expone: "La prefe-- rencia cuyo alcance que no siempre se pone de relieve, era un- reconocimiento de que la prestación de trabajo crea un vínculo que no desaparece totalmente, un vínculo que permanece en esta do latente, listo para ponerse en movimiento en su oportunidad".<sup>(3)</sup>

---

(3) Ob. Cit. Pág. 405.

C).- El grado tercero está compuesto con los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo fuesen.

El patrón o la empresa tiene la obligación de preferir a los trabajadores, sólo cuando exista, contrato firmado entre el patrón y el Sindicato, por lo tanto únicamente se obliga el primero a contratar elementos sindicalizados.

El deseo del Ejecutivo fué el de continuar el fomento o desarrollo del sindicalismo en México; propósito del legislador ya consignado en la Fracción I, del artículo 111, de La -- Ley Federal del Trabajo y así, se introduce la reforma necesaria a dicho artículo a fin de que la preferencia que deben dar los patrones a los trabajadores sindicalizados subsiste aún -- sin la existencia de Contrato de Trabajo.

El Legislador consideró que es un deber patriótico capacitar técnica y patrióticamente a los trabajadores en sus -- propias especialidades, lo que además traerá como consecuencia beneficio inmediato a los patrones por cuanto a que mediante -- dicha capacitación se logrará mayor rendimiento y perfección -- en la calidad del servicio y de los productos, se adiciona a -- la Fracción XXI, del artículo 111, de la Ley que impone la -- obligación a los patrones de facilitar por su cuenta en sus -- respectivos centros de trabajo esa capacitación de sus trabaja -- dores.

El desarrollo industrial de México ha adquirido el em

pleo de maquinaria moderna y la utilización de nuevos procedimientos de trabajo. Ello obliga a la industria a eliminar parte del elemento humano en actividad de trabajo de la misma; pero se estima que frente a esa necesidad está la de compensar - adecuadamente al trabajador afectado con motivo de dichos fenómenos industriales mediante una indemnización justa en razón - de que la pérdida de su antigüedad, o sea los años de su vida-transcurridos al servicio de la entidad económica, compensación que sea más capaz para el trabajador y pueda hacer frente a la necesidad de buscar otra ocupación o enfrentarse al desempleo futuro. De aquí fue necesario reforzar el artículo 128, - aumentado con veinte días por cada año de servicio prestado, - la indemnización de tres meses de salario, o la cantidad en - los contratos si ésta fuera mayor.

Por lo que toca a la antigüedad en la Ley Federal del Trabajo de 1931, encontramos algunos preceptos disgregados en el cuerpo de la Ley, sin encontrar Título o Capítulo que reglamente exclusivamente esta figura a diferencia de la actual Ley, así tenemos que su regulación es de la siguiente manera:

Artículo 110-B.- Las Madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos.

Fracción III.- La antigüedad, en igualdad de condiciones,...

Fracción VII.- A que se computen en su antigüedad los períodos posnatales.

Artículo 177.- Los ascensos de los trabajadores que no desempeñen puestos de confianza, la eficiencia y la antigüedad en los términos que establecen los Contratos de Trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo que estamos analizando era muy deficiente la reglamentación de los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, en donde encontramos mejor reglamentación de éstos es en los Contratos Colectivos de Trabajo que se han celebrado por mencionar uno, el de Ferrocarriles Nacionales de México.

Por fortuna la nueva Ley Federal del Trabajo ha venido a llenar en gran parte esa laguna que existía, es decir, que sobre éste, existen más sistematización jurídica.

A diferencia la Ley Reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 constitucional, que regula las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores, que si contiene una clara y ordenada reglamentación de tales derechos, dispuestos en el Título tercero, Capítulo primero, que nos habla de derechos escalafonarios, en los artículos 47 al 56, y en el Capítulo segundo, artículo 57, los cuales se mencionan para pura referencia.

Esto se debe a la misma naturaleza de su organización "Burocrática", (A base de jerarquías). Se hace necesario su regulación de esa manera o forma.

Como se ha afirmado anteriormente, es y ha sido motivo de especial cuidado la inclusión de los derechos que son objeto de análisis en los Contratos Colectivos de Trabajo que se llevan a cabo, al efecto citado como ejemplo el de Ferrocarriles Nacionales de México, vigentes en el año de 1966 y así tenemos que en el Capítulo IX, referente a los derechos de escalafón en la Clausula 108, que a la letra dice:

... "Los derechos de escalafón se adquieren a base de antigüedad en el servicio de la empresa y se contarán a partir de la fecha en que se efectúan su primer servicio bajo pago, siempre que previamente hayan presentado la recomendación del Sindicato y cubierto los requisitos que señala este contrato; son propiedad exclusiva de los trabajadores por producto del Sindicato y de acuerdo con la empresa, pueden reglamentar y -- clasificar mediante normas generales los derechos de escalafón en cualquier tiempo. Una vez clasificados, éstos se aplicarán de acuerdo con lo que dispongan estas prevenciones generales y las particulares de la especialidad respectiva, sin que sea -- permitido a la empresa y al Sindicato violar tales disposiciones.

Cláusula 117.- Los trabajadores miembros del Sindicato, reducidos en los términos del contrato, dejarán en la oficina-

de su jefe respectivo, con copia a la Sección Sindical correspondiente las señas de su domicilio a donde deba llamárseles - cuando requieran nuevamente sus servicios, quedando entendidos de que si no se presentan a los 90 días de la fecha en que com probadamente fueron notificados, perderán sus derechos, excepto en casos de enfermedad de ellos o de sus familiares o de -- fuerza mayor debidamente comprobados. También quedarán exceptuados los trabajadores que no se hayan presentado en el término mismo, por impedimentos debidamente comprobados que puedan aceptarse a juicio de la empresa y del Sindicato.

Cláusula 118.- El trabajador de planta de cualquier especialidad miembro del Sindicato tiene derecho a pasar a otra especialidad, como extra para ocupar vacante en los puestos - iniciales, siempre que éstos no sean de ascenso para otra especialidad, debiéndose sujetar a las ocndiciones que establece - ésta Cláusula y llenando los requisitos que fijen las prevenciones particulares respectivas.

...VIII.- Los trabajadores que conserven derechos en - otra especialidad que no sea la de origen, están obligados a - ocupar los interinatos que se les ofrezcan en la nueva y al -- efecto se establece la reglamentación siguiente:

a).- Los trabajadores que en el plazo de 365 días re--husen o renuncien 5 interinatos en las condiciones del inciso anterior, se eliminarán del escalafón para que regresen desde--

luego a su especialidad de origen.

b).- Los trabajadores que se acojan a los beneficios de ésta Cláusula, no serán llamados cuando estén gozando de -- permisos económicos, en sus días de descanso semanal o en días festivos contractuales, constitucionales y vacaciones, para -- prestar sus servicios en una nueva especialidad, excepto en -- los casos que reciban instrucciones precisas por escrito"...

En su Capítulo XII, relativo a los ascensos vacantes, se dispone lo siguiente:

...Cláusula 133.- Las vacantes se considerarán definitivas o temporales.

II Son vacantes temporales:

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

Cláusula 134.- Todo puesto de nueva creación se cubrirá y boletinará inmediatamente, con y para asignarse a miembros del Sindicato, según se estipule en las disposiciones del Contrato Colectivo del Trabajo aplicándose en su caso la Cláusula 11, Fracción I y II.

Cláusula 135.- Después de 90 (noventa) días de la fe--

cha de la creación de un puesto, turno, corrido o rama de servicio se considerará definitivo, excepto entre empresa y Sindicato, así como para obra determinada.

Cláusula 136.- En aquellas especialidades, lugares y - Dependencias, en que a juicio de la empresa por las necesidades del servicio, resultante adecuado conservar una cadena de extras, la empresa de acuerdo con el Sindicato, fijará el número de personas que deberán integrarla, con base en lo que establezcan las prevenciones particulares respectivas.

...Cláusula 138.- Si un trabajador miembro del Sindicato se considera postergado en sus derechos al asignarse una vacante, hará su reclamación por si o por conducto del Representante del Sindicato, en un plazo no mayor de 30 (treinta) días, a contar de la fecha de la asignación. Si no lo hacen dentro del término anterior, se entiende como su conformidad con la - asignación de la vacante. En el caso de la postergación que - obedezca a la indebida asignación por parte de la empresa, ésta pagará la diferencia o los salarios que deje de percibir el trabajador afectado pudiendo la empresa exigir las responsabilidades respectivas.

De todo lo anterior resumimos que la Ley Federal del - Trabajo de 1931, aún con las reformas del 31 de diciembre de - 1956, reglamentó de una manera defectuosa e imperfecta el derecho de preferencia, antigüedad y ascenso ya que de su contexto

se desprende que no presenta un Capítulo especial que lo regule, cabe hacer incapié que posiblemente no lo hubo porque no existían esas condiciones sociales. Aunado a que el único artículo que nos habla del derecho de preferencia presenta grandes lagunas tales como: primeramente, la preferencia en cada uno de los grados; así, a ejemplo, del Derecho Mexicano respecto del extranjero al presentárseles la oportunidad a los dos, supongamos que el trabajador extranjero ha trabajado con anterioridad y satisfactoriamente o que el trabajador antes mencionado sea sindicalizado. Estaremos en un grave problema que alcanza gravedad suma en las hipótesis de concurrencia de trabajadores.

Además de que la Ley Federal del Trabajo de 1931, reglamentó en forma dispersa a la antigüedad.

En conclusión, la regulación que la legislación hace acerca de los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, en virtud de su dispersión en la primera Ley Federal del Trabajo, puede decirse que no existió la sistematización requerida para una concreta aplicación.

Y así como de la importancia de los Contratos Colectivos de Trabajo, que gracias a la inclusión que se hizo de los mismos en materia laboral que de una u otra forma fué sacando los diferentes problemas que tuvieron que afrontar tanto los trabajadores como los patrones en México.

## II.- El Derecho de Preferencia, Antigüedad y Ascenso en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

La nueva reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1931, es una demostración muy significativa de que el Derecho del Trabajo está en crisis y al mismo tiempo revela la seguridad de nuestros juristas, para enfrentarse a la realidad del desequilibrio que se contempla en las relaciones humanas, entre ricos y pobres o sea entre Capitalistas y Proletariados o entre Obreros y Patrones, así como la impartición de la justicia del trabajo, porque todavía la concordada justicia social no es una realidad sino una meta por alcanzar. Tampoco es justo imputarles a los líderes obreros la falta de lucha por ésta justicia, ni a los gobernantes, porque son problemas tan delicados que requieren una solución adecuada.

Frente a un México en transformación tenemos que afrontar nuestras responsabilidades con el auxilio de la legislación social, que guarda el anhelo revolucionario del legislador y las conquistas sociales, con la belleza de su expresión y su profundo contenido humano en vías de llegar al Socialismo algún día. A continuación la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Exposición de motivos de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

El Derecho Mexicano, reconoce la legitimación de la Cláusula de Admisión, en virtud de la cual se obliga al patrón a no aceptar sino a trabajadores miembros del Sindicato Titular o Administrativo del Contrato Colectivo o Contrato Ley. Pero cuando esta Cláusula no existe no obstante que en principio se reconoce el poder del Empresario de escoger a sus trabajadores, se le impone la obligación de preferir, en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos, a quienes les hayan servido por mayor tiempo y a los sindicalizados respecto de quienes no estén.

En los últimos años se ha agravado el problema de algunos trabajadores que sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan habitualmente sus servicios supliendo las vacantes transitorias y temporales o ejecutando trabajos extraordinarios o para obra determinada que no constituyan una actividad normal permanente de la empresa. En lo sucesivo, estos trabajadores estarán protegidos por las normas que se acaban de mencionar, de tal manera que en igualdad de circunstancias deberán ser preferidos para la continuación de los trabajos y para cubrir las vacantes que ocurran.

Los artículos 158 y siguientes reconocen el derecho de los trabajadores a que se determine su antigüedad en la empresa o establecimiento; el trabajo en la empresa, cuando se proponga durante varios años, es fuente de derechos para el trabajador, pues sería injusto que quien le ha entregado su vida o

parte de ella, 15, 20 ó más años, pudiera verse obligado por causas ajenas a su voluntad a buscar nueva ocupación con los inconvenientes que ello implica. Esta idea sirvió de base al poder revisar de la Constitución para establecer con toda claridad, que los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos salvo causa justificada y que cuando sean despedidos pueden exigir se les restituya en su empleo. Uno de los grandes problemas que ha preocupado a las empresas y a los trabajadores, relacionado con los derechos de antigüedad, se refiere a la manera en que como deben cubrirse las vacantes que ocurran en la empresa. Puede decirse que existen dos sistemas generales y en cierta medida opuestos: El primero se conoce con el nombre de Escalafón Ciego pues toma en consideración de manera exclusiva, la antigüedad; El segundo se conoce con el nombre de Ascenso por Capacidad y se caracteriza porque se desentiende de la antigüedad para considerar en forma exclusiva, la capacidad. El primero tiene el inconveniente de que anula en términos generales, la iniciativa de los trabajadores, ya que saben que pueden serles suficiente el transcurso del tiempo para obtener los ascensos; pero el segundo desconoce los años de trabajo y los servicios prestados a la empresa, lo que conduce a una injusticia toda vez que es posible que un trabajador que ha servido 15 ó 20 años a una empresa sea postergado, no obstante que sea apto para desempeñar el nuevo puesto, por un trabajador de ingreso reciente que posee mayores conocimientos. El proyecto se coloca en una posición intermedia: se parte del principio de que la antigüedad es la base de los ascensos pero,

si la Empresa a lo que está obligada es a organizar los Cursos de Capacitación para sus trabajadores, aquél a quien le corresponga el ascenso, deberá demostrar su capacidad para el puesto nuevo y si no lo hace, no tendrá derecho para el ascenso.

En diversos Contratos Colectivos y en la Ley Federal vigente, en su Capítulo especial sobre el trabajo ferrocarrilero, se estableció el principio, según el cual, cuando la relación de trabajo ha tenido una larga duración, debe quedar garantizada su comunidad, lo que significa que los trabajadores no podrán ser separados de sus puestos o empleos sino por causas -- particularmente graves, que hagan imposibles la comunidad de la relación. El artículo 161 aceptó la idea y la extendió a todos los trabajadores, pero a fin de impedir los abusos a que podría dar lugar, dispone que la repetición de la falta o la comisión de otra u otra, deja sin efecto la protección.

Por su parte el artículo 162, acoge una práctica que está adoptando diversos Contratos Colectivos y constituye una aspiración legítima de los trabajadores: La permanencia en la empresa debe ser fuente de ingreso anual, al que se da el nombre de prima de antigüedad, cuyo monto será equivalente a doce días de salario por cada año de servicios. La primera deberá pagarse cuando se separe voluntariamente del servicio o cuando sea separado o se separe con causa justificada. Sin embargo, en los casos de Retiro Voluntario de los trabajadores se estableció una modalidad, consistente en que la prima se pagará si

el trabajador se retira después de 15 (quince) años de servicio, modalidad que tiene por objeto evitar en la medida de lo posible, lo que se conoce con el nombre de deserción de los trabajadores. Por lo tanto los trabajadores que se retiren antes de los 15 (quince) años de servicio, no tendrán derecho a recibir la prima de antigüedad. En el mismo artículo 162 y para evitar que en un momento dado la empresa se vea obligada a cubrir a un número grande de trabajadores, se introdujeron - - ciertas reglas que permiten diferir parcialmente los pagos.

La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto -- del que corresponde a las prestaciones de seguridad social; éstas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los - hombres, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerete, la invalidez, etc., o que se relacionan con el trabajo, se trata de prestación que se deriva del sólo hecho del trabajo. - Por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los - trabajadores por el transcurso del tiempo, es una en ella en - tre la idea del riesgo o expresado en otras palabras, es una - institución emparentada con lo que se conoce con el nombre de Fondo Ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social.

REGLAMENTACION DE LOS DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGÜEDAD Y ASCENSO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

El legislador consiente de todo lo anterior, ha in - -

cluido por primera vez, dentro de la nueva Ley Laboral, derechos que no se encontraban en la legislación anterior o bien reguladas deficientemente, y que eran objeto de especial reglamentación en los Contratos Colectivos de Trabajo.

A diferencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la actual, si contiene en su Capítulo cuarto, los Derechos de Preferencia que la reglamenta de una manera clara y uniforme y -- los cuales habremos de citar brevemente.

Título cuarto, Capítulo cuarto, Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso.

"Artículo 154.- Si no existe Contrato Colectivo o el celebrado no contiene Cláusulas 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".

Siguiendo con el artículo 155: Los trabajadores que se encuentren en el caso del artículo anterior que aspiren a un -

puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una soli  
citud a la empresa o establecimiento, indicando su domicilio y  
nacionalidad, si prestaron sus servicios con anterioridad y --  
por por que 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 de nueva creación o presentarse a la empresa o estable-  
cimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse, comprou  
bando la causa en que funden su solicitud.

Artículo 156.- Las disposiciones contenidas en el artíu  
lo 154, se aplicarán a los trabajadores que habitualmente, -  
sin tener el carácter de trabajadores de planta, presten sus -  
servicios en una empresa o establecimiento supliendo las vacanu  
tes 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.

Artículo 157.- El incumplimiento de las obligaciones -  
contenidas en los artículos 154 y 156, da derecho al trabaja-  
dor 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 3 (tres) meses de salario, ade-  
más tendrá derecho a que se le paguen los salarios a que se reu  
fiere el Párrafo Segundo del artículo 48.

Considero que la palabra trabajador regulado por el -

artículo 157, tiene tres derechos que hacer valer, primeramente tiene la acción a que se le otorgue el puesto correspondiente y el segundo derecho consiste en que se le indemnice con el importe de 3 (tres) meses, siempre y cuando sea a elección de él. Hasta aquí sobre éstos derechos no hay problema, pero en la última parte del artículo que es materia de estudio, pero además la norma concede el pago de los salarios caídos, desde la fecha en que debió otorgar el puesto hasta el día en que se de cumplimiento al laudo condenatorio. Sobre este último derecho existe un problema consistente en la palabra trabajador que el artículo incluye, que a nuestro concepto es aquel que presta un servicio personal subordinado y no sólo a quien socialmente tiene una categoría. Sin embargo existe otra dificultad, en qué momento nace el derecho a los salarios vencidos. A nuestro ver es a partir del desplazamiento, esto es desde el momento en que el Patrón contrata y recibe los servicios de otro trabajador.

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

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón, formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le de publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la Comisión y recurrir a -

la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Comentario sobre el precepto antes indicado por los Maestros, Jorge Trueba Barrera y Alberto Trueba Urbina:

"Casi todos los Contratos Colectivos de trabajo establecen un régimen escalafonario para que se lleven a cabo los ascensos de los trabajadores. La Ley da una oportunidad para que se revisen las antigüedades, porque en ocasiones se cometen arbitrariedades inclusive por los Sindicatos o las empresas o en convivencia unos con otros. El trabajador inconforme con la antigüedad que se le haya señalado por la Comisión Mixta podrá ser de objeciones ante ésta y en caso de resolución desfavorable podrá ejercitar las acciones correspondientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a fin de que se determine jurisdiccionalmente su antigüedad; éste juicio se tramita conforme a los artículos 782 al 788".<sup>(4)</sup>

Artículo 159.- Las vacantes definitivas o por duración mayor de 30 (treinta) días o cuando se cree un puesto nuevo, serán cubiertos por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio. Si concurren dos o más trabajadores de la misma antigüedad será preferido el más capaz.

---

(4) Trueba Barrera, Jorge y Trueba Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo de 1970. 50/a. Ed.; México, D.F.: Edit. Porrúa, S.A., 1983. Pág. 104.

Si el patrón cumplió con la obligación prevista en el artículo 132, Fracción XV, el trabajador al que corresponda el puesto deberá acreditar que posee los conocimientos y aptitudes necesarios para desempeñarlos. En los Contratos Colectivos se establecerá el procedimiento para que el trabajador compruebe los conocimientos y las aptitudes, bien con el Certificado que se le hubiere extendido al terminar los cursos o enseñanzas de capacitación o adiestramiento con el Certificado de alguna Institución o Escuela de Capacitación por medio de un examen o períodos de pruebas no mayor de 30 (treinta) días, por varios de éstos procedimientos o por alguna otra modalidad que se convenga si el resultado en los mismos Contratos Colectivos se estableció la manera de cubrir las vacaciones cuando no exista dentro de la empresa ningún trabajador con los conocimientos y aptitudes necesarios para desempeñar el puesto.

Como podemos observar se subsanó en gran parte la laguna que existía sobre las figuras de la Preferencia, Antigüedad y Ascenso, esta regulación de estos derechos fue como una consecuencia de la legislación del trabajo que está encaminada -- principalmente a mantener el equilibrio y la justicia en las relaciones entre trabajadores y patrones, lo anterior aunado a los avances de nuestro desarrollo en las diversas áreas de la actividad económica, hace evidentemente la necesidad de adecuar y perfeccionar las normas laborales a los requerimientos de la vida moderna.

Por lo consiguiente fué indispensable que se reformaran algunos artículos del Título cuarto, Capítulo cuarto y así tenemos las reformas del Decreto del 28 de mayo de 1976, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 2 de julio de 1976, reformándose los artículos 154 y 156, quedando el primero de la siguiente manera:

Artículo 154.- Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos, respecto de quienes no lo sean, a quienes le hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tenga a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Si existe Contrato Colectivo y éste contiene Cláusulas 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.

