
FACULTAD DE DERECHO

La Teoría Integral y los Derechos de Preferencia de los Trabajadores Artículo 154 de la Nueva Ley Federal del Trabajo

T E S I S

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a :

RAUL LOPEZ BARRIGA



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis padres:

**Narciso López Moreno
Teresa Barriga de López**

con imperecedero amor y el más grande de los reconocimientos por la confianza que siempre depositaron en mí.

A mis hermanos:

**Roberto, Enriqueta, Jorge, Argelia, Ma. del Carmen,
Juanita, Antonio y David**

con todo afecto, deseando que todos obtengan de la vida sus más caros anhelos.

A mis abuelitos:

Francisco López Esquivel

Sara Moreno de López

Vicente Barriga Zapién

Soledad Guillén de Barriga

Con profunda adoración y cariño.

A mis tías, a mis tíos:

**Como muestra de agradecimiento y estimación, ya que
sin sus esfuerzos y consejos, no habría llevado acabo -
este trabajo.**

A Ma. Elena.

A todos mis familiares.

Al Sr.

Lic. Carlos Mariscal Gómez

**con agradecimiento sincero por sus sabios consejos
y conocimientos para orientarme en la realización
de esta tesis.**

**A todas aquellas personas que me alentaron durante mi
vida de estudiante.**

AL H. JURADO PROFESIONAL

AL H. JURADO PROFESIONAL

**Esta tesis fué elaborada en el Seminario
de Derecho del Trabajo, a cargo del -
Dr. Alberto Trueba Urbina y bajo la -
dirección del Lic. Carlos Mariscal Gó-
mez.**

C O N T E N I D O

	Pag.
PREAMBULO	10
INTRODUCCION	12
CAPITULO I.	15

P R E F E R E N C I A

1.- DERECHOS DE PREFERENCIA

2.- SU CONCEPTO

3.- CLASES DE PREFERENCIA

A) IGUALDAD DE CIRCUNSTANCIAS

B) SERVICIOS SATISFACTORIOS

C) ANTIGUEDAD

D) MEXICANOS

E) SINDICALIZADOS

CAPITULO II.

27

A N T I G U E D A D

1.- SU CONCEPTO

2.- FORMAS DE CLASIFICACION DE LA ANTIGUEDAD
Y MANERA DE COMPUTARSE.

3.- SUSPENSION E INTERRUPCION DE LA ANTIGUEDAD

4.- INTERRUPCIONES CASOS PARTICULARES

CAPITULO III .

44

A S C E N S O

1.- SU CONCEPTO

2.- ASCENSO POR ANTIGUEDAD

3.- LO POSITIVO DE LA ANTIGUEDAD

4.- LO NEGATIVO DE LA ANTIGUEDAD

5.- ASCENSO POR CAPACIDAD

6.- REGLAMENTACION " DERECHOS DE PREFERENCIA,
ANTIGUEDAD Y ASCENSO . "

CAPITULO IV .

56

LA TEORIA INTEGRAL EN RELACION CON
LOS DERECHOS DE PREFERENCIA.

CAPITULO V .

64

1.- REGLAMENTACION DERECHOS DE PREFERENCIA,
ANTIGUEDAD Y ASCENSO EN LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO DE 1931.

2.- REGLAMENTACION DERECHOS DE PREFERENCIA,
ANTIGUEDAD Y ASCENSOS EN LA NUEVA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO.

Pag.

**3.- REPERCUSIONES Y CONSECUENCIAS DE LA
NUEVA LEY FEDERAL EN MATERIA DE DEREU
CHO DE PREFERENCIA. •**

CAPITULO VI .	75
1.- CONCLUSIONES	76
2.- BIBLIOGRAFIA	78

P R E A M B U L O

Estos renglones que constituyen la nota inicial al trabajo que presento, para cubrir uno de los más importantes requisitos en la obtención del grado universitario que pretendo obtener, me obliga en primer término a rendir testimonio de gratitud a todos y cada uno de los maestros que han contribuido a mi formación moral, espiritual e intelectual como estudiante de la ciencia jurídica.

Las motivaciones que me han impulsado abordar el derecho laboral, no son improvisadas, sino que surgieron de la pasión que ha despertado en mí, el estudio de las teorías expuestas por diversos tratadistas de esta importantísima rama del conocimiento jurídico, así como de la situación del cada vez más notable crecimiento de las actividades del campo obrero patronal.

El importante lugar que México ocupa en relación a otros países, en el avanzado camino que ha recorrido en la regulación de las Instituciones sociales, en la protección justiciera hecha a favor de las clases económicamente débiles, constituye también fuerte estímulo para estudiar más y mejor el derecho laboral, que como derecho social que es, será sin duda interesante en grado.

De lo anterior expuesto y sin desviarme de esta meta que hoy me propongo, creo que de llegar a realizarse habré alcanzado en la vida la enorme satisfacción de compenetrarme en el nacimiento, alcance y efectos de las normas e instituciones - que rigen la más importante de las actividades humanas: el trabajo.

Ofrezco al H. Jurado Profesional, el presente trabajo como síntesis de -- los esfuerzos realizados para la obtención de la licenciatura en Derecho.

P R E F A C I O

Antes de la Constitución que actualmente nos rige, las relaciones entre los trabajadores y los patrones estuvieron reglamentadas por el Código Civil, cuyas normas de derecho privado, obviamente no pudieron satisfacer las legítimas aspiraciones de la clase trabajadora. Se hacía necesario un ordenamiento con disposiciones de derecho público, irrenunciables por su propia naturaleza, para que regulara las relaciones obrero-patronales traduciéndolas en ley.

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

Fué reformado 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 exclusiva 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 del trabajo y reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución y así hacer concordar ambas disposiciones.

Como obligada consecuencia de las reformas mencionadas, el Congreso - de la Unión expidió la Ley Federal del Trabajo, que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación del 28 de agosto de 1931, quedando abrogadas por disposición de su artículo décimocuarto transitorio, todas las leyes y decretos dados en materia - de trabajo por las legislaturas de los Estados.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, es notable la deficiencia en la reglamentación de los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso y por lo mismo estos derechos eran objeto de especial reglamentación en los contratos colectivos de -- trabajo.

El legislador, consciente de lo anterior, ha incluido por primera vez, dentro del nuevo Código Laboral en Vigor, un capítulo especial que los reglamenta de manera clara, además establece derechos que no contenía la legislación anterior, o bien que se encontraban regulados deficientemente.

Es incuestionable e indiscutible que el paso que se ha dado en materia de derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, al reglamentarlos en forma precisa, - en el cuerpo de la nueva Ley, nos coloca a la altura de los países que en materia de derecho laboral consagran en el articulado de sus legislaciones, amplia protección al trabajador.

Cabe mencionar que, habiendo consultado y revisado el diario de los debates de la Cámara de Diputados, en la fecha que se discutió la parte correspondiente al articulado que habla de los derechos, éstos se aprobaron por mayoría de votos y sin discusión.

Significa lo anterior, el reconocimiento a los derechos de las clases económicamente débiles, así como la comprensión de que éstos, los trabajadores, deben mejorar constantemente en todos los aspectos y órdenes de la vida, preferentemente en cuanto se refiere a prestaciones de carácter social.

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

CAPITULO I

P R E F E R E N C I A

1.- DERECHOS DE PREFERENCIA

2.- SU CONCEPTO

3.- CLASES DE PREFERENCIA

A).- IGUALDAD DE CIRCUNSTANCIAS

B).- SERVICIOS SATISFACTORIOS

C).- ANTIGUEDAD

D).- MEXICANOS

E).- SINDICALIZADOS

I. - P R E F E R E N C I A

1. - DERECHOS DE PREFERENCIA

Tal como está dispuesto en la nueva 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 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.

Respecto a lo anterior; que se desprende del artículo 154 de la citada ley, se infiere en cuanto a su NATURALEZA JURIDICA se trata lo siguiente.

Primeramente debemos dejar establecido que los artículos que contiene el Código Laboral, son de orden público, irrenunciables e imperativos, en el caso de derechos de referencia se impone la obligación a la empresa o al patrón que se encuentran en esa situación de decidir por un trabajador para otorgarle la vacante que se presente.

Considero que el Legislador se remitió en primer lugar para determinar la inclusión de este precepto en la ley laboral 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 justifica su inclusión en el código laboral para fortalecer los derechos del trabajador mexicano, brindándoles a la vez, mayor oportunidad y seguridad.

Es, pues necesario en consecuencia de naturaleza jurídica eminentemente protectora para el trabajador el derecho de preferencia que trae aparejada en primer término la obligación de respetar ese derecho imperativo que nace al celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo, o el Contrato Individual en su mismo numeral respectivo.

Tiene su fundamento Constitucional en los principios de justicia social y equidad que emanan del Artículo 123 de la Ley Suprema.

2.- SU CONCEPTO

Me parece adecuado para determinar el Concepto de Derecho de preferencia, citar el artículo 154 que dispone :

" Si no existe contrato colectivo, o el celebrado no contiene cláusula de admisión a que se refiere el párrafo primero del artículo 395, los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo estén. Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida." ¹

1.- ALBERTO TRUEBA URBINA y JORGE TRUEBA BARRERA, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. México, 1970, página 83.

