

559
2ej

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO



"EL DERECHO DE ANTIGUEDAD EN EL
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE
PETROLEOS MEXICANOS"

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
LUIS FELIPE MONTEJO BENITEZ



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

Pág.

INTRODUCCION

CAPITULO I.

ANTECEDENTES DEL TRABAJO EN MEXICO

| | |
|---------------------------|----|
| 1.- El Porfiriato | 1 |
| A) El Movimiento Obrero | 23 |
| B) La Revolución Mexicana | 29 |
| C) Francisco I. Madero | 33 |
| D) Venustiano Carranza | 38 |

CAPITULO II.

LA LEGISLACION LABORAL MEXICANA

| | |
|--|-----|
| 1.- Antecedentes del Artículo 123 Constitucional | 45 |
| 2.- La Constitución Federal de 1917 | 61 |
| 3.- La Ley Federal del Trabajo de 1931 | 64 |
| 4.- La Ley Federal del Trabajo de 1970 | 70 |
| 5.- Las Reformas Procesales de 1980 | 72 |
| 6.- Las Condiciones de Trabajo | 77 |
| 7.- Derechos de Antigüedad | 82 |
| A) Clases de Antigüedad | 87 |
| B) Derechos de Preferencia | 94 |
| C) Prima de Antigüedad | 101 |

CAPITULO III.

CONTRATOS DE TRABAJO

| | |
|--|-----|
| 1.- Contrato Individual de Trabajo | 109 |
| 2.- Contrato Colectivo de Trabajo | 116 |
| 3.- Contrato - Ley | 124 |
| 4.- Contrato Colectivo de Trabajo en Petróleos Mexicanos | 131 |

CAPITULO IV.

EL DERECHO DE ANTIGÜEDAD EN MATERIA LABORAL

| | |
|--|-----|
| 1.- En la Ley Federal del Trabajo | 137 |
| 2.- En Contratos Colectivos de Trabajo | 140 |
| 3.- En la Jurisprudencia Sustentada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. | 144 |
| 4.- En Los Laudos | 159 |

| | |
|--------------|-----|
| CONCLUSIONES | 167 |
|--------------|-----|

BIBLIOGRAFIA

I N T R O D U C C I O N

La intención de la presente Tesis Profesional es, en un momento dado, la inquietud de explorar dentro del Derecho La boral, las prestaciones que aportan los Contratos Colectivos de Trabajo, que surgen dentro de la relación Obrero - Patro-
nal.

Como acertadamente se encuentra en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 vigente a la fecha, que consideró diversas prestaciones de origen contractual, hacerlas de carácter legal, surgiendo así las prestaciones legales de Vacaciones, Prima Vacacional, Aguinaldo, - el Salario Mínimo, Tiempo Extra, etc., que otorgaron a la --
clase trabajadora un beneficio económico por el servicio - -
prestado como un justo reconocimiento a su actividad laboral independientemente del salario pactado.

Pero de acuerdo a la presente época de desarrollo indus

trial de la iniciativa privada, del pequeño comercio, de la gran industria y la modernización de la vida humana, emergen necesidades para la clase trabajadora, como la situación de que se reconozcan en forma legal prestaciones de origen contractual como el derecho a la Jubilación, el reconocimiento del tiempo transcurrido durante la relación laboral cuando finaliza, mediante una Prima de Antigüedad proporcional durante el tiempo que dure la misma, el reconocimiento de los derechos de Antigüedad fundamentalmente ya que en este sentido la legislación laboral carece de una normatividad legal - de estos aspectos que sólo se encuentran en los diversos Contratos Colectivos de Trabajo de la gran industria, por ejemplo el de Petróleos Mexicanos, Ferrocarriles Nacionales de México, Teléfonos de México, etc., y que la clase trabajadora de las pequeñas empresas o establecimientos no contemplan, por carencia de Contrato Colectivo o de Contrato - Ley, quedando totalmente desprotegidas.

Consecuentemente el objetivo del presente estudio es lograr una verdadera reglamentación apegada a la realidad actual, que interprete lo que es la Antigüedad, como derecho personal del trabajador que gastó su fuerza física por largo

tiempo en beneficio de un Patrón y que lógicamente no podrá recuperar, y así en los Tribunales de Trabajo no haya interpretaciones indefinidas y arbitrarias, como la cantidad de Jurisprudencias existentes tratando de definir lo que es la Antigüedad y sea una indemnización real y legal con contenido humano y de conciencia, mencionando como ejemplo los derechos de Antigüedad en el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos.

Por éste motivo resulta necesario que el legislador común advierta estas prestaciones de origen contractual para la generalidad de la clase trabajadora de nuestro país, en donde el reconocimiento de los Derechos de Antigüedad se forme como un concepto jurídico contemplado en la Ley Federal del Trabajo quedando protegida y se hagan valer los Principios de las Garantías Sociales otorgadas en la Carta Magna, aplicándose verdaderamente la tan anhelada Justicia Social, y no dejar al obrero mexicano víctima de la inseguridad jurídica dentro del Derecho Laboral.

CAPITULO 1.

ANTECEDENTES DEL TRABAJO EN MEXICO.

1.- EL PORFIRIATO.

Durante el gobierno del General Porfirio Díaz, se desarrolla dentro de la vida independiente de México un clima de paz y tranquilidad, ya habían transcurrido 55 años de vida independiente, consumidos casi todos en la guerra civil y extranjera, en la necesaria tarea de acabar abajo el edificio de los privilegios coloniales y colocar, al mismo tiempo, los cimientos -- elementales para erigir una Nación: un territorio definitivo y seguro, un gobierno legítimo, un cuerpo Constitucional, una Entidad. Era natural que se buscara, como fin primordial, la -- paz, condición de orden y el progreso.

El gobierno sbarca desde 1876, en que llegó al poder por la fuerza de las armas, hasta Mayo de 1911 en que México tenía un sólo Jefe Político. En esta época de finales del siglo XIX y principios del presente corresponde la fuerte expansión del capital monopolista de los Estados Unidos y de algunos países Europeos: Inglaterra, Francia y Alemania principalmente, ya -- que dichos países se encuentran con una economía más desarrollada que estaba logrando franquear la etapa del capitalismo -

de concurrencia, para proyectarse, en forma franca y acelerada hacia las formas de capitalismo monopolista. En cada uno de esos países, el proceso de concentración económica daba lugar a la formación de empresas cada vez más grandes en el ramo industrial, bancario, comercial y de servicios públicos, empresas que buscaban, por todos los medios a su alcance, elevar sus utilidades al máximo.

Los propósitos expansionistas de los monopolios internacionales encontraron condiciones propicias durante el gobierno del General Porfirio Díaz, por la estabilidad que se había logrado en México y por la política favorable a las inversiones extranjeras. El gobierno Porfirista estaba fuertemente imbuido de las ideas del liberalismo económico, ya que significaba que dicho capital contaba con un "Estado Policía" dedicado a atender las tareas mínimas de la seguridad Nacional, y que en materia económica se imponía la responsabilidad de crear el clima favorable para la inversión privada.

La combinación de los factores externos e internos dio como resultado que en las tres décadas del gobierno del General Porfirio Díaz se produjera una considerable expansión de las inversiones monopolistas norteamericanas y europeas; el carác-

ter capitalista del desarrollo registrado por México en esa época se manifestó en diversas formas: En el uso de la sociedad anónima como forma fundamental de la organización de las empresas en todos los ramos importantes de la economía; con excepción de la agricultura, también en el desarrollo de las instituciones modernas de crédito, como los Bancos de emisión, hipotecarios y de financiamiento comercial, minero, industrial y agrícola; en el desarrollo del comercio, tanto interior como exterior, y finalmente, en la formación de fuertes grupos monopolistas que controlaron la actividad económica del país.

Así ya, el gobierno del General Porfirio Díaz se distinguió por que instauró una Dictadura Constitucional, que era lo real y verdadero, la Constitución era lo falso y ficticio, la fachada con que se pretendía ocultar lo real, mantuvo escrupulosamente que él y todos los órganos del Estado fueran designados conforme a la Ley fundamental y funcionaron con arreglo a sus normas. Pero él, mediante los mecanismos caciquiles que estableció, impuso en todas partes a sus candidatos y, a través de sus ministros y agentes dictó a los diputados, gobernadores, etc., lo que debían disponer o hacer; su dictadura era real y total instituyendo la democracia y el liberalismo, re--

presentados por los organismos constitucionales y por los derechos fundamentales legalmente reconocidos, que sólo fueron el disfraz empleado por el gobierno de Díaz para hacer creer a los nacionales y extranjeros que en México imperaba el régimen constitucional.

Su gobierno tenía toda la fuerza política en su mano, tuvo también la militar, privó a los Estados de los cuerpos armados que sostenían y organizó un poderoso y disciplinado ejército profesional que dependía exclusivamente del gobierno central y cuyos efectivos estaban distribuidos por todo el país. Junto al ejército, puso Porfirio Díaz, una abundante policía federal, los rurales, cuyo cometido era el de mantener la paz en el campo. Como este cuerpo policíaco fue el principal instrumento de que dispusieron los caciques locales para imponer su voluntad en las comarcas que les estaban sometidas, se convirtió pronto en el asote mayor del campo mexicano. La liga de los caciques, los grandes hacendados y los rurales, produjo uno de los más ominosos mecanismos opresores del campesino que ha conocido nuestro país.