Sobre lo antes apuntado Baltazar Cavazos Flores, nos dice: "La obligación de dar preferencia a los trabajadores sindicalizados sólo tiene su aplicación cuando existe firmado un Contrato Colectivo entre el patrón y un Sindicato, por el cual se obliga a contratar solamente elementos sindicalizados, pues

la ley no obliga a los patrones a informarse si en la región - donde opera su establecimiento existe un Sindicato cuyos miembros deban ser empleados con exclusión de los trabajadores libres". (5)

Artículo 156.- De no existir Contrato Colectivo o no - contener el celebrado en la Cláusula de Admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el Primer Párrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta presten sus servicios a 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 - y permanente de la Empresa.

Por cuanto a las reformas de los artículos descritos - se determina expresamente que la preferencia en la admisión para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, se regirá - por lo dispuesto en la Cláusula de Admisión del Contrato Colectivo y en el Estatuto Sindical y a falta de ambos se aplicarán las reglas generales que contienen los citados artículos.

Posteriormente hubo la necesidad de realizar reformas, y así tenemos con el Decreto del 27 de abril de 1978, publica-

---

(5) Cavazos Chena, Baltazar y Otro. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. 13/a. Ed.; México, D.F., - 1982. Pág. 213.

do en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril del mismo año, se reforma el artículo 159 de la ley a través de la cual se establece la importación gradual de los distintos factores susceptibles de influir en el ascenso de los trabajadores, vinculando directamente la capacitación o adiestramiento con el derecho a cubrir vacantes definitivas o provisionales con duración mayor de 30 (treinta) días, así como los puestos de nueva creación.

En el proceso que se comenta, se señala que si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquellas en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien siendo apto, tenga mayor antigüedad, se preferirá al que tenga a su cargo una familia.

Asimismo, se estipula que, de subsistir la igualdad el patrón adjudicará la vacante a quien demuestre mayor aptitud en un examen específico.

Por otro lado y en el supuesto caso de que el patrón no haya cumplido con las obligaciones que le corresponden en materia de Capacitación y Adiestramiento, se dispone que el puesto será cubierto por el trabajador de mayor antigüedad y en igualdad de esta circunstancia, por el que tenga a su cargo una familia. Para mayor entendimiento cito el artículo 159 ya reformado:

Artículo 159.- Las vacantes definitivas, las provinciales con duración mayor de 30 (treinta) días, y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente por el trabajador de la categoría inmediata inferior del puesto, 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 previo examen, acredite mayor aptitud.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, Fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y en igualdad de circunstancias, 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 ésta Ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos.

Al respecto, el Tratadista Francisco Ramírez Fonseca, comenta: "Que el incumplimiento por parte del patrón, a la obligación de capacitar o adiestrar, trae como consecuencia la aplicación del Escalafón Ciego, o lo que es lo mismo, el ascenso del trabajador más antiguo, tenga aptitudes para desempeñar el puesto.

El ascenso no corresponde al más eficiente, sino al más antiguo, pero siempre y cuando sea eficiente". (6)

Es incuestionable e indiscutible que el paso que se ha dado en materia de Derecho de Preferencia, Antigüedad y Ascenso, al reglamentarlos en forma precisa, en el cuerpo de la nueva ley ya en vigor, nos coloca a la altura de los países que en materia de Derecho Laboral, consagran dentro del articulado de sus legislaciones, protección al trabajador.

Sostenemos que México, alcanza alturas insospechadas en cuanto a la regulación de las relaciones Obrero-Patronales, pues respetando la propiedad de los empresarios, la reinversión de sus capitales y el justo interés de su misma producción, no ha desmenado la reivindicación del obrero, su tutela y su protección.

---

(6) Ramírez Fonseca, Francisco. La Ley Federal del Trabajo. 28/a. Ed.; México, D.F. Publicaciones Administrativas, S.A., 1983. Pág. 28.

El legislador consciente de todo lo anterior, ha incluido por primera vez, dentro de la Nueva Ley Laboral, derechos que no se encontraban en la legislación anterior o bien, reguladas deficientemente y que eran objeto de especial reglamentación en los Contratos Colectivos de Trabajo.

Todos estamos de acuerdo que uno de los adelantos más notables de la Ley es en materia de antigüedad, proteger la mayor permanencia del trabajador en la empresa, así como la energía que deja en el centro de trabajo. Al efecto se dispone el derecho de los trabajadores para que determine su antigüedad. El trabajador llega a adquirir una antigüedad de más de 20 (veinte) años en la empresa, el patrón sólo podrá rescindirle el Contrato de Trabajo por una causa particularmente grave o que imposibilite la continuación de la relación de trabajo, aplicando a cambio únicamente correcciones disciplinarias si se repite la falta o el trabajador comete alguna otra se dejará sin efecto éste privilegio.

Como complemento de lo manifestado en los párrafos anteriores y tomando en consideración que el único patrimonio de los trabajadores es el salario que se obtiene normalmente por la prestación del servicio, se establece en forma por demás justa la prima de antigüedad, que es una prestación que se justifica ampliamente por el desgaste a través del transcurso del tiempo aplicando su energía de la vida misma del trabajador, lo que le da naturaleza distinta al salario que percibe por la

borar; ésta prestación se otorgará con las modalidades correspondientes aún en el supuesto caso de un despido justificado, separación o renuncia voluntaria del trabajador. Se traduce en términos generales, en el pago del importe de 12 (doce) -- días de salario por cada año de servicio; si se trata de una renuncia voluntaria se requiere para su exigibilidad el tener cuando menos el trabajador 15 (quince) años de servicio, de -- acuerdo con las medidas previstas en los artículos transitorios.

En caso de muerte del trabajador, se pagará a sus beneficiarios esta prima de antigüedad, cualesquiera que sean los años en la empresa.

La formulación de los escalafones por antigüedad es muy importante porque de acuerdo con lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 159, será precisamente la antigüedad el factor que se tomará en cuenta para determinar las promociones o ascensos y sólo que el trabajador ascendido no demuestre su aptitud en el supuesto, se dará oportunidad al que lo siga en antigüedad.

El sistema de ascenso que establece la Nueva Ley Federal del Trabajo, requiere:

a).- Poner en conocimiento del Sindicato y de los trabajadores los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y temporales que deban cubrirse.

b).- Establecer por medio de una Comisión Mixta de trabajadores y patrón, la antigüedad de cada uno de los trabajadores.

c).- Asignar los puestos de ascenso a los trabajadores más antiguos en aquellos casos en que los Contratos Colectivos no establezcan el ascenso por capacidad.

d).- Asignar a los trabajadores más capaces los puestos de ascenso en los casos en que los Contratos Colectivos -- así lo permitan.

Creo que las repercusiones que trae consigo la inclusión de los derechos comentados, son eminentemente valiosos en el campo jurídico y que sin duda alguna, habrán de servir de ejemplo a otros países para la regulación de las relaciones entre el capital y el trabajo.

Las consecuencias inmediatas que observamos en la regulación y aplicación de las disposiciones que se refieren a los Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso son las siguientes:

En primer término se fortalece el Derecho del Trabajador a conservar su empleo, mediante la inclusión del precepto en que se determina, que se preferirá a éste, cuando haya prestado servicios satisfactorios con antigüedad siendo mexicano y estando sindicalizado.

Que mediante el transcurso del tiempo laborado en la empresa se hace acreedor a un beneficio eminentemente justo: La Prima de Antigüedad, que independientemente del salario, en el caso de ser despedido, renuncie o se vea imposibilitado por cualquiera otra causa a seguir laborando.

Mediante la obligación del patrón de establecer los Cursos de Capacitación Profesional en aquellos casos que la Ley los dispone así, trae consigo aparejada dos circunstancias: una ventaja para el patrón de contar con mano de obra más preparada y trabajadores hábiles, consiguientemente la producción y la calidad de sus productos subirán y se verán doblemente satisfechos.

Otra circunstancia a que nos referimos es que el trabajador se verá impulsado a una superación personal, tratando de capacitarse y superarse, para así de esta manera, estar en posibilidades de mejorar en el escalafón y adquirir puestos de mayor importancia, trayendo consigo esto mejores sueldos, horarios, beneficios sociales, etc., que le permitirán estar en mejores situaciones en comparación a sus demás compañeros que carecen de la iniciativa y que esperan el sólo transcurso del tiempo para mejorar su situación laboral.

C A P I T U L O   S E G U N D O  
NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DE PREFERENCIA

I.- Contenido.

II.- Requisitos para el Ascenso:

A).- Antigüedad.

B).- Capacitación.

III.- Sindicalización.

Este Capítulo lo trataremos de manera muy peculiar, en virtud de que el trabajador gozaba de Derechos de Preferencia, deficientes, ya que en tiempos pasados e inclusive en la actualidad se le sigue considerando como un objeto de trabajo, he aquí la importancia de estudiar el Derecho de Preferencia que tiene el trabajador frente al capitalista.

Así mismo es menester desglosar el precepto que reglamenta el derecho arriba mencionado para mejor entendimiento para explicar su naturaleza jurídica, cuales fueron verdaderamente los factores que dieron origen a la reglamentación del derecho que es cuestión de estudio, así como definir concretamente al mismo, finalmente habrá que hacer mención de los requisitos que debe llenar el trabajador para que pueda finalmente ascender y dar como consecuencia ingresos para el mismo y para la empresa, los principales requisitos para que el obrero pueda ascender y que son:

Los que se desprenden del artículo 154, el trabajador primeramente debe tener antigüedad, o sea, que aquellos quienes hayan servido anteriormente en forma satisfactoria y que a su vez hubieran sido los más aptos una vez tomado el Curso de Capacitación, por último el trabajador deberá ser sindicalizado para tener preferencia sobre aquellos que no lo sean.

Por tal motivo es de sumo interés el estudio de éste Capítulo para establecer por qué el obrero debe gozar de este derecho.

## NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DE PREFERENCIA

Es de suma importancia remontarnos hacia aspectos históricos.

Debido a las situaciones económicas, sociales y laborales que reinaban, todas ellas desfavorables para el trabajador.

Con relación a lo citado antes de la Constitución actual que nos rige, las relaciones entre los trabajadores y patronos estuvieron reglamentadas por el Código Civil, cuyas normas de derecho privado no satisficieron las legítimas aspiraciones de la clase obrera. Se hacía necesario un ordenamiento con disposiciones de derecho público, irrenunciables por su propia naturaleza para que regulen las relaciones obrero patronales traduciéndolas en Ley. Por lo consiguiente se creó el Título sexto. "Del trabajo y la prevención social". El cual en todo su apartado "A" no cita en forma específica el derecho que estamos tratando a diferencia del apartado "B" que en su fracción octava sí hace mención al derecho de los trabajadores como son: el Derecho de Escalafón, para que puedan ascender en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad y sobre estos requisitos tendrán preferencia aquellos que sean los únicos ingresos de su familia.

Pero a pesar de éste intento de los Legisladores por reglamentar las desigualdades que prevalecían, no fue del todo

completo su trabajo, debido a que anteriormente el artículo 123 Constitucional en su texto original concedía tanto al Congreso de la Unión como a los Legisladores de los Estados, la facultad de expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las bases que el propio precepto constitucional establecía.

Sobre esto Mario de la Cueva dice: "Urgía remediar las graves angustias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la Revolución. De aquí que siendo de la Ley remediar esas injusticias y a fin de que no puedan repetirse, fué preciso dar a sus disposiciones el único carácter que las pone a cubierto de las contingencias de la política: el dar ser justas".<sup>(7)</sup>

Por consiguiente fué necesario que se reformara dicho artículo, por iniciativa del Presidente Portes Gil, el 24 de julio de 1929, para que la facultad de expedir leyes de carácter laboral fuera exclusivamente del Congreso de la Unión; habiéndose modificado igualmente la Fracción X del artículo 73 Constitucional, para que en forma específica el Congreso de la Unión pueda expedir Leyes de Trabajo y Reglamentarias del artículo 123, de la propia Constitución y así hacer concordar ambas disposiciones.

Como obligada consecuencia de las reformas mencionadas,

---

(7) Ob. Cit. Pág. 51.

el Congreso de la Unión, expidió la Ley Federal del Trabajo, - que fué publicada en el Diario Oficial el 28 de agosto de 1931, quedando abrogadas por disposición de su artículo 14, transitorio, todas las Leyes y Decretos dados en materia de trabajo -- por las Legislaturas de los Estados.

De todo lo escrito primeramente se puede decir que a - fines del siglo pasado y a principios de éste, el Derecho Civil tenía fuerte influencia, tanto que en ocasiones suplía los preceptos que regulaban las relaciones de los trabajadores y - de los patronos, siempre en beneficio de los capitalistas o empresarios, esto aunado a los conflictos laborales surgidos en los diferentes Estados de nuestra República, que por cuestión - de competencia territorial, los Estados con una mejor o más -- desarrollada legislación en materia de trabajo no podían intervenir, por consiguiente fué menester como ya se habló en párra - fos anteriores la federalización de las Leyes Laborales.

El Legislador con gran tino y como un resultado de la - federalización del trabajo creó la Ley Federal del Trabajo de - 1931, que vino a sustituir al conjunto de normas elaboradas -- por la costumbre en nuestros medios industriales y por la ju - risprudencia, tanto de la Suprema Corte de Justicia de la Na - ción, como de Conciliación y Arbitraje. Pero estas reglas un - tanto y algunas veces contradictorias que no pudieron suplir - indefinidamente a la Ley.

Con la Ley Laboral de 1931, una Ley Autónoma, que en el Capítulo relativo a las obligaciones de los patrones en su primer artículo 111, primer párrafo, quiso regular el Derecho de Preferencia, que es objeto de estudio, expresando literalmente lo siguiente:

"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 lo estén en ese caso y a los sindicalizados respecto de los que no lo estén, entendiendo por sindicalización a todo trabajador que se encuentra agremiado a cualquier organización sindical lícita".<sup>(8)</sup>

Pero no fué suficiente el artículo antes redactado, para regir las relaciones del empleado y el empleador, sino que fué necesario primeramente para el Legislador tomar en cuenta los factores que influían y que impedían que el trabajador adquiriera mejores derechos, por tal motivo el Legislador consideró de acuerdo al artículo 111, se le adicionaran las siguientes frases... A pesar de que no exista relación contractual entre el patrón y la Organización Sindical a que pertenezcan..."

Como podemos ver se subsanó esa laguna que existía res

---

(8) Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Origen y repercusiones de la 1/a. Ley Federal del Trabajo. México, D.F., Edit. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 1981. Pág. 247.

pecto de la relación contractual.

Con el avance de los tiempos los artículos promulgados en la Ley Federal del Trabajo de 1931, ya no son importantes con el desarrollo industrial y comercial de nuestro México.

Así fué como el primero de Abril de 1970, fué forzoso que se promulgara una nueva ley que es la que rige actualmente, surgiendo como una consecuencia de la introducción de nueva maquinaria, así como de nuevos sistemas de trabajo.

Continuando con el estudio de la naturaleza jurídica del Derecho de Preferencia, analizaremos la Ley Federal que nos rige, en lo que respecta al tema objeto de este trabajo.

Si nos basamos al contenido literal de la Ley Federal del Trabajo, el precepto que se refiere a la obligación de los patrones de preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo sean.

Con relación a lo anterior, que se desprende del artículo 154, de la citada Ley, se infiere en cuanto a su naturaleza jurídica que se trata de lo siguiente:

En primer término debemos dejar establecido que los ar

títulos que contiene nuestra Ley laboral, son de orden irrenun-  
ciables e imperativos; en el caso de Derecho de Preferencia se  
impone la oblitación a la Empresa o al Patrón que se encuen- -  
tren en esa situación, de decidir por un trabajador para otor-  
garle la vacante que se pretende.

Consideramos que el Legislador se remitió en primer lu-  
gar para determinar la inclusión de este precepto en la Ley la-  
boral, a los Contratos Colectivos existentes, pues en todos --  
ellos es motivo de especial reglamentación y se considera como  
una Cláusula de vital importancia, es necesaria su inclusión -  
en los Contratos Colectivos y Justicia de Introducción en la -  
Ley Laboral para fortalecer los derechos del trabajador mexica-  
no, brindándoseles a la vez mayor oportunidad y seguridad.

Es pues necesario en consecuencia de naturaleza jurídi-  
ca eminentemente protectora para el trabajador, el Derecho de-  
Preferencia, que trae aparejado en primer término, la obliga-  
ción de respetar ese derecho imperativo, que nace al celebrar-  
el Contrato Colectivo de Trabajo o el Contrato Colectivo Indi-  
vidual en su numeral respectivo.

Todo lo antes expuesto tiene su fundamento de la inter-  
pretación del artículo 123, constitucional.

Consideramos pertinente citar la definición del Dere--  
cho de Preferencia:

"Se debe entender el derecho de que gozan los trabajadores para que ante la oportunidad de una vacante o puesto de nueva creación, sean elegidos entre otros por razón de antigüedad y capacidad en el trabajo".<sup>(9)</sup>

## I.- CONTENIDO

Pero para tener un concepto más amplio y una definición más completa analizaremos el Artículo 154, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, así mismo mencionaremos algunos preceptos que fortalecen algunos de los grados de preferencia.

Artículo 154.- "Los patrones están obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingresos económicos tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén..."

De lo anterior se desprende el concepto de Derecho de Preferencia, que por nuestra parte debe entenderse como la facultad que deben ejercitar los trabajadores en relación a otros trabajadores siempre y cuando ellos sean los inmediatos en antigüedad, capacidad y estén sindicalizados.

---

(9) Bermudez Cisneros, M. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. México, D.F.: Cardenas Editores y distribuidor - 1978. Pág. 648.

Ahora por lo que toca al orden de preferencia primeramente analizaremos lo siguiente:

La ley establece la condición de que haya igualdad de circunstancias entre los aspirantes al puesto, ya que de lo contrario el patrón o empresario podrá utilizar al trabajador que por sus especialidades circunstancias le convenga más.

Esta primera preferencia se ve reforzada con el artículo séptimo de la Ley del Trabajo en vigor, ya que expresa: El patrón o empresa tiene la obligación de utilizar un 90% (noventa por ciento) de trabajadores mexicanos, por lo menos, ya sea en las especialidades de técnicos y profesionales deberán ser mexicanos..."

El primer párrafo de este artículo nos hace pensar que nuestros legisladores previeron la problemática a la que se está enfrentando México, pero a pesar de esto estamos viviendo en un desempleo, ya sea por que haya más oferta de trabajo que demanda, o al gran impulso y desarrollo de la industria que cada día exige trabajadores calificados o técnicos y no simples obreros.

Cabe hacer incapié otra disposición que da fuerza al primer grado de preferencia, así tenemos al artículo 372, que cita: No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

- I.- Los trabajadores menores de dieciséis años; y
- II.- Los extranjeros.

El siguiente factor de preferencia es el de que hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo.

Con respecto a esta jerarquía de preferencia es pues - menester que el artículo 154, de la ley Laboral de 1970, trans plantó literalmente éste segundo párrafo del artículo 111, de la Ley del Trabajo de 1931, ya que consideró que éste párrafo abarcaría un aspecto muy importante, tomando en consideración - que, aquel trabajador que ha prestado un buen trabajo o que lo haya realizado perfectamente, anteriormente a otros trabajadores, tendrá en consecuencia el puesto correspondiente. Pero a pesar de esto se presentó un problema que es muy discutido, -- por lo cual el legislador a su vez tuvo que crear un precepto - complementario que subsanó este problema y así en su artículo - 156, de la Ley que estamos tratando manifiesta:

... "Los trabajadores que habitualmente sin tener el ca rácter de trabajadores de planta, presta sus 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 en la empresa". (10)

---

(10) Ob. Cit. Pág. 214.

Pero volviendo a la problemática, consistió en lo siguiente: un trabajador presta sus servicios satisfactoriamente por mayor tiempo y con anterioridad a otros trabajadores, hasta aquí debe entenderse que éste trabajador se le debe considerar un obrero especial en virtud de que debe tener preferencia para las vacantes o puestos de nueva creación, que hace referencia el artículo 156 de la Ley Federal del Trabajo, éste trabajador temporal, suplente transitorio, hasta antes de 1961, - en diversas fuentes de trabajo, no lo consideraban, no querían reconocerlos como trabajadores de planta, lo que traía como resultado que a cambio de un salario diario en efectivo, dejan que los empresarios no cumplan con las estipulaciones legales y las del Contrato colectivo, a pretexto como ya mencioné de que son trabajadores temporales, extras, suplentes, transitorios y otras denominaciones.

Consideramos que a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se le ha hecho justicia a estos trabajadores, en virtud de que las disposiciones que emanan de esta Ley, aunque de acuerdo a los preceptos legales, no tienen el carácter de trabajador de planta pero su posición en la empresa es idéntica a la de quienes reciben esa denominación porque tanto los trabajadores de base como los suplentes, su actividad es necesaria permanente de la empresa, debido en que cada negociación ocurre un hecho real, de que cada día dejan de concurrir a sus labores un número de trabajadores y por lo tanto la empresa se tendrá que ajustar a las necesidades de echar mano de los --

obreros transitorios, únicamente la diferencia estriba en que los trabajadores de planta tienen determinado un puesto fijo para un trabajo en un lugar y con un salario determinado, mientras que los transitorios suplen puestos en lugares u con salarios variables así como de trabajo.

Para determinar nuestro estudio por lo que toca al punto que estamos tratando, es necesario mencionar únicamente de manera secundaria los artículos 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, de los cuales algunos ya fueron tratados.