PREFERIR

En primer término dice el artículo "...Los patrones están obligados a preferir..." Generalmente el significado de esta palabra se toma como primacía, ventaja o mayoría que una persona o cosa tiene sobre otra, o bien la ejecución que se hace de algo, tomando en cuenta o combinado con diversos elementos que intervienen para ello, como Cantidad o Calidad.

Como el precepto que citamos se refiere a mexicanos respecto de quienes no lo sean obviamente se refiere a personas que son ante quienes se enfocan o derivan los derechos y obligaciones laborales. Precizando a qué clase de personas se refiere, desde luego que el Código Laboral reglamenta las relaciones obrero patronales, se refiere a los trabajadores y lo confirmamos por la referencia que hace el mismo precepto a " Los que hayan servido con anterioridad", consecuentemente la referencia a que hace alusión el artículo que se analiza consiste en que de un número indeterminado de trabajadores se escoja a uno de ellos, es decir se "preferirá" al más adecuado dentro de la clasificación que hace la ley, en especial este precepto.

Esta elección o preferencia se hace en aplicación de las personas elegi--das para puestos bien sean de carácter temporal o definitivo.

Las vacantes pueden suscitarse por ascenso, renuncia o fallecimiento del titular del puesto, en cambio las vacantes temporales se asignan por cuestiones como vacaciones, enfermedad, comisión y permisos sindicales, o por la creación de plazas cuando la empresa lo demande así.

3.- CLASES DE PREFERENCIA

El párrafo I del artículo 154 de la Nueva Ley Federal del Trabajo procede objetivamente al establecer literalmente que 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.

Debiéndose de analizar todas y cada una de las partes integrantes de este párrafo como obligación del patrón, en cuanto a la preferencia de los trabajadores para prestar servicios en las plazas vacantes que se susciten dentro de la empresa.

A).- IGUALDAD DE CIRCUNSTANCIAS

Por igualdad puede entenderse en forma gramatical al mismo nivel semejante en la naturaleza, cantidad o calidad uniforme, o sea que los objetos deben o -- que deben de tenerse en análisis deberán ser iguales, en cuanto a las situaciones que de ellos puedan derivar, esto es en el caso que nos ocupa las circunstancias iguales -- que deben poseer las personas.

Para ser preferidas a la ocupación dentro de una empresa y en una plaza -- determinada, esencialmente deberá existir una igualdad en cuanto a la característica principal que debe ser el de ser trabajador; además de que se acredite la calidad de -- trabajador, deberá de dejar debidamente esclarecida la competencia al desempeño del -- puesto con el fin de que sean tomados en cuenta para la designación del trabajador que

lleve todos y cada uno de los requisitos; a que se refiere la disposición legal que invoca el artículo 154 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

La situación anterior naturalmente remite a las circunstancias que regían la contratación y prestación de servicios en determinada empresa o industria, teniendo en consideración que la relación en este caso deberá ser en forma directa entre el trabajador y el patrón, es decir, que el patrón estará facultado libremente para contratar al personal que necesite y cubrir las plazas sin necesidad de acudir a ningún -- sindicato.

En términos generales será contratación directa por el patrón, existiendo la posibilidad de que sea por intermedio de un sindicato el ingreso del trabajador, exista o no contrato colectivo de trabajo.

B).- SERVICIOS SATISFACTORIOS

EL HECHO de que por mayor tiempo un trabajador haya prestado servicios satisfactorios al patrón, es otra de las causas que obliga a este a preferirlo frente a los demás trabajadores para cubrir el puesto vacante que se presente; ahora bien, -- esta parte de la disposición legal al interpretarla nos plantea estas cuestiones:

¿ Quiénes van a calificar la calidad de los servicios satisfactorios prestados ? ¿ Siendo el trabajo un concepto abstracto como se tome en cuenta ? ¿ Si hay -- varios trabajadores que han prestado servicios satisfactorios por el mismo tiempo a -- quién debe preferirse ?

La solución que encuentro a lo anterior es lo siguiente:

En primer lugar, para calificar los servicios satisfactorios prestados, pienso que ninguna de las partes goza de absoluta libertad para hacerlo, es decir ninguna de ambas partes, ni el trabajador ni el patrón, pueden calificar los servicios de un plumazo, pues creo que para valorarlos, hay que tomar en cuenta varios factores entre los que destacan los siguientes: el número de veces que se han prestado si cuando lo han hecho han estado bajo la dirección del patrón, si los han prestado con la intensidad, esmero y cuidado apropiados en la forma y lugar convenidos.

Si a tenido especial cuidado para el manejo de las herramientas de trabajo, y las conservó en buen estado al término de sus labores, si ha observado buenas costumbres, si se apegó al reglamento interior de trabajo, si observó las medidas de higiene, etc.

Creo que todos estos factores mencionados deben intervenir para la calificación del trabajo, para saber hasta que punto hubo eficacia en el desempeño del mismo.

Siendo el trabajo como se indicó, un concepto abstracto, y solo se concretiza al momento de efectuarlo debemos entender que para actualizarlo es necesario la orden del patrón para llevar a la práctica las finalidades de la empresa.

Para llevar a la práctica las finalidades de la empresa es necesario la intervención habilidosa del trabajador, y que aparte de tomar en cuenta los factores que hemos aducido debe tomarse también en cuenta el peligro, así como la laboriosidad del servicio que se tenga que hacer.

En caso de conflicto o problema suscitado, creo que corresponde a las au

toridades de trabajo resolverlos.

C).- ANTIGÜEDAD

Ha sido motivo de detenido análisis y comentario este concepto, por lo que se abordará brevemente para el conocimiento de este inciso.

Entendemos por antigüedad de empresa los servicios prestados por un trabajador al patrón computados a razón de los días que real y efectivamente se han prestado los servicios, es decir únicamente se toma en consideración el tiempo trabajado, incluyendo naturalmente el tiempo que disfruten de vacaciones (de acuerdo con el artículo 76 de la nueva ley) cuando se desempeñan comisiones permanentes del sindicato o del Estado (artículo 5o. Constitucional). Pudiendo incluirse también expresamente por partes en el contrato colectivo el tiempo empleado por el trabajador cuando desempeñe el cargo de representante de las juntas de conciliación y arbitraje (artículo 42 Fracc. VI), cuando preste servicio militar obligatorio (artículo 44 de la Ley Federal del Trabajo) cuando disfrute de permisos o en algunos casos que se pacten expresamente.

De lo expuesto que si dos o más trabajadores mexicanos han prestado servicios satisfactorios que estén sindicalizados, y tomando en cuenta el factor de antigüedad de empresa, podemos contestar que se debe preferir a aquel trabajador que por haber prestado servicios satisfactorios durante más prolongado tiempo deberá lógicamente e imperativamente tener mayores derechos a su favor.

Creo que opera la ventaja en este caso, de no estar " En igualdad de cir-

circunstancias" en cuanto a su tiempo de permanencia en la empresa.

Con relación a los demás trabajadores, y así de esta manera deberá preferirse a él.

D).- MEXICANOS

En lo referente a este punto la ley es determinante cuando dispone "A - los mexicanos respecto de quienes no lo sean", o sea que no va más allá ni establece si debe preferirse a mexicanos por nacimiento o por naturalización, simplemente se refiere a mexicanos.

Tenemos que la nacionalidad o calidad de mexicanos deberá ser probada - acreditando a su vez que se encuentra comprendido dentro de los presupuestos establecidos en el artículo 30 Constitucional, en que se consideran mexicanos por nacimiento:

- I.- Los que nazcan en territorios de la República Mexicana sea cual fuere la nacionalidad de sus padres.
- II.- Los que nazcan en el extranjero de padres mexicanos, de padre o madre mexicana.
- III.- Los que nazcan a bordo de embarcaciones o aeronaves mexicanas -- sean de guerra o mercantes.

Considerando Mexicanos por Naturalización.

- I.- Los extranjeros que obtengan de la Secretaría de Relaciones carta de naturalización, y

II. - La mujer extranjera que contraiga matrimonio con mexicano y tenga o establezca su domicilio dentro del territorio nacional, artículo 30 Constitucional.

Todo lo cual puede probarse fácilmente mediante la exhibición de copia-certificada del acta de registro civil referente al nacimiento o matrimonio en caso de la persona interesada en acreditar la nacionalidad mediante copia fotostática certificada del acta de naturalización o cualquier otro medio legal.

En términos de la ley, quién es mexicano o quien acredite serlo, tiene el derecho de ser preferido respecto de quienes no lo sean.

Como la ley no distingue al mexicano por nacimiento del mexicano por naturalización para los efectos del precepto 154 de la Ley Federal del Trabajo, surge una pregunta: ¿ A quién debe preferirse, al mexicano por nacimiento o al mexicano por naturalización ?

Creo que se debe preferir al primero, o sea al mexicano por nacimiento, por tener ventajas a su favor en cuanto a la igualdad de circunstancias en este aspecto. Pero sin embargo, considero que la ley es oscura en este punto, pues debería fijar claramente esta situación.