En la agricultura y en la industria no hubo progresos tan sensacionales; la primera conoció aumentos de alguna importan-

cia en los cultivos llamados de explotación, es decir en aquellos que se hacían por empresarios utilizando grandes contingentes de obreros, llamados en la época Peones; los productos de tales cultivos se dedicaban en su mayor parte a la exportación, y fueron principalmente, el café, el azúcar, el algodón y el henequén, éste, y el café, para su explotación, se establecieron haciendas de dicha clase, que figuraron entre los negocios mejores de la época. En lo referente a las industrias, progresó mucho la de tejidos de algodón, que, estaba algo desarrollada; entre las demás, sólo la tabaquera y la cervecera se desarrollaron bastante; la metalurgia hizo algunos avances en el Norte, donde la ciudad de Monterrey empieza a surgir como emporio industrial con dos importantes fábricas: La American Smelting y La Fundidora; a la última se debe la instalación en México de los primeros altos hornos.

El gobierno hizo todo lo entonces posible para contribuir al progreso material del país, que constituyó su principal mira. De tres maneras procuró servir a ese progreso: la realización de obras públicas, la atracción de capitales extranjeros y la venta de las tierras baldías.

• LAS OBRAS PUBLICAS. EL GRAN DESARROLLO DE LOS FERROCARRILES.

• La construcción de una amplísima red ferrocarrilera fue el ma yor logro de los gobiernos de Díaz y de Manuel González, los 617 kms. de vías férreas que el país tenía en 1876 se acelera ban a 25,000 en 1910. Además de algunos ferrocarriles loca— les fueron construidos durante el Porfiriato: el Central, en tre México y Ciudad Juárez, con ramales a Guadalajara y a Tam pico, y con una extensión de Guadalajara a Colima; el Nacio— nal, entre México y Laredo, con un ramal a Uruapan; el del — Istmo, entre Coatsacoalcos y Salina Cruz; el Panamericano, en tre Ixtepec (Oax.) y Suehiate (Chis.); el Interoceánico, en tre México y Veracruz por Jalapa; el Mexicano del Sur, entre Puebla y Oaxaca; el Internacional, entre Piedras Negras y Du— rango.

También fueron muy aumentadas las líneas telegráficas e introducido, desde 1881, el servicio telefónico. Casi huelga decir que con tan extensa red ferroviaria fueron vitalizadas económicamente vastas regiones del país cuya producción perma necia estacionaria debido a las numeras dificultades con que tropezaba la extracción de sus productos.

LAS INVERSIONES EXTRANJERAS.

La paz, la seguridad interior y la riqueza del país, sobre todo la minera, atrajeron a México muchos capitalistas y empresarios extranjeros (norteamericanos y europeos). Pero las inversiones extranjeras no tuvieron únicamente como base esos factores, que cabría llamar naturales o espontáneos; también tuvieron otros nada espontáneos por haber sido provocados desde -- aquí. La expansión económica también contribuyó mucho a la pacificación. El ministro de Hacienda, José I. Limantour, continuó en 1893 el esfuerzo de Matías Romero por nivelar el tradicional déficit de la hacienda pública, lo que logró en 1896. En esa misma fecha abolió las alcabalas, y desde un año antes rescató para el Gobierno Federal las casas de Moneda hasta entonces arrendadas a particulares. Fueron éstas las facilidades que concedió el Gobierno a los inversionistas y los requerimientos que les hicieron tanto el mismo gobierno como los financieros nacionales para que colocaran capitales en México, -- que se convirtió debido a esto en paraíso de los inversionistas de las naciones en que abundaba el capital, y que por tal causa daba en ellas poco rendimiento.

La invasión de México por los capitales extranjeros es --

mostrada elocuentemente por la estadística de la industria minera.

En 1910, del valor de los capitales invertidos en las minas, que ascendían a unos 1,050 millones de pesos, alrededor de 900 millones estaban atribuidos a extranjeros y sólo 150 millones a mexicanos. Y la inversión en las demás ramas de la economía -industria y comercio- era proporcionalmente similar a la minera. Claro es que una inversión tan exagerada comprometía el porvenir económico y político del país, pues ponía -- una gran parte de la riqueza nacional en manos de extranjeros cuyos intereses eran protegidos por los estados más poderosos del mundo, Norteamérica, Inglaterra y Francia, que estaban -- acostumbrados a amenazar con intervenciones y represalias -- cuando las inversiones de sus súbditos sufrían algún quebranto.

El sistema bancario se inició en 1864 con la fundación -- del Banco de Londres, que para 1889 se transformó en el Banco de Londres y México. El Banco Nacional de México fue fundado en 1882. El primer Código de Comercio se dictó dos años después y fue reformado en 1889, con miras a que la Secretaría de Hacienda autorizara la fundación de los Bancos, de los cuales a principios de siglo ya había 34 en todo el país, sólo no -- existían en Colima y Tlaxcala.

LA VENTA DE BALDIOS.

La ganadería nortea participó de la nota general de expansión, lo que ocurrió sólo parcialmente en la agricultura. En efecto, la explotación aumento de una manera notable, sobre todo en el Porfiriato. La producción del henequén en 1873 sólo fue de -- 3,000 pacas, para 1916 ascendió a 1,200,000. A partir de 1866 y en virtud de las malas cosechas brasileñas, la producción de café aumentó, sobre todo en Veracruz, Oaxaca y Chiapas. La de tabaco también aumentó en esos mismos estados, mientras el algodón se desarrolló notablemente en la Laguna gracias al aprovechamiento de los Ríos Nazas y Aguanaval, lo que dió lugar al nacimiento de las ciudades de Torreón y Gómez Palacio. En los años finales del Porfiriato una explotación de tipo capitalista hubo en las haciendas cañeras de Morelos, las que despojaron de sus tierras a los pueblos, con la consiguiente proletarianización de los campesinos.

Durante el Porfiriato se insistió en atacar el problema de la escasa productividad agrícola del país mediante la venta de los terrenos baldíos y de su colonización; pero mientras -- los gobiernos anteriores, salvo en los años que siguieron a la Independencia, acometieron esa operación en pequeña escala, --

los gobiernos de la época porfiriana decidieron darle una enorme amplitud. La ley que se expidió al efecto (1883) fue obra de Manuel González; más a Díaz le tocó darle cabal cumplimiento. Dicha ley autorizaba la formación de compañías para llevar a cabo el deslinde de los terrenos baldíos, y ofrecía a éstas, como compensación de los gastos que realizaren, una tercera parte, a lo más de las tierras deslindadas; el resto quedaba en poder del gobierno, quien podía venderlo a las mismas -- compañías o a particulares, sin que en uno u otro caso excediese de 2,500 hectáreas la superficie enajenada.

LA SOCIEDAD. EL PROBLEMA AGRARIO Y EL PROBLEMA OBRERO.

La organización social no-experimenta cambios profundos durante el Porfiriato, pero se agravan mucho a lo largo de él los grandes males o problemas que venían arrastrando la sociedad mexicana desde la Independencia; la situación miserable y oprimida en que vivían los labradores de pequeñas haciendas y los trabajadores del campo y el régimen inhumano de trabajo a que estaban sometidos los obreros en los talleres, los comercios y las fábricas. Los problemas que hoy llamamos agrarios y obreros adquirieron entonces enormes dimensiones.

EL PROBLEMA AGRARIO.

La extensión del latifundismo y el incremento que toman los -- cultivos de explotación, impidieron casi por completo la expansión de la pequeña propiedad agraria. Faltas de tierra en que instalarse, las nuevas generaciones de campesinos se vieron -- obligadas a engrosar las filas de los asalariados de la ciudad o del campo. Por otra parte los grandes propietarios rurales procuraron ampliar sus haciendas apropiándose de las tierras -- vecinas que pertenecían a campesinos humildes o a pueblos indígenas. En las luchas entabladas por esta causa, que fueron --

frecuentes durante el Porfiriato, los más débiles solieron perder ante los más fuertes y así, despojados de sus tierras, muchos labradores se vieron forzados a convertirse también en obreros agrícolas o fabriles. El predominio de la gran hacienda en el campo, que cada vez se hacía mayor, iba eliminando poco a poco al pequeño agricultor y proletarizándolo.

La tradicional agricultura de temporal de los cereales, - en cambio, siguió rigiéndose por esa paradoja que Genaro Raygoza resumió en la frase de que a una agricultura pobre correspondía un salario bajo y un producto caro. Continuaron los seculares problemas derivados de las frecuentes sequías que originaban la escasez del maíz con las consecuentes hambres que asolaban periódicamente al país. Sin embargo con el establecimiento de los ferrocarriles se logró remediar parcialmente estos males importando rápidamente el cereal norteamericano.

EL PROBLEMA OBRERO.

La situación de los obreros, que continúa desarrollándose en esta época y de su principal instrumento, las huelgas, producen un pequeño cambio de la situación. Entre 1880 y 1900 fueron éstas algo abundante -75 en la industria textil, 60 en los

ferrocarriles y 35 en la industria tabaquera-; pero sólo en el período siguiente, de 1900 a 1910, conseguirán algunos obreros gracias a ellas ciertas ventajas estimables y consistentes en la reducción de la jornada, el aumento del salario y la obtención de indemnizaciones por accidentes y enfermedades profesionales.

El malestar producido por la resistencia con que los obreros tropiezan para mejorar su condición seguirá aumentando y agravándose sobre todo a medida que la industrialización avanza y particularmente cuando la crisis económica de los últimos años del Porfiriato motivó numerosos despidos y el descenso -- del nivel de vida de los trabajadores.