La figura del ascenso es sin duda uno de los derechos de los cuales debe gozar sin excepción cualquier trabajador -- una vez existente la relación laboral, desgraciadamente no fué sino hasta 1931, con la primera Ley Federal del Trabajo, en donde una manera muy superficial, sin una declaración expresa sobre el derecho de ascenso, pero se considera esa base como un estímulo, un catalizador para nuestros Legisladores en tiempos venideros reglamentaran ya en una forma concreta el ascenso y así fué como los miembros que integraban la comisión, trabajaron sobre el criterio a utilizar para que se efectuara el ascenso, se discutía mucho sobre qué línea tomar, los empresarios por su parte abogaron para que a los trabajadores se les diera capacitación técnica en base a los resultados y únicamente a la Antigüedad la admitían cuando existía igualdad entre los trabajadores en relación a la aptitud y conocimientos.

Los representantes de las empresas o los patrones se basaban en ese criterio, explicando como fundamento que la Antigüedad, aplicada rigurosamente, paralizaría la implementación de maquinaria y técnicas nuevas.

Por otra parte los representantes de los trabajadores tomaban como base la Antigüedad y únicamente daban vida a la capacitación en los casos de igualdad en el tiempo de servicio.

Pero finalmente se llegó a una decisión en la cual el patrón tiene el deber de organizar Cursos de Capacitación para sus trabajadores y estos están obligados a seguirlos con atención esmerada. (11)

## II. REQUISITOS PARA EL ASCENSO

Antes de entrar al estudio de los requisitos de Ascenso es importante hacer mención sobre la figura del Ascenso y así tenemos:

Gramaticalmente, el significado de la palabra Ascenso no presenta obscuridad en cuanto a su comprensión como tampoco la presenta quizá desde el punto de vista jurídico, al menos en términos generales y sin pretender analizar tal naturaleza, incluso ambos significados generales tienden a encontrarse y -

---

(11) Ob. Cit. Pág. 413.

fundirse dentro del sentido que se ha dado por lingüística y -  
autores de cuestiones jurídicas.

A su vez también el diccionario ilustrado de la lengua española nos indica que Ascenso proviene del Latín ASCENSUS, y tiene el significado siguiente: Ascensión o subida.- Promoción a mayor dignidad o EMPLEO e igualmente tenemos el vocablo Ascender del Latín ASCENDERE, de AD, a, y SCANDERS. Subir.- o -- sea subir, pasar a un lugar más alto, subir, importar una cuenta, adelante, MEJORAR en EMPLEO o DIGNIDAD. (12)

Por otra parte G. Cabanellos, jurista argentino, en su obra diccionario de Derecho Usual; nos proporciona los siguientes significados jurídicos de los vocablos Ascender y Ascenso. ASCENDER.- Adentrar en empleo o dignidad; conceder un ascenso. ASCENSO.- Promoción elevación a dignidad o empleo mayor. (13)

Ahora bien dentro de la Ley de 1970, el artículo que nos manifiesta de una manera más precisa o exacta, es el 159, - cuando expresamos que: "...Las vacantes definitivas a los puestos de nueva creación serían cubiertos por los trabajadores de mayor antigüedad en el puesto inmediato inferior..."

---

(12) Sopena Ramón. Nuevo Diccionario Ilustrado de la Lengua Española. Tomo I; Edit. Barcelona, España 194. Pág. 245.

(13) Diccionario de Derecho Usual. Tomo I. A.D., Edit. Omega, Buenos Aires, Argentina. Págs. 225 y 226.

También del mismo precepto se desprende que para ascender se debe atender conforme a la ley en función de dos situaciones, por un lado tenemos la que nos dice que se trate de vacantes definitivas o por una duración mayor de 30 (treinta - - días, y la segunda nos expresa que la vacante sea menor de esa duración).

Sin embargo tenemos que tener presente que la figura de la estabilidad configura uno de los principios, sin los cuales no podría construirse el Derecho del Trabajo Nuevo, puesto que promueve y asegura la dignidad, la libertad y la igualdad, pero también es un principio creador de derechos para el trabajador, en cuanto es; fuente y garantía del Derecho de Antigüedad y como consecuencia de esto el de Ascenso.

El derecho de ascenso en el trabajo y el derecho a la estabilidad, se hallan en una relación dialéctica, pues si la estabilidad es una base imprescindible para la posibilidad de ascensos, éste derecho es la desembocadura natural de aquélla, ya que una estabilidad estóica terminaría en una frustración de la persona, en cambio el ascenso realizado con base en los años de estabilidad, es uno de los aspectos esenciales del destino del hombre que es un vivir para un ascenso constante en la escala social.

El derecho al ascenso viene a constituir un reconocimiento a la labor de la persona humana que trabaja al servicio

de otra, poniendo en su trabajo su mejor esfuerzo y la mayor fidelidad, podría decirse quizá que el empresario al pagar un salario al empleado, con ello está cumpliendo simplemente su obligación y dado que el capital le pertenece, puede situar en cualquier puesto al que él determine, sin embargo eso sería -- tanto como volver al concepto primitivo que sobre el trabajo -- de las personas privó en la antigüedad, es decir como ya lo -- mencioné un objeto al cual se le tiene asignado un precio y -- que una vez cubierto éste cesa toda responsabilidad para el -- comprador, en este caso el patrón o empresario; concepto superado por el Tratado de Versalles, que al ocuparse de la cuestión obrera, prescribió que el trabajo del obrero no era una mercancía y que entre otros derechos tenían el de asociación, -- muy importante actualmente, el de una jornada máxima de 8 -- (ocho) horas y descanso semanal obligatorio.

Derechos de los cuales podemos situar a éste que estamos analizando, como una verdadera ejemplificación de la evolución y progreso de nuestro Derecho Laboral.

Sobre esto el Jurista Baltazar Cavazos, nos dice: "Nació como un derecho encaminado a proteger a la Clase Trabajadora que se encontraba explotada no sólo por la ambición desmedida del capital, sino también por el frío e inmutable principio de la autonomía de la voluntad que proclamaba el Derecho Civil como base y esencia de toda relación contractual, lo que una vez superado nos permite hablar ya entonces de un verdadero De

recho del trabajador que pugna por lograr el equilibrio de los factores de la producción y que trata de garantizar a los obreros estabilidad en sus empleos". (14)

El Derecho al Ascenso, está apoyado sobre la idea de la igualdad de oportunidades y resguardado por la muy estricta mención de dos únicos factores que pueden ser tomados en consideración: La Antigüedad, que significa tiempo de servicio y la Capacidad. Ello significa, no sólo la exclusión de las manifestaciones más crudas de favoritismo en la regulación de los ascensos.

Dentro de éste esquema que mencionamos, la cuestión de la Antigüedad, presenta aparentemente menores dificultades y es frecuente que los convenios colectivos concertados con empresas grandes, que son aquellas donde hay más posibilidades de ascenso, provengan las reglas y el procedimiento para la fijación de los escalafones en que debe determinarse la que corresponda a cada trabajador.

Nuestra Ley vigente en su artículo 804, nos dice que: - La obligación impuesta corrientemente al empleador de llevar un registro actualizado de su personalidad, con indicación de categoría u ocupación, fecha de ingreso y remuneración, entre-

---

(14) Ob. Cit. Pág. 32.

otros datos, permite sin grandes problemas, establecer las respectivas y su controlador por los inspectores del trabajo, las organizaciones y los individuos directamente interesados.

Todo ello vuelve pues relativamente fácil la determinación de la antigüedad de un trabajador a muchos efectos, como- ser: La atribución de incrementos salariales; el aumento del - número de días de vacaciones a que se tiene derecho; el cálcu- lo de prestaciones en caso de cesantía, invalidez, muerte, etc.

Prosiguiendo con nuestro desarrollo del Derecho de As- censo, o mas bien dicho su reconocimiento, satisface en el -- obrero una necesidad material, espiritual y social: Material - porque como humano necesita de bienes para subsistir con digni- dad, en lo que se debe considerar que las necesidades dentro - del complejo social aumentan día a día y los satisfactores de- ben aumentar en la misma proporción; Espiritual, porque todo - hombre aspira a elevarse, a progresar y si no lo hace debería- hacerlo y debe incluso a nuestro modo de ver educársele en tal sentido, ya que de ello depende el progreso no sólo de él y de su familia, sino de toda sociedad, que lo digan si no ejemplos como los de la Unión de Repúblicas Soviéticas Socialistas, Los Estados Unidos de Norteamérica, Alemania, etc., países a los - que el espíritu de elevación de sus pueblos los han llevado a- ocupar un alto y destacado papel dentro del concierto de las - naciones, esto claro independientemente de la bondad o injusti- cia de su sistema político, aunque pensamos que todo sistema -

bueno o malo fracasa cuando los nacionales de un País, están -  
sumergidos en una permanente somnolencia y conformismo.

Pues bien, un individuo que obtiene un reconocimiento a su esfuerzo o lo que es más importante aún, tiene la seguridad previa de lo que tendrá, será una persona satisfecha consigo misma y dedicada a poner en juego todo su esfuerzo y habilidad en el trabajo sabiendo que no será estéril y que tanto personal como substancial, se verá favorecido.

También se considera al Derecho de Ascenso, como aquel que satisface una necesidad social del obrero puesto que el individuo tiende a exteriorizar siempre sus situaciones individuales de tal modo que si para él mismo es importante sentirse plenamente realizado, dicha importancia aumenta de sobremanera cuando se encuentra frente a los demás, el obrero como individuo necesita en consecuencia saberse respetado por su grupo, - considerándolo y reconociéndolo en sus capacidades y esfuerzos; sabemos perfectamente que existen múltiples casos de quienes a pesar de haber alcanzado aparentemente su meta como personas, - al carecer de reconocimiento, su labor se pierde en el desaliento.

Por último y considerando las clasificaciones más comunes que sobre el Derecho en general se han formulado, como las citadas por Dn. Eduardo García Maynes:

"El Derecho de Ascenso participa de las característ.--

cas de un derecho positivo y a la vez vigente y es además derecho objetivo y subjetivo". (15)

Derecho vigente es según el Jurista García Maynes, el conjunto de normas imperativo-atributivas que en una cierta época y en un país determinado la autoridad política declara obligatorias, por lo que basta que formalmente una norma haya sido sancionada por el Estado para que la misma tenga vigencia, en cambio la norma positiva es aquella que independientemente de su vigencia es observada, es decir que puede darse el caso de una norma no vigente, la costumbre sea sin embargo Derecho Positivo.

En el caso presente, el Derecho de Ascenso es a la vez vigente y positivo; vigente, porque se trata como veremos enseguida, de una norma imperativa-atributiva, consagrada en un ordenamiento jurídico que ha reunido los requisitos que la Constitución exige y que tiene el sello formal que el estado impone a las normas jurídicas, y es positivo, porque en nuestra realidad social tiene observancia, característica ésta última, que exige la positividad del derecho según lo hemos dicho.

Decíamos asimismo, que se trata de un derecho subjetivo porque siendo la característica de este ser un precepto imperativo atributivo, o sea que además de deberes concede facul

---

(15) Ob. Cit. Pág. 36.

tades, el Derecho de Ascenso, poseyendo dicha característica - se erige así en Derecho Objetivo, lo anterior es evidente, ya - que obviamente el deber del empresario que le fija la ley, co - rresponde la facultad del obrero de exigírselo, facultad expre - samente concedida en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 157, por el que da el derecho al trabajador para acudir ante - las autoridades competentes para exigir su cumplimiento y de - estamanera nos encontramos como consecuencia, con el Derecho - Subjetivo, constituido por esa autorización concedida al pre - tensor, en este caso el obrero o empleado.

Así lo observa Mario de la Cueva, cuando establece:

"Que puede hacerse contemplando la Institución, bien - desde el punto de vista del trabajador o desde el ángulo de la empresa, se llama Derecho de Ascenso, desde el punto de vista - del trabajador, se puede decir. La actitud del trabajador pa - ra cubrir las vacantes de la empresa en la que presta sus ser - vicios que ocurran el puesto de categoría superior al que - - desempeña, adoptando el segundo criterio, se entiende por Dere - cho de Ascenso: La obligación de la empresa de cubrir las va - cantes que ocurran, con los trabajadores de la categoría inme - diata inferior".<sup>(16)</sup>

Con la anterior definición creemos queda perfectamente

---

(16) Ob. Cit. Pág. 770.

bien determinado lo que es el Derecho de Ascenso, con la única salvedad de que a nuestro juicio debe hablarse de facultad del trabajador y no de aptitud del mismo para cubrir las vacantes, pues como veremos, más avanzado nuestro estudio, la palabra ap titud es utilizada en otro sentido, diverso al que en la definición tiene, es decir como facultad o posibilidad jurídica, - pues se emplea para hacer referencia mas bien a la capacidad - técnica, cualquiera que sea el trabajo del obrero, para desempeñarlo, es decir, su habilidad o mayor perfección en su desem peño.

Volviendo a los requisitos para el ascenso es pertinen te manifestar la suma importancia de la Antigüedad, Capacita-- ción y Sindicalización, primeramente haremos un análisis de la Antigüedad en forma muy relativa, en virtud de que la misma se rá objeto de estudio en el Capítulo Cuarto, por tal razón úni-- camente la mencionaremos para hacer referencia del requisito - que debe reunir el trabajador para en el caso de que se presen te una oportunidad para ocupar una plaza vacante o de nueva -- creación, él pueda ascender.

#### a).- ANTIGUEDAD

En primer término consideramos que la Antigüedad Labo-- ral, es el nombre que se le da al reconocimiento del hecho con sistente en la prestación de servicios personales y subordina-- dos por un trabajador a un patrón mientras dure la relación --

contractual.

Es importante hacer incapié en que existen dos tipos de antigüedad: La genérica, que se obtiene de manera acumulativa, día con día, en tanto que el vínculo contractual no se extinga: y la de categoría, que se circunscribe al tiempo en que se ha ocupado una profesión u oficio y sirve de base para obtener ascenso en el trabajo.

Todos estamos de acuerdo que el tiempo de prestación de servicios es fundamental para una serie de expectativas de derecho, que tiene todo trabajador. Diversas son las disposiciones y previsiones legales contractuales que avalan al reconocimiento y protección de la antigüedad en el trabajo.

La Ley en su afán de proteger en lo más posible al trabajador, obligó al patrón a expedir cada 15 (quince) días, a solicitud del trabajador, constancia escrita del número de días trabajados y el salario percibido, así como expedir al trabajador que lo solcitate, o sea, separado de la empresa, dentro del término de 3 (tres) días, una constancia escrita relativa a los servicios.

Tampoco no debe escaparse de nuestra realidad, el desarrollo tecnológico que ha convertido a la capacitación a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella-

en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien ha demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de circunstancias, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud.

Por otro lado si el patrón no ha proporcionado capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, la vacante se otorgará a quien tenga mayor antigüedad y si esta fuese igual, al trabajador que tenga a su cargo una familia.

Como observamos de esta manera la Ley regula la antigüedad haciendo una mescolanza con la capacitación para que exista una verdadera y equilibrada justicia.

Volviendo a la antigüedad en el trabajo, esta tiene diversos efectos favorables al trabajador y se revista cada día de mayores medidas protectoras. Queda a salvo en el caso de concederse alguna licencia o de suspenderse la relación de trabajo por los motivos reconocidos legalmente; debe tomarse en cuenta cuando se trate de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 49 y 50, de la Ley Federal del Trabajo; el tiempo de servicios de un trabajador que sea llamado para alistarse a servir a la Guardia Nacional, se tomará en consideración para determinar su antigüedad.

Pero cuando un trabajador despedido opta por la reins-

talación y esta es declarada procedente por la Junta de Conciliación y Arbitraje que conoció del conflicto, el tiempo que haya durado el juicio debe computarse como antigüedad efectiva. Las comisiones convenidas entre las organizaciones gremiales y la parte patronal, no interrumpen la antigüedad durante el período que el trabajador comisionado emplea para llevar a cabo las gestiones sindicales que le fueron encomendadas.

En el aspecto procesal debe destacarse si se ha entablado un conflicto entre el trabajador y su patrón, motivado por la determinación de la antigüedad o por el pago de la prima, para su solución, deberá ser sometido a los procedimientos especiales.

Considero de todo lo antes expuesto que ya estamos en condiciones de dar una definición de antigüedad y así tenemos que por antigüedad entendemos:

ANTIGÜEDAD.- Como aquellos derechos que nacen como consecuencia de los servicios prestados a una empresa ya sea en contrato a plazo fijo o indeterminado.

Es conveniente manifestar lo siguiente:

"La antigüedad es una figura dinámica, propia de la relación de trabajo que paulatinamente va creando situaciones de derecho nuevos desde que nace hasta su terminación.

Una vez expresada la definición de la antigüedad es preciso explicar los derechos que derivan de la misma, es necesario que quede bien claro que los derechos no son de antigüedad, como se ha dicho o mencionado una frase muy frecuente "MI DERECHO DE ANTIGÜEDAD". Sino como ya mencioné los derechos que derivan de la misma.

A continuación hacemos una breve referencia de los derechos legales derivados de la antigüedad:

En primer término tenemos la estabilidad en el empleo; remontándonos a la Ley Federal del Trabajo de 1931, concretamente en su artículo 24, fracción III, donde se consignaba la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, como un supuesto necesario para la realización de la seguridad social. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución. Esta causa razonable de disolución es la garantía de la estabilidad en el trabajo. Nuestra Ley Federal del Trabajo considera como causas razonables de disolución, en primer lugar, la que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado, que motiva precisamente la celebración de un contrato de trabajo para obra determinada, pues sería ilógico que celebrándose el contrato únicamente para efectuar la obra determinada, una vez concluída, el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el desempeño de un

trabajo que ya no existe; la desocupación es una consecuencia natural de la satisfacción de una necesidad; no sería justo, ni lógico ni posible económicamente, que una vez terminado el trabajo contratado y ya no existiendo materia para el mismo, se obligue al patrón a mantener a un obrero, cuyos servicios no se utilizarán.

El segundo caso que reconoce la Ley como causa razonable de la disolución, es el contrato celebrado por tiempo fijo, cuando el servicio que se va a prestar es transitorio por su naturaleza. En este caso son aplicables las mismas consideraciones que anteriormente se hicieron sobre el trabajo para obra determinada; pero la Ley no descuida la protección del obrero ya que en su artículo 39, nos dice que si vencido el término del contrato subsisten las causas que dieron origen y la materia de trabajo, se prorrogará el contrato por el tiempo que perduren estas circunstancias. La estabilidad en el trabajo está condicionada en todos los casos que sea posible económicamente la prolongación del trabajo. Con las disposiciones que hemos analizado, se ha impedido que el patrón, a su libre albedrío, prive a un trabajador de su ocupación.

El segundo derecho derivado de la antigüedad, es la indemnización en caso de rescisión del contrato imputable al patrón se estima y a la vez se considera destacar la importancia en la relación con este derecho, del tiempo que disponen los trabajadores para ejercer su acción a partir de que tenga con

cimiento de la causa de rescisión de la relación laboral, el trabajador podrá ejercitar su acción correspondiente ante los tribunales del trabajo, ya que de oponerlas con posterioridad la misma se encontrará prescrita en los términos de la Fracción II, del artículo 517, de nuestra Ley Laboral, o sea el trabajador que se separe justificadamente de su trabajo, tiene derecho a las indemnizaciones que se encuentran reguladas en el artículo 50, de la Ley, el trabajador tiene la obligación de presentar su demanda dentro del término de 1 (UN) mes, contando a partir de la fecha en que tenga conocimiento de la causa de la rescisión de la relación laboral.

Por lo que toca al tercer derecho derivado de la antigüedad, podemos decir que las vacaciones las encontramos reguladas por el artículo 76, de la Ley Laboral que nos rige, éste derecho de los trabajadores, se establece tomando en cuenta la antigüedad de los mismos, es decir los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones conforme a los años de servicios prestados; se suprime la posibilidad consignada en el artículo 82, de la Ley Federal de 1931, del que el patrón pueda deducir las faltas de asistencia injustificadas del período de vacaciones.

En cuanto al cuarto derecho de antigüedad, constancia de servicios, y así tenemos que el patrón está obligado cuando lo solicite el trabajador, cada 15 (quince) días, a que se le expida una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, así como se le expida al trabajador que

lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de 3 (tres) días, una constancia escrita relativa a sus servicios.

El quinto derecho que tenemos como consecuencia de la antigüedad es la relativa a: la preferencia para los ascensos en vacantes definitivas o puestos de nueva creación, en este punto los trabajadores gozan del derecho de ser capacitados -- siempre y cuando sean los inmediatos inferiores al puesto nuevo o que sea de nueva creación y a su vez sean los más antiguos, para en el caso que el patrón no haya capacitado a dichos trabajadores, entonces, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado mayor aptitud y tenga mayor antigüedad y en el caso que dos o más trabajadores se encuentren en igualdad de circunstancias se preferirá al que tenga a su cargo una familia y aún así si persiste la igualdad de condiciones, ascenderá al que previo examen acredite mayor aptitud.

Como ya mencioné si el patrón no dió la capacitación requerida a sus trabajadores, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad, en los casos de nueva creación para los cuales, por su naturaleza o capacidad, no existan en la Em presa trabajadores con aptitudes para desempeñarlos y no se ha ya establecido un procedimiento para cubrirlos, el patrón a su libre albedrio, podrá cubrirlos libremente.

Por último la Ley expresa que en los contratos se esta blecerá el procedimiento que se llevará para acreditar la apti

tud y otorgarse los ascensos.

Toca el turno a la inmunidad como un derecho derivado de la antigüedad, y sobre éste punto se estima que el patrón únicamente podrá rescindir la relación laboral, después de 20- (veinte) años, de prestación de servicios, la Ley nos dice que sólo podrá justificarse mediante una causa particularmente grave o que haga imposible la continuación del trabajo, debiéndose entender por causa grave aquella que entrañe un peligro inmediato de daño económicamente irreparable para la empresa o inminente de muerte para el Patrón.