Por lo que respecta a que un extranjero se naturalice mexicano y se sindicalice no hay problema alguno. Tampoco que un extranjero pertenezca o ingrese a un sindicato, pues lo único que prohíbe la ley es que fomen parte de la directiva en cualquier organización sindical.

Así lo disponía el artículo 240 de la pasada ley de 1931 y la actual lo dispone en la Fracc. II del artículo 372.

E).- SINDICALIZADOS

En la última parte del primer párrafo del artículo 154 que analiza se contiene el requisito y preferencia de un trabajador y en favor de él, el de estar "afiliado" a una organización sindical de trabajadores, esto es que el interesado en que se aplique en su favor la preferencia a que se refiere el primer párrafo del artículo 154 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, deberá de tener la calidad de socio de un sindicato.

Respecto a esta circunstancia, el trabajador deberá acreditar que es socio de cualquier organización sindical.

Ahora bien, veamos de que manera está conceptualizado el sindicato en la nueva ley del trabajo.

El artículo 356 sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Hay varios tipos de sindicatos, cuya clasificación se encuentra reglamentada en las cinco fracciones del artículo 360 y que son: Sindicatos gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria y sindicatos de Oficios Varios. Creo de importancia citar aquí el comentario que hace el maestro Trueba Urbina, al referirse al artículo 356 que se refiere a la definición del sindicato:

Dice el maestro: " El derecho de Asociación Profesional se consigna en la fracción XVI del apartado A del Artículo 123 Constitucional; pero la asociación profesional de los trabajadores es un derecho social que tiene por objeto el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen Capitalista; en tanto que la asociación profesional de los trabajadores tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales entre éstos el de propiedad".²

2.- ALBERTO TRUEBA URBINA y JORGE TRUEBA BARRERA, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. México, 1970, página 149.

CAPITULO II

A N T I G U E D A D

- 1.- SU CONCEPTO**
- 2.- FORMAS DE CLASIFICACION DE LA ANTIGUEDAD
Y MANERA DE COMPUTARSE**
- 3.- SUSPENSION E INTERRUPCION DE LA ANTIGUEDAD**
- 4.- INTERRUPCIONES CASOS PARTICULARES**

II.- ANTIGÜEDAD

1.- SU CONCEPTO

La antigüedad, en sí misma es un hecho jurídico que no produce de inmediato ningún beneficio para los trabajadores. La antigüedad tiene como consecuencia el producir derechos, tales como el de preferencia a ocupar una plaza frente a terceros; mayor número de días de vacaciones, indemnización por despido, adquisición de la jubilación, etc.

Dicho en otros términos, la antigüedad es un concepto abstracto, que aisladamente es difícil encontrar su razón de ser, su significado, puesto que adquiere importancia cuando la contemplamos a través de ciertos derechos de los trabajadores, como el que nace al momento de la ruptura de la relación de trabajo, que va en relación directa con la menor, o mayor permanencia del trabajador de la empresa.

Se ha usado el término de antigüedad como si fuera un concepto fácilmente definible y mensurable, pero al tratarlo a fondo, y para determinar si no exacta, - si en lo más amplio posible, he acudido como fuente, a diversos tratadistas en materia laboral.

El tratadista argentino Guillermo Cabanellas define la antigüedad como

" El concepto de derechos y beneficios que el trabajador tiene en la medida de la -- prestación cronológica de sus servicios en relación a un determinado patrón, o un empleo o trabajo, con las características imprescindibles, de permanencia mayor o menor y de efectiva 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 ." ³

Alfredo Ruprecht la define diciendo que " La antigüedad en el empleo -- es el resultado de la continuidad en el servicio, ya sea en un contrato a plazo fijo o indeterminado, es una cuestión de hecho de la cual se derivan derechos para los trabajadores.

Estos derechos, pueden darse durante el desarrollo de la relación laboral (vacaciones, salarios, enfermedades y accidentes inculpables) o al término de la misma, (preaviso, indemnizaciones por antigüedad)." ⁴

Por su parte Ludovico Barassi menciona que " La continuidad atribuye al trabajador el carácter de elemento duradero de la empresa ; es la duración del servicio prestado interrumpidamente en una empresa determinada, es por ello el resultado de la continuidad y, en el fondo, su expresión. La continuidad, es su sustancia, la -- importancia de la antigüedad se vincula al mayor o menor grado de continuidad de la relación de un trabajador con una empresa. La protección del trabajador bajo algunos aspectos, se haya en razón de ella." ⁵

3. Cabanellas Guillermo.- Ob cit. T III pág. 586

4. J. Ruprecht Alfredo.- "Tratado de Derecho del Trabajo", pág. 232

5. Barassi Ludovico.- "Tratado de Derecho del Trabajo", pág. 232

" 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 empleado que ha prestado 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." 6

En la práctica, la antigüedad ha venido a ser una consideración principal en la promoción y en muchas transferencias, así como separaciones.

La antigüedad por nuestra parte la decimos de manera breve, tomando en cuenta desde luego, el principal elemento que hemos observado en las definiciones- antes transcritas. Así decimos, la antigüedad es el principio que otorga preferencia- en ciertas fases del empleo, según el tiempo de servicios prestados a una empresa.

Según hemos notado en las definiciones, que hemos apuntado, antigüedad significa en esencia, el tiempo de servicios; se refiere al hecho de que algunos empleados " llegaron primero " .

La noción general de antigüedad sostiene que los que llegaron primero de ben tener ciertas preferencias, y ésto por supuesto nos parece muy lógico y los de re-

6. Deaveli L. Mario. -"Lineamientos de Derecho", pág. 307.

ciente ingreso deben disfrutar en menor cuantía de los beneficios del trabajo.

Podemos describir la antigüedad como :

En principio de que la relativa extensión de tiempo de servicios presentados de un empleado en una empresa es factor determinado para sus derechos como trabajador y de mayores oportunidades en esa empresa.

Esta situación jurídica, que representa la antigüedad ha llegado a adquirir tanta importancia en la actualidad, que la mayoría de los contratos colectivos que se celebran, contienen un capítulo especial dedicado a esta situación así también la Nueva Ley Federal del Trabajo, la reglamenta ordenadamente.

2. DIVERSAS CLASES DE ANTIGÜEDAD

1. Antigüedad de empresa. Es aquella que se reconoce a los trabajadores a partir del momento en que inician sus servicios a las órdenes de la empresa, independientemente de la división, departamento, sistema o puesto que ocupe, y servirá de base o de inicio en relación con el cómputo de los días, meses y años de servicios prestados en el centro de trabajo, misma que estará sujeta a particularidades de los movimientos que se pretenda realizar de acuerdo con las distintas especialidades en que se encuentre dividida la empresa para su mejor control administrativo y desarrollo idóneo de sus finalidades.

2. Antigüedad de división. Es aquella que se refiere al transcurso del tiempo de los trabajadores de una de las ramas de la negociación, que puede clasificarse por el lugar donde se encuentran ubicados los centros de trabajo.

3. Antigüedad de sistema. Es el conjunto actual que integran las empresas, tales como divisiones, ramas, líneas, departamentos, etc., y demás dependencias, oficinas o sucursales que en el futuro llegaren a integrar o formar parte de la empresa.

4. Antigüedad de departamento. Es aquel cómputo de tiempo que generan los trabajadores en función de los servicios prestados en cada uno de los departamentos de la empresa.

5. Antigüedad de puesto. Es la que genera un trabajador en el desarro-

llo de sus labores en un mismo cargo o puesto; es una antigüedad particular dentro de la antigüedad general.

6. Antigüedad de gradación del trabajo. Para los fines de la antigüedad, a todos los trabajadores se les clasificará como expertos o inexpertos. La clasificación de "expertos" incluirá a todos los trabajadores de gradación superior a la de ayudantes. La antigüedad se aplicará dentro de cada una de esas clasificaciones en los casos de reajuste, recontrataciones y ascensos.

7. WILSON RANDLE. El Contrato Colectivo de Trabajo, su negociación, Revisión, principios y prácticas. Pag. 477.

MANERA DE COMPUTARSE.

Es un problema de importancia que debemos abordar, pues considero que es factor fundamental para el logro de más y mejores prestaciones de carácter social - que tiene el trabajador a su favor, mediante el transcurso de tiempo dentro de la empresa.

La Antigüedad, en cuanto a su inicio no es necesario que siga un principio rígido, puede empezar al momento en que se celebre un Contrato de Trabajo, o bien cuando se inicie la relación de trabajo con independencia de que exista o no un Contrato escrito; es posible que se celebre un Contrato y en forma simultánea se inicie la prestación del servicio, o bien que el trabajador preste sus servicios con posterioridad a la celebración de un Contrato, en el primer caso la antigüedad comenzará a generarse al inicio de la relación de trabajo, en el segundo caso la antigüedad se computará a partir del momento en que el trabajador empieza a prestar sus servicios si el Contrato es como al respecto; o puede suceder que se reglamente el cómputo de la antigüedad y en este caso se estará a lo convenido. Cuando falta el Contrato escrito el cómputo de iniciación de la antigüedad principiará en forma concomitante con la relación de trabajo, o sea cuando el patrón está en aptitud de dar órdenes al trabajador - en relación con el trabajo a desempeñar.