Al igual que la economía, la educación mejoró notablemente en la etapa de apogeo del Porfiriato. Mucho y con poco éxito, se discutió en el Congreso Federal sobre el artículo tercero Constitucional que establecía la enseñanza libre y remitía a una ley reglamentaria la determinación de las profesiones -- que necesitaban título para su ejercicio. Sin embargo la República Restaurada estableció la enseñanza obligatoria, salvo en cuatro o cinco estados. Faltaba, empero una ley federal sobre esa materia; tocó a Justo Sierra, tras obstinados esfuerzos, -

que se dictara esa ley en octubre de 1937.

La obligatoriedad fue una nota propia de la escuela prima elemental (1o. a 4o. AÑO) posteriormente se denominó prima superior (1o. a 6o. AÑO) que correspondía a las Ciudades principales y Capitales de los Estados y la escuela rural para los hijos de los campesinos, todas estas denominaciones son primarias oficiales; la gratuidad de la primaria oficial y el laicismo de todos los grados de la instrucción oficial. - Precisamente la inteligencia de este concepto de laicismo fue el núcleo de las controversias educativas de la época, pues para los católicos, laicismo era sinónimo de irreligiosidad concretamente de anticatolicismo, mientras Justo Sierra se empeñó en que lo fuera de neutralidad.

En 1900 había nacido la primera oposición generalizada al régimen de Díaz, una corriente política e intelectual que con el tiempo contribuiría al cumplimiento de la vieja profecía de Lerdo. El 7 de agosto de ese año dirigido por Ricardo y Jesús Flores Magón, sale a la luz Regeneración, cuyo propósito inicial es denunciar las arbitrariedades de la administración de justicia. Al año siguiente, en el aniversario de la Constitución del 57, se reúne en San Luis Potosí un congreso liberal,,

en el, Ricardo Flores Magón califica de "madriguera de bandi-- dos" al gobierno. De vuelta en México, sufre encarcelamientos y la clausura de Regeneración. El 5 de febrero de 1903 varios periodistas, entre ellos Flores Magón, se retratan en una ventana de "El Hijo del Ahuizote" deteniendo una manta con la leyenda: "La Constitución ha muerto". Los encarcelamientos continúan hasta finales de 1903. Algunos liberales, Ricardo Flores Magón con ellos, salen al destierro.

En noviembre de 1904, con la ayuda de un simpatizante -- Francisco I. Madero -- aparece de nuevo Regeneración, que en un momento llega a tener 30 mil lectores. En 1905 después de un atentado en su contra Flores Magón viaja a San Luis, Misuri -- donde los emigrados instalan la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano. En julio de 1906 el grupo publicaría el Partido Liberal, documento notable que preanunciando épocas futuras exige además de reivindicaciones políticas, mejoras inmediatas en la vida de los obreros y los campesinos.

En 1906 se inicia la etapa crítica del Porfiriato. En lo social con la huelga de Cananea del 10. de junio de ese año, -- seguida, un mes después, con la publicación del programa del -- Partido Liberal y medio año después, ya en plena efervescencia

pre-revolucionaria, con el paro y la huelga textil que tuvieron el trágico desenlace de la matanza del Río Blanco el 7 de enero de 1907.

La Cananea Consolidated Copper Co. era un típico y próspero company town: complejo agroindustrial y minero. Bajo las órdenes del coronel William C. Greene, trabajaban seis mil mexicanos y seiscientos norteamericanos. Aunque comparados con el promedio nacional los sueldos de los obreros mexicanos no eran bajos, lo eran marcadamente en relación con los que percibían los norteamericanos, que además cobraban en oro. Hacia 1906 tres agentes del Partido Liberal: Estaban Baca Calderón, Manuel M. Diégués y Lázaro Gutiérrez de Lara se incorporaron a la compañía. A mediados de ese año una imposición de Greene sobre contratación individual provoca el estallido. Baca Calderón redacta un pliego de peticiones. Aún cuando Greene hace leves intentos conciliatorios, los obreros insisten en sus peticiones y organizan una marcha. El Lema de las pancartas es contundente: "Cinco pesos y ocho horas". Al pasar frente a la maderería, los hermanos Metcalf, mayordomos norteamericanos, los reprimen. Da comienzo el motín y la balacera.

Rafael Izábal gobernador del estado, concede a Greene la

entrada de 260 rangers de Arizona. Cinco días después de iniciada la huelga Luis Torres, jefe de la Zona Militar, impone un orden marcial en la región, manda que se reanuden las labores so pena de enviar a los insumisos a pelear con los yaquis y envía a Diéguez y Baca Calderón a San Juan de Ulúa. En México el Imparcial atribuye el movimiento a los "nihilistas" que utilizan a la clase obrera como "carne de cañón". Regeneración, en cambio, ve en la huelga de Cananea una "rebelión bendita". Los mineros volvieron a su trabajo sin lograr la satisfacción de sus demandas.

A fines de 1906, siete mil obreros textiles afiliados al Segundo Gran Círculo de Obreros Libres de Puebla y Veracruz se declaran en huelga. La razón básica del movimiento es oponerse al Reglamento Unico propuesto por el Centro Industrial Mexicano cuyas cláusulas más importantes eran: jornada de doce y media horas, rebajas, sanciones unilaterales por trabajo defectuoso, prohibición de recibir visitas en las casas, pagos los domingos por la tarde. Los obreros responden con peticiones modestas: apenas se atreven, por ejemplo, a pedir la desaparición de las tiendas de raya.

Se requería alguien superior para mediar: ¿Y quién si no

el padre inmenso de Palacio Nacional? Don Porfirio acepta, pero los industriales recurren al paro el día de Navidad: 33 fábricas textiles de 20 estados detienen sus actividades.

Los obreros reiteran al Presidente sus demandas: mayor -- justicia en la escala salarial, abolición de multas y descuentos por fiestas, libertad de recibir huéspedes, entre otras.

El 4 de enero de 1907, don Porfirio amite un laudo más -- equilibrado de lo que la leyenda ha querido ver. Propone: nivelación de salarios, cesación de descuentos unilaterales y arbitrarios, creación de un fondo para huérfanos y viudas; prohibe el trabajo infantil y admite las visitas domiciliarias. -- Hasta aquí, tanto y bueno; pero además discurre la introducción de una libreta sobre conducta, laboriosidad y aptitudes. Los obreros advirtieron de inmediato el propósito policiaco. -- Los términos del laudo no eran obligatorios para los patrones y sí para los obreros, quienes deberían regresar forzosamente al trabajo.

La mañana del lunes 7 de enero de 1907 todos los obreros textiles acatan la orden. Hay una excepción: Río Blanco, una de las últimas fábricas en secundar la huelga. Frente a la -- tienda de raya los hermanos García provocan a los obreros y --

sus mujeres con el sonsonete de "pan, pan, no les dan". Hay insultos, balazos y el grito "; a la tienda ;" Los obreros la asaltan y la incendian. En breve los rurales los reprimen a sangre y fuego. El mismísimo subsecretario de Guerra, el juichiteco Rosalío Martínez, llega al lugar de los hechos. Ejecuciones sumarias, persecución, terror. A los dirigentes que sobrevivieron se les confina en San Juan de Ulúa. El Tiempo, diario católico, comenta: "La mina se está socavando debajo del suelo: tarde o temprano reventará con furibundas explosiones."

La entrevista de James Creelman con Porfirio Díaz sorprendió a la opinión pública de entonces. Don Porfirio, preocupado siempre de que alguien le "alborotara la Caballada", no sólo la alborotó con sus declaraciones a Creelman: la liberó. Para algunos fue un acto supremo de hipocresía y perfidia.

Su gobierno abrió entonces un paréntesis de paz, orden y progreso, pero con el propósito teórico de cerrarlo en la demagogia. Sus palabras a Creelman son claras: "La Nación se ha desarrollado y llama a la libertad." (1).

"Cualquiera que sean las opiniones de mis amigos y partidarios, me retiraré del poder al terminar el actual período de gobierno, y no serviré de nuevo.

(1). Enrique Krauze. Místico de la Autoridad. Porfirio Díaz. Editorial Ponce de Cultura Económica.

Daré la bienvenida a un partido de oposición en la República Mexicana. Si aparece lo veré como un bien, no como un mal.

Es suficiente para mí haber visto a México levantarse entre las naciones útiles y pacíficas. No tengo el menor deseo de continuar en la presidencia; esta Nación está al fin lista para la vida de la libertad". (2).

La caballada se alborota para no aquietarse ya. No tardan en brotar los partidos que Días debería bendecir. Por lo pronto no son partidos de oposición. Uno de ellos, el más popular, postula como Vicepresidente al general Bernardo Reyes. Nadie piensa en rebelarse ni en deponer al dictador.

Días le da una comisión fantasmal en Europa y piensa que con esa jugada asegura la siguiente reelección. Al abatir a Reyes no abate al r yismo, que muy pronto se incorpora al único partido de verdadera oposición: el Antirreeleccionista.

Ya en 1910 el antirreeleccionismo avanzaba.

Don Porfirio quería detener el tiempo y recoger los aplausos universales en las fiestas del Centenario. ;Qué importaba la presencia ominosa del cometa Halley o de Francisco I. Madero; Ambos pasarían como exhalación.

(2). Enrique Krauze. Obra citada.