Sobre lo antes mencionado, Nestor de Buen, nos cita:

"Es obvio que el legislador al emplear la palabra imposible no le dió su sentido específico, sino que quiso indicar que la conducta resulta intolerable. De otra manera, de ser imposible, en su sentido específico, no se trataría de la rescisión, sino de la terminación de la relación laboral".<sup>(17)</sup>

Consideramos que la disposición contenida o contenidas en el artículo 47, de nuestra Ley Laboral, no son todas graves porque estaría de verse la naturaleza del trabajo, ya que serían otras ocndiciones y dichas disposiciones no encuadrarían, pero con lo que sí estamos de acuerdo en forma particular y --

---

(17) Ob. Cit. Pág. 273.

nos adherimos con el Jurista Nestor de Buen, es en cuanto a la desobediencia a las órdenes del patrón, relacionadas con el trabajo, en cuanto rompe el elemento estructural de la relación de trabajo que es la subordinación. Tenemos que tener en cuenta que en el transcurso del tiempo 20 (veinte) años, los rígidos principios de disciplina pueden suavizarse por la frecuencia del trato en términos generales, estimamos que la gravedad de las faltas deben medirse en función a las circunstancias.

Ahora por lo que toca al tiempo que debe transcurrir para que pueda ser considerada la conducta del trabajador como reincidencia, sobre éste punto Nestor de Buen, nos manifiesta que:

"Debe tener en cuenta el plazo general de prescripción. En virtud de ello, si transcurre más de UN año, desde la primera conducta, habrá prescrito el derecho del patrón, para tenerla en cuenta después". (18)

Pasamos a analizar la Prima de Antigüedad, aseguramos que uno de los requisitos que deben satisfacer para tener derecho al pago de la antigüedad, es la separación del trabajador por una de las causas especificadas en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, ya que la separación es un elemento de acción y por ende, es a partir de aquella cuando nace el de

---

(18) Ob. Cit. Pág. 273.

recho de reclamar el pago de la Prima de Antigüedad, ésta prestación debe cubrirse a los trabajadores o a sus beneficiarios - independientemente de cualquiera otra que le corresponda, es - por lo que el trabajador está en posibilidad de reclamar dicho pago a partir de su separación, aún cuando legal o contractual - tenga derecho a algunas otras prestaciones.

Tengamos presente que no únicamente el artículo 162, - es el que regula la Prima de Antigüedad, sino que también tene - mos al artículo 54, del mismo ordenamiento, en virtud que el - precepto dispone que los trabajadores que tengan incapacidad - físicamente o inhabilidad manifiesta, que haga imposible la - prestación del trabajador y que esta provenga de un riesgo no - profesional el trabajador tendrá derecho a que se le pague UN - mes de salario y 12 (doce) días, por cada año de servicios - prestados, como se advierte no es uno solamente el artículo - que regula la Prima de Antigüedad, sino varios, así por ejem - plo tenemos el artículo 436, el cual nos externa, que los tra - bajadores tendrán derecho a una indemnización de 3 (tres) me - ses, de salario y a recibir la Prima de Antigüedad, en los ca - sos de terminación de lo siguiente:

a).- El agotamiento de la materia objeto de una indus - tria textil;

b).- El concurso a la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre -

tendrán derecho a gozar del beneficio de la Prima de Antigüedad.

En cuanto al monto de la prima, el valor de la misma - consiste en el importe de 12 (doce) días, de salario por cada - año de trabajo y se considera que debe pagarse al trabajador - el día que quede separado del trabajo o el que fallece.

A su vez el artículo 162, en su fracción II dispone -- que para determinar el monto de la prima, se estará a que las - indemnizaciones no podrán ser inferiores al salario mínimo -- real y conforme al artículo 486, que debe ser el salario míni- mo general, aunque no lo menciona.

Finalmente los casos en que esta obligado el patrón a pagar la Prima de Antigüedad, son los siguientes:

1.- Los trabajadores que se separen voluntariamente; - para que el trabajador tenga derecho a percibir la Prima de An- tigüedad cuando se separe voluntariamente del empleo, es indis- pensable que tenga como mínimo una antigüedad de 15 (quince) - años, de servicios y sea tragajador de planta.

2.- A los que se separen con causa justificada del tra- bajo: Los trabajadores que se separen de su trabajo justifica- damente por causa imputable al patrón, tendrán derecho a que - se les cubra una prima de 12 (doce) días, de salario por cada- año de servicios prestados.

tendrán derecho a gozar del beneficio de la Prima de Antigüedad.

En cuanto al monto de la prima, el valor de la misma - consiste en el importe de 12 (doce) días, de salario por cada año de trabajo y se considera que debe pagarse al trabajador - el día que quede separado del trabajo o el que fallece.

A su vez el artículo 162, en su fracción II dispone -- que para determinar el monto de la prima, se estará a que las indemnizaciones no podrán ser inferiores al salario mínimo -- real y conforme al artículo 486, que debe ser el salario mínimo general, aunque no lo menciona.

Finalmente los casos en que esta obligado el patrón a pagar la Prima de Antigüedad, son los siguientes:

1.- Los trabajadores que se separen voluntariamente; - para que el trabajador tenga derecho a percibir la Prima de Antigüedad cuando se separe voluntariamente del empleo, es indispensable que tenga como mínimo una antigüedad de 15 (quince) - años, de servicios y sea trabajador de planta.

2.- A los que se separen con causa justificada del trabajo: Los trabajadores que se separen de su trabajo justificadamente por causa imputable al patrón, tendrán derecho a que - se les cubra una prima de 12 (doce) días, de salario por cada año de servicios prestados.

3.- Cuando se trate de despido justificado o injustificado del trabajador: Cuando el trabajador sea despedido de su trabajo independientemente de la justificación o injustificación del mismo, tendrá derecho a percibir una prima de 12 (doce) días de salario por cada año de servicios prestado.

4.- Por muerte del trabajador. En caso de la muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, sus beneficiarios tendrán derecho a que se les pague 12 (doce) días, de salario por cada año de servicios prestado, contando a partir de la fecha en que el trabajador fallecido haya iniciado la prestación de servicios laborales.

5.- A los que sufran incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, que haga imposible la prestación del trabajo gozará del mismo beneficio.

6.- En los casos de terminación de los contratos de trabajo por concurso o quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva del trabajo.

7.- A los trabajadores cuyos contratos terminen por incosteabilidad notoria y manifiesta explotación.

Para terminar el estudio de la Antigüedad, únicamente queda comentar la hipótesis de la jubilación; El trabajador al

jubilarse termina con la relacion laboral, con el Contrato Individual del Trabajo por mutuo consentimiento, el artículo 162, en su fracción V, de la Ley de la materia, establece que la -- Prima de Antigüedad de cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios.

Con el correr del tiempo en nuestro México, nos ha to cado vivir un gran desarrollo social, económico y cultural, el cual trae como necesidad imperiosa que cada día estemos más ca pacitados ya que de otra forma nuestras metas o aspiraciones - se verán frustradas, con algunas excepciones, no dependen de - algún funcionario o parentesco con alguna persona que ocupe un puesto de consideración para que nos apadrine, sino que se re- quiere que tengamos una preparación que nos haga aptos y capa- ces para puestos que se encuentren vacantes y en disputa entre varios trabajadores.

Esta capacitación trae aparejada una tendencia a mejo- rar e incrementar la productividad por un lado, y por otro al- canzar un nivel de vida más elevado de una mejor retribución - económica.

Con la revolución industrial, iniciada en la segunda - mitad del siglo XVIII, dió lugar al maquinismo, que dió como - resultado que la máquina desplazara al hombre, en virtud de -- que se buscaba obtener una mayor productividad y ejecutar el - trabajo en el menor tiempo posible.

## b).- CAPACITACION

La capacitación, ha sido tradicionalmente definida como el aprendizaje que lleva a cabo una persona para superar el nivel de sus conocimientos, mejorar su aptitud técnica o manual en actividades útiles o adquirir un grado profesional en una ciencia o arte.

En materia laboral con el avance que ha tenido el desarrollo industrial en México, se pretende que con la capacitación el trabajador mejore sus ingresos y alcance un nivel de vida más elevado. Además, en nuestro sistema constitucional la formación profesional ha adquirido la categoría de garantía social al haberse establecido métodos y sistemas para que las clases trabajadoras se capaciten y estén preparadas en forma permanente para actuar dentro de cualquier nuevo mecanismo o aparato que la ciencia crea y perfecciona de una manera constante. Todo intento de capacitación con el individuo en cuanto éste busque o se proponga mejorar su condición económica y social a través de una conveniente preparación científica y técnica.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su título cuarto, derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, el cual en su primer Capítulo, artículo 132, reunió las disposiciones de la Ley pero precisó el significado de algunas y agregó de otras que se juzgaron indispensables en atención a las condiciones de la industria moderna y a la necesidad de asegu-

rar mejor vida, salud, la dignidad y la libertad de los trabajadores. Entre las nuevas disposiciones, se debe mencionar: - Primeramente, la obligación de mantener un número suficiente de asientos o sillas en todos los centros de trabajo, pues no es posible que los trabajadores permanezcan de pie durante toda la jornada. En segundo lugar el proyecto suprimió el contrato de aprendizaje, por considerar que, tal y como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval y porque, en multitud de ocasiones, era un instrumento que permitía a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos; en cambio se recogió la tendencia universal en favor de Cursos de Capacitación Profesional a cuyo fin, la fracción XV, consigna la obligación de las Empresas de organizar permanentemente o periódicamente dichos Cursos para que sus trabajadores de conformidad con los planes y programas que laboran las autoridades del trabajo, las cuales deberán consultar previamente a las Organizaciones de trabajadores y patrones; es indispensable que la industria moderna requiere de un personal cada vez mejor capacitado, razón por la cual los Cursos que se proyectan redundarán ante todo, en beneficio de las empresas y además en favor de los trabajadores, que podrán ascender en los casos de vacantes y puestos de nueva creación y obtener así mejores ingresos.

Durante varios años se le dejó al trabajador la facultad de capacitarse de manera voluntaria e individual. El aprendizaje dentro de las empresas se estableció como obligación pa

tronal sólo para preparar a nuevos trabajadores en determinados oficios y facilitar con ello su ascenso a categorías más especializadas, aunque en el fondo tal obligación representaba mas un beneficio para el patrón, ya que no se pagaba igual salario al aprendiz que al trabajador calificado. Esta circunstancia ha hecho que se abandone la práctica del aprendizaje y que mejor se establezca una nueva obligación patronal: Dar a los trabajadores la necesaria capacitación y adiestramiento -- con vista a su mejoramiento integral de sus condiciones de vida para evitar que sean como reza una antigua conseja mexicana, aprendices de todo y oficiales de nada.

El Legislador mexicano siempre en su afán de legislar en favor de la clase obrera, modificó, el artículo 123, de la Constitución adicionándole lo siguiente:

"Las empresas, cualesquiera que sea su actividad, están obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos, conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación"... (fracción XIII), a su vez la Ley señala actualmente que todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione esa capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad conforme a planes y programas que se formulen de común acuerdo con él o con su Sindicato.

La capacitación podrá ser proporcionada, de ser posible en las instalaciones de la empresa; pero no siendo así, se hará a través de instructores, institutos o escuelas, siendo a cargo de los patrones el costo de la preparación que resulte indispensable respecto a cada trabajador, así lo encuadra los artículos 153A y 153B, de la Ley Federal del Trabajo. En los planes y programas que se laboran al igual que para la autorización a instructores, institutos o escuelas, que imparten capacitación y adiestramiento, intervendrá la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tanto para uniformar los trámites administrativos como para la enseñanza o para distinguir las características que corresponden a cada trabajador, como lo estipulan las disposiciones contenidas en los artículos 153C, 153D, y 153E, de la Ley Federal del Trabajo.

Los objetivos de la capacitación y adiestramiento deberán sujetarse a las siguientes bases:

a).- En materia de unidad de la enseñanza se vigilará el desarrollo de los planes y programas que se pongan en ejecución, fijándose además los términos o períodos de cada curso;

b).- Deberán integrarse grupos coherentes o de ser posible, instalarse para un adecuado entrenamiento, instituciones especiales en cada rama o actividad industrial importante en el país;

incremento de la productividad de su centro de trabajo.

La capacitación, tratándose de trabajadores de nuevo ingreso, se proporcionará conforme a las estipulaciones que habrán de consignarse en los Contratos Individuales o Colectivos de Trabajo que sean celebrados según el caso. La obligación del trabajador será asistir con puntualidad a los Cursos, Sesiones de Grupo o a todas aquellas actividades que formen parte de la enseñanza que se le imparta; atenderá cualquier indicación que se le haga por parte de los instructores o encargados de su enseñanza y al finalizar un Curso presentará los exámenes de evaluación de conocimiento y de aptitud para los cuales sea requerido y mismo que deberá aprobar.

En lo que respecta a los requisitos de los Planes y Programas de Capacitación o Adiestramiento, las disposiciones legales contenidas en la Ley son las siguientes características:

a).- Los períodos de capacitación no serán por más de 4 (cuatro) años, para evitar una prolongación indefinida en la enseñanza, que debe incluir de preferencia materias técnicas; las materias académicas se impartirán sólo cuando la actividad profesional lo requiera;

b).- Dichos períodos comprenderán la totalidad de los puestos y niveles que existan en una Empresa, por muy variados que sean estos, a fin de evitar que sea compleja o demasiado

general la introducción que reciba el trabajador en cada caso-particular;

c).- La totalidad de los trabajadores de toda empresa o establecimiento deberá recibir capacitación y adiestramiento y para lograr este propósito se fijarán con exactitud las etapas durante las cuales se impartirá la enseñanza; esta podrá distribuirse por secciones, especialidades o departamentos, -- conforme a la actividad que en cada una realice o haya quedado comprendida, de acuerdo al nivel de preparación que tenga en cada grupo de trabajadores;

d).- El procedimiento de selección de los trabajadores que sean capacitados se fijarán a través de un orden determinado tomando en cuenta el puesto y categoría de cada uno de su nivel de conocimientos, con el objeto de que sean integrados - grupos afines; la capacitación personal tendrá un carácter extraordinario y se aplicará sólo cuando la calidad del trabajo a realizarse lo amerite;

e).- Cuando la empresa o establecimiento no se encuentre en condiciones económicas de impartir en forma directa o por medio de instructores particulares la instrucción que debe darse a los trabajadores, se permitirá que sea una Institución o Escuela la que se encargue de ello, siempre que la misma se encuentre debidamente registrada y autorizada para funcionar con tal carácter por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

f).- También podrá sufrir modificaciones los planes y programas cuando esto sea pertinente o el avance tecnológico obligue a ello, o cuando varían las técnicas dentro de una negociación por cambio de maquinaria o de sistemas de operación.

g).- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, -- aprobará los Planes y Programas, disponiendo se hagan las modificaciones que estime pertinentes antes de dicha aprobación.

Hasta aquí podemos asegurar que la capacitación y el adiestramiento han de ser del esfuerzo de todos: trabajadores, patrones y autoridades, demostrándose con éste interés conjunto que sólo así se responde a una sociedad en la que cada vez sean más los trabajadores, porque en ello se encuentra la clave del proceso personal y social, para mayor entendimiento el gobierno y la empresa o patrón y trabajadores, deben incurrir en esta gran tarea haciendo un esfuerzo más, esto es, que cada quien asuma su responsabilidad sin colocar sobre los hombros ajenos, no sería posible cumplir esta meta estando distanciados. Por lo que debe lucharse por la unidad de esfuerzo al efecto, sin discrepancias entre ellos, así, con éste esfuerzo conjunto, si no se logra el máximo resultado por lo menos habrá avanzado gran trecho y eso ya es ganancia.

Se puede aprovechar la ventaja que implica capacitar al trabajador por la sencilla razón de que éste percibirá un mayor salario, el Patrón obtiene beneficios porque hay rendi--

miento en el trabajo; es decir se incrementa la productividad.

Que no escape de nuestra mente que con la capacitación quedaría rezagado el llamado Escalafón Ciego, consideramos que se le debe dar oportunidad al trabajador mejor preparado que otro que tenga mayor tiempo, ya que en muchas ocasiones, dicho trabajador se confía por la antigüedad que tiene y no desea capacitarse por apatía o negligencia, o simplemente porque no quiere problemas. Pero debemos tener en cuenta que con la capacitación al trabajador no vamos a solucionar la crisis, pero si se puede disminuir problemas tales como el desempleo y subempleo; es decir sorteará el trabajador, los problemas antes mencionados con mayor facilidad.

Ahora las ventajas de gran importancia que se derivan de la capacitación del trabajador, es que se percibirá un mayor salario, el patrón obtiene beneficios porque hay rendimiento en el trabajo; es decir se incrementa la productividad.

En la Ley Federal del Trabajo actual en su artículo 153 N, Capítulo tercero bis, Título cuarto, dispone que: "Dentro de los 15 (quince) días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del Contrato Colectivo, los patronos deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y

programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral".

Sobre éste artículo podemos decir, que se señala que - dentro de los 15 (quince) días, siguientes a la celebración, - revisión o prórroga, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación... concluimos que no es posible presentar en tan corto tiempo dichos planes y programas, sobre todo si no se conocen a fondo - las negociaciones, es por eso que muchas empresas no cumplen a tiempo.

Se precisó de un período más largo, acorde al punto antes enunciado, para que los patrones cumplan con su responsabilidad oportunamente, así se evitarán los planes y programas "al vapor". La Ley sólo enuncia un término muy corto sin tomar en cuenta los trámites burocráticos.

Se requiere además de legislar sobre la capacitación y adiestramiento, hacer una campaña de difusión a fin de fomen--tar en el trabajador un espíritu de lucha, de alejarse del conformismo, se precisa que éste conozca y sepa sus potencialida--des inertes en sí mismo, que tenga él, el deseo genuino de su--perarse y progresar por medio de la capacitación, nos referi--mos a la motivación.

Hasta por lo que toca a la capacitación, figura que debe ser inherente al trabajo para poder alcanzar los ideales --

que todo trabajador desea tener.

c).- SINDICALIZACION

Históricamente el Sindicato es una Asociación típicamente obrera que aparece en Europa en el último tercio del Siglo XIX, como expresión ya definitiva, establece y concreta -- del movimiento sindical surgido tras la implantación de la llamada "REVOLUCION INDUSTRIAL", y en este sentido se le conoce -- en la mayor parte del mundo.

Es conveniente primeramente dar en términos generales la definición jurídica de lo que debe entenderse por Sindicato y así tenemos que: "Es la Asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de -- sus respectivos intereses".

Por otro lado tenemos la que nos brinda el Doctrinario Español Ramón Bayod Serrat. "La Asociación, de tendencia institucional que reúne a las personas de una misma rama u oficio de la producción para la defensa de sus intereses oficiales".<sup>(19)</sup>

Por las circunstancias políticas y económicas que condicionan su origen, oposición violenta entre las agrupaciones de trabajadores, constituidas primero por las llamadas cajas -

---

(19) Bayod Serrat, Ramón. Diccionario Laboral. Madrid, España. Edit. Reusa, S.A., 1969. Pág. 463.

de resistencia, de una parte, y los patrones y el poder público, de otra. Los Sindicatos, si bien tienen su razón de ser en la defensa de los intereses profesionales de sus afiliados, como base para su subsistencia, sólo en determinados casos y - todavía hoy, rige exclusivamente el interés profesional, ya es corriente su vinculación, voluntaria o impuesta, aunque a distintos niveles a los grupos o partidos políticos y al propio estado.

En realidad, el papel que los Sindicatos asumen en la sociedad, varía notablemente en cada País, al estar estrechamente condicionada su actuación al régimen político dentro de cuya esfera se desarrolla.

Adentrándonos directamente al estudio de nuestra figura pensamos que cabe mencionar el Tercer Párrafo del artículo 154, que literalmente dispone:

"Los sindicalizados de quienes no lo estén.... se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre -- agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida". De lo cual se infiere que el trabajador deberá acreditar que es socio de cualquier organización sindical.

La idea del Legislador fué la que debe procurarse la - sindicalización de todos los trabajadores. Por lo tanto si el trabajador al sindicalizarse lo hace con conocimiento y respon

sable, automáticamente queda bajo la tutela del Contrato Colectivo y deja de requerir la protección de la Ley. Cuando la acción sindical en realidad persigue los fines establecidos es - mucho más eficaz que cualquiera acción legislativa, por más -- que el Letislador quiera tutelar al trabajador.

Por otro lado es conveniente saber como define la Ley-Federal del Trabajo actual a los Sindicatos y así tenemos que en su artículo 356, dispone:

"Es la Asociación de trabajadores o patronos, consti--tuída para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respecti--vos intereses".

De lo anterior diremos que debemos tener siempre pre--sente que el Derecho del Trabajo, siempre se encuentra en con--tínuo movimiento como consecuencia del desarrollo industrial,--por tal razón he aquí la necesidad de la vida moderna laboral, hacen necesario la formación de Sindicatos, tanto obreros como patronales en defensa de sus itnereses comunes, respectivamen--te, se considera que la organización de los trabajadores de -- las condiciones económicas de los mismos y por la transforma--ción del Régimen Capitalista, por lo que toca a los objetivos--de Sindicatos de los patronos, se tiene como finalidad la de--fensa de sus derechos patrimoniales, entre estos la propiedad.

La Legislación Laboral actual, clasifica a los Sindica

tos de los Trabajadores en los siguientes:

GREMIALES: Integrados por trabajadores de la misma --  
profesión, oficio o especialidad.