3. SUSPENSION E INTERRUPCION DE LA ANTIGUEDAD.—

Suspensión e interrupción son términos sinónimos, pero no quiere decir — que signifique lo mismo, o igualdad, pues existen variantes en su contenido que deben ser aplicados con sutileza.

Nuestra legislación positiva prevé los casos en los cuales se suspende la relación de trabajo en forma específica, señalando los procedimientos para su aplicación y consecuencias.

La diferencia entre suspensión y la interrupción consiste en que en esta última, normalmente subsiste la obligación principal del contrato a cargo del patrón, como lo es el pago del salario en los permisos económicos, o bien por el Instituto del Seguro Social, cuando se presente un riesgo profesional, en ambos supuestos, sin que exista una situación similar, se plantea en el derecho de los trabajadores a gozar de sus vacaciones, donde tampoco existe una prestación de sus servicios.

Pero subsiste la obligación de pagar el salario y esto no obstante que se encuentra "interrumpida la relación de trabajo", poco no el contrato.

La suspensión de la relación de trabajo se encuentra reglamentada en el título segundo de la Nueva ley Federal del Trabajo, que habla de las relaciones individuales de trabajo, en el capítulo tercero que nos habla de la suspensión de los efectos de las relaciones cuyo art.42 dice "Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el patrón", y en seguida hace una descripción de las siete fracciones que reglamenta este

artículo y que se clasifica como de tipo biológico, de tipo económico (cuando se ha agotado la materia) de tipo biológico o patológico, y de tipo compensativo, cuando se presentan circunstancias en forma imprevista y anormal a la marcha ordinaria de la negociación que imposibilitan la continuación de las actividades y paralizan en forma temporal sus trabajos.

Tales causas de suspensión contempladas específicamente tienden a proteger el centro de trabajo a efecto de que no desaparezca, toda vez que el empresario no tiene culpa o intención de la suspensión de la relación de trabajo; y en caso de desaparecer dicho centro, crearía un problema definitivo para los trabajadores que se traduciría en la terminación de los contratos individuales de trabajo.

La suspensión protege al patrimonio del Centro de trabajo considerando como una unidad económica industrial, a efecto de su conservación para los factores de la producción.

La suspensión de referencia, se trata de los derechos y obligaciones principales, derivados de la relación de trabajo o prestación de servicios, y el pago del salario, puesto que los derechos y obligaciones accesorias, en términos generales permanecen inalterables.

Cabe indicar y diferenciar que existen otros casos en los cuales se suspende de la relación de trabajo y no obstante ser una situación perfectamente aceptada y usada todos los días, por presentarse comúnmente en todas las empresas, no se encuentra incluida dentro de las causas específicas de suspensión a que se ha hecho mención anteriormente.

Riesgos profesionales, maternidad, permisos sindicales, servicio militar,
producen efectos y consecuencias distintos de aquellos casos que hemos calificado co
mo de suspensión específica (art. 42).

4. INTERRUPCIONES EN CASOS PARTICULARES.—

Permisos y Licencias.

Es aquella autorización que otorga la empresa a sus trabajadores para dejar de prestar sus servicios en forma temporal; puede ser el cumplimiento de disposi--ciones contractuales que constituyen ya una obligación para la empresa; son situaciones particulares de los trabajadores en los que por enfermedad de sus familias, compromiisos particulares personales, o bien el desempeño de cometidos sindicales o públi--cos, se autorizan al trabajador para faltar al desempeño de sus labores.

Es de opinarse que cuando se otorgan permisos sin goce de sueldo, salvo que se estipulara lo contrario en el contrato de trabajo, debe de interrumpir la acumulación de la antigüedad, mientras que el trabajador se encuentra en esta situación, - puesto que el permiso en si mismo, es un beneficio para el propio trabajador, si en - cambio, el permiso no está estipulado en el contrato de trabajo, viene a resultar un acto unilateral del patrón o de la empresa que lo otorga.

Por el contrario, cuando el permiso o la licencia se otorga con goce de salario, debe de interpretarse que independientemente de que constituya o no una -- obligación para la empresa, existe la presunción de que no existe el ánimo empresarial de que se interrumpa la relación de trabajo y como consecuencia, debe subsistir el cómputo de la antigüedad, durante el tiempo de que disfrute el trabajador de ese beneficio, es decir, objetivamente existe la interrupción de la relación de trabajo, - pero subjetivamente no existe el deseo de dicha interrupción, lo cual se confirma con el pago del salario.

PERMISOS SINDICALES. —

Son aquellos beneficios que la ley o los contratos de trabajo otorgan en favor de los trabajadores sindicalizados que son electos como miembros del Comité Ejecutivo, titulares y en ocasiones suplentes, para que puedan cumplir con el cometido como representantes de los trabajadores, durante la época de vigilancia de los mismos reglamentos en sus disposiciones estatutarias, permitiendo a los trabajadores que se encuentran en esa situación faltar al desempeño de sus labores.

Considero que no debía de computárseles para efectos de la antigüedad esos años en que se encuentran alejados de sus labores de la empresa, aunque en efecto su misión es velar por los intereses de la clase laborante, la realidad es otra.

Bien conocido de todos es que en México no operan los sindicatos como debía de ser, y la dolorosa realidad se refleja en la actuación de los líderes, la mayoría de ellos que ocupan puestos de importancia en la agrupación únicamente les sirve como peldaños para lograr puestos públicos, o para la satisfacción de interés personal, las más de las veces políticos.

PERMISOS PARA EJERCER CARGOS PUBLICOS. —

Se refiere a las licencias o permisos otorgados a los trabajadores que ocupan cargos de elección popular: "Se trata aquí del cumplimiento de deberes públicos que son inexcusables y que se asimilan, cuando el desempeño no es de determinados cargos de carácter gremial o de representación laboral, con aquellos de naturaleza electiva, y en que se impone también la necesidad de suspender el vínculo labo-

ral. En todos estos casos, no hay obligación por parte del empresario de continuar abonando retribución alguna; pero si la de reservar el empleo al trabajador.

SERVICIO MILITAR.—

Esta situación en la que se encuentra el trabajador, no ocasiona mayor problema, ya que una disposición constitucional, que está por encima de cualquier otra disposición legal, lo dispone así. Además el servicio militar obligatorio como una medida de seguridad; siendo en consecuencia una aportación en favor de la colectividad.

El maestro Leonardo Graham Fernández, piensa al respecto: "Sería ir contra el interés nacional el dar por concluida la relación de trabajo, por lo que existe obligación para los patrones de conservar el puesto de sus trabajadores por el tiempo que dure en servicio, por lo que es obvio que se compute la antigüedad durante el tiempo que permanece interrumpida la prestación de servicio".

Citemos ahora algunos casos de interrupciones, que como indicamos anteriormente, no es lo mismo que las suspensiones específicas contenidas en el artículo 42.

RIESGOS PROFESIONALES Y NO PROFESIONALES.—

Para los efectos de computar la antigüedad de los trabajadores en las empresas, es intrascendente que el riesgo sea de carácter profesional o no profesional, que afectará la relación del trabajo, al interrumpirla con la presentación de un ries-

go. No obstante, mencionaremos que por riesgo profesional se entiende el no querido ni buscado por el trabajador; igualmente aquellas enfermedades o accidentes no provenientes de la naturaleza del trabajo. Para que exista enfermedad inculpable se requiere que uno u otro haga imposible la función, labor o prestación habitual del trabajador.

M A T E R N I D A D.—

El período de la maternidad se encuentra ampliamente protegido en nuestra legislación, en relación con la madre trabajadora, la protege antes y después del parto.

La ley del Seguro Social otorga subsidios en dinero equivalente a una enfermedad no profesional, que se aumenta con la proximidad del parto.

En este caso de interrupción de la relación de trabajo se toma en cuenta como parte integrante de la antigüedad los periodos pre y posnatales, ya que es una situación accesoria la antigüedad que corre la misma suerte de las principales; además atenta la preocupación del Estado de proteger a la mujer y a la conservación de la familia; no se entenderá en otra forma el que se interrumpiera la acumulación de la antigüedad por el nacimiento.

El Título Quinto, capítulo primero, artículo 170, fracc. VII dice textualmente" a que se computen en su antigüedad los períodos pre y posnatales."

Salta a la vista la justificación de que los riesgos no profesionales no se interrumpa el transcurso de la antigüedad que se continuará integrando hasta que no -

se produzca la terminación del contrato de trabajo, que será el momento en que será determinada la indemnización por antigüedad.

HUELGA Y EL PARO.—

Es incuestionable que estos derechos de los trabajadores y de los patrones, cuando se ejercitan, provocan una interrupción de la relación de trabajo durante el tiempo que dure esta situación que suspende las labores hasta en tanto no se dicte resolución por las autoridades competentes; no obstante que algunos autores mencionan que estas situaciones jurídicas producen la ruptura de la relación de trabajo.