Y vino aquel septiembre de 1910, Inauguración de la Casta
ñeda, primera piedra de una cárcel, desfile de carros alegóri-
cos en el Paseo de la Reforma al Zócalo, honores infantiles a
la bandera, banquete al cuerpo diplomático, estreno de la Es-
cuela Normal Superior, apertura por Justo Sierra de la Univer-
sidad Nacional, estatua de Humboldt en la Biblioteca Nacional,
bombas de agua en la Condesa y Nativitas. Porfirio cumple 80
años y México, apenas 100. Hay desfiles, representaciones his-
tóricas, recepciones en el Palacio Nacional. El 16 se inaugu-
ra el Monumento a la Independencia, el 18 el Hemiciclo a Juárez.
Así siguieron en la provincia y la capital la fiesta y -
la coherencia hasta confundirse con otro estruendo no de artifi-
cio, sino de verdad: La Revolución.

En la calle de la Cadena la gente grita: "¡Muera Díaz!"

El 25 de mayo de 1911 escribe su renuncia y el 31, desde
Veracruz, parte al destierro.

Con el fin del dictador en el poder; México entra en una
etapa de desarrollo político, social y económico, contemporá-
neo, tendiente al mejoramiento social frente al poderoso que
en ese momento tenía la riqueza del país, éste con una anar-
quía total, con los cambios naturales para la constitución de

los nuevos ideales que se profesaban; así pues en lo referente a la organización obrera en México tenemos sus más marcados antecedentes a partir de 1885, en que la expansión económica del Porfiriato contribuyó a pacificar al país, al proporcionar trabajo, en algunos casos mejor remunerado, una creciente mano de obra, por otra parte agudizó las seculares contradicciones sociales.

Por lo tanto, dada la situación social que prevalecía en ésta época es necesario hacer el estudio de esta clase social, en la última etapa del Porfiriato y su importancia en cuanto a los puntos fundamentales del inicio de la Revolución Mexicana.

A) EL MOVIMIENTO OBRERO

El Movimiento Obrero en México se caracterizó principalmente por la explotación de los trabajadores en toda la industria productiva desde el México Independiente hasta el Porfiriato, que tuvo su culminación con la Revolución Mexicana.

El descontento por la explotación de los trabajadores fue en aumento desde la Constitución de 1857 en donde al discutirse, entre otras cosas, la libertad de Industria, Vallarta reconoció que la democracia sería una mentira de no detallarse los derechos de los pobres en la Constitución.

La Constitución de 1857, contribuyó al triunfo definitivo de las haciendas sobre los pueblos, con los diversos desarrollos de la industria y economía de explotación, se agravó el trabajo agrícola y fabril en condiciones desventajosas con la excesiva jornada de trabajo, el trabajo femenino e infantil también resintieron estos efectos perjudiciales de la creciente industrialización.

La penalización sobre los movimientos para las mejoras salariales fueron desfavorables para la clase obrera en toda la República, no obstante se registraron frecuentes huelgas en di

versos Estados de nuestro país por las causas mencionadas y los malos tratos, la excesiva jornada de trabajo, la disminución -- del salario; etc.

En las primeras luchas, las malas condiciones a que estaban sujetos los trabajadores determinaron que quienes estaban mejor organizados realizaron las primeras huelgas por las causas señaladas, siempre fueron los movimientos de huelga rotos por las autoridades en forma represiva.

De los movimientos obreros organizados en esa época se alcanzaron mínimas victorias, organizándose mutualidades, posteriormente creándose el "Gran Círculo" y el periódico "El Socialista" como órgano del Círculo, La Sociedad de Obreros del Forvenir del Ramo de Carrocería, la Sociedad del Ramo de Curtiduría, la Sociedad Filarmónica de Auxilios Mutuos, entre otras, con el fin de organizar en forma los pliegos de peticiones a los patrones en contra de las injusticias de las condiciones de trabajo de que eran objeto, algunos de ellos disueltos en forma violenta por los patrones con apoyo de la autoridad.

Extendiéndose a gran escala los movimientos obreros para lograr las mejoras en sus condiciones laborales comenzaban a regularse las relaciones entre el Estado y el naciente Movi-

miento Obrero por las arbitrariedades en el rompimiento repressivo de la lucha de resistencia.

Como consecuencia de esto, la pobreza de los recursos del país, agotado por las largas Guerras Civiles e Internacionales tenía postrada a la economía nacional, que hacía más difícil la situación del obrero en sus condiciones laborales frente al patrón.

Las crisis económicas de 1900 a 1907, medraron y se desarrollaron las premisas de la Revolución Mexicana, estallido inevitable, porque al lado de la explotación desenfrenada de los recursos del país y de la fuerza de trabajo del pueblo mexicano, la intolerancia política del Porfiriato había conducido a la destrucción, en primer lugar, del Gran Partido Liberal que había conducido a nuestro pueblo a la lucha y la victoria en la Guerra Civil y contra la Invasión Francesa; y en segundo lugar a todo tipo de organización política y social.

Por lo tanto la situación de los trabajadores era espantosa frente al Porfirismo, ya que el Movimiento Obrero fue brutalmente reprimido, demostraciones de esa política, son las huelgas de Coahuila y de Río Blanco.

La primera estalla a mediados de 1906, en el mes de Ju-

nio a causa de negarse los propietarios de la Cananea Consolidated Copper Company, a satisfacer las modestas demandas de -- los trabajadores; aumento de sueldos a sta cinco pesos al día; trato igual a los trabajadores mexicanos y a los extranjeros; jornada de ocho horas, entre otras. El movimiento fue bestialmente reprimido, no por las fuerzas del Porfirismo sino por -- las fuerzas armadas de los Estados Unidos, los famosos "ran- - gers" texanos, con la complicidad del Gobernador Sonorense, Ra- rael Izábal, matando a numerosos huelguistas, deteniendo a los principales dirigentes del movimiento y persiguiendo a los de- más". (3)

De este movimiento que se extendió a las regiones fabri- les del Estado de México, Puebla, Tlaxcala, Veracruz y el Dis- trito Federal, se alarmaron los empresarios por el auge de la organización, elaboraron un reglamento sin escuchar a los obreros, prohibiendo a los mismos a ingresar al llamado Gran Círculo de Obreros Libres, bajo la amenaza de perder el trabajo.

Tal reglamentación causó un enorme descontento, porque -- los trabajadores se dieron cuenta de que trataban de desarmar- los. En octubre de 1906, los obreros de Atlixco, Puebla, se -- lanzaron a la huelga, así como los de Tlaxcala, tal medida --

(3). La Huelga de Cananea, Fuentes para la Historia de la Rev. Mexicana. Fondo de Cultura, 1956, Pág. 19.

alarmó a los trabajadores textiles, los cuales declararon una huelga general que se extendió por todo el país.

"Dada la gravedad del conflicto los patrones recurrieron al Gobierno; los trabajadores accedieron a someterse al arbitraje encomendado al Presidente Díaz quien abusando de esa -- condición, produjo un Laudo, dando toda la razón a los patrones y ordenando a los trabajadores a regresar a sus labores, acatando el reglamento. Al mismo tiempo, se libró orden a -- los Jefes de Operación y a los Jefes Políticos, de que el 7 de Enero de 1907, todos los trabajadores textiles deberían regresar al trabajo, sujetos al reglamento vigente." (4)

En resumen le quitaba al obrero la posibilidad de protestar, dejándole sóloamente el recurso de abandonar el trabajo y morir de hambre como consecuencia.

Algunos trabajadores dentro del descontento lograron mediante su amenazadora actitud que el citado reglamento quedara suspenso, regresando a trabajar sin acatarlo, el día que se señaló bajo la pena de declarar fuera de la Ley a todo -- aquel que se resistiese a obedecer el fallo arbitral, otros se negaron a retornar al trabajo.

"Como en Río Blanco, Veracruz, donde el movimiento había

(4). Jesús Silva Herzog. Breve Historia de la Rev. Mexicana. Editorial: Fondo de Cultura Económico. México 1959. Vol. I.

alcanzado altos niveles de agitación, estalló la lucha sangrienta, ya que el día señalado los trabajadores se negaron a retornar al trabajo por el injusto Laudo dictado, siendo provocados por los que manejaban las tiendas de raya, lo que provocó que se desencadenara una verdadera matanza por parte de las Autoridades, sembrando la muerte y la desolación; los dirigentes fueron fusilados en el patio de la fábrica de Río Blanco". (5)

A tres días de la matanza, los principales accionistas de la fábrica se muestran agradecidos con las Autoridades, brindan banquetes por su eficacia militar y honran al General Díaz.

Así los terribles acontecimientos de Cananea y Río Blanco no intimidaron a la clase obrera, sino por el contrario les dió más ánimo para seguir en la lucha del movimiento, ya que en pocos años que transcurrieron marcaron definitivamente al Porfiriato como un régimen cruel e injusto y su fin fue el inicio de la Revolución Mexicana.

(5). Jesús Silva Herzog. Obra citada.

B) LA REVOLUCION MEXICANA

La Revolución Mexicana de 1910, es el fenómeno más destacado del período contemporáneo de la Historia de México en el Siglo XX, en el cual se originaron cambios de gran trascendencia en la sociedad mexicana, hecho que fue realizado por el pueblo sin ningún plan que existiera previamente bien pensado o elaborado para llevarlo a cabo.

El movimiento se consideró como una rebelión en contra de la dictadura del General Díaz, el precio que fue necesario pagar por los años de paz y progreso material que la procedieron: una paz y un progreso logrados a costa de la invasión incontestable del latifundismo, del capitalismo extranjero y la fuerte consolidación de la dictadura política.