Este Sindicato es básico o el típico, se llama así ya-  
que exige entre sus componentes la misma profesión o especiali-  
dad, aún cuando actualmente según opinión del Maestro Castore-  
na: "Se ha abandonado la concepción gremial o de oficio, la --  
Ley exige oficios similares o conexos para formar los tipos de  
Asociación que constituyen las agrupaciones, la razón de esto-  
es propiamente histórica ya que como antecedente de nuestra Le-  
gislación, tenemos las ordenanzas de los gremios, cuyos inte--  
grantes eran precisamente en cada gremio, personas que se dedi-  
caban al mismo oficio".

Los Sindicatos Gremiales, se organizan para la defensa  
de la profesión, principalmente, por lo que sus miradas van al  
go estrechas ya que no comprenden los complejos problemas de clase.

Sin embargo, constituyen una mayoría, en el año de - -  
1950, de 7 (siete), 554 (quinientos cincuenta y cuatro) agrupa-  
ciones, unos autónomos y otros pertenecientes o afiliados a la  
C.T.M., C.R.D.C., etc.

## SINDICATOS DE EMPRESA

(Trabajadores de oficios conexos o similares), como la Ley los llama, no deja al arbitrio de los trabajadores de oficios similares o conexos, formar cualquier tipo de Asociación, existen los Sindicatos de Empresa, constituídos por trabajadores de profesiones, que no siendo similares están interligadas por todos los que trabajan en ella, excepción hecha de los empleados de confianza, ahora bien, la Ley exige en cuanto al número de personas miembros, un mínimo de 20 (veinte), "en servicio activo" autorizando tomar en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiera sido rescindida entre los 30 (treinta), días anteriores a la fecha de presentación de Solicitud de Registro del Sindicato y en la que se otorgue esta y servicio activo, no significa necesariamente la posesión de un Contrato de trabajo que dejaría a los desocupados fuera de control sindical, sino que basta que sean trabajadores habituales de ese oficio o profesión este número de integrantes es según opiniones, muy reducido y fomenta la constitución de dos o más Sindicatos dentro de una misma empresa, lo cual constituye falta de unidad y según otros perfectamente correcto de acuerdo con el número de empleados en las empresas chicas que en promedio es de 35 (treinta y cinco), a 50 (cincuenta), obreros, sin descontar a los ya citados "De confianza" que ya se dijo no pueden pertenecer al mismo Sindicato y que son los más necesitados de protección sindical, en virtud de las arbitrariedades con que por su falta de defensa o de conocimiento, son tra

tados por el patrón, aclarando que si pueden constituir su Sin  
dicato propio.

El Sindicato de Empresa, tiene fines más amplios que el Gremial, porque agrupa ya a trabajadores de profesiones, -- oficios o especialidades varias y procurar ventajas, no a una determinada profesión, sino que busca una mejora general para los trabajadores componentes de una determinada Clase Social.

SINDICATO INDUSTRIAL. (Para trabajadores de una misma rama industrial, aunque en empresas distintas).

Asociaciones que pueden constituir los trabajadores de una misma rama industrial, dentro de esta clasificación caben los más grandes Sindicatos nacionales, que representan el 50% (cincuenta por ciento), de la población ferrocarrilera, minero, azucarero, textil y petrolero, que son también de jurisdicción federal.

Ya que con relación a esta forma sindical, existe otra, los Sindicatos Nacionales de Industria, este tipo de Asociación cuyas características rebasan las del Sindicato Industrial, pero en empresas que deben estar en dos o más Entidades Federativas engendra confusión, ya que el artículo 360, laboral lo define en las diversas clases de sindicatos, por lo que en todo un Sindicato de Industria, puede ser tanto de jurisdicción Local como Federal y por lo tanto el mismo Sindicato pue-

de clasificarse doblemente tomado, quizá de ejemplo el Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Simila--res de la República Mexicana, registrados como Sindicato Industrial y formado por obreros de varias profesiones que prestan sus servicios a Empresas de la misma rama industrial, las cuales se encuentran esparcidas en todo el País, consecuentemente puede constituirse como Sindicato Nacional de Industrias, ya que llena los requisitos de la fracción IV, del artículo 360 -laboral, el mismo caso se dá con el Sindicato Petrolero.

En conclusión, las características señaladas de los - Sindicatos Nacionales de Industria, no crean un nuevo tipo de Sindicato, otorgando categoría jurídica a un nuevo tipo de institución en virtud de que no hace incapié en que los de la Industria deben ser "sus integrantes", de una, dos o más empre--sas de la misma razón industrial y de la misma Entidad Federativa.

SINDICATOS DE OFICIOS. (Trabajadores de todo tipo, ex--cepto de los de oficios similares o conexos).

En este caso la Ley, sacrificando la congruencia de - profesiones, hace una excepción en atención a la protección -- que necesitan los trabajadores, al haber en determinado Municipio menos de 20 (veinte) hombres de la misma profesión o trabajadores que prestando sus servicios en pequeñas industrias situadas en poblaciones poco importantes, no tienen los requisitos que la Ley señala para la formación de un Sindicato Gre--

mial o de Empresa; en la actualidad éste tipo de Sindicato ya es muy escaso, en virtud de la tendencia a combatir en gremial debido al aumento de trabajadores por la apertura de nuestras-empresas y de consolidación de las existentes.

El artículo 361, de la Ley Federal del Trabajo dispone los Sindicatos que pueden constituir los patrones.

En la reglamentación legal, se hizo muy escasa o ninguna preferencia a los Sindicatos Patronales, su definición se encuentra en el artículo 356, de la Ley Laboral vigente que concluye... Asociación de Trabajadores o Patrones... para el estudio, mejoramiento o defensa de sus respectivos intereses... pero eso es todo lo que hay en común, el fin de la Asociación-Profesional de Patrones, tiene por objeto la defensa de sus intereses, pero patrimoniales y como tal no es la profesión u oficio el dato que ha de servirnos de base para organizarse, es la rama industrial que explotan y son:

a).- Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades.

b).- Nacionales; los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

La Organización Patronal, no es precisamente para obtener mejores condiciones de trabajo, porque la Ley Laboral tien

de en esencia a proteger al trabajador y si persigue mejores condiciones económicas no puede ser sacrificando los intereses obreros.

Se puede decir sobre las Federaciones y Confederaciones. La clase obrera ha tratado de unificarse en su totalidad a través de los organismos que la Ley Federal del Trabajo señala y de aquella que responde al credo unionista e internacional que debe profesar el sindicalismo, ya que la unión completa de la clase trabajadora, ese requisito previo para lograr el fin inmediato de la Asociación Profesional, la Justicia Social.

Ahora bien, la Cédula de la Organización Sindical en México, es el Sindicato, y los Sindicatos pueden integrarse en Federaciones y Confederaciones, desgraciadamente en nuestro País hay grupos de distinta ideología, que dirigidas por diversas tendencias políticas, hacen que derive una lucha de las distintas centrales obreras para adquirir el dominio de la clase trabajadora.

Consecuencia de ello vemos que los 5 (cinco) principales Sindicatos Nacionales de Industria que ya citamos se mantengan autónomos, lo que significa carencia de fusión con el resto del movimiento obrero.

El Derecho Mexicano reconoce expresamente a los Sindicatos el poder constituir Federaciones o Confederaciones (en -

el artículo 381 de la Ley Laboral vigente). Que viene siendo Uniones de Organismos Sindicales constituídos para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de los trabajadores y patrones... Una Federación es la agrupación de varios sindicatos con objetivos comunes. Una Confederación es la -- unión de varias Federaciones o varios grandes Sindicatos Nacionales que equivalen a Federación, porque en ellos se encuentra toda rama de industria; los organismos mencionados concurren a la formación de Centrales obreras que en el campo internacional suelen unir en acción con organismos similares de carácter continental o mundial y se proponen lograr una unidad total de la clase trabajadora.

La base legal en México, para la formación de Federaciones y Confederaciones es la fracción XVI del artículo 123 - Constitucional que textualmente dispone:

"...Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses - formando Sindicatos, Asociaciones Profesionales, etc..."

Hasta aquí por lo que toca a los Sindicatos, volviendo a la sindicalización de los obreros, el Jurista Mexicano Mario de la Cueva, sostiene lo siguiente en relación con las cláusulas de preferencia sindical:

"Las cláusulas de preferencia sindical son disposicio-

nes legales o pactos incluidos en el Contrato Colectivo que impone al empresario la obligación de conceder preferencia a los trabajadores sindicalizados'.

Y agrega el citado Autor: "Si analizamos con detenimiento los problemas de trabajo, encontramos que en el campo de aplicación de estas cláusulas es muy reducido, las situaciones más frecuentes que se presentan en la práctica son los casos de ascenso: Dos trabajadores tienen la misma antigüedad, sus servicios son igualmente eficientes, ocupan el mismo puesto en el escalafón y concurren para desempeñar una vacante: La preferencia debe otorgarse según la Ley, al obrero Sindicalizado. Es posible encontrar otros ejemplos: La fracción XXI del artículo 111, de la Ley de 1931, y abrogada obliga a los empresarios a becar a uno o a tres de los hijos de los trabajadores en igualdad de condiciones, antecedentes de estudio, examen de capacitación, etc., debe darse preferencia al hijo del trabajador sindicalizado. Por otra parte, podría pactarse en el Contrato Colectivo, que cuando trabajadores concurren a gozar de vacaciones en la misma fecha, si las actividades de la empresa no lo permiten, se conceda preferencia al trabajador sindicalizado". (20)

Así mismo el Jurista Baltazar Cavazos, al respecto ma-

---

(20) Ob. Cit. Pág. 389-1.

nifiesta:... "Y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén... Consideramos que éste precepto da un paso atrás, en perjuicio de los trabajadores, en relación con el artículo 111 de la Ley de 1931, ya que la obligación de "preferir" la limita a los casos en que no exista Contrato Colectivo o que el celebrado no contenga cláusula de admisión, entendiéndose a contrario sensu, ya no habrá la obligación de preferir. Esta obligación de dar preferencia a los trabajadores sindicalizados, respecto a los que no estén, sólo tiene aplicación cuando existe firmado un Contrato Colectivo, entre el Patrón y su Sindicato por el cual aquel se obliga a contratar solamente elementos sindicalizados, pues la Ley obliga a los patrones a informarse si en la región donde opera su establecimiento existe un Sindicato cuyos miembros deban ser empleados con exclusión de los trabajadores libres". (21)

Pienso que los trabajadores, aparte de luchar por obtener mejor situación económica dentro del Sindicato, es provechoso que los mismos pugnen con ahínco, para que adquieran mayores conocimientos técnicos y prácticos que lo capaciten para así estar en disposición de satisfacer las demandas actuales de la cada vez más evolucionada y creciente industria que surge con mayor auge en nuestro País. Además por la lógica el Ca

---

(21) Cavazos, Baltazar. El Derecho del Trabajo en la Teoría... y en la Práctica. Confederación Patronal de la República Mexicana, México, D.F., 1972. Pág. 331.

pitalista Propietario de los mediosde producción, el trabaja--  
dor propietario de su trabajo, son dos intereses que se funden  
porque se requieren mutuamente, ya que separados uno del otro  
no valen nada.

Del mismo modo la inclusión del trabajador dentro del  
Sindicato, lo obliga a que quede bajo la protección del Sindi-  
cato. Con esto fortalece y se demuestra su superioridad del -  
Derecho Mexicano del Trabajo, con respecto a otros Países para  
los cuales México, sigue siendo ejemplo y guía en la reglamen-  
tación de las relaciones obrero Patronales.

Para concluir sobre la sindicalización, señalaremos --  
que la Legislación Laboral en el Derecho Mexicano, con rela- -  
ción al sindicalismo, es teóricamente muy avanzada en su apli-  
cación práctica, adolece no de la nobleza de principios, pues-  
la Revolución Mexicana, hizo suyos los ideales de la Clase Pro  
letariada, los plasmó en nuestra Ley Federal del Trabajo: sino  
de la ineficacia que nace de la perfectibilidad del hombre.

C A P I T U L O   T E R C E R O  
EL DERECHO DE ASCENSO

- I.- Naturaleza jurídica.
- II.- Concepto.
- III.- Ascenso por Capacitación.
- IV.- Ascenso por Antigüedad.

En el presente capítulo trataremos de explicar de manera concreta que debe entenderse por Derecho de Ascenso, ya que es de gran importancia y sobre todo en qué casos el trabajador podrá ocupar un puesto de mayor jerarquía o categoría, de mayor responsabilidad que le traerá tanto al patrón como al mismo trabajador beneficios económicos. Que se debe comprender por Naturaleza Jurídica, como institución de la figura del ascenso, ahora bien debemos estar conscientes de su trascendencia, así como dar su concepto del mismo y analizarlo en todos y cada una de sus partes.

Se estudiará a su vez en que ocasiones la Antigüedad no debe considerarse en el caso que se presente una oportunidad para ascender y en qué circunstancias la Antigüedad se tomará como base para el ascenso, finalmente cuando tiene preponderancia la Capacitación sobre la Antigüedad y sus relaciones entre sí.

También será objeto de estudio la figura del ascenso por Antigüedad, es menester saber el por qué del Escalafón Ciego, conocer por qué no se toma en cuenta la Capacidad, las aptitudes del trabajador en ciertos casos para ascender.

## EL DERECHO AL ASCENSO

Ascenso. Significado etimológico: "Del Latín ascensus, promoción; elevación o dignidad; empleo mayor. Cada uno de -- los grados jerárquicos de una carrera. Ascenso; adelanto de - un empleado: conseguir un ascenso". (22)

Las diversas opiniones sobre el significado del concepto ASCENSO es muy cercano a la de origen latino, pues se trata del derecho de un trabajador, empleado o funcionario público a ser promovido a un mayor grado en la estructura jerárquica de la organización o institución en la que labora o en la que - presta sus servicios. En la Administración Pública, por ser - mención, tiene como opción el derecho para obtener un aumento en las remuneraciones de los trabajadores del Estado. Por esta razón las disposiciones aplicables al ascenso están contenidas en el régimen del orden constitucional en el apartado B) - del artículo 123.

El gran desarrollo del orden laboral ha venido a otorgarle al trabajador beneficios como: el de Ascenso, el de gozar con una Antigüedad a través del tiempo, la jornada máxima de 8 (ocho) horas y descanso semanal obligatorio, etc., todos estos derechos van encaminados a proteger a la Clase trabajado

---

(22) García Pelayo, Ramón y Gross. Diccionario Larouse. 7/a. - Ed.: México, D.F.,: Edit. Larousse 1980. Pág. 413.

ra, que en la actualidad se encuentra explotada por los empresarios o patrones.

"Por todas las anteriores consideraciones que el Derecho de Ascenso indica, es indudable que es parte integrante de ese Derecho del trabajo, participa consecuentemente de la misma naturaleza de éste, y así tenemos que constituye en primer término un Derecho Natural, es decir un derecho que da al hombre su misma naturaleza humana, la que comprende a éste en toda su integridad, como un ente a la vez material y espiritual y con necesidades de estos mismos órdenes, sin entrar en especulaciones, por que no es el objeto de este trabajo, sobre las diversas concepciones del Derecho Natural, derivados de los -- encontrados sentidos en que los Teóricos emplean la voz naturaleza, sea en sentido físico o refiriéndose a la naturaleza racional del hombre".<sup>(23)</sup> Si no queremos considerar nosotros como ya dijimos, que el Derecho Natural es el que le es propio al hombre por cuanto que es hombre y consideramos incuestionable que no podemos disociar a éste entre sus dos aspectos u órdenes ya mencionados, ni tampoco un tercero que actualmente se nos presenta como una verdad cuya realidad le impone así mismo, el orden social, esto es que ya no podemos ni debemos considerar al hombre únicamente en forma individual, sino siempre en relación a su carácter social, el "Hombre Político" de Aristó-

---

(23) García Maynez, Eduardo. Ob. Cit. Pág. 40.

teles, el hombre social de nuestro tiempo, la misma Psicología que como todas las ciencias sigue un curso evolutivo de progreso inexorable, al entrar al estudio de la personalidad humana, la integridad, el temperamento, el cual se compone de los caracteres somáticos o biológicos del individuo; el carácter que comprende los aspectos volitivos e intelectuales de éste y el medio ambiente en tercer término, es decir el medio de interrelaciones humanas.

Actualmente constituye un derecho el obtener un ascenso, sí pero un derecho para el trabajador, por otro lado conceder ascensos es una obligación para el patrón, en vista de las disposiciones legales en caso de presentarse una vacante que origine un ascenso en cualquier empresa o establecimiento debe preferirse en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos, respecto de quienes no lo sean; o bien a los trabajadores que hayan prestado un servicio de manera satisfactoria por mayor tiempo, respecto de aquellos otros trabajadores con menor antigüedad. En reciente reforma legal se ha establecido que debe preferirse a los trabajadores quienes no teniendo otra fuente de ingresos, tengan a su cargo una familia y, por último a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. El principio a la estabilidad en el trabajo se encuentra con relación al Derecho al Ascenso en posición Dialéctica, pues como ha dicho Mario de la Cueva:

"Si la estabilidad es imprescindible para la posibili-

dad de los ascensos, éste derecho es la desembocadura natural de aquella, ya que una estabilidad estática determinará una -- frustración de la persona; en cambio el ascenso realizado con base en los años de estabilidad es uno de los aspectos esencia les del destino del hombre, que es un vivir para un ascenso -- constante en la escala social".(24)

Así tenemos que el Derecho de Ascenso, constituye también un Derecho Social, puesto que el obrero, sujeto a ese derecho vive dentro de una sociedad organizada, misma que como afirmamos anteriormente es la fuente de la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales, pero estas satisfacciones no son únicamente para el trabajador sino para todos sus -- compañeros de labores.

Nuestro derecho del trabajo tiene por objeto que el empleado día con día tenga la plena seguridad de que está adquiriendo derechos que posteriormente cubrirán sus necesidades, -- pero estos derechos ganados se reflejarán en una Sociedad Obre ra que tiende a socializar el capital, sobre esta cuestión el-Doctrinario Alberto Trueba Urbina, nos comenta:

"Ha caracterizado precisamente por su función dignificadora, protectora y reivindicadora de todos los débiles y específicamente de la persona humana que trabaja".(25)

---

(24) Ob. Cit. Pág. 411.

(25) Ob. Cit. Pág. 116.

De todo lo anteriormente expuesto podemos concluir que los derechos establecidos a favor de los trabajadores en el -- que se encuentra el de ascenso son imperativos deben necesariamente cumplirse aún en contra de la voluntad del trabajador. - De ahí que se consigna la irrenunciabilidad de los mismos y se establezca que no producirán efecto, aunque se convenga expresamente en ellas, condiciones que se aporten de los derechos - otorgados por la Ley, que son iderogables por la voluntad de - las partes.

Por lo que toca a los Contratos Colectivos, si en - - ellos se han fijado Cláusulas de Admisión y Escalafón, la preferencia para ocupar vacantes o puestos de nueva creación de - ascenso, se regirá por lo que disponga dicha contratación o el estatuto sindical que rija en una organización de trabajadores, si es en éste donde se encuentra señalada tal preferencia. Para dar solución a los casos que se presentan se integra siempre por regla general por una Comisión Mixta, con representantes sindicales y patronales, encargada de estudiar a cuáles -- personas corresponde un puesto de ascenso vacante, ya sea por antigüedad o por capacidad y conocimiento, esto es idoneidad o suficiencia para obtener y ejercer un empleo o cargo. El funcionamiento de estas comisiones se guía en la siguiente forma:

A).- Si existe Contrato Colectivo, el trabajador que - aspire a ocupar el puesto deberá presentar una solicitud, indicando su situación particular dentro de la Empresa, Estableci-

miento o Dependencia u Oficina; agregará en la solicitud en caso de tener a su cargo una familia, el número de personas que dependan económicamente de él, la naturaleza del trabajo que ha desmepeñado y de pertenecer a un Sindicato, la denominación de la agrupación respectiva.

B).- De no haber trabajadores de planta con mejores derechos, el ascenso deberá otorgársele al trabajador transitorio o temporal que haya prestado sus servicios por mayor tiempo;

C).- Si el aspirante ha sido trabajador para obra determinada, podrá optar, de no presentarse otras solicitudes -- que resulten preferentes al puesto vacante.

Prosiguiendo con la secuela del procedimiento, una vez, que el trabajador haya reunido los requisitos que se establecen para ascender se formarán Comisiones, las cuales deberán estar integradas por representantes de los trabajadores como de los patrones, dichas Comisiones deberán integrar los escalones indispensables en las que figurarán la totalidad de los trabajadores de una empresa, establecimiento u oficina pública, posteriormente se harán cuadros en los que figurará cual es la antigüedad de cada trabajador, el puesto que desempeña, su ingreso a la empresa o establecimiento, a su vez dicho cuadro se publicará para que tengan conocimiento todos los trabajadores de su situación jurídica, con el objeto de que aquellos trabajadores con el ascenso que se le dé a un determinado trabaja--

dor, puedan oponerse y justificar sus mejores derechos, en el caso de que los obreros acudan a protestar ante la empresa y ésta no les haga caso podrá acudir a las autoridades de trabajo competentes.

Por lo que toca al trabajador con derechos para el ascenso, se identifica siempre con el empleo de la categoría inmediata inferior a la vacante a la que considere tener posibilidades de ser adscrito, siempre que se reúnan las condiciones y requisitos exigidos. En consecuencia a pesar de que una plaza se boletine y un trabajador concurse y obtenga la mayor calificación, es necesario la capacitación para el puesto, por cuanto se debe demostrar que se tienen los conocimientos y aptitudes para desempeñarlo, pero a pesar de esto si hubiera igualdad de condiciones, conforme a la Ley se preferirá al que tenga a cargo una familia.