"Se produce la ruptura en el caso de la huelga, pues se falta por parte del trabajador a las obligaciones asumidas al celebrar el contrato, debiendo por tanto sufrir las consecuencias jurídicas de su actitud. El empresario no tiene obligación de readmitirlo y si exigir lo indemnice por los daños causados por esa actitud."

La mayoría de los autores sostienen que la huelga y el paro suspenden la relación de trabajo, pago de salarios y prestación de servicios condicionada a los términos de la resolución, pero subsisten las obligaciones accesorias o secundarias de esa relación.

En estos casos, la antigüedad por lo que respecta a la huelga considero que no debe interrumpir la integración de la misma, por la naturaleza de la institución denominada Huelga, que se lleva a cabo para exigir el cumplimiento de sus derechos.

Pero debe interpretarse lo aquí sostenido, que se debe computar la anti-

güedad únicamente en el caso de que sea declarada una huelga lícita.

En el caso de que fuese declarada por los órganos correspondientes como ilícita, no debe integrarse la antigüedad.

VACACIONES.-

La interrupción de las labores por el goce de sus vacaciones, reglamentada en la ley u ordenamiento aplicables, consideradas como una medida restauradora del desgaste físico, no puede afectar el cómputo de la antigüedad, puesto que las vacaciones satisfacen finalidades inmediatas, cuando logra crear un derecho para el trabajador por la permanencia y continuidad en el servicio.

Las vacaciones son una institución del Derecho del Trabajo, consistentes en otorgar un mínimo de días laborables, de descanso en favor de los trabajadores, que se aumenta de acuerdo con la antigüedad en la empresa.

CAPITULO III

ASCENSO .

- 1.- SU CONCEPTO
- 2.- ASCENSO POR ANTIGUEDAD
- 3.- LO POSITIVO DE LA ANTIGUEDAD
- 4.- LO NEGATIVO DE LA ANTIGUEDAD
- 5.- ASCENSO POR CAPACIDAD
- 6.- REGLAMENTACION "DERECHOS DE PREFERENCIA ,
ANTIGUEDAD Y ASCENSO ."

III.- ASCENSO .

1.- SU CONCEPTO.

Es de fundamental importancia determinar cual es de esta institución llamada ascenso. Primeramente nos planteamos las siguientes interrogantes: ¿Qué es el ascenso? ¿Un deber del patrón o una facultad? o se podría pensar que estamos frente a un contrato laboral, en que las partes, patrón y trabajador, se ponen de acuerdo para reglamentar tal institución.

Imposible ésto último, puesto que la ley imperativamente ordena el ascenso, cuando se tenga derecho a ello.

Opino en el sentido de que estamos en presencia de un derecho conquistado por la clase obrera, y de que correlativamente el patrón tiene la obligación, respetando ese derecho, de cubrir en términos generales las vacantes, con trabajadores que ya presten sus servicios en la empresa, en el momento de presentarse esta situación.

El derecho de ascenso lo podemos definir de las siguientes maneras: se llama derecho de ascenso "la aptitud del trabajador para cubrir las vacantes que ocurran

en puestos de categoría superior al que desempeñaban"; o bien, se entiende por derecho de ascenso "la obligación de la empresa de cubrir las vacantes que ocurran con los trabajadores de la categoría inferior".

2.- A S C E N S O P O R A N T I G U E D A D .

Este sistema de ascenso por antigüedad se le ha denominado en otras palabras "escalafón ciego", lo que significa que se toma única y exclusivamente la antigüedad para otorgar puestos vacantes o de nueva creación a trabajadores que presten sus servicios en la empresa, sin tomar en consideración, por lo tanto, su eficiencia, capacidad, méritos, preparación. En una palabra, se prefiere al trabajador -- más antiguo.

A reserva de hacer un análisis de los pro y los contra en relación con este sistema, adelantamos que si se adopta este sistema, es decir, si se toma en cuenta únicamente los años de servicios prestados presenta los siguientes inconvenientes: primeramente anula la iniciativa de los trabajadores, ya que están enterados de esta manera, que les puede ser suficiente el transcurso del tiempo para obtener los ascensos.

Creo que la antigüedad, representa una institución de muy valiosos merecimientos y comentarios, por lo que a continuación presento algunos razonamientos que estimo son de favorable interés para el trabajador, y en su caso también, argumentaciones contrarias a su favor en la determinación de la antigüedad como único medio para el ascenso.

"...Los trabajadores tienden a posesionarse de sus empleos en forma tal,

que con el transcurso del tiempo en el puesto mismo se desarrolla en ellos un "interés creado" psicológico. A ello se auna la convicción de que el trabajador viejo tiene derecho a privilegios que no corresponden al novel. Con frecuencia se arguye que existe la presunción de antigüedad en los servicios prolongados, y que el hombre que ha desempeñado el mismo trabajo durante años, por ese sólo hecho es mejor trabajador que el principiante. Aunque en muchas ocasiones tal es el caso, en realidad se carece de motivos suficientes para suponer que esa regla es universal. No todo el mundo aprende con la edad y en cambio todo el mundo olvida con ella, por lo cual es posible que el trabajador viejo y de experiencia, en realidad sea menos eficiente que el principiante, quien puede contrarrestar la destreza que dá la práctica durante mucho tiempo con el vigor y el entusiasmo de la juventud. Esto no significa que deben abandonarse los siete mas de antigüedad. Por lo contrario, el motivo psicológico indudablemente es una fuerza mucho más potente que la eficiencia económica. Lo integran la necesidad de protección, especialmente entre aquellos que han pasado ya de madurez, el anhelo de prestigio y el imperativo de la esperanza de adelanto y progreso. - Es casi seguro que el patrón que no reconoce la importancia fundamental de estos hechos tendrá que enfrentarse a frecuentes conflictos obreros y a una proporción muy elevada de cambio de personal".⁸

Para los sindicatos, por supuesto, la antigüedad es indispensable para los fines de protección. Así pues, en lo que concierne al punto de protección, no hay -

8. WILLIAM STEPHEN HOPKINS, Labor in the American Economy.- El trabajo en la economía Norteamericana.- New York 1948.- Pag. 253).

entre las partes tanta incompatibilidad como podrá suponerse. Esta circunstancia tal vez haya estimulado o estimule en el presente a aceptar los sistemas de antigüedad - implantados en las empresas a través de los contratos colectivos de trabajo.

"No obstante su amplia aceptación y su empleo en muchas partes, el sistema de antigüedad presenta contrastes muy marcados. En algunos casos no sólo significa lucha entre la empresa y trabajadores, o al sindicato contra la empresa. Hace que el trabajador se sienta más trabajador protegido, y al trabajador de reciente ingreso menos seguro. Pone de relieve la cuestión aún no resuelta de si la antigüedad contribuye a la eficiencia de la fábrica, o si la estorba. Este laberinto de motivos - opuestos se expresa muy bien en lo siguiente: en general, la regla de la antigüedad - protege al trabajador contra la incertidumbre y contra la discriminación, pero no protege al patrón contra la ineficiencia. Permite disponer de una fuerza obrera continua, pero al mismo tiempo, una fuerza obrera que envejece. Protege al trabajador - que ha prestado muchos años de servicios, pero a expensas de los trabajadores más jóvenes. Resta incentivo a la aptitud y a la eficiencia y fomenta la inactividad. Indica al trabajador cual es su verdadera situación, pero frustra el mejoramiento propio."⁹

9. C. WILSON RANDLE.- El contrato...etc. ob. cit. Pag. 491).

3. LO POSITIVO DE LA ANTIGÜEDAD.

La antigüedad dá por resultado la disminución del movimiento de personal obrero. La antigüedad limita la libertad de la empresa en los reajustes y en los ascensos.

Bajo el sistema de la antigüedad resulta más difícil corregir los errores cometidos en contratación de obreros. Consecuentemente la empresa tendrá mayor cuidado de hacer una buena selección de obreros, circunstancia que se refleja en el número menor de trabajadores que dejen en empleo. Al acumular antigüedad el trabajador preferirá permanecer en el empleo para no sacrificarla.

La antigüedad permite al trabajador antiguo conservar su puesto o empleo. Así debe ser. A la gente de edad avanzada le cuesta trabajo encontrar empleo. Los trabajadores jóvenes son mucho más adaptables y pueden aprender oficios nuevos con mayor facilidad.

Si hubiese libertad absoluta para reajustar a los trabajadores sin tomar en cuenta su antigüedad, sin duda surgirán abusos, se crearían clases de trabajadores preferidos, no por su eficiencia, sino por amistad, por compañerismo o por cualquier otro interés personal.

Cuando no existe la antigüedad en la empresa, el criterio que prevalece es el de la empresa. En muchas circunstancias la antigüedad es una norma tan precisa, como el criterio del patrón.

La antigüedad induce a los trabajadores a considerarse como aprendices o

aspirantes a un puesto mejor. En esa forma se esfuerza por aprender tanto como le sea posible mientras que desempeñan sus trabajos.