Estas condiciones sin embargo, no habían hecho más que agravarse durante el prolongado régimen de Porfirio Díaz, la estabilidad del campo y de la industria productiva del país, - pues las raíces del sistema latifundista no se habían arraigado en una sólo parte de la sociedad privilegiada, en consecuencia la Revolución Mexicana es la culminación de un largo movimiento que se había iniciado con la lucha de Independencia y -

había continuado con las luchas de Reforma.

Es el logro después de una larga lucha del pueblo mexicano por consolidar su libertad y su nacionalidad; lo que se perseguía no era tan sólo la creación de una Nación en el sentido más pleno de la palabra, sino que independiente y armoniosamente integrado y además la organización de un Estado que regido por los propios mexicanos se propusiera como objetivo el asegurar y garantizar una vida mejor para todos los ciudadanos, basados justamente en esta concepción del objetivo fundamental - acabar con la injusticia de las autoridades en el campo y en el trabajo y lograr la igualdad entre las clases de la sociedad.

Entre los problemas que prepararon esta Revolución, encontramos la precaria condición del campesino, privado de la propiedad de la tierra; el descontento de la clase obrera en el movimiento ante las injustas condiciones de trabajo en que se encontraban, la labor de los periodistas de oposición al gobierno, la actividad política, de manera particular los esfuerzos del grupo encabezado por los hermanos Flores Magón en un movimiento de ideología liberal en contra de la dictadura Porfiriana, situaciones que habían preparado el terreno para la -

rebelión y los movimientos de lucha en su contra, lanzado el último en 1910 por Francisco I. Madero.

En la fase Maderista, fue ante todo un movimiento político cuya norma principal fue la democracia que crearía el ambiente adecuado para resolver los problemas económicos y sociales del país, convicción expresada en el lema "Sufragio Efectivo no Reelección". (6).

Acontecimientos que se sucedieron con las elecciones a la Presidencia de la República, formándose grupos que llegaron a ser el Partido Democrático, postulando al General Bernardo Reyes; el de oposición creándose el Centro Antirreeleccionista y millones de clubes políticos en otros lugares de la República.

El partido de la oposición postuló como candidato a Francisco I. Madero, el cual con su libro publicado "La Sucesión Presidencial de 1910" había ganado adeptos en su campaña presidencial, en donde el gobierno se encargó de reprimir y obstaculizar logrando el encarcelamiento de dicho candidato, los antirreeleccionistas llenaban las cárceles en muchos lugares.

Habiendo salido vencedor de nueva cuenta el General Díaz después de las elecciones de junio de 1910 y de haber obtenido su libertad Francisco I. Madero proclama el Plan de San Luis -

(6). Manuel Rodríguez Lapuente. Breve Historia Gráfica de la Revolución Mexicana. Ediciones G. Gil. S. A. de C. V. - México 1987.

en octubre de 1910, declarando nulas las elecciones, desconociendo a las autoridades impuestas, el principio de no reelección y al presidente provisional, señalando el 20 de noviembre de 1910 para tomar las armas y denunciando el despojo sufrido por los pequeños propietarios e indígenas, se dispone, se les restituyan sus tierras. (7).

Iniciado ya el movimiento armado con la mira de la renuncia de Don Porfirio, más que un problema político se convirtió en un problema social que lograron triunfar el 21 de mayo de 1911 mediante los convenios de Ciudad Juárez, en donde Francisco I. Madero abdicaba a la presidencia y que el Vicepresidente Francisco León de la Barra convocaría en breve plazo a nuevas elecciones y con ello el triunfo de la Revolución.

Que de ninguna manera iba a terminar ya que aún se seguirían desarrollando brotes de inconformidad con el nuevo gobierno, sino hasta la promulgación de la Constitución de 1917.

Y que al decir de Mario de la Cueva, que los trabajadores entendieron el mensaje de la Primera Revolución Social del Siglo XX: "La conquista de la libertad sindical sería el primer deber de los hombres y se convertiría, una vez conquistada, en el bastión y en el ariete del Derecho del Trabajo". (8).

(7). Manuel Rodríguez Lapuente. Obra citada.

(8). Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 3a. Edición. Editorial Porrúa. Tomo II. México 1984.

C) FRANCISCO I. MADERO

Francisco I. Madero, originario de Parras, Coahuila, hombre de familia hacendada, con preparación académica, conoció a fondo los problemas de los trabajadores del campo, su miseria y sus necesidades, siendo administrador y comerciante de la hacienda de su familia; inicia su vida política en su Estado en 1904, participa activamente como Presidente del Club Democrático Benito Juárez afiliado al Partido Democrático, en la postulación de un candidato independiente a la gubernatura del Estado de Coahuila, la cual pierde y gana el candidato oficial.

Lo que hace que entre en desacuerdo con su partido y le surge la idea de formar un nuevo partido político acorde con sus propias ideas para democratizar a México, apoya económicamente a Ricardo Flores Magón, pero sin ponerse de acuerdo en sus ideas políticas.

Publica dentro de la efervescencia política el libro "La sucesión Presidencial de 1910", que provoca simpatías, reconoció la positiva labor del régimen pero criticó la enfermedad del poder y los abusos que la autoridad cometía, propuso para México un cambio político pacífico, por medio de la aplicación

efectiva de la maquinaria democrática que permitiera al pueblo elegir libremente a sus gobernantes, se le conoció como el - - Apostol de la Democracia, era claro y sencillo. (9).

Encabeza en junio de 1909 en la Ciudad de México los trabajos del Centro Antirreeleccionista iniciando largos recorridos por la República exponiendo sus ideas políticas, siendo -- una plataforma política para iniciar la campaña presidencial, en abril de 1910, proponiendo un cambio pacífico, electoral y democrático del régimen dictatorial.

La oposición Maderista no fue molestada por la autoridad sino hasta las elecciones en donde es arrestado y trasladado a San Luis Potosí, escapando al extranjero en donde el 6 de octubre de 1910 promulga el Plan de San Luis, en donde proponía el desconocimiento de los candidatos triunfantes, nulas desde luego las elecciones, la restitución de terrenos a pueblos y comunidades despojados y la libertad de presos políticos, citando a las armas el 20 de Noviembre de 1910.

En junio de 1911, después de la caída del General Díaz, - empezaron a aflorar todos los complejos y profundas contradicciones que llevaba el movimiento, disolvió el Partido Antirreeleccionista y creó uno nuevo el Constitucionalista Progresista,

(9). Enrique Krauze. Mística de la Libertad. Francisco I. Madero. Editorial: Fondo de Cultura Económico. México 1987.

formándose partidos políticos para la contienda de las elecciones que convocaría el Presidente León de la Barra en octubre de 1911, en donde resultó triunfante la fórmula Madero - Pino Suárez, asumiendo la presidencia el 6 de noviembre de 1911.

Su situación en la presidencia no era estable, la oligarquía tradicional lo repudiaba y su política moderada, renuente al cambio profundo de la organización económica o social del país, que le ocasionaron problemas con toda la sociedad mexicana especialmente la agraria, en donde Zapata al no ver las promesas cumplidas lo acusó de haberlos traicionado y lanzó en su contra el Plan de Ayala en noviembre de 1911, lo desconocía como Presidente y proponía un vasto programa de reformas agrarias.

En el medio político, su estabilidad estaba deteriorándose, surgiendo diversos brotes subversivos, los cuales pudo contener adoptando una política más agresiva en materia obrera -- al amparo de la libertad que el Gobierno Maderista respetaba, se fortalecieron algunas organizaciones obreras y surgieron -- otras, se fundó la Casa del Obrero Mundial, que habría de adquirir especial influencia en el movimiento obrero, incluso la Iglesia Católica promovió agrupaciones de trabajadores, Madero respetó estos movimientos obreros, pero no con mucha simpatía;

creó el Departamento del Trabajo, en la Secretaría de Fomento, para mediar las relaciones obrero - patronales y arbitrar sus conflictos, la intervención de éste en la concertación de algunos convenios obrero - patronales logró algunas mejoras para los trabajadores, pero estos reclamaban más, a pesar de las huelgas que estallaron, poco fue lo que mejoró la situación de los trabajadores.

Su situación política no mejoraba y por lo mismo la tentación de derrocarlo no desaparecía, sino que aumentaba en la misma medida en que se desgastaba el régimen.

"En febrero de 1913 se sucitó un movimiento rebelde en la prisión de Tlalatelolco que fue reprimido por parte del gobierno Maderista y los rebeldes se refugiaron en el cuartel de la Ciudadela de donde el Presidente Madero se trasladó al Palacio Nacional, la rebelión había fracasado, sitiando la Ciudadela durante varios días sin ser tomada, los sitiados recibían víveres del exterior y el asalto general se posponía, la batalla se desarrollaba casi en el centro de la Ciudad y trastornaba la vida de la Capital, la situación se tornaba insoportable, esto dió ocasión a que Wilson, el embajador de Estados Unidos, amenazara con la intervención de su país si no se ponía fin al

conflicto, después un grupo de Senadores decidió pedir al Presidente que renunciara". (10).

"Después de diez días de combate, el embajador Wilson reunió en la embajada americana a Félix Díaz y al general Victoriano Huerta para concretar un acuerdo a fin de derrocar a Madero, llegando a un arreglo en el que se repartirían el poder, así varios dirigentes fueron aprehendidos así como el Presidente y el Vicepresidente en Palacio Nacional en donde se les tuvo detenidos y se les ofreció salvar la vida a cambio de la renuncia a sus cargos, los prisioneros aceptaron y su renuncia fue presentada a la Cámara, esta fue aceptada y el General Victoriano Huerta llegaba al poder asesinando al Presidente y al Vicepresidente en un fingido asalto". (11).