Las disposiciones comentadas se basan en todos los casos en la particularidad de que las relaciones de trabajo crean el Derecho de Ascenso para los trabajadores, la violación del mismo le da facultad al trabajador a ejercitar las acciones que le concede el derecho para que proceda tanto en contra de los patrones como del Sindicato ya que por lógica los trabajadores son los únicos afectados.

Finalmente cabe mencionar un aspecto muy interesante e importante, el cual consiste en que en algunas ocasiones el Pa

trón en forma arbitraria decide a su libre albedrío cual de sus trabajadores que a su parecer reúne los requisitos de ascenso, en los casos de que no exista Contrato Colectivo celebrado entre él y un Sindicato como ya hemos mencionado, la Ley da una preferencia a los capacitados que hayan tenido mayor antigüedad, de esta disposición de capacitar al más antiguo inmediato al puesto vacante, el patrón a su vez a entera voluntad puede capacitar libremente a un trabajador y mediante este procedimiento aceptado por la propia legislación, podrá otorgar un ascenso aún con la protesta de todos los trabajadores que tenga bajo su mando.

## I. NATURALEZA JURIDICA

De la misma importancia es menester el estudio de la naturaleza jurídica del Derecho de Ascenso para tener una visión más amplia de la figura que estamos estudiando.

Como manera de confirmar lo grandioso de nuestro Derecho Laboral, considero hacer notar sobre el tema abundado sobre lo expresado anteriormente nos manifiesta Trueba Urbina, lo siguiente:

Que la verdadera naturaleza del Derecho del Trabajo no radica en su ubicación dentro de las grandes ramas jurídicas de nuestro tiempo, sino en la causa que originaron su nacimiento; la explotación inicua del trabajador y en su objetivo fun-

damental reivindicar a la entidad humana desposeída que sólo cuenta con su fuerza de trabajo, mejorar las condiciones económicas de los trabajadores y transformar la sociedad burguesa por un nuevo régimen social de derecho. Y posteriormente nos manifiesta que son los fines del artículo 123 Constitucional, - siendo el primero en lo personal, la tutela de la salud de los trabajadores, en segundo término la satisfacción de sus necesidades de toda índole, siempre en relación al trabajo desempeñado.

Por lo que toca a la naturaleza jurídica del derecho de ascenso es evidente que en todo el contexto del artículo 123 de la Carta Magna no hace referencia alguna sobre ésta figura, tuvo que transcurrir el tiempo para que fuera necesario que se creara la Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual en su capítulo VIII, titulado las obligaciones de los patrones, en su artículo 111, dispone una serie de preferencias para el trabajador entre las cuales se encuentra la del Derecho de Ascenso, cabe hacer incapié que ésta preferencia se interpreta del artículo antes mencionado, como manera de complemento es importante mencionar que en 1960, con la creación del apartado "B" al artículo 123, el cual regula a los trabajadores burocráticos (trabajadores al servicio del Estado), los cuales sí gozaron de los beneficios de la figura que se está analizando, por lo que en su fracción VIII, estipula que los trabajadores gozarán de derecho de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad.

## II. CONCEPTO

Pensamos que ya estamos en posibilidades de definir al "Derecho de Ascenso", así como analizar su definición.

Primeramente el maestro Mario de la Cueva, lo define con su doble criterio o doble punto de vista de la siguiente manera:

Se llama Derecho de Ascenso, a la aptitud del trabajador para cubrir las vacantes que ocurran en puestos de categoría superior al que desempeñan..."

Desde el segundo punto de vista se entiende por Derecho de Ascenso, "La obligación de la empresa de cubrir las vacantes que ocurran con trabajadores de la categoría inmediata inferior". (26)

Consideramos que la palabra "APTITUD" utilizada por el Jurista Mario de la Cueva, es inadecuada, en virtud de que la misma significa lo contrario a la incapacidad de lo cual se desprende que la palabra es "La capacidad del trabajador para cubrir una plaza vacante o de nueva creación".... y esto es falso porque la capacidad en material laboral se entiende como el agrupamiento de los requisitos establecidos por la Ley, ta-

---

(26) Ob. Cit. 770.

les como (trabajador), sea mayor de 14 (catorce) años y menor de 16 (dieciseis) años, necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos del Sindicato... a que pertenezcan. Por lo que toca a los mayores tendrán capacidad laboral aquellos que se encuentren en plenas facultades mentales y que se encuentren en condiciones físicas para el trabajo.

Asimismo se aclara que no se hace ningún comentario a la segunda definición de Mario de la Cueva, ya que en la misma subsanó acertadamente la aptitud por la obligación.

Resumiendo se establece que el trabajador no tiene la aptitud para ocupar un puesto superior, sino que tiene el "Derecho" de cubrir el puesto de mayor jerarquía, siempre que - - reúna los requisitos fijados por la Ley Laboral.

Por nuestra parte damos nuestra definición de Derecho de Ascenso:

"Lo entendemos como la facultad o el derecho que tiene el trabajador de ocupar un puesto de mayor prestigio o categoría en el caso que se presente una oportunidad para ocupar el mismo ya se, haya quedado vacante o que sea de nueva creación siempre y cuando tenga la antigüedad requerida así como la capacidad o aptitud".

Es menester manifestar que no damos ninguna crítica -

así como definición al segundo criterio externado por el Maestro Mario de la Cueva, en virtud de que se apega a los preceptos de la Ley Federal del Trabajo que nos rige.

Estamos de acuerdo que el Derecho de Ascenso, es de gran importancia para cualquier trabajador, ya que en base al tiempo prestado en servicios él obtendrá el derecho a que se le ascienda o en que en su defecto se le capacite para los mismos fines, no debemos olvidar ni pasar por alto los objetivos del Derecho Laboral encaminados a la protección, reivindicador y a la socialización del capital en favor de la Clase trabajadora, que por tal caso el Derecho al Ascenso, es una consecuencia de todo ese conjunto de beneficios otorgados por el artículo 123 Constitucional y desarrollados por la Ley Federal del Trabajo actual.

### III. ASCENSO POR CAPACITACION

La capacidad y el adiestramiento permiten que los trabajadores ejerzan adecuadamente sus derechos, cumplan con sus obligaciones dentro de la empresa, pues de esta manera conocerán y cumplirán con sus demás responsabilidades para con la Sociedad en la que se desenvuelven.

Es indudable que la Capacitación, además de estar orientada a la formación profesional para el desarrollo de un trabajo específico, logre que el trabajador cobre conciencia

acerca de la importancia de los servicios que presta al público y a la empresa a la que sirve.

El valor esencial del hombre es su trabajo, por lo tanto es obligación ineludible y prioritaria defenderla como derecho; con esto el pueblo trabajador debe organizarse para garantizar que todo trabajador esté capacitado, en otras palabras - que toda capacitación tenga trabajo y toda fuerza de trabajo - capacitación.

Volviendo sobre lo mismo, el concepto de capacidad se maneja en relación con el Derecho de Promoción, no es obviamente el del Derecho Civil o el Forense, sino mas bien la corriente de aptitud o suficiencia para alguna cosa, tomando el principio de estos vocablos, en la aceptación de suficiencia o idoneidad para obtener y ejercer un empleo o cargo, que lo acerca más al segundo, pero con una referencia más concreta a un desempeño laboral.

Para determinar en forma más concreta la capacidad, debe entenderse en esta materia como la posición de los conocimientos y habilidades requeridos para desempeñar un determinado puesto de trabajo de categoría superior.

Es necesario el requerimiento de habilidades y conocimientos para laborar en un puesto superior al que se aspira a ascender, debe ser referido a aquel suficiente o bastante para

lo que se necesita, atendiendo a las circunstancias en cada caso concreto, por otro lado si al trabajador le hace falta experiencia en el mismo, que le traería como consecuencia que normalmente afectará el reconocimiento inicial del aspirante. Ahora a contrario Senso si pretendemos excluir a los trabajadores de esta oportunidad al ascenso sería injusta.

Si se entiende de este modo la capacidad, se vuelve -- problemático para determinarla en cada caso.

Si analizamos las dos situaciones en que el desempeño de un puesto está condicionado a la posesión de un Título o -- Certificado de habilidades, que bajo el imperio del principio de libertad de trabajo deben ser excepcionales.

Se considera que el trabajador que tiene la oportunidad de ascender tenga la obligación de presentar algún documento como prueba para demostrar su capacidad, pero conforme a la Ley, el reconocimiento de la capacidad de un trabajador se comprueba con pruebas o documentos que lo demuestren.

Corresponde tener presente que los documentos que comprueben los conocimientos o las aptitudes. Las pruebas que se le apliquen a los trabajadores para saber sus aptitudes deben elevarse de tal manera que su desarrollo por parte de los trabajadores que sea una aplicación de conocimientos que ellos -- tengan del trabajo, y, cuando se formulen preguntas, estas de-

ben ser respondidas utilizando situaciones reales de trabajo.

Con relación a la notoria, puede resultar del desempeño satisfactorio del puesto en ocasión de suplencias o interinatos, del reconocimiento generalizado de la aptitud en el medio en que actúa, de la actuación anterior en un puesto de análogas exigencias en otra empresa. Pero a pesar de esto, lo anterior no excluye naturalmente la prueba en contrario porque sólo se trata de una presunción.

Una vez que el trabajador ha sido capacitado, tiene la aptitud o la habilidad para desarrollar un trabajo específico, de tal modo que mientras se tenga mayor o menor capacidad para el trabajo se obtendrán mejores resultados tanto para la empresa como para el trabajador y en última instancia para la Sociedad, pero no necesariamente del buen desenvolvimiento se desprende que el trabajador esté capacitado ya que en muchas ocasiones el trabajador tiene cualidades o virtudes para desempeñar o el desempeño del trabajo específico que esté realizando.

Por otro lado para el patrón lo único que interesa es que el trabajador que posea estos requisitos en mayor medida que otro representa igualmente una mayor producción para él, con base en el mejor rendimiento del trabajador, y así tenemos en cuenta que la empresa sea cual fuera su naturaleza le interesa aumentar su producción, llegamos a la conclusión y aún -- justificamos que intentar tomar como base para cubrir posibles

vacantes exclusivamente la aptitud del trabajador.

En relación al párrafo anterior concluimos, siempre y cuando nos coloquemos desde el punto de vista del empresario, naturalmente estamos de acuerdo que este persigue una finalidad de lucro, de producir si nos colocamos dentro del Sistema Capitalista, o se puede perseguir un mejoramiento Social-Colectivo, si nos situamos dentro del Régimen Socialista, pero en la realidad por el lado que le busquemos siempre nos toparemos que la finalidad es el aumento de la producción.

Sin hacer un análisis profundo sobre los cuales serán las medidas apropiadas para mejor producción, se considera de gran importancia la selección de personal y capacidad del mismo, ya que con el devenir del tiempo se hace menester con frecuencia la capacitación y el entrenamiento del obrero en forma adecuada, debemos estar acordes con la realidad en cuanto que al trabajador debemos proporcionarle todos los medios adecuados, ya se motiva, dándole la herramienta adecuada, capacitándolo, etc., para que ponga su mejor esfuerzo en la producción.

Con el gran desarrollo de la industria se ha hecho necesario realizar estudios sobre la mejor apreciación de las habilidades humanas y así por ejemplo que las mismas se manifiesten en 4 (cuatro) áreas, que son:

a).- Habilidades mentales;

- b).- Funciones de coordinación motriz;
- c).- Funciones o capacidades sensoriales, y
- d).- Características de la personalidad.

Concluyéndose, que según la naturaleza del puesto debe rá escogerse a un hombre de acuerdo con esas 4 (cuatro) áreas- o categorías y que desde punto de vista.

Sobre esta cuestión el Dr. José Merino Coronado, nos dice que:

"Juzgándose únicamente el resultado final la producción, los ascensos por puro escalafón son contraproducentes".<sup>(27)</sup>

De lo manifestado anteriormente se infiere un análisis sobre la adaptación del hombre a su trabajo sin meterse para nada según el Autor, con los problemas de carácter social, por lo que consideramos que es imparcial ya que volveremos a repetir que independientemente del régimen político en que se desarrolla una empresa, su finalidad es la producción, que beneficia en forma mediata o inmediata a la Sociedad es cuestión -- aparte, pero el hecho es ese, así como para ello es muy importante la aptitud del trabajador, pero aún más tratándose de un sistema netamente Capitalista como el nuestro.

---

(27) Merino Coronado, José. El Trabajo y el Hombre. Revista Mexicana del Trabajo; México, D.F.; 1967. Pág. 102.

Pensamos que hasta aquí si estuviéramos de acuerdo que el ascenso por capacidad es el criterio que únicamente tomó como base para el ascenso, los conocimientos, la aptitud, la preparación, y que el trabajador sea el idóneo para el trabajo específico ya sea manual o intelectual.

Pero esto expresado trae como consecuencia una problemática aparejada consistente en que el trabajador que ha prestado sus servicios a una empresa, por un tiempo largo, en un momento dado pueda quedar sin oportunidad para ascender a pesar de que reúna los requisitos para el nuevo puesto, por un trabajador nuevo que ha sido capacitado y posee los conocimientos necesarios.

Imperativo de justicia social en todos los procesos, - es la capacitación, para darle sentido a la Democracia y hacer realidad la igualdad de oportunidades que garantice una mejoría en el nivel de la vida de los Mexicanos.

Ascenso por antigüedad, figura que todo trabajador debería de tener como base para alcanzar sus más altos ideales - como proletariados, como ser humano que da toda su vida al servicio del patrón, siempre buscando obtener día a día mejor situación económica. Es indudable que éste derecho es una emanación de la antigüedad y que por este simple hecho debe ejercitarlo en el momento en que se presente una oportunidad. En seguida toca el turno al estudio de esta figura donde trataremos

lo más amplio posible todas las ventajas como desventajas.

#### IV. ASCENSO POR ANTIGÜEDAD

La Ley Federal del Trabajo vigente establece disposiciones tendientes a mantener el equilibrio de los intereses -- tanto de los patrones como de los trabajadores. En este inciso el Derecho de Ascenso por Antigüedad, será objeto de análisis así como la Antigüedad o lo que llamamos el Escalafón Ciego, creo que todos estamos de acuerdo en la preponderancia o el interés que debe tener el trabajador en cuanto a su antigüedad dentro de la empresa, ya que para él es la base para que en un momento dado tenga la oportunidad para ascender, la Antigüedad juega un papel muy importante en la vida laboral del obrero, en virtud de que él mismo Psicológicamente va a tener siempre presenta una seguridad en el empleo, además tendrá una cierta ventaja sobre los demás compañeros en relación a las -- promociones e inclusive sobre las preferencias personales o de compadrasgo amigaso de las personas encargadas de las promociones o en su caso al libre albedrío del Patrón para valorar sus aptitudes. Debemos remontarnos al pasado para poder entender la secuencia que ha tenido la misma, y así tenemos que en nuestro País nuestros Legisladores a partir de 1917, en su artículo 123 Constitucional, Fracción XXII, dispone: que el Patrón únicamente podrá despedir al trabajador por una causa que sea esencialmente grave o justificada, en esta Fracción el Legislador asentó los cimientos para el patrón y ya no realice despi-

dos masivos o a su voluntad o capricho. Ahora el trabajador- podrá arrancar de la voracidad de los empresarios aquellos derechos esenciales que son para él, el desarrollo de su personalidad humana, pero aún así nos damos cuenta de la realidad, veremos que los Capitalistas no han hecho lo necesario para permitir al Obrero confiar ciegamente en la antigüedad. Por lo que el Legislador a cada día tratará de buscar siempre que - - aquellos derechos que tienden hacia la seguridad y satisfacción de sus necesidades no dependen en lo posible de la voluntad a menudo arbitraria de otros hombres que luchan por la implantación de sus reglas. No fué sino hasta 1931, con la primera Ley Federal del Trabajo en su artículo 111, Fracción primera donde encontramos tres grados de preferencia, en el cual uno de ellos dice: "Los que hubiesen servido satisfactoriamente con anterioridad", de lo cual se desprende que encontramos un indicio de la Antigüedad para ser preferido y posteriormente como una consecuencia de la misma una base para poder ascender a un nuevo puesto, pero en términos generales la Antigüedad se encontraba desgregada en todo el texto de la Ley de -- 1931, de una manera relativa.

Por lo cual estimamos que tampoco dicha Ley la reglamenta como figura única y mucho menos como en la concretación al Derecho de Ascenso, pero de lo cual debemos estar conscientes es que los Contratos Colectivos en íntima relación con el Derecho de Ascenso. ESCALAFONES, reglamentaron esta cuestión, por lo que considero que la omisión se debió "quizá" a que se-

estimó que lo que le interesaba al trabajador fué la estabilidad de su seguridad en posibilidad de ocupar un puesto de mayor significación dentro de la Empresa.

Por lo que toca al Escalafón Ciego, es aquel donde se toma exclusivamente la antigüedad para otorgar puestos vacantes o de nueva creación a trabajadores que presten sus servicios en la empresa, no se toma en consideración la preparación, la capacidad o los méritos. Este tipo de ascenso presenta un inconveniente de que anula la iniciativa de los trabajadores, ya que se sentirán seguros de su permanencia en el trabajo y únicamente esperarán que exista una oportunidad para poder ascender.

Sobre esta fitura que estamos tratando nos dice el -- Maestro William Stephen Hopkinsque lo siguiente:

"Los trabajadores tienden a posesionarse de sus empleos, en forma tal que con el transcurso del tiempo en el mismo pues to se desarrolla en ellos un "Interés creado psicológico". A ellos se auna la convicción de que el trabajador viejo tiene derecho a privilegios que no corresponden al nivel... Con frecuencia se arguye que existe la presunción de la antigüedad en los servicios prolongados y que el hombre que ha desempeñado el mismo trabajo durante muchos años, por ese sólo hecho es me jor trabajador que un principiante. Aún en algunas ocasiones -- tal es el caso, en realidad se carece de motivos suficientes --

para suponer que esa es la regla universal. NO TODO MUNDO APRENDE CON LA EDAD Y TODO MUNDO OLVIDA CON ELLA, por lo cual es muy posible que el trabajador viejo y de él mismo, ya que no hay que olvidarnos de los pensamientos que reinaban en aquellas épocas". (28)

De todo lo externado por el autor Norteamericano William Stephen, nos da a entender que los Estados Unidos de Norteamérica, se requiere que el trabajador que tenga un buen tiempo laborando que pueda considerarse como antigüedad, para que pueda gozar de la protección, y si esto lo concordamos con nuestras disposiciones nos damos cuenta que desde 1917, con la Constitución de la misma fecha se consagra la protección y beneficios para los trabajadores mexicanos, ya que con el simple hecho de que adquieran la calidad de obreros, trabajadores, empleados, etc.

Para que entendamos por antigüedad para los efectos de ascenso, es muy fácil de entenderla ya que ésta debe comprenderse; por el trabajo realizado por un trabajador dentro de una empresa determinanda, pero en forma más exacta debe entender; al reconocimiento del hecho consistente en la prestación de servicios personales y subordinados por un trabajador a un-

---

(28) Stephen Hopkin, William. El Trabajador en la Economía Norteamericana. Mc. Graw-Will, Nueva York. 1948. Pág. 253.

patrón, mientras dure la relación laboral contractual, o por otro lado el tiempo que un trabajador lleve prestando sus servicios en una empresa determinada, en virtud o bajo el amparo de un contrato.

Si tomamos la antigüedad como criterio para el ascenso, nos encontramos ante un grave problema que consiste en el cómputo de la misma, tema que será tratado más ampliamente en el capítulo cuarto, siguiendo con el desarrollo del estudio es pertinente externar que el ascenso por antigüedad no es otra cosa a lo que denominamos "Escalafón Ciego", el cual consiste en que únicamente el empresario o patrón tomará en cuenta la Antigüedad, para los del ascenso a una plaza vacante o de nueva creación. Sin darle el valor real o verdadero e inclusive sin tomar en cuenta la capacidad, los méritos, eficiencia o en su caso la preparación tanto física como intelectual, en términos precisos se preferirá únicamente al obrero con mayor antigüedad.

Pero qué importancia tiene la antigüedad en el derecho del ascenso, pues como hemos visto tiene mucho valor ya que no sólo sirve como base para el ascenso, sino también para la fijación de los salarios, vacaciones, prima de antigüedad, jubilación, estabilidad en el empleo, inmunidad, etc.

Retornando al estudio cronológico, no fue sino hasta 1970, cuando entró en vigor nuestra Ley Federal del Trabajo, -

en la cual el congreso de la Unión, tuvo una visión más amplia de la importancia que tiene la antigüedad para poder ascender, dicha Ley en su Título Cuarto, DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS-TRAGAJADORES Y DE LOS PATRONES, Capítulo Cuarto, DERECHOS DE -PREFERENCIA, ANTIGUEDAD Y ASCENSO, como hemos observado esta -Ley contempló 3 (tres) derechos que se relacionan entre sí, ya que son consecuencia unos de otros.

Podemos definir al Derecho de Preferencia: "Como aquel que tiene el trabajador para poder ingresar a una empresa de--terminada siempre y cuando reuna los requisitos prescritos por la Ley (artículo 154). A partir de la fecha de ingreso del --trabajador se le computará su antigüedad para los efectos del-ascenso".

En cuanto a la Antigüedad: "Como el reconocimiento del tiempo laborado por el trabajador en una empresa determinada, -creándose una prima de antigüedad en compensación a la expe- -riencia y lealtad desplegados por el obrero, siendo un derecho autónomo".