El desempleo no es culpa de ningún grupo de trabajadores es una ventura social. Por lo tanto, la deben padecer el trabajador lento, lo mismo que el rápido, el eficiente lo mismo que el ineficaz. Sin antigüedad, los trabajadores menos aptos perderían sus empleos. Es cruel e inhumano concentrar el peso del desempleo en unos cuantos hombres, sólo porque son menos eficientes que otros.

4.- LO NEGATIVO DE LA ANTIGÜEDAD.

La antigüedad crea un personal obrero más viejo con las desventajas consecuentes. Reduce el movimiento de personal, en el caso de los trabajadores con más anterioridad. Pero los trabajadores más jóvenes, en realidad se les desanima y dejan el empleo con más facilidad que cuando se sigue el sistema del mérito. Esto significa un personal obrero mucho más anterior y reducción de la eficiencia.

La antigüedad sobrestima la experiencia. El trabajador con la hoja de servicios más antigua tal vez no sea el más productivo. No existe necesariamente una correlación estrecha entre el tiempo pasado en un empleo y la capacidad para ese empleo.

El obrero trabaja más por dos motivos fundamentales: por el ascenso o por la progresión es decir, para obtener un empleo mejor o por ganar más en el empleo. La antigüedad mata la ambición de sobresalir, fomenta la mediocridad al hacer que el progreso dependa del tiempo pasado en el empleo.

Si el patrón pone en vigor la antigüedad estricta, se vé obligado a reajstar a sus obreros más valiosos. Es sumamente difícil reconstruir el obrero como personal más eficiente o reanudar la producción sin los mejores.

La antigüedad explota al trabajador más eficiente. Le deja muy pocos - medios para progresar, excepto el de permanecer en el mismo empleo durante mucho - tiempo. La misma recompensa corresponde al trabajador menos eficiente. Esto crea - una tendencia decidida a matar el impulso productivo del trabajador diligente.

Los problemas que surgen acerca de la aplicación razonable y justa de - las cláusulas del contrato concerniente a la antigüedad probablemente son las causas - más frecuentes de quejas.

El trabajador con ambiciones buscará en otra parte empleo. El ascenso por antigüedad eliminará el valor que como incentivo tiene el ascenso por mérito o -- por capacidad.

5. . ASCENSO POR CAPACIDAD.

Queremos previamente dejar establecido que el ascenso por capacidad es un sistema que toma en cuenta la eficiencia, preparación, conocimientos que posee - el trabajador, pero este sistema tiene el peligro de desconocer los años de trabajo y - los servicios prestados a la empresa, lo que consecuentemente conduce a una manifes - ta injusticia, pues deja abierta la puerta a una posibilidad de que el trabajador que - ha servido a la misma empresa durante un largo período de años se pueda ver posterga - do, no obstante que es apto para desempeñar el nuevo puesto, por un trabajador de re

ciente ingreso que posee mayores conocimientos.

La iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, ya en vigor, adopta una posición intermedia: parte del principio de que la antigüedad es la base de las ascensos, pero si la empresa cumpliendo con la obligación de organizar y sostener cursos de capacitación para sus trabajadores, aquel a quien le corresponda el ascenso deberá demostrar su capacidad para el puesto nuevo, y si no lo hace así, no tendrá derecho al mismo.

Artículo 156. Las disposiciones contenidas en el artículo 154 se aplican a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan sus servicios en una empresa o establecimiento supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñan trabajos extraordinarios o para obra determinada que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.

Artículo 157. El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154, da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a una elección a que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá derecho además, a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48.

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, distribuidas por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular las objeciones ante la comisión y recurrir la resolución ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 159. Las vacantes definitivas o por duración mayor de treinta días o cuando se cree un puesto nuevo, serán cubiertas por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio. Si encurrendos o más trabajadores de la misma antigüedad será preferido el más capaz. Si el patrón cumplió la obligación prevista en el artículo 132, fracción XV, el trabajador al que -

corresponde el puesto deberá acreditar que posee los conocimientos y la aptitud necesarios para desempeñarlo. En los contratos colectivos se establecerá el procedimiento para que el trabajador compruebe los conocimientos y aptitudes, bien con el certificado que se le hubiere extendido al terminar los cursos o enseñanzas de capacitación o de adiestramientos, por medio de un examen o de un período de prueba no mayor de treinta días, por varios de estos procedimientos, o por alguna otra modalidad que se convenga.

Si el resultado de la pruebas no es favorable al trabajador, será llamado el que siga en antigüedad. En los mismos contratos colectivos se establecerá la manera de cubrir las vacantes cuando no exista dentro de la empresa ningún trabajador con los conocimientos y aptitudes necesarias para desempeñar el puesto.

Artículo 160.- Cuando se trate de vacantes menores de treinta días se estará a lo dispuesto en el párrafo primero del artículo anterior.

Artículo 161.- Cuando la relación del trabajador haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero que se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad. La repetición de la falta o la comisión de o otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.

CAPITULO IV.

LA TEORIA INTEGRAL EN RELACION CON LOS DE-- RECHOS DE PREFERENCIA.

CAPITULO IV.

LA TEORIA INTEGRAL EN RELACION CON LOS DE-- RECHOS DE PREFERENCIA.

IV. - TEORIA INTEGRAL.

La creación de la Teoría Integral, según nos ha explicado el Maestro Trueba Urbina, tanto en la cátedra como en sus libros, artículos y conferencias, no es obra suya, sino del Constituyente de Querétaro, quién en sus debates sobre el problema del trabajo, vertió los principios en que se basa dicha teoría. Sin embargo, no podemos negarle el mérito a él, pues fueron su dedicación y estudio los que hicieron posible el descubrimiento de esta Teoría, que aunque existente ya en los Diarios de los Debates del Constituyente, nadie le había prestado la atención necesaria para lograr extraer de ellos los principios que vendrían a proteger a la clase obrera. El mérito del Doctor Alberto Trueba Urbina, ha sido el descubrimiento de la Teoría Integral, a la cual ha dado forma y fuerza con argumentos irrefutables.

Tomando como base, el aspecto de la Teoría Integral, que nos explica las relaciones sociales del artículo 123, al que el Maestro Trueba Urbina llama "preceptos revolucionarios" y que nos explica también sus leyes reglamentarias a las que califica como "productos de la democracia capitalista", se considera de gran importancia para los defensores de la clase trabajadora, el estudio de esta Teoría; pues por medio de ella, se llega a conocer el verdadero sentido del artículo 123, que en su origen, se estableció para la defensa, protección y verdadera reivindicación de la clase trabaja

dora; pero el contenido de este artículo se ha ido desvirtuando a través del tiempo, - tanto por las reformas hechas al texto constitucional, como por la interpretación que se ha hecho de dicho texto, así como por su reglamentación.

Hemos de seguir en el desarrollo de este capítulo, las ideas expuestas por el descubridor de esta Teoría, a la cual nos adherimos, por considerar sus argumentos sostenidos por la fuerza que les dá la verdad histórica encontrada en los Diarios de los Debates del Congreso Constituyente.

En primer término, encontramos a la Teoría Integral como divulgadora del contenido del artículo 123, en el cual encontramos identificado el Derecho del Trabajo con el Derecho social; este derecho de reciente creación, ha venido a romper los moldes tradicionales en que se había clasificado el derecho en público y privado. Sin embargo, todavía en la actualidad encontramos algunos autores defensores de esa clasificación dualista, que no reconocen el derecho social como una rama independiente, enmarcando el Derecho del Trabajo dentro del Derecho Público. Nosotros estamos de acuerdo con la tesis del Dr. Trueba Urbina que sostiene que: "La clasificación del derecho en público y privado ha sido superado con el advenimiento de nuevas disciplinas jurídicas, como el derecho del trabajo y de la previsión social, que por su esencia revolucionaria no pertenecen a uno u otro, sino a una nueva rama del derecho: el derecho social, que se caracteriza por su función dignificadora, protectora y reivindicadora de todos los débiles y específicamente de la persona humana que trabaja."¹⁰

La teoría Integral sostiene que "El derecho del trabajo es derecho de lu-

10. Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo.- Porrúa México 1970.- Página 116.

cha de clase, como tal, es un estatuto dignificador de todos los trabajadores: obreros, empleados públicos y privado, jornaleros, doméstico, artesanos, taxistas, profesionales, técnicos, ingenieros, petroleros, artistas, etc. Sus preceptos están destinados a compensar la desigualdad económica entre éstos y los propietarios de los bienes de la producción a aquellos que explotan o se aprovechan de los servicios de otros. Todos los contratos de prestación de servicios del Código Civil son contratos de trabajo."¹¹

Encontramos el apoyo de esta acepción, en el dictamen que la Comisión presentó sobre el Capítulo del Trabajo, el 23 de enero de 1917, en el que se decía: "La legislación no debe limitarse al trabajo de carácter económico, sino al trabajo en general, comprendiendo el de los empleados comerciantes, artesanos y domésticos. En consecuencia, puede suprimirse la clasificación hecha en la fracción 1."¹²

Estas ideas presentadas por la Comisión cristalizaron en el preámbulo del artículo 123, que originalmente decía de manera textual:

"Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, - sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:..."¹³.

11. Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho del trabajo.- Porrúa México 1970. - Página 117).

12. Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917.- México 1970. - Páginas 832 y 1213).

13. Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917.- México 1970.- Páginas 832 y 1213).

La última parte del párrafo citado la encontramos sin modificación en nuestra Constitución actual, por la que debe entenderse que el Derecho del Trabajo protege y reivindica "a todo aquél que preste un servicio personal a otro mediante una remuneración"

"El derecho del trabajo y su noma procesal son instrumentos de lucha de la clase trabajadora y de sus asociaciones profesionales o sindicatos, para la defensa de sus intereses y el mejoramiento de sus condiciones económicas, y para la reivindicación de sus derechos que necesariamente lleva a la transformación del régimen capitalista en forma mediata. También por su naturaleza de derecho de clase de los trabajadores excluye radicalmente de su protección y tutela a la otra clase social contra la cual luchan, o sean los poseedores o propietarios de los bienes de la producción..

14

El ideal de los legisladores de 1917, era que la protección fuera tan amplia, que en ella se abarcara a todo el que presta un servicio personal mediante remuneración. Desgraciadamente no hemos podido llegar a la realización de dicho ideal pues las leyes reglamentarias se han encargado de excluir sistemáticamente a diversas clases de trabajadores; más benéfica en este sentido, es la Nueva Ley Federal del Trabajo, que aun que no comprende todavía la reglamentación de algunos trabajos que la requirieren por su naturaleza especial, si incluye la de algunos trabajos que no comprendía la ley anterior; como por las de los deportistas, profesionales, actores, agentes de comercio, etc.

14. Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo.- Porrúa México 1970. - Página 117).

Con base en lo anteriormente expuesto, podemos comprender que el Derecho social establecido en el artículo 123, para la clase proletaria constituye un mínimo de garantías sociales. Esas garantías a las que aspira el trabajador se les dé cumplimiento efectivo, no deben ser tomadas como fin, sino al contrario debe considerarse como el punto de partida para conceder al trabajador los mayores beneficios posibles. Partiendo de ese principio, puede mejorarse más la condición del trabajador, - si el espíritu de las empresas en que presta sus servicios es más humanitario.

El objetivo del artículo 123, es lograr el mejoramiento de las clases económicamente débiles, y por consiguiente de cierto bienestar social, en función niveladora. Las normas contenidas en este artículo, para poder cumplir con su misión tuteladora, tienen que ser irrenunciables e imperativas. El que las normas del Derecho del Trabajo tengan tales características, es de suma importancia, pues con ella se asegura el cumplimiento de las mismas. Si se pudieran renunciar no cumplirían su objetivo, puesto que la parte más fuerte -capitalista- obligaría a la más débil -trabajador- a renunciar a sus derechos, con lo que se haría negatoria la legislación que la favorece.

En el contenido del artículo 123, podemos encontrar, no sólo normas protectoras, sino también las normas reivindicatorias que son aquellas que tienen por finalidad, recuperar en favor de la clase trabajadora lo que por derecho le corresponde, en razón de la explotación de la misma en el campo de la producción económica, esto es, el pago de la plusvalía desde la Colonia hasta nuestros días, lo cual trae consigo la socialización del Capital, porque la formación de éste fué originada por el es-

fuerzo humano".¹⁵

Los derechos reivindicatorios que al lado de las normas protectoras integran el artículo 123 son: el derecho de la participación de utilidades, el derecho de asociación profesional y el derecho de huelga.

En cuanto a los Tribunales de Trabajo la Teoría Integral sostiene que: --
"Las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de la burocracia, conforme al artículo 123 constitucional, -- son tribunales sociales que ejercen la función jurisdiccional laboral, debiendo tutelar a los trabajadores en el proceso, para compensar la desigualdad real que existe entre éstos y sus patrones. No basta que apliquen la norma procesal escrita, sino que es necesario que la interpreten equitativamente con sentido tutelar y reivindicatorio de los trabajadores." ¹⁶

Y finalmente nos dice el citado Maestro: "Así redondeamos la Teoría Integral en el libro y en la cátedra y excátedra, en conferencias y diálogos con estudiosos, redescubriendo el artículo 123, en el cual se consignan tanto las normas igualadoras y dignificadoras, en una palabra proteccionistas de los trabajadores, así como los derechos reivindicatorios encaminados a consumar la revolución proletaria que de acuerdo con nuestra Constitución social sólo implicaría el cambio de la estructura económica, socializando las empresas y el Capital, por no haberse conseguido por medio de la evolución jurídica, pues ni la legislación ni la jurisdicción del trabajo lo han --

15. Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo.- Porrúa México 1970.- -- Página 236).

16. Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo.- Porrúa México 1970.- -- Página 249.)

logrado hasta hoy, ni se lograrán con la nueva ley laboral de 1970." ¹⁷

Descubrimos en la Teoría Integral el afán de hacer justicia a la clase trabajadora, no otorgándoles derechos, sino reconociendo los que ya tiene, y tratando por todos los medios de que se cumplan. La encomiable labor del Doctor Alberto Trueba Urbina, ha sido fijar la atención de los juristas en el contenido del artículo 123 y su verdadera interpretación, lo que ha de traducirse en un gran provecho para la clase trabajadora, pues la interpretación que de él nos dá la Teoría Integral beneficia grandemente a esta clase.

Para terminar este capítulo, en el que hemos tratado de esbozar los principios básicos de la Teoría Integral, citaremos el concepto que de ésta se deriva de lo que es Derecho del trabajo.

"Derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana" ¹⁸

17. Trueba Urbina Alberto.-ob, cit., pág. 221).

18. Trueba Urbina Alberto.-ob, cit. pag. 135).

CAPITULO V.

- 1.- REGLAMENTACION DERECHOS DE PREFERENCIA,
ANTIGUEDAD Y ASCENSO EN LA LEY FEDERAL -
DEL TRABAJO DE 1931.
- 2.- REGLAMENTACION DERECHOS DE PREFERENCIA,
ANTIGUEDAD Y ASCENSOS EN LA NUEVA LEY -
FEDERAL DEL TRABAJO.
- 3.- REPERCUSIONES Y CONSECUENCIAS DE LA NUEVA
LEY FEDERAL EN MATERIA DE DERECHOS DE -
PREFERENCIA.

1.- REGLAMENTACION DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGUEDAD Y ASCEN- SOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

En el título segundo, capítulo VIII, artículo III, fracción primera, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, encontramos reglamentado el derecho de preferen--
cia de la siguiente manera:

Artículo III, fracción I, Preferir en igualdad de circunstancias a los mexica
nos respecto de quienes no lo sean, a los que les hayan servido satisfactoriamente --
con anterioridad, respecto de quienes no estén en este caso, y a los sindicalizados --
respecto de los que no lo estén, a pesar de que no exista relación contractual entre --
el patrón y la organización sindical a que pertenezcan, entendiéndose por sindicali-
zado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical-
lícita.

La antigüedad en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Encontramos algunos preceptos disgregados en el cuerpo de dicho código,
sin encontrar título o capítulo que reglamente exclusivamente esta institución, a difer
encia de la actual ley. Así vemos lo siguiente:

Artículo 110-B. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:
Fracción VII. A que se le computen en su antigüedad los periodos pre y posnatales.

Artículo 177. Los ascensos de los trabajadores que desempeñen puestos de
confianza, se otorgarán tomando en cuenta la capacidad física, la eficiencia y la an

güedad, en los términos que establezcan los contratos de trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, era muy deficiente la reglamentación de los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, y donde encontramos mejor reglamentados éstos, es en los contratos colectivos de trabajo, que se han celebrado y que se celebran actualmente.

Por fortuna la Nueva Ley Federal del Trabajo, ha venido a llenar en gran parte esa laguna que existía.

2.- REGLAMENTACION DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGUEDAD Y ASCEN- SO EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

A diferencia de la anterior legislación, la actual Ley Federal del Trabajo, si contiene un capítulo especial que nos reglamenta de manera clara y uniforme, - los derechos de preferencia, 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 la cláusula de admisión a que se refiere el párrafo primero del artículo 395; los patronos 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 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.

Artículo 155. Nos habla de la obligación que tienen los trabajadores - de presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su nacionalidad, domicilio, etc. Este artículo se refiere a los trabajadores que se encuentren en el caso del artículo anterior.

El artículo 156. Nos habla de las disposiciones contenidas en el artículo 154 se aplican a los trabajadores que sin tener el carácter de planta prestan habi-

tualmente sus servicios a una empresa o establecimiento.

El artículo 157 dispone que las acciones que tiene el trabajador para exigir el cumplimiento de los artículos 154 y 156.

El artículo 158, nos habla del derecho que tienen los trabajadores a que se determine su antigüedad.

El artículo 159, nos habla de como se deben cubrir las vacantes definitivas o por una duración mayor de treinta días, o cuando se cree un puesto nuevo, dice el artículo que se deberá preferir al trabajador más antiguo. Que si concurren dos o más trabajadores será preferido el más capaz.