En el efímero gobierno de Francisco I. Madero, no se logró el cambio social que se pretendió en el Plan de San Luis, sino que por el contrario se continuó con el movimiento de Revolución ya que de ninguna manera se estabilizó la paz social del país, con ello el movimiento obrero y campesino siguió su tenaz lucha para encontrar sus ideales que se perseguían desde el Porfiriato sin que hasta este período se lograra gran triunfo.

(10). Enrique Krauze. Obra citada. Pág. 160, 161.

(11). Manuel Rodríguez Lapuente. Obra citada.

D) VENUSTIANO CARRANZA

"Venustiano Carranza, originario del Estado de Coahuila, - fue testigo de diversos acontecimientos que le dieron el triunfo a Porfirio Díaz como integrante de su Gobierno ocupando la Presidencia Municipal de Cuatro Ciénegas en 1887 en su primera etapa política y de 1894 a 1898 la vuelve a ocupar siendo amigo del General Bernardo Reyes, Ministro de Guerra de Porfirio Díaz. Más tarde es Diputado a la Legislatura Local y Diputado Federal Suplente. En 1901 es Senador Suplente por su Estado. En 1904 es recomendado al Presidente Díaz para Senador Proprietario". (12).

Ya dentro de la política del Gobierno del Presidente Díaz, lanza su candidatura como Gobernador de su Estado, no logrando el apoyo del Dictador en 1909, por lo que resentido se acerca a Francisco I. Madero.

En Enero de 1911, Carranza se reúne con Madero y lo nombra Gobernador Provisional de Coahuila y Comandante en Jefe de la Revolución en Coahuila, Nuevo León y Tamaulipas. Por poco tiempo, en el que inició la renovación de la judicatura, los impuestos y los códigos; promulgo leyes sobre accidentes en mi-

(12). Enrique Krauze. Puente entre Siglos. Venustiano Carranza. Fondo de Cultura Económico. Méx. 1987. Pág. 9, 10 y 11.

nas, emprendió acciones contra las tiendas de raya, invirtió en nuevas escuelas.

"En la Decena Trágica, Carranza ofrece a Madero refugio en Coahuila, a fines de 1913 obtiene de la Legislatura de su Estado el mandato de rebelarse contra la usurpación, rompe con Huerta y sufre sus primeras derrotas militares, lanza el Plan de Guadalupe en donde desconoce al usurpador como Presidente y a sus poderes Legislativo y Judicial; es nombrado Primer Jefe del Ejército Constitucionalista cuando era Gobernador de Coahuila, se declara Presidente Interino, convocando a nuevas elecciones generales para Presidente y Gobernador, el 26 de marzo de 1913". (13).

Posteriormente decretó medidas severas para contener a los Huertistas, dividió a la República en siete zonas de operación, entre los efectivos eran, el Noroeste al mando de Pablo González; el Centro con Pánfilo Natera y el Noreste al mando de Alvaro Obregón.

Consideró en dicho Plan que no era utopía lo considerado como un llamado Patriótico a todas las clases que terminada la lucha tendrían que participar en la lucha social, para establecer la justicia y la igualdad, anunciando por primera vez el -

(13). Enrique Krauze. Obra citada.

propósito de elaborar una nueva Constitución con fijación en lo referente a la Soberanía.

Así con el apoyo del Gobierno Americano, para el desconocimiento del Gobierno de Huerta, se realiza el triunfo del - - Constitucionalismo en julio de 1914 y el fin de la Revolución, según el Plan de Guadalupe, pero no fue así ya que no todos se le unieron como Pancho Villa y Emiliano Zapata, a los que separa las diferencias sociales y políticas, con los cuales pacta convocar a una convención de Generales para decidir el futuro político de México.

Se retiran en forma incondicional las fuerzas americanas y en noviembre de 1914, Carranza establece su Gobierno en Veracruz.

A partir de 1915 ocupa la Capital, se reconoce por parte del Gobierno de los Estados Unidos su Gobierno, comienza a cumplir con sus propósitos del Plan de Guadalupe iniciando la Revolución Social.

Por lo que a la expedición de las primeras reformas a principios de 1915 hasta la jura de la nueva Constitución en Querétaro el 5 de febrero de 1917, el Gobierno Preconstitucionalista de Carranza librará una batalla múltiple, tan compleja o -

más que la militar.

El problema agrario, el obrero, la soberanía sobre los recursos naturales, entre otros, eran los problemas complejos -- que tendría que librar en la organización del nuevo Estado; -- con el problema agrario y obrero la trayectoria de acercamiento y distanciamiento empezaban sus primeras desiciones en Veracruz, de modificar la Constitución de 1857 para que su Gobierno pudiese legislar sobre el trabajo, integrando una comisión de Legislación Social sobre el Trabajo, comparando las Legislaciones Internacionales sobre ese tema, las cuales contenían la jornada de trabajo de ocho horas, salario mínimo, establecimiento de Juntas de Conciliación y Arbitraje, confirmación de derechos sindicales, accidentes de trabajo, etc. que serviría después para la nueva Constitución.

Con ello en diversos estados de la República se empieza a legislar sobre materia obrera, pero el movimiento obrero sigue su marcha por el logro de mejoras en las relaciones obrero -- patronales; el movimiento obrero es reprimido con dureza por parte del Gobierno.

El Gobierno Carrancista encuentra diversos problemas en la sociedad, en lo económico y con el Clero, relacionado con -

los recursos naturales del país, previó la independencia del municipio y la libertad del Poder Judicial y a fines de 1916 convoca a un nuevo Congreso Constitucionalista, para modificar la Constitución de 1857.

Incorporar las reformas sociales a la Constitución era algo que no pasaba por su mente, el objetivo era la legitimidad, el único medio de alcanzar los fines perseguidos, es un Congreso Constituyente por el cual la Nación expresará de manera absoluta su soberana voluntad.

Ya instalado el Congreso Constituyente el 10. de diciembre de 1916, en el que se encontraban obreros, profesionistas, pequeños comerciantes, maestros, en donde los debates fueron arduos, de polémica agraria, obrera y católica principalmente, ya que los proyectos que se presentaban modificaban levemente la Constitución de 1857, de estos debates surgen los Artículos 30., 50., 27, 123 y 130; en donde resalta de manera sobresaliente el Artículo 123, en el que por primera vez los derechos de los trabajadores son tomados en cuenta como una clase social dentro de la soberanía de la Nación y se legisla sobre los puntos de lucha del movimiento obrero, entre los más importantes destacan: la jornada de ocho horas, la prohibición del

trabajo infantil, la reglamentación del trabajo para jóvenes y mujeres, el descanso obligatorio, la participación de utilidades, el derecho de huelga, etc.

Incorporando también el lema "Sufragio Efectivo, No Reelección", el 31 de enero de 1917 concluyó el Constituyente su misión de redactar la nueva Constitución, el 5 de febrero de ese mismo año se proclamó la Constitución y con ello se había vuelto al orden Constitucional, más no al que se propuso restaurar la Revolución Constitucionalista en el Plan de Guadalupe, sino uno nuevo surgido al triunfo de ella, sólo faltaba para normalizar la vida institucional del país, designar legalmente a las autoridades y para ello se convocó a elecciones presidenciales, senadores y diputados al Congreso de la Unión.

Las elecciones se verificaron en marzo de 1917 resultando electo Venustiano Carranza como Presidente del primer período de cuatro años.

Durante el Gobierno de Carranza, se reorganizó al Ejército para sofocar grupos de sediciosos que no logró, ya que la nueva Constitución afectaba los intereses del capital extranjero que pedían su derogación ya que provocó reacciones violentas, pero además para lograr su aplicación era necesario elabo

rar las Leyes reglamentarias y organizar las Dependencias Administrativas encargadas de su aplicación.

En materia obrera a pesar de las buenas disposiciones del Artículo 123, las condiciones se habían deteriorado y siguieron sufriendo los efectos de la profunda desorganización económica en que estaba el país, se podía advertir en la disminución de los salarios y la falta de fuentes de trabajo, situación que se tradujo en la proliferación de huelgas y la condición de su Gobierno en lo político, social y económico, no fue alentador; por lo que para las elecciones siguientes a la Presidencia, se presentaron partidos con marcada fuerza opositora al candidato propuesto por Carranza y como consecuencia surgieron sublevaciones contra el Gobierno en donde se pretendía hacer realidad los postulados de la Revolución; al verse abandonado se refugia en Veracruz, en Marzo de 1920, lugar en el que quiere dirigir su Gobierno, para que finalmente fuera asesinado.

Con el fin de este período, se inicia en México un proceso social de igualdad para la clase campesina y obrera en relación al trabajo y al capital, que se traduciría en la organización legal de las Leyes Agrarias y Obreras para lograr los anhelos de Justicia e Igualdad Social.

CAPITULO · I I .

La LEGISLACION LABORAL MEXICANA.

1.- ANTECEDENTES DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Las causas que motivaron la redacción e implantación del Artículo 123 de la Constitución Política, promulgada el 5 de Febrero de 1917, tienen sus orígenes, desde la Conquista Hispánica que a la llegada del Conquistador Español, esgrimía la superioridad de su cultura sobre el conjunto indígena arraigado a la tierra. Dominación que se consolidó después con el reparto de tierras entre los vencedores y la Corona, que ésta última les entregaba a los pobladores indígenas en servidumbre.