El Derecho al Ascenso, se refiere al contrario del de-Preferencia a las situaciones de un trabajador que sí está dentro de la empresa, con firme en el puesto que ocupa mientras -no se de causa legal para su reparación, para que en un momen-to dado esta experiencia sea menos eficiente que el principiante, quien puede contrarrestar la destreza que da la práctica -

durante mucho tiempo con el vigor y entusiasmo de la juventud. Esto significa que deben abandonarse los sistemas de antigüedad, por lo contrario el motivo psicológico indudable, es una fuerza mucho más potente que la eficiencia económica. Lo integran la necesidad de protección, el anhelo de prestigio y el imperativo de la esperanza de adelanto y progreso. Es casi seguro que el patrón que no conoce la importancia fundamental de estos hechos tendrá que enfrentarse a frecuentes conflictos -- obreros y una proporción muy elevada de cambio personal.

Debemos estar orgullosos de nuestra legislación que a pesar de presentar algunas lagunas y defectos es una de las -- más completas en materia laboral consagrando bellos derechos -- en beneficio de la clase trabajadora.

En cuanto al aspecto psicológico del trabajador, en -- cierta forma estamos de acuerdo para la estabilidad del mismo -- en su trabajo, pero que pasaría si nos vamos a un extremo rígido de la antigüedad, el obrero tendría dos posiciones, una por el ascenso y la otra mantener la seguridad en su empleo, que -- con el tiempo no sería él el único afectado sino también la empresa, que se reflejaría en la colectividad.

Realmente por cualquier parte que le busquemos la antigüedad, constituye la base para el ascenso.

C A P I T U L O   C U A R T O  
EL DERECHO A LA ANTIGÜEDAD

- I.- Naturaleza jurídica.
- II.- Concepto.
- III.- Diversos tipos de Antigüedad.
- IV.- En pro de la Antigüedad.
- V.- En contra de la Antigüedad.
- VI.- Momento en que se inicia la Antigüedad.
- VII.- Suspensión e interrupción de la Antigüedad.

Nuestro Derecho Laboral está plasmado de brillantes y hermosos preceptos dignos de admirarse y sobre todo que están a favor del trabajador, pero no es suficiente que los conozcamos sino es necesario conocer las causas u orígenes de estos preceptos para tener una visión amplia para trabajar con otra mentalidad, pensando que los derechos de que hoy gozamos no se dieron nomás porque sí, sino a través de muertes, sufrimientos, hambres y explotaciones, en consecuencia es necesario conocer la naturaleza jurídica de uno de esos derechos ganados por la clase proletariada, y así mismo tenemos que la antigüedad, figura virtuosa que obtiene el trabajador a través de su vida entregada al patrón.

#### EL DERECHO A LA ANTIGÜEDAD

Culminando con el estudio de nuestro trabajo concluimos en éste último capítulo la trascendencia que tiene la antigüedad en el campo laboral. Finalmente mencionaremos algunos puntos de esta figura que no fueron tratados durante el estudio como son la naturaleza jurídica, los diversos tipos de antigüedad, para estar en condicoines de encuadrar a los diversos trabajadores según el tiempo de servicio y el lugar donde presten sus servicios, así como las ventajas o desventajas que en un momento dado pueden beneficiar tanto al patrón como al trabajador dependiendo del criterio que se utilice para ascender, el escalafón ciego basado en la antigüedad o el de capacitación tomando en cuenta únicamente las aptitudes y habilidades del

obrero, de la misma importancia resutla saber en qué momento - se inicia el tiempo de servicios y cómo se computa el mismo, - terminando con la suspensión e interrupción de ésta figura, es to con el objeto de saber diferenciar y no confundir estos dos términos, así como los variables efectos que producen cada uno, sin temor a equivocarnos la antigüedad es un reflejo de lo - - grandioso de nuestro derecho laboral.

#### I. NATURALEZA JURIDICA DE LA ANTIGUEDAD

Es necesario analizar los antecedentes legislativos pa ra poder encontrar la verdadera naturaleza jurídica de la Anti güedad y así tenemos que en nuestra Carta Magna "Constitución- Política de los Estados Unidos Mexicanos, no hace referencia - alguna sobre la figura que estamos tratando ya que dentro de - sus XXXI fracciones no nos comenta nada, sucede todo lo contra rio con el apartado "B" en donde la fracción VIII, dispone li teralmente, "Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conoci mientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones - tendrá prioridad quien presente la única fuente de ingresos en su familia".

Como vemos no fué sino hasta el 21 de diciembre de 1960, con la creación del apartado "B" que se menciona la antigüedad, cabe hacer mención que la Constitución, en primer lugar no da una definición y mucho menos de sus párrafos y fracciones, se-

puede interpretar lo relativo a la antigüedad.

Por lo que respecta a la Ley Laboral de 1931, podemos manifestar después de haber sido objeto de estudio en los diversos capítulos, únicamente podemos decir que llegamos a la conclusión que el origen de la antigüedad en la Ley Federal del Trabajo de 1931, no estuvo del todo bien reglamentada en virtud de que no dispone de ningún capítulo en especial para la figura, únicamente algunas disposiciones muy relativas disgregadas en todo el texto de la Ley y así por ejemplo podemos mencionar los artículos 110-B fracción III, VII, 111 párrafo I y 177.

Cabe hacer mención de la gran importancia y auxilio que brindaron los Contratos Colectivos de Trabajo a la Ley Federal del Trabajo de 1931, subsanando tanto lagunas como las deficiencias, y como a manera de ejemplo únicamente mencionaremos el de Ferrocarriles Nacionales de México de 1967, donde se menciona un capítulo especial sobre la antigüedad para los efectos del ascenso, escalafón.

El origen de la antigüedad dentro de la Ley Federal del Trabajo de 1970, la podemos encontrar ya en un capítulo especial (IV).- denominado "Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso, así tenemos que en el artículo 154, presupone la existencia que el trabajador haya laborado satisfactoriamente con anterioridad para el mismo patrón, para los efectos del

trabajo.

En el artículo 158, que a la letra dice: Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156, tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón, formularán el cuadro general de la antigüedad, distribuyendo por categorías de cada Profesión u Oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la Comisión y recurrir a la resolución de esta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Como podemos ver ya existe en forma concreta la antigüedad, donde los trabajadores tienen el derecho a que los patrones por fuerza les determine su antigüedad para los efectos de ser preferidos en cuanto a los derechos que nacen en la figura que estamos analizando, asimismo gozan de otro derecho en el caso de que el patrón omita determinar su antigüedad al recurrir a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Otro artículo que hace referencia a la antigüedad es el 159, que literalmente dispone. Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de 30 (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 ANTIGUEDAD. En -- igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga -- a su cargo una familia y de subsistir la igualdad al que pre- -- vio 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 otor- -- gará al trabajador de mayor antigüedad y en igualdad de cir- -- cunstancias, al que tenga a su cargo una familia.

Siguiendo con la secuela de la antigüedad y conforme -- al precepto mencionado, una vez que el trabajador se le haya -- determinado su antigüedad podrá cubrir las plazas vacantes ya -- sean definitivas, provisionales a la duración mayor de 39 -- (treinta) días, siempre y cuando sea en antigüedad el inmedia- -- to inferior al puesto desocupado. Ahora en el caso que el pa- -- trón haya capacitado a todos los trabajadores de la categoría -- inmediata inferior se preferirá al trabajador que haya demos- -- trado tener aptitud, se entenderá que se preferirá al más anti- -- guo y como última instancia al que tenga a su cargo una fami- -- lia y sea el único ingreso de la familia.

Por último es menester mencionar el artículo 162, que aunque menciona la antigüedad como indemnización por el tiempo prestado a una empresa es importante como dato para mejor comprensión.

Por lo tanto tenemos al artículo 162, que dispone:

...Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I.- La Prima de Antigüedad consistirá en el importe de 12 (doce) días de salario, por cada año de servicio.

II.- Para determinar el monto del salario se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486.

III.- La Prima de Antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de un empleo, siempre que - hayan cumplido 15 (quince) años de servicio por lo menos, así mismo se pagará a los que se separen por causas justificadas y a los que sean separados de sus empleos, independientemente de la justificación o injustificación del empleo....

Considero que fué una buena medida la que tomó el Legislador de preceptuar a favor de los trabajadores el de otorgarle por cada año de servicio prestado (12) días de salario, - así como los trabajadores que se amparen voluntariamente siem-

pre que hayan cumplido por lo menos 15 (quince) años o en su caso que se separen con causa justificada y finalmente los separados ya sea en forma justificada o injustificada.

## II. CONCEPTO

La Antigüedad es una figura cuyos efectos son de gran influencia para la Clase obrera, por tal motivo es menester dar un concepto ya que en la actualidad la mayoría de las personas la confunden con el derecho, es decir, acostumbrados a pronunciar Mi Derecho de Antigüedad, y en realidad no lo es. Una cosa es que de la antigüedad se deriven derecho, a que sea tomada como MI DERECHO DE ANTIGUEDAD.

Por otro lado de esta figura se desprende un sin número de beneficios para el trabajador, he de aquí la imperiosa necesidad de conceptuarla y para esto es forzoso tener una visión amplia de la misma por medio de las diversas conceptualizaciones de diversos Autores del Derecho Laboral, tanto mexicanos como extranjeros y así tenemos que ANTIGUEDAD desde el punto de vista del Doctrinario Mario L. Devalie, considera que la Antigüedad es:

"La Antigüedad en el servicio constituye un atributo del trabajador, que influye sobre su calificación profesional a semejanza de la naturaleza de las tareas que desempeña, resultando justo atribuir derechos mayores al empleo que ha pres

tado servicios en la empresa durante muchos años, porque cabe presumir que el empleado con mayor antigüedad está en condiciones de desempeñar sus tareas con mayor habilidad y rendimiento que el empleado recién ingresado. Algunos de los derechos que otorgan las Leyes Laborales están relacionados en cuanto a su existencia o a su cantidad al tiempo durante el cual el empleado ha prestado sus servicios en la empresa". (29)

De lo que menciona el Doctrinario, se puede interpretar que el trabajador con más o menos antigüedad está en posibilidades de prestar mejor sus servicios, en virtud de que tiene mayor experiencia y mayor habilidad. No estoy de acuerdo en relación al rendimiento del trabajador nuevo ya que el Autor externa que no rendirá más que el viejo, en la actualidad ocurre lo contrario ya que la mentalidad del trabajador nuevo va cambiando debido a la crisis económica y al desempleo.

Otro Doctrinario Argentino Guillermo Cahanelas, lo define de la siguiente manera:

"Como el conjunto de derechos y beneficios que el trabajador tiene en la medida de la prestación cronológica de sus servicios en relación a un determinado patrón, por una cierta-

---

(29) L. Devalie, Mario. Lineamiento de Derecho del Trabajo. -- 2/a. Ed.: Buenos Aires, Argentina. Edit. Argentina. Pág. 307.

actividad o un empleo o trabajo, con las características imprescindibles de permanencia mayor o menor y de efectividad, - continuidad desde su ingreso hasta un determinado momento. La Antigüedad se mide a partir del instante en que el trabajador-comienza a prestar efectivo servicio al empresario". (30)

Prosiguiendo con los diferentes tipos de definiciones- tenemos lo expuesto por el Jurista Español Ramón Bayod Serrat, que nos expone lo siguiente:

"Dícese del período de tiempo que un trabajador lleva- prestando sus servicios en una empresa. Esta Antigüedad da de recho al trabajador a percibir periódicamente un aumento o incremento del salario o sueldo". (31)

Teniendo ya una visión amplia del concepto de ANTIGUEDAD, estamos en posibilidades de conceptualarla de la manera siguiente:

"ANTIGUEDAD".- Es el reconocimeinto de un hecho consistente en la prestación de servicios personales y subordinados- por un trabajador a un patrón, mientras dure la relación laboral contratual".

Por nuestra parte la definimos de la forma siguiente:

---

(30) Ob. Cit. T. III. Pág. 586.

(31) Ob. Cit. Pág. 27.

ANTIGÜEDAD.- Es el reconocimiento del tiempo prestado en servicios por un trabajador a un patrón y del cual se derivan derechos y beneficios para el trabajador.

### III. DIVERSOS TIPOS DE ANTIGÜEDAD

Con el fin de establecer de una manera sencilla y concreta, analizaremos los diferentes tipos de antigüedad para estar en condiciones de poder encuadrar a los diferentes trajajadores y computarle su tiempo o diversos tipos de antigüedad en cada caso.

Consideramos que en términos generales en la práctica-laboral encontramos tres tipos de antigüedad:

- a).- Antigüedad Legal o Amplísima.
- b).- Antigüedad Simple o Estricta.
- c).- Antigüedad Calificada.

Antigüedad Legal o Amplísima. Como su nombre lo indica ésta es en nuestro concepto la antigüedad que debe obligar al patrón o negociación a cambio de los servicios que recibe por parte de los trabajadores a recompensar a los antes mencionados y estaría integrado por el tiempo durante el que éstos hubieran estado al servicio de la empresa, cabe hacer incapié que no habría distinción de departamento, fábricas y sucursales o establecimientos, no importa donde ellos presten su tra-

bajo el obrero, ni si cambia su categoría u oficio o departamento, únicamente será suficiente que el obrero se mantenga -- unido a la empresa de la relación laboral para ir sumando la -- antigüedad que aumentará recíprocamente en relación al trabajo.

También se ha llamado Antigüedad Amplísima, en virtud de que en la misma no se distinguen aspectos departamentales, -- profesionales o de otra índole, únicamente vemos una antigüedad global en la cual únicamente encontramos el cómputo de los servicios prestados por los obreros al patrón como consecuencia de un Contrato de trabajo.

Aclaremos que la Antigüedad Amplísima, también denominada Antigüedad Legal, como resultado de nuestra Ley, de hecho ya la establece aunque sin los perfiles que hemos mencionado -- quedando por lo tanto sujeto a aspecto básico a la contratación colectiva, en otras palabras que no quedará a la voluntad de los patronos concederlas.

Por lo que respecta a la Antigüedad Simple o Estricta, creemos que no existe ninguna dificultad, ya que la misma es -- aquella que únicamente tomará en cuenta para la preferencia -- del ascenso, o sea que esta se basa en los servicios prestados -- por los trabajadores. En cambio la Antigüedad Calificada, se conoce como aquella en la que los servicios prestados por el -- obrero al empresario será uno de tantos requisitos para la preferencia para el ascenso, en otras palabras el tiempo laborado,

como la capacidad o destreza se requerirán para encontrarnos -  
ante la Antigüedad Calificada.

Independientemente de que el trabajador preste sus servicios en una empresa o en uno de los departamentos de la misma o del puesto que ocupe del sistema que siga la negociación, de la división que exista, el obrero podrá convenir previa celebración del contrato su antigüedad.

Consecuentemente tenemos que la Antigüedad Convencional, es aquella que las partes convienen antes de celebrar el contrato de trabajo, pensamos que no existe ninguna dificultad en cuanto a este tipo de antigüedad.

Existen otros diversos tipos de antigüedad de las ya citadas; haremos referencia de otra clasificación de antigüedades que se han realizado, tomando como base el puesto en el --cual se encuentra el trabajador así como su ubicación dentro -de una empresa o sistema de gobierno.

#### CLASIFICACION DE ANTIGUEDADES

Antigüedad de Puesto. Es aquella que genera el obrero con la prestación del servicio en un solo puesto o cargo, se -puede decir que es una antigüedad particular dentro de una antigüedad de empresa o general.

**Antigüedad de Departamento.** Es la que produce el trabajador en un departamento de la empresa o sea se computará la antigüedad exclusivamente la del departamento.

**Antigüedad de Sistema.** Es el conjunto que integran -- las empresas tales como: divisiones, ramas, líneas, departamentos, etc., y además dependencias, oficinas o sucursales que en el futuro llegarán a integrar o formar parte de la Empresa.

**Antigüedad de División.** Esta antigüedad se refiere al paso del tiempo de los trabajadores de una de las ramas de la negociación, prestado por el obrero que puede clasificarse por el lugar donde se encuentre ubicado los centros de trabajo.

**Antigüedad de Gradación de Puesto.** Se puede decir que es una antigüedad de jerarquía, en virtud de que los trabajadores se les clasifica como expertos o inexpertos. La clasificación de expertos incluirá a algunos para los efectos de los as censos.

**Antigüedad de empresa.** Es aquella que se inicia desde el momento en que el trabajador presta sus servicios a la empresa, independientemente del sistema, de la división, del departamento, etc., y exclusivamente se tomará como base para -- computarse la antigüedad de la cual se derivan derechos para los trabajadores.

## IV. EN PRO DE LA ANTIGÜEDAD

Las grandes ventajas que presenta la Antigüedad en la figura del Ascenso para el patrón como para el trabajador pueden ser de diversa índole, indudablemente sabemos de antemano que tanto la antigüedad como la aptitud se requieren mutuamente variando su importancia según la naturaleza del trabajo o del servicio que se va a prestar. Creo que todos estamos de acuerdo hasta aquí, que separadas éstas dos figuras y tomadas aisladamente para el ascenso, traerá como consecuencia un perjuicio para una de las partes, sobre este particular Mario de la Cueva, nos manifiesta lo siguiente:

"No es conveniente el empleo de la antigüedad como única base para el ascenso, así como tampoco el criterio de la aptitud en el trabajo con el mismo objeto. Deberán reglamentarse detalladamente de modo que el trabajador quede a salvo de las injusticias y arbitrariedades que suele cometer el patrón".<sup>(32)</sup>

Una conveniencia de la antigüedad dentro del ascenso, es la limitación que se le impone al patrón de seleccionar al nuevo personal, en virtud de que está obligado a escoger al trabajador más antiguo e inmediato al puesto requerido y así sucesivamente.

---

(32) Ob. Cit. Pág. 772.

Por otra parte la antigüedad permite al trabajador antiguo conservar su puesto o empleo; así debe ser, a la gente de edad avanzada le cuesta encontrar empleo. Los trabajadores jóvenes son mucho más adaptables y pueden aprender oficios nuevos con mayor facilidad independientemente de esto la antigüedad como ya hemos dicho ofrece al trabajador un innumerable número de beneficios tales como: derechos de jubilación, pensiones, por vejez, gratificaciones por antigüedad, vacaciones, inmunidad, la estabilidad en el empleo, etc.

En cuanto a las ventajas que ofrece a favor del patrón, cuando éste admite personal de nuevo ingreso por contratación es frecuente que el nuevo personal cometa errores, ya sea por desconocer el sistema, por no estar capacitado, etc., la empresa al cambiar al personal a puestos superiores sabrá de antemano las cualidades y debilidades del personal que está promoviendo, además lo hará sobre la misma rama en la que se desenvuelva y por otro lado la empresa ya no tendrá que poner mayor cuidado para hacer una buena elección. Así mismo la antigüedad produce un estado psíquico en el trabajador, en virtud que trabajará más libremente y cada día que labore adquirirá más derechos independientemente de la antigüedad como requisito para el ascenso.

Todos los argumentos que hemos mencionado en favor de la Antigüedad dentro de este inciso, representa para el trabajador en cuanto a su experiencia y lealtad, pero este reconoci

miento a nuestro juicio debe hacerse a través de la institucionalidad de un Derecho de Antigüedad Autónomo, del que se derivan prestaciones como el derecho a la jubilación, ampliación de período de vacaciones, etc., con lo que quedarían recompensados esa lealtad y experiencia, pero tratándose de un ascenso por el bien y el progreso de la comunidad resulta preferible una combinación de antigüedad y aptitud en este aspecto a la relación laboral, sin que por otra parte pueda pensarse en el trabajo, pues el trabajador se verá igualmente protegido a través de esas disposiciones que le darán la seguridad que anhela, por lo que podríamos afirmar que si bien el Derecho de Ascenso es producto mismo de la estabilidad en el trabajador, por sus consecuencias y trascendencia ha llegado a tener vida propia.

#### V. EN CONTRA DE LA ANTIGÜEDAD

Sin duda este aspecto nos permitirá ver el reverso de la moneda, es decir las ventajas que representa para todos nosotros el que no se tome en cuenta únicamente la antigüedad, como medida para obtener un ascenso u otros derechos independiente de los derivados de la Antigüedad.

Es menester mencionar por simple lógica si tenemos como base la Antigüedad como fundamento para el ascenso, traerá netamente dificultades a la producción reflejándose en las ganancias del Patrón y consecuentemente en la colectividad, sin pasar por alto al trabajador que aunque en muchas ocasiones --

tiene sueldo fijo, en varias ocasiones no hay producto y hay demanda del mismo, pero lo negativo radica trascendentalmente en que se perjudica a la sociedad ya que aunque no querramos, la productividad se refleja en la economía de un País, para mayor entendimiento podemos citar el índice de productividad de dos Países con dos regímenes diferentes, por una parte Estados Unidos de Norteamérica, con un sistema Capitalista y el segundo la Unión de Repúblicas Socialistas, en el primer País vemos el criterio de un lucro personal y en el segundo de beneficios colectivos, pero los resultados de esas dos potencias que van marcando la pausa de la productividad económica son los mismos, sus grandes núcleos de producción van creciendo cada día más.

Pero a qué se debe esa gran producción?, es lógico que los trabajadores tienen una mentalidad de mejoramiento social y económico y no de obreros conformistas ni ineptos característico de los Países tercermundistas, además de que los Países antes mencionados, constantemente están capacitando a sus trabajadores.