3.- REPERCUSSIONES Y CONSECUENCIAS DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE DERECHOS DE PREFERENCIA.

Es incuestionable e indiscutible que el paso que se ha dado en materia de derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, al reglamentarlos en forma precisa, - en el cuerpo de la nueva ley, nos coloca a la altura de los países que en materia de derecho laboral consagran dentro del articulado de sus legislaciones, protección al - trabajador.

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 máxima producción, no ha descuidado la reivindicación del trabajador, su tutela y su protección.

Conuerdo con el destacado maestro Graham Fernández, cuando afirma: "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 dejada en - centro de trabajo. Al efecto se dispone el derecho de los trabajadores para que se de termine su antigüedad. El trabajador llega a adquirir una antigüedad de más de 20 - años en la empresa, el patrón sólo podrá rescindirle el contrato de trabajo por una cau sa 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 este privilegio.

"Como complemento de lo manifestado en los párrafos anteriores y tomano

do en consideración que el único patrimonio de los trabajadores es el salario que 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 del salario que percibe por laborar; esta 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 doce días de salario por cada año de servicios; si se trata de una renuncia voluntaria se requiere para sus exigibilidad el tener cuando menos el trabajador quince años de servicios, de acuerdo con las prevenciones previstas en los artículos transitorios.

En caso de muerte del trabajador, se pagará a los beneficiarios esta prima de antigüedad cualesquiera que sean los años en la empresa." 19

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 puesto, se dará la oportunidad al que le siga en antigüedad.

Todo este sistema de promoción por antigüedad no es aplicable en aquellos casos en que los contratos colectivos establezcan programas de capacitación profesional que estipulen requisitos de examen o comprobación práctica de aptitudes pa-

19.- GRAHAM FERNANDEZ LEONARDO. La Nueva Ley Federal del Trabajo. Revista Pensamiento Político. Pág. 19.

ra los ascensos y promociones, porque en estos casos el requisito primario será la capacidad, como lo establece el artículo 4o. transitorio, que dispone:

Artículo 4o. En la aplicación del artículo 159, en relación con el 132, fracción VI, los contratos colectivos que contengan sistemas de capacitación profesional, y en los que se establezcan requisitos de examen o la comprobación práctica de la aptitud y de la posesión de los conocimientos adecuados a fin de que los trabajadores puedan ascender en los casos de vacantes o puestos de nueva creación de conformidad con la antigüedad que les correspondan, podrán continuar aplicándose.

El sistema de ascensos 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 deben 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 ascensos 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 ascensos 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 valiosas 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 con 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, constituye una bonificación a su desgaste físico e intelectual, que le servirá en gran parte de alivio a sus necesidades materiales, 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 lo dispone así, trae consigo aparejada — dos circunstancias: una ventaja para el patrón de constar con mano de obra más preparada y trabajadores débiles, consiguiendo la producción y la calificación de sus productos subirá y se verá doblemente satisfecho.

La otra circunstancia a que me refiero es que el trabajador se verá impulsado

do a una superación personal, tratando de capacitarse y superarse, para así, de esta manera, estar en posibilidades de mejorar en él y adquirir puestos de mayor importancia, trayendo consigo ésto, mejores sueldos, horarios, beneficios sociales, etc., que le permitirán estar en mejor situación en comparación a sus demás compañeros, que carecen de la iniciativa y que esperan el sólo transcurso del tiempo para mejorar.

Otra de las repercusiones notables de la promulgación de la Nueva Ley Federal del Trabajo, ha sido la "democratización" de que fué motivo, desde su nacimiento hasta su promulgación y publicación en el Diario Oficial de la Federación. Expliquémonos: Cuando se creó la Comisión Redactora de la Ley Federal del Trabajo, como primer acto de sus funciones fué el de enviar una circular a las centrales obreras y sindicatos de mayor importancia, cámaras de industria, comercio y transformación, así como a diversas escuelas de derecho, institutos de investigaciones económicas y sociales, barras y colegios de abogados, etc., solicitándoles externaran sus opiniones y puntos de vista sobre los problemas obrero patronales a efecto de que pudieran analizarse en su oportunidad y tomarlos en cuenta.

En este procedimiento ejemplar en que se elaboró la Ley, a través de las distintas etapas de la formación de la misma, en que intervinieron todos los organismos y sectores tan heterogéneos, ha traído como consecuencia inmediata una mejor comprensión y armonía entre el capital y el trabajo, factores básico en el crecimiento y desarrollo del país.

Cabe mencionar que, habiendo consultado y revisado el diario de los debates de la Cámara de Diputados, en la fecha en que se discutió la parte correspon—

diente al articulado que habla de los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, éstos se aprobaron por mayoría de voto y sin discusión. Significa lo anterior, el pleno reconocimiento de la clase patronal a las clases económicamente débiles: trabajadores; así como la comprensión de que éstos deben mejorar constantemente en todos — los aspectos y órdenes de la vida preferentemente en cunato se refiere a prestaciones de carácter social.

CAPITULO VI.

1.- CONCLUSIONES

2.- BIBLIOGRAFIA

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

1.- Considero que el derecho que se comenta a diferencia de la anterior legislación, la actual Ley Federal de Trabajo si contiene un capítulo especial que reglamenta los derechos de preferencia de manera clara y concisa además de uniforme.

2.- La preferencia en la contratación es una obligación a cargo del patrón de acuerdo con el artículo 154 de la nueva Ley Federal de Trabajo, y se convierte en un derecho sindical de proponer al personal siempre y cuando exista contrato colectivo de trabajo.

3.- La antigüedad induce a los trabajadores a considerarse como aspirantes a un puesto mejor.

La antigüedad en el empleo y su protección contribuyen a que el trabajador se sienta más seguro. Esa seguridad, esa protección, elevan la moral y la eficiencia del trabajador, quien tendrá más voluntad de trabajo, reflejándose en la producción de la empresa.

4.- Cuando las necesidades de una empresa requieran hacer reajustes de personal, se deberán hacer reajustando primeramente a los trabajadores menos antiguos, es decir, a los de más reciente ingreso. En igualdad de antigüedad se preferirá, respetará al más eficiente.

5.- En cuanto a los ascensos me parece justo y equitativo la sistemática que emplea la ley, en cuanto que determina que deberá preferirse a los más antiguos, siempre y cuando demuestren capacidad para el puesto.

6.- Las partes deben encaminar sus esfuerzos a elaborar un plan de promociones y ascensos que se ajuste a las necesidades concretas del establecimiento. -- Así, el patrón reconociendo la antigüedad de los trabajadores, para provecho propio exija a los mismos, mayor capacidad, y los trabajadores de acuerdo con su antigüedad y deseo de progreso, procuran la superación y capacitación personal.

7.- El ascenso por antigüedad podría operar en aquellas empresas en que por la naturaleza de sus actividades sea posible. Es decir, hay empresas en que la eficiencia y la capacidad del trabajador no debe ser muy elevada y eso propicia la posibilidad de que los ascensos se puedan por antigüedad exclusivamente.

8.- El gran mérito de la Teoría Integral, ha sido centrar la atención de los juristas en el contenido y verdadera interpretación del artículo 123 constitucional lo que habrá de traducirse en beneficio para la clase trabajadora. Esta interpretación se ha logrado mediante el conocimiento del estudio de las fuentes que los crearon, -- " Los debates de los constituyentes " .

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

AGRAMONTE

Sociología, (La Habana) 1941

BARASSI LUDOVICO

Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo II

BALELLA JUAN

Lecciones de Legislación del Trabajo

CABANELAS GUILLERMO

Contrato de Trabajo, Parte General VIII

CUEVA, MARIO DE LA

Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I

CUEVA, MARIO DE LA

Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II

DEAVELI L., MARIO

Lineamientos de Derecho del Trabajo

FRAGA GABINO

Derecho Administrativo, Editorial Porrúa, 1968

GRAHAM FERNANDEZ LEONARDO

La Antigüedad en el Trabajo, su naturaleza jurídica, efectos y alcances. Artículo publicado en la revista mexicana del - trabajo, Junio de 1970.

La Ley Federal del Trabajo, Artículo Publicado en la revista " Pensamiento Político " Mayo, 1970.

RIVA, SANSEVERINO

Contrato de Trabajo.

RUPRECHT J. ALFREDO

Contrato de Trabajo,

TRUEBA URBINA ALBERTO

Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1970

TRUEBA URBINA ALBERTO

Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1971,

TRUEBA URBINA ALBERTO

El Nuevo Artículo 123, Editorial Porrúa, México, - 1967.

WILSON RANDLE

El Contrato Colectivo de Trabajo, Su Negociación, Revisión, Principio y Prácticas.

L E G I S L A C I O N

CONSTITUCION GENERAL DE LA REPUBLICA

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, REFORMADA Y ADICIONADA

Trueba Urbina Alberto, Trueba Urbina Jorge, 1931
Editorial Porrúa, México, 1967.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1970

Trueba Urbina Alberto y Trueba Urbina Jorge.
Editorial Porrúa, 1970.