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

Se puede afirmar dicho origen en virtud de que la desigualdad social, económica y política se recrudece en la época colonial precisamente por la superioridad en cuanto a la orga

nización y cultura del Continente Europeo principalmente, ya que nuestros aborígenes en su régimen social eran fundamentalmente teocráticos y es por ello que el conquistador con facilidad pudo imponerse en el Continente Americano.

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

Es por ello que los antecedentes del México Independiente van la mayoría de su tiempo en Guerras por la lucha de una igualdad social, económica y política que continuó desangrandose en levantamientos constantes para derrocar Gobiernos por que no comprendían el problema de la sociedad mexicana que la condujeran a la conquista de la tranquilidad y la paz social.

Por todo eso, nuestro país era pobre, necesitaba con urgencia la inversión de capitales venidos del extranjero para la implantación de fuentes de riqueza para la prosperidad y resurgimiento económico, político y social que tuvo su obra en el General Porfirio Díaz, que vió realizados sus proyectos

en un progreso ostensible y un período de paz completa; pero ese progreso, paz y riqueza carecían de simientos sólidos como igualar a la clase trabajadora con la producción, ya que la campesina fue desatendida totalmente en este período, que inclusive el campesino dejaba el campo para formar parte de la clase obrera, situación que no fue ni siquiera considerada por el Dictador.

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

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

Consecuencia de ello es una manifestación de acontecimientos sociales, económicos y políticos, en el lapso de la caída del Derrocado y la Asamblea Política que se celebró en

la Ciudad de Querétaro, al final del año de 1916 y a principios de 1917 (Citado en el Capítulo inmediato anterior.) como son el conjunto de hechos y las ideas que precedieron a ese Congreso Constituyente, las corrientes que en él se desarrollaron, las aparentes contradicciones en la conducta de algunos de sus personajes y dando como resultado final la Constitución Política promulgada el 5 de Febrero de 1917 y en ella el Artículo 123 que es uno de los tres preceptos aportados en la Carta Magna, como innovación de México en la elaboración de la misma ante el mundo.

Resaltando para la clase trabajadora un justo reconocimiento en el Artículo 123, la lucha que se vino gestando en el lapso mencionado, con la sangre regada en los centros de trabajo como las fábricas, minas, tiendas, etc., cuando trató de oponerse al patrón opresor, explotador de la fuerza física del obrero para su beneficio personal sin molestarse en aportar siquiera algún beneficio para la Nación, ya que la mayoría de la Industria Productiva del país estaba en manos extranjeras, esta situación dejaba en desventaja al trabajador ante él en esa época.

De ahí, los ideales del Constituyente para acabar con -

la desigualdad entre los diversos factores de la producción y los del capital que se consolidaran en el Artículo 123 y que en los debates de la Carta Magna en su Artículo 50. se dieron con gran anhelo algunas adiciones que habían sido sometidas a la Comisión Redactora, con fines de garantizar a la clase trabajadora protección contra su propia indefensión ante los empresarios explotadores.

"Debates por demás interesantes, instructivos y amenos - que se prolongaron en sesiones continuas hasta que de acuerdo con las promesas establecidas en las adiciones que se hicieron el 12 de Septiembre de 1914 al Plan de Guadalupe, el Sr. Carranza comunicó al Lic. Luis Manuel Rojas y al Ing. Pastor Rouaix que eran comisionados para formular un proyecto que -- tratara de resolver el problema obrero en forma, aparte del -- discutido Artículo 50. de la Carta Magna ante el Congreso -- Constituyente". (1).

Ya que el Artículo 50. que se debatía, "adicionó" las siguientes garantías obreras:

- 1.- Jornada máxima de ocho horas.
- 2.- Prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres.

(1). Pastor Rouaix. Génesis de los Art. 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. Textos de la Revolución Mexicana Comisión Nacional. Edit. del C. E. N. del PRI. México 1984.

- 3.- Descanso Hebdomanario.
- 4.- Determinar que: A trabajo igual debe corresponder salario igual para los trabajadores de ambos sexos.
- 5.- Establecimiento del derecho de huelga.
- 6.- Las Indemnizaciones por accidente de trabajo y enfermedades profesionales.

"Siendo su finalidad muy distinta, a la destinada a satisfacer aspiraciones sociales hasta entonces pretendidas por los Legisladores Constituyentes, pues no se puede por menos dejar de reconocer que los principios básicos de tal iniciativa no llevaban el propósito de proteger al individuo, sino a una clase social: la trabajadora". (2).

De estos debates, surgió la forma en que hacían de plasmarse las ideas en un orden elemental para tratar el problema obrero, apartado de las complejas confusiones e ideologías que se arrastraban y naciendo el Glorioso Artículo 123 que es netamente protector de la clase trabajadora y previsor social, que da a nuestra Constitución un motivo de orgullo para los que -- iniciaron estas reformas y para el Congreso que las aprobó dando un paso fuerte en busca del camino de la Justicia Social e

(2). Alberto Trueba Urbina. El Nuevo Artículo 123. Editorial Porrúa. México, 1962. Pág. 35 y 36.

igualdad con el capitalismo.

El Artículo 123 quedó de la siguiente manera:

"ARTICULO 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:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche;

III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán, como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V. Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el siguiente mes al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX;

VII. Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que -

se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo - con que se pretenda substituir la moneda;

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, - se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres - de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas - que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y de-

más servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar;

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajador con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán concili-

deradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los Establecimientos Fabriles Militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional;

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad --

que resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XIII. El patrono que despidiera a un obrero -- sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o, por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato, o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación -- cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren -- con el consentimiento o tolerancia de él;

XIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquier otro de los casos de concurso o de quiebra;

XIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será -- responsable el mismo trabajador, y en ningún ca

so y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XIV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular;

XV. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación adonde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XVI. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una se

mana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en -- tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

LXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes -- que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni empeños y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las -- formalidades de los juicios sucesorios;

LXIX. Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de --

invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajador, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para inculcar e inculcar la previsión popular;

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores, en plazos determinados.

TRANSITORIOS :

.....
ARTICULO 11. Entretanto el Congreso de la Unión y los de los Estados legislan sobre los problemas agrario y obrero, las bases establecidas por esta Constitución para dichas leyes, se pondrán en vigor en toda la República".

(3).

2.- LA CONSTITUCIÓN FEDERAL DE 1917

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es la Carta Magna que rige la vida social y política hoy en día en nuestro país, promulgada el 5 de Febrero de 1917 por el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, Don Venustiano Carranza. Entrando en vigor el 10. de Mayo de 1917.

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

1.- La Libertad del Individuo.

2.- Que el Estado se circunscriba y desenvuelva en un sistema de competencias.

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

"La parte de la Constitución que tiene por objeto organizar el Poder Público, es la parte Orgánica." (4).

En nuestra Constitución todo el Título III, desde el Artículo 49 hasta el 107, trata de la organización y competencia de los Poderes Federales. Teniendo el pueblo la Soberanía Nacional, ello es, también principio fundamental de nuestra Constitución.

En este orden de ideas, se puede pensar que nuestra Constitución es una más del mundo occidental, pero no es así ya que nuestra Constitución, con orgullo rompe, es molde clásico y se convierte en la primera Constitución Política en el mundo que reconoce los derechos especiales para los obreros y campesinos, consagrados en los Artículos 27 y 123, en donde se establece la protección social de ambas clases totalmente desprotegidas y consignando además del formato tradicional, los derechos sociales en dichos preceptos, sirviendo de ejemplo al mundo ya que más tarde las Constituciones extranjeras adoptaron esos derechos sociales del individuo.

En 1917 se inició en México, la Etapa de Reconocimiento de las Organizaciones Obreras, ya que además de establecer la libertad de Asociación y Reunión, el Artículo 123, Fracción --

(4). Felipe Tena Ramírez. Derecho Constitucional Mexicano. Editorial Porrúa, S. A. México 1973. Pág. 21.

XVI, consagra el derecho de los trabajadores y de los patrones de asociarse para la defensa de sus intereses comunes, reconociendo la asociación profesional, el derecho de HUELGA y los - paros, respectivamente, los derechos del trabajador en forma - individual, jornada máxima de ocho horas, descanso hebdomana- rio, salario mínimo, participación de utilidades, etc.

3.- La Ley FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Artículo - 123 Constitucional, es una de las más completas de la cuarta - década del siglo, cuyo espíritu e ideal de la Revolución y del Congreso Constituyente se plasma en ella como un cuerpo normativo entre las relaciones de los factores de la producción y - el capital, que entró en vigor el 18 de Agosto de 1931.

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

Al decir del Maestro Mario de la Cueva:

"El Derecho Mexicano del Trabajo es un estatuto impuesto por la vida . . . El Derecho del Trabajo son los nuevos derechos de la persona humana, paralelos y base sin la cual no -- son posibles los viejos derechos del hombre". (5)

Exposición que debe atenderse a la importancia de nuestro derecho laboral, como único, dentro de la sociedad reguladora del capital y el trabajo, es una expresión que incluye al régi- men social dentro de una democracia como la nuestra de Sobera-

(5). Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. Tomo I, México 1981. Pág. 39.

nia Nacional; como son las Garantías del Gobernado, su libertad, seguridad, igualdad, propiedad y las Garantías Sociales - que son un grito de los hombres que sólo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: "Mis derechos como ser humano". Que se traducen de los logros de la Revolución Mexicana y del Constituyente de 1917, entre el Estado y sus Gobernados buscando una igualdad entre la riqueza y la producción, reflejada en la vida intrínseca del individuo en su libertad y dignidad dentro de la sociedad". (6).