Si por ejemplo desglosamos y analizamos lo que dice el Jurista J. Jesús Castorena, en cuanto dice: "Que el sentido humano de la relación de trabajo y señala que desde que se inicia el movimiento en favor de una legislación del trabajo se advierten las perniciosas consecuencias del sistema liberal, haciéndose incapié en las circunstancias de que el Contrato de trabajo era el trabajador mismo el objeto de la relación jurí-

dica. Multitud de consecuencias entraña la situación de la relación de trabajo en el plano humano citado; en primer lugar - el sentido protector o tutelar de la legislación, hay que salvaguardar de toda persona que trabaja, al hombre, devolviéndole sus libertades, limitando la autoridad del patrón hasta reducirla a la facultad de dictar medidas de orden técnico y administrativo de la empresa, imponiendo condiciones de trabajo humano por la implantación de un ambiente social propicio para el desarrollo de la personalidad humana. En segundo lugar el objeto de la legislación es el hombre, ya sea en forma aislada o como miembro de una o varias de las integraciones sociales.

Es tan definido este aspecto de la legislación que si es verdad que la Ley protege a la Asociación y en ocasiones lo antepone al sujeto o individuo, es porque considera que mediatamente lo beneficia y lo protege".<sup>(33)</sup>

De los párrafos anteriores comprendimos que el Doctrinario nos da a entender que se requiere implantar un ambiente propicio para que pueda desarrollarse el trabajador como tal, - se basa principalmente EN UN AMBIENTE SOCIAL PROPICIO PARA EL DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD HUMANA. Qué básicamente es un - cimiento para el sistema de ascenso basado exclusivamente en - la antigüedad, pero volviendo a la realidad sabemos de antema-

---

(33) Ob. Cit. Pág. 772.

no que en cuanto a la figura del ascenso, es contrario para el logro de dicha aspiración, ya que de todo el estudio que hemos realizado se desprende la mala aceptación en algunos casos de la Antigüedad como base para poder ascender, para mayor abundamiento citaremos lo que dice el mexicano Mario de la Cueva:

"La Antigüedad por sí sola no puede usarse como base para el ascenso, porque mataría la iniciativa obrera y DEGRADARÍA a la persona humana, pues sin el mayor esfuerzo no puede conducir a resultado alguno y si la única posibilidad del ascenso depende de la muerte o separación del trabajador más antiguo y si el simple tránsito por la empresa, sin esfuerzo alguno determina los ascensos, nos parece indudable que el trabajador se enfrentará a un solo problema y es dejar correr el tiempo". (34)

Por otro lado es pertinente hacer mención de la influencia que tuvo y tienen en la actualidad los Contratos Colectivos de Trabajo, así como los individuales en la Antigüedad como beneficios del trabajador y así tenemos que los Contratos Colectivos son los que le dieron y le dan mayor relevancia, pero tampoco debemos pasar por alto a los Contratos Individuales que aunque no tuvieron la fuerza suficiente para darle la verdadera relevancia a la Antigüedad.

---

(34) Ob. Cit. Pág. 32 y 33.

En los Contratos Colectivos es ahoradonde los trabajadores encuentran la fuerza necesaria para obtener el reconocimiento de los derechos que les son propios.

¿Pero qué pasa en aquellas empresas donde no existe un Contrato Colectivo?, pues por simple lógica no habrá un reglamento que rija la relación laboral quedando al arbitrio del patrón los derechos a conceder así como las promociones de los trabajadores.

Con el avance del tiempo, hoy en la actualidad gracias a nuestros legisladores ya reglamentan a la Antigüedad, pero reafirmando lo antes expuesto, los Contratos Colectivos es donde el trabajador encontrará y podrá defender mejor sus conquistas y en el presente caso será a través de ella como podrá ser legítimamente reconocido su Derecho de Ascenso.

## VI. MOMENTO EN QUE SE INICIA LA ANTIGÜEDAD Y SU COMPUTO

La antigüedad es la institución sobre la cual descansan todos los derechos adquiridos por el obrero por el simple transcurso de los servicios prestados, por tal motivo es menester saber desde qué momento empezará a computarse dicha figura, sin lugar a dudas estamos ante un gran problema ya que existen varias opiniones que posteriormente analizaremos.

Pensamos que la Antigüedad nace a partir de dos momen-

tos, el primero suele ser el que exista un Contrato Labora, ya sea escrito o verbal del cual se desprende que la antigüedad - comenzará a computarse desde el momento en que se haya firmado el Contrato de trabajo o en su defecto puede suceder que en algunos convenios puede estipularse que el trabajador laborará - en fecha posterior al convenio, cabe aclarar que en el primer momento la antigüedad surtirá sus efectos desde el momento de la firma cuando en el Contrato haya omisión de la misma, referente a la medición del trabajo así como su inicio.

#### SU COMPUTO

Este punto ha sido motivo de constante discusión en - virtud de que unos Juristas se inclinan porque se tome en cuenta el tiempo laborado desde el momento en que el trabajador -- quedó a disposición del empresario o dueño, tal es la opinión - que sustenta el Doctrinario Ernesto Krotoschin, de la manera - siguiente:

..."Por otro lado, por tiempo de servicios no se en - tiende únidamente los servicios efectivamente trabajados sino - todo en que el trabajador estuvo a disposición del mencionado - patrón, como también los períodos en que no estuvo por causa - justificada de su ausencia por ejemplo; enfermedades o acciden - tes incurables, servicio militar, vacaciones, suspensiones no -

imputables al trabajador"... (35)

Igualmente concuerda la teoría de Mario L. Devalie, al opinar lo siguiente:

"La antigüedad aumenta paralelamente a la duración de la relación del trabajo, y termina con esta según la mayoría de los sistemas legislativos y lo mismo entendemos que sucede en el caso de la Ley. Las suspensiones de la relación de trabajo no influye sobre la antigüedad. Esta solución que es obvia en cuanto a las vacaciones y a las ausencias por enfermedad durante las cuales a pesar de no prestar el trabajo devengan igualmente los sueldos". (36)

Otros tratadistas como Guillermo Cabanella, difieren manifestando:

"Para determinar el importe de indemnización por antigüedad cuando las actividades por su naturaleza se desarrollan con pronunciadas interminencias de tiempo debe computarse el lapso efectivamente prestado, esto es, ha de tomarse en cuenta lo que percibió el trabajador, salvo el período de contrato --

---

(35) Krotoschin Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. 1/er. Volumen; Buenos Aires, Argentina. 1955. Edit. Buenos Aires. Pág. 503.

(36) Ob. Cit. Págs. 258 y 259.

que no haya habido prestación efectiva de servicios ni tampoco haya trabajado en pro de la empresa". (37)

Finalmente Riva Sanseveriano, sostiene:

"Que hay que tener presente que la antigüedad se refiere en principio a un determinado Status Jurídico consistente en la duración del servicio prestado, efectivo e ininterrumpido a las órdenes de un determinado empleador o empresario". (38)

Por nuestra parte nos adherimos a las Teorías, tanto de Ernesto Krotoschin, como de Mario L. Devalie, por lo siguiente: es injusto que un trabajador al firmar un Contrato de Trabajo en el cual se le determina que su antigüedad empezará a correr desde el momento en que empiece a trabajar en forma concreta, hay que tener en cuenta que el patrón lo puede utilizar en el momento en el que él lo desee, es conveniente tener en cuenta que al celebrar un contrato de cualquier especie nacen derechos y obligaciones para las partes.

En cuanto a las ideas de Guillermo Cabanellas, en algunas ocasiones al existir un contrato ya sea verbal o por escrito, la antigüedad se computará desde el momento en que el tra-

---

(38) Ob. Cit. Pág. 603.

(39) Sanseveriano Riva. Contrato de Trabajo. México, D.F.: -- Edit. Porrúa, S.A., Pág. 232.

bajador quede a disposición del patrón, salvo que exista alguna disposición donde manifieste a partir de qué momento se inicia la antigüedad.

## VII. SUSPENSION E INTERRUPCION DE LA ANTIGUEDAD

No puede pasarse por alto en nuestro análisis el estudio de la suspensión e interrupción de la relación laboral en la Ley Federal del Trabajo.

En el transcurso de la relación laboral existen siempre la posibilidad de que por alguna circunstancia, uno, varios o todos los trabajadores de una empresa o establecimiento, no pueden prestar sus servicios.

De estas dos figuras se derivan una serie de consecuencias que en un momento dado beneficiarán o perjudicarán tanto al trabajador como al patrón. Pero antes de entrar de lleno al análisis de estas instituciones es recomendable conceptualizar a cada una y así tenemos que:

Que por suspensión de la relación laboral debemos entender que: es aquella figura que tiene como finalidad mantener vivas las relaciones de trabajo aún cuando no se esté prestando el servicio por parte del trabajador, como severá del concepto anterior, ésta institución confirma una de las virtudes del Derecho Mexicano del Trabajo, ya que independientemente

te de que se trabaje o no, se esté computando la antigüedad, - al respecto el Doctrinario Mario de la Cueva manifiesta lo siguiente: "Si consideramos que el estatuto laboral se propone - realizar el derecho del hombre a una existencia decorosa en el presente y en el mañana, podemos concluir que se trata de una - institución necesaria, pues siempre surgirán circunstancias -- que impidan al trabajador la prestación de su trabajo; cuando - presenten un carácter temporal entrará en juego la idea de la - suspensión a fin de defender la estabilidad y evitar la disolu - ción de las relaciones de trabajo. Sería injusto y contrario - al principio de estabilidad, decretar que una enfermedad tran - sitoria, como ocurría dentro del régimen del Derecho Civil, di - solvería, pero tampoco era posible ignorar la falta de presta - ción del trabajador e imponer, salvo casos particulares, como - los riesgos de trabajo, la obligación de pagar el salario. Es - ta doble meditación es la justificación de la suspensión de -- los efectos de las relaciones de trabajo". (39)

La Ley, previendo esta circunstancia regula la suspen - sión individual de la relación de trabajo, teniendo consecuen - temente, que las causas temporales de las obligaciones de pres - tar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para - el trabajador y el patrón:

---

(39) Ob. Cit. Pág. 236.

1.- La enfermedad contagiosa del trabajador en algunos casos a pesar de que el trabajador se encuentre enfermo se presente a trabajar, pero éste puede contagiar a sus compañeros o en su defecto puede ocasionar una epidemia, por lo tanto justifican el mandamiento legal.

2.- Accidentes y Enfermedades: La Ley es muy clara en esta segunda fracción, ya que incluye los padecimientos causados por accidentes o enfermedades no provenientes de los riesgos de trabajo en virtud de que los mismos se encuentran reglamentados en forma especial.

3.- El Arresto del trabajador: Es una postura real en virtud que impide la prestación del servicio del trabajo.

4.- La Prisión Preventiva seguida de Sentencia Absolutoria: Atendemos al principio de que toda persona inocente - - mientras no se demuestre lo contrario, pero si la Sentencia es de Culpabilidad y ya causó Ejecutoria, se rompe automáticamente la relación laboral.

5.- Desempeños de Servicios y Cargos: Nuestra Constitutución en su artículo 5/o. en su Párrafo cuarto, así como en el artículo 31, fracción III, dispone; el cumplimiento de los servicios públicos obligatorios de las armas y de jurados, el --- desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, - directa o indirecta, y el de las obligaciones de alistarse y -

servir en la Guardia Nacional.

6.- La falta de los documentos necesarios para la prestación del trabajo, cuando sean imputables al trabajador: No se puede pasar por inadvertido que las autoridades no despa- -chan con celeridad debida los documentos que se les soliciten, hecho que no es imputable a los trabajadores. Sin embargo en estas circunstancias los empresarios sostienen que los trabajadores deben de gestionar esos documentos, por lo que dejan de pagar los salarios.

Una vez comprendida la figura de la suspensión, explicaremos que debemos entender por interrupción.

Interrupción, primeramente daremos su concepto; es la ruptura de la prestación del servicio por parte del trabajador, sin tener ninguna responsabilidad, no así la obligación del patrón de pagar el salario.

Como veremos más adelante la maternidad, los riesgos, vacaciones, etc., producen efectos y consecuencias distintas de aquellos casos que hemos calificado como suspensión específica encuadrada en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

La Maternidad: Los Legisladores en un gran estado de lucidez, expidieron disposiciones a favor de la mujer obrera y

así en el Título cuarto, Capítulo quinto, artículo 170, se dispone que la mujer gozará de un período pre y posnatales, de 6 (seis) semanas anteriores y 6 (seis) posteriores al parto, como se observa, la mujer se encuentra ampliamente protegida por nuestra Legislación, en relación con la madre trabajadora, aunado a los subsidios que la Ley del Seguro Social, le otorga - un dinero equivalente a una enfermedad no profesional.

En este caso práctico la madre trabajadora no está - - prestando ningún servicio, pero sí está percibiendo dinero, y se le toma en cuenta los períodos pre y posnatales, para computar la antigüedad.

Riesgos Profesionales: Todo trabajador que sufre un accidente de trabajo o con motivo de la prestación del servicio - o cuando se traslade de su casa al centro de trabajo o viceversa, tendrá el derecho a percibir un salario independientemente de otros beneficios que la Ley le otorga, además se le computará para la antigüedad, el tiempo no laborado, ya que fué una - causa externa a su voluntad.

Vacaciones: Es la interrupción de la prestación del -- servicio, pero el trabajador goza de sus vacaciones, la Ley -- considera esta figura como una medida restauradora del desgaste físico, no puede afectar al cómputo de la antigüedad, puesto que las vacaciones satisfacen finalidades inmediatas y la antigüedad, finalidades de carácter mediato, cuando logra - --

crear un derecho para el trabajador por la permanencia y continuidad en el servicio.

Después de haber expuesto lo anterior podemos llegar a una conclusión, la suspensión suspende la responsabilidad para el trabajador como para el patrón, no de la relación de trabajo, sino de sus efectos o sea la obligación que tiene el primero de prestar el servicio y la del segundo de pagar el salario.

La Prisión Preventiva del trabajador seguida de Sen---tencia Absolutoria, cuando obró en defensa del patrón, constituye un caso de excepción ya que la Ley consigna la obligación del patrón de pagar los salarios que hubiere dejado de perci--bir dicho trabajador.

La interrupción se diferencia de la suspensión en virtud de que la primera deja subsistente sus efectos en relación con el patrón, ya que éste tiene la obligación de pagar los -servicios del trabajador aunque no los esté prestando en forma efectiva.

## C O N C L U S I O N E S

PRIMERA.- En la Ley Federal del Trabajo de 1931, no -- existía un Capítulo especial que reglamentara en forma precisa y ordenada los Derechos de Antigüedad, Preferencia y Ascenso, -- esto posiblemente se debe a que en aquél entonces no existía -- en México un desarrollo industrial que eliminara al elemento -- humano. Pero con el avance paulatino de la industria, hubo la imperiosa necesidad de legislar sobre el caso, así tenemos que en la Ley Federal del Trabajo de 1970, ya encontramos que los -- mencionados derechos objeto del presente trabajo, están regla -- mentados en el Título cuarto, Capítulo cuarto de los artículos 154 al 162, en los cuales se preceptúa en forma ordenada y sis -- tematizada los derechos antes mencionados.

SEGUNDA.- Para los efectos del presente trabajo por -- Preferencia debe entenderse el derecho de que gozan los traba -- jadores para que ante la oportunidad de una vacante, sean ele -- gidos entre otros por razón de Antigüedad y por Capacidad en -- el trabajo. En tanto que por Ascenso a la facultad que tiene -- el trabajador para cubrir las vacantes que ocurran en puestos -- de categoría superior al que desempeñan, desde el punto de vis -- ta del trabajador, pero en su segundo aspecto como la obliga -- ción de la empresa de cubrir las vacantes que ocurran con tra -- bajadores de la categoría inmediata inferior. Y finalmente la

Antigüedad, como es reconocimiento del tiempo prestado en servicios por un trabajador a un patrón y del cual se derivan derechos y beneficios para el trabajador.

TERCERA.- Cabe hacer mención de la importancia vital que tuvieron y tienen en la actualidad la aplicación de los -- Contratos Colectivos de Trabajo en México, ya que gracias a la inclusión en materia laboral de una manera importante solucionaron los problemas latentes así como las lagunas y errores -- que presentaba la Ley de 1931, y que en la actualidad la Ley -- vigente sigue sufriendo los mismos males, por lo que respecta a nuestro Tema 2 relativo a los derechos de ascensos, donde generalmente se les computaba la antigüedad a los trabajadores -- para estar en condiciones de saber cual de los obreros tiene -- la preferencia para ascender al puesto de mayor jerarquía.

CUARTA.- Por lo que toca al artículo 154, de la Ley vigente, consideramos que dicho precepto presenta grandes confusiones ya que de su contenido se desprende la preferencia en -- cada uno de sus grados, tales como el derecho que tiene el trabajador mexicano, respecto del extranjero, al presentarse la -- oportunidad supongamos que el trabajador extranjero ha trabajado con anterioridad y en forma satisfactoria o que en su defecto es sindicalizado, se presenta el problema ya que los dos están en las mismas condiciones y con los mismos derechos.

QUINTA.- Al igual que nuestros Tratadistas estamos de-

acuerdo en que se requiere de la complementación tanto de la antigüedad como de la capacitación, para que exista una verdadera y equilibrada justicia ya que estas dos figuras no valen nada aisladas.

SEXTA.- Debe existir plena conciencia en que todos los que intervenimos y nos preocupa de una manera u otra, directa o indirectamente el proceso de producción, no dejar la responsabilidad que tenemos en las espaldas de otros sino unir esfuerzos, tanto gobierno, patrón y trabajador, para lograr los mejores resultados, pensando siempre en el interés social.

SEPTIMA.- Hacemos otra crítica al artículo 153-N, en virtud de que dispone que: "Dentro de los 15 (quince) días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del Contrato Colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se hayan acordado establecer". Resumimos que se requiere de un tiempo mas amplio ya que no es posible en tan poco tiempo presentar dichos planes y programas ya que de otra manera se hacen al vapor, independientemente de que el Legislador no tomó en cuenta los -- tramites burocráticos.

OCTAVA.- Resumimos en relación al Ascenso; que el trabajador no tiene la aptitud para ascender a un puesto de mayor jerarquía, en el sentido que la palabra correcta que debe em--

plearse es la "Facultad o el Derecho" para Ascender, en virtud de que significa aptitud lo contrario de capacidad.

NOVENA.- El término de la antigüedad no debe entenderse con mi Derecho de Antigüedad en el sentido que lo mencionan algunos Juristas mexicanos, sino que debe entenderse como un hecho que constituye todo un acontecimiento que dentro del Derecho del Trabajo, produce consecuencias jurídicas, ya que la antigüedad se derivan consecuencias jurídicas con los derechos que nacen de esa institución.

## B I B L I O G R A F I A

## LIBROS:

- 1.- Cavazos, Baltazar. El Derecho del Trabajo en la Teoría... y en la Práctica. México, D.,F.: 1971. Confederación Patronal de la República.
- 2.- Bermudez Cisneros, M. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. México, D.F.: 1978. Cárdenas Editor y Distribuidor..
- 3.- Castorena J, Jesús. Derecho Obrero. México,D.F.: 1970 . - Edit. Jaris.
- 4.- Cavazos Flores, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. México, D.F.: Edit. Trillas.
- 5.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 4/a. Ed.: México, D.F.: 1981. Porrúa, S.A.
- 6.- De Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II, México, D.F.: 1984. Edit Porrúa, S.A.
- 7.- García Maynes, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. 31/a. Ed.: México, D.F.: 1980. Edit. Porrúa, S.A.
- 8.- Krotoschín, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. 1/er. Vol., Buenos Aires, Argentina. 1955. Edit. Buenos Aires.

- 9.- L. Devalie, Mario. Lineamiento de Derecho del Trabajo -  
2/a. Ed.: Buenos Aires, Argentina: Edit. Argentina.
- 10.- Merino Coronado, José. El Trabajo y el Hombre. Revista -  
Mexicana del Trabajo; México, D.F. 1967.
- 11.- Mossart Roussomano, Victor. La Estabilidad del Trabajador  
en la Empresa. México, D.F.; 1983. Edit, UNAM.
- 12.- Sanseverino Riva. Contrato de Trabajo. México, D.F.: Edit  
Porrúa, S.A.
- 13.- Stephen Hopkins, William. El Trabajo en la Economía Nor-  
teamericana. Graw Hill, Nueva York.: 1948.
- 14.- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 6/a. -  
Ed.,: México, D.F.: 1981. Edit. Porrúa, S.A.

#### LEGISLACION EMPLEADA

- 1.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Origen y Reper-  
cusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. México, -  
D.F.; 1981.
- 2.- Leyes y Códigos de México. La Ley Federal del Trabajo de-  
1970. 50/a. Ed.,; México, D.F. Edit. Porrúa. S.A.
- 3.- Cavazos Flores, Baltazar y Cavazos Chena, Baltazar. Nueva  
Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistemática. 13/a  
Ed.; México, D.F., 1982. Edit. Trillas.

- 4.- Ramírez Fonseca, Francisco. Ley Federal del Trabajo. México, D.F.: 1983, Publicaciones Administrativas.
- 5.- Trueba Barrera, Jorge y Trueba Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo de 1970. México, D.F.; 1983. Edit. Porrúa, S.A.
- 6.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México, D.F. 1983. Edit. Trillas.
- 7.- La Ley Federal del Trabajo de 1985. 15/a. Ed.: México, D.F. Edit. Teocalli.
- 8.- Instituto de Capacitación del Sector Agropecuario. Vol. II No. 1 Revista de Capacitación.

#### DICCIONARIOS

- 1.- Diccionario de Derecho Usual. Tomo I, A.D., Edit. Omega. - Buenos Aires, Argentina.
- 2.- Bayod Serrat, Ramón. Diccionario Laboral. Madrid, España.: 1969. Edit. Reussa, S.A.
- 3.- García Pelayo, Ramón y Gross. Diccionario Larousse. 7/a. - Ed.; México, D.F. Edit. Larousse. 1980.
- 4.- Sopeda, Ramón, Diccionario Ilustrado de la Lengua. Tomo I, Edit. Barcelona, España. 1941.