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

Aspecto este que nos lleva a comprender más a fondo el contenido y alcance de la Constitución de 1917, eminentemente social que ante el mundo rompe con el molde clásico de las Constituciones extranjeras, lleva en su contenido las bases de

(6). Mario de la Cueva. Obra citada. Pág. 38.

(7). Mario de la Cueva. Obra citada. Pág. 44.

un Derecho Laboral dentro de la Jurídico, único en su género, ya que como se anotó, se desprendió lentamente del Derecho Civil y que dentro de la evolución de la sociedad en lo político y económico surge como una necesidad y hace que dicho ordenamiento sea precursor de la conducta obrero - patronal, a partir de la Constitución de 1917 a la vigencia de la Ley Federal del Trabajo, que lleva sus propias ideas de justicia social.

En este orden de ideas la primera Ley reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, conocida como Ley Federal del Trabajo, tiene como antecedentes aparte del orgullo del Constituyente de 1917, los hechos obreros que se dieron en varios Estados de nuestra República, como Veracruz, Tabasco y Yucatán, llamados ligas de resistencia y otras agrupaciones, que motivaron entre otros que los propios obreros y campesinos empuñaran las armas para obtener el reconocimiento de sus derechos negados por el Porfiriato y que hoy se encuentran plasmados en los Artículos 14, 16, 27 y 123 de nuestra Constitución de 1917, entre otras disposiciones constitucionales.

Lo anterior se corrobora que en diversas entidades de nuestro país se pretendió legislar según la necesidad de re--

resolver sus conflictos laborales.

Al expedirse Leyes sobre el Trabajo con conciencia clara de su finalidad; así tenemos que en el lapso de 1918 a 1928 - surgieron:

- a) La Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, primera en la República Mexicana y en el Continente.
- b) En 1925 se expidió la Ley Reglamentaria de la Libertad de Trabajo, para el Distrito y Territorios Federales.
- c) En 1918 la Legislatura Federal creía preferible dictar Leyes separadas para cada uno de los temas del Trabajo.
- d) Así tenemos que un decreto del Presidente Carranza, - de 1917, señaló la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En este período de formación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se originan las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, que nacieron de las necesidades prácticas de los conflictos de trabajo que afectaban directamente a la economía nacional, delante de esa situación el Poder Ejecutivo determinó por decreto del 27 de Septiembre de 1927 crear la Jun

ta Federal de Conciliación y Arbitraje y de las Juntas Federales Permanentes de Conciliación, para buscar la solución efectiva a los conflictos surgidos en esta época, en donde al federalizarse la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se legitimó su nacimiento.

En consecuencia y con el propósito de unificar el Derecho laboral en nuestro país y evitar que cada Estado legislara en Materia Obrera, se determinó por el Congreso de la Unión que debería de existir una Ley Federal para aplicarla en todos los Estados de la República Mexicana, el Distrito Federal y sus Territorios, así es como nace la Ley Federal del Trabajo de 1931, como producto de los esfuerzos de los Obreros ya representados en la Cámara, con la aparición naturalmente también de los representantes del Capital en intenso y debatido proceso de elaboración, promulgada el 18 de Agosto de 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, producto de la sociedad surgida de la Revolución de 1910, aparentemente llamaba las aspiraciones de los eternos luchadores, como son los Obreros Mexicanos, no se consideró que el hombre dentro de la sociedad, evoluciona y cambia, en consecuencia de acuerdo con -

el progreso de nuestro país surgieron nuevas necesidades como producto de la interrelación de los problemas Estatales, de los problemas socio - económicos, de la producción en el mercado internacional y del asentamiento de capitales extranjeros al instalarse plantas para producir y llenar el mercado nacional e internacional al arribar a nuestro país extranjeros, surgen los conflictos individuales y colectivos, razón por la cual la primera Ley Laboral ya no satisface ni resuelve estos problemas.

Por esta razón nace una nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, llamada Díaz Ordaz.

4.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

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

Así se puede apreciar en la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de Diciembre de 1969 en donde exponiendo una clara explicación de la realidad cambiante en la relación obrero - patronal, que ya no se ajustaba a la Ley Federal del Trabajo de 1931. La iniciativa tuvo a la vista las contrataciones colectivas más importantes del país, las comparó y obtuvo de ellas las instituciones más generalizadas que beneficiaban a un determinado grupo o sector de trabajadores de una empresa, que es la finalidad de un Contrato Colectivo de Trabajo, razón por la cual estos beneficios debían satisfacer a todos los obreros del país, por este motivo se transformaron en preceptos expresados en la Ley de la Materia, como son por ejemplo: el Aguinaldo Anual, los Fon-

dos de Ahorro y la Prima de Antigüedad, Vacaciones, Reparto de Utilidades, etc.

Por lo tanto se transforma el Derecho del Trabajo en una nueva era de evolución que a través del tiempo tendrá que seguir desarrollándose de acuerdo al pensar y sentir del Constituyente de 1917, que se adentró a las necesidades sociales para lograr alcanzar en la realidad, la tan buscada y anhelada - Justicia Social en nuestro país.

Consecuentemente la Ley Federal del Trabajo vigente a partir del 10. de Mayo de 1970, recogió Prestaciones Contractuales, elevándolos a dispositivos legales con sus limitaciones, esto es así porque deja a los Sindicatos libre albedrío para conseguir nuevas conquistas sindicales y ser una fuente formal del Derecho Obrero, para seguir evolucionando jurídicamente la relación obrero - patronal, en la medida en que lo permita el progreso de las Empresas o ramas de la Industria, obteniendo beneficios superiores a los consignados en la Ley.

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

5.- LAS REFORMAS PROCESALES DE 1980

La Ley Federal del Trabajo vigente a partir del 10. de Ma-
yo de 1970, frente a la realidad económica, al progreso cons--
tante del desarrollo Industrial y al acrecentamiento de los --
problemas por el desequilibrio entre los sectores de la produc-
ción, requería soluciones de actualidad.

Así a partir del 10. de Mayo de 1980 entraron en vigor --
las Reformas Procesales a la Ley Federal del Trabajo vigente,
haciendo que el Derecho del Trabajo, en su parte Adjetiva, ad-
quiriera una mejor comprensión de la efectividad que tiende a
dar al Derecho Sustantivo Laboral en su aplicación cuando éste
es violado por alguno de los factores de la producción o par--
tes en la relación laboral.

"El Derecho Procesal Laboral es nuevo, conoce de la acti-
vidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a propósito -
de los diversos conflictos de trabajo, a fin de mantener el or-
den jurídico dentro de nuestro sistema de Derecho". (8).

En razón de lo anterior el Derecho Procesal Laboral es au-
tónomo, se aparta del Derecho Civil, Mercantil, o sea del Dere-
cho Común, es unitario y las normas jurídicas creadas son obra

(8). Rafael Tena Suck. Hugo Italo Morales S. Derecho Procesal
del Trabajo. Edit. Trillas. 2a. Edición. México 1987. --
Pág. 20.

del Estado.

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

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

En la Exposición de Motivos de la Reforma Procesal Laboral de 1980, aparece lo que es y debe entenderse por Conciliación, que es el renacer la voluntad de las partes en el conflicto laboral, ya que en la Ley Federal del Trabajo de 1931, no la legisló y por eso introdujo los Artículos 10, 11, 692 a 695 de la Reforma Laboral, en el sentido de que a la Concilia

ción debe comparecer el Patrón, personalmente; y si es Persona Moral, su Representante Legal; sin la asistencia de apoderados patronales, asesores, etc., que obstaculizaban el procedimiento, alargándolo, por esta razón el Legislador Común sostiene que lo más importante en el Juicio Laboral, debe ser la Conciliación.

En la práctica volvió a caer en desuso la Conciliación, debido a criterios Jurisprudenciales de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en revisión de Tesis contradictorias, en relación a la personalidad de los Representantes Legales, hayándose en una interpretación antisocial de la actual Fracción I, del Artículo 876 de la Reforma Procesal de 1980, que nuevamente sostiene que los apoderados patronales con ausencia del Representante Legal, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben considerar debidamente representado el Patrón, con la consecuencia de que no se llegue a ningún arreglo Conciliatorio, haciéndose nugatoria esta disposición legal en perjuicio de la clase trabajadora que es la más desprotegida dentro de la relación laboral.

Se establecieron los principios rectores del Derecho Procesal del Trabajo, la oralidad, concentración, público, sena.

llez, gratuito, introdujo mejoras para la inmediatez, fue importante para que en una decisión posterior se dieran las Reformas Procesales de 1980, en beneficio de las partes de la relación laboral individual y colectiva.

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

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

En el nuevo Artículo 685, en relación con el Artículo 18 de la Ley Laboral, se establecen los principios rectores a -- que debe sujetarse el moderno procedimiento laboral, pero naturalmente que ninguna Junta hace caso de esto, porque el precepto citado primero, establece la oralidad eminente, más que lo escrito, la tutelaridad del procedimiento que en caso de -- duda procesal debe resolverse en beneficio del trabajador demandante, simplificación y economía procesal, esto se ha olvidado en la práctica.

Por lo tanto con esas Reformas Procesales tan fundamentales que se establecieron en la Ley Laboral vigente se busca --

(9). Néstor de Buen L. Derecho Procesal del Trabajo. Edit. -- Porrúa, S. A., la. Edición. México 1988. Pág. 135.

Una mejor comprensión y aplicación de las normas reguladoras de la relación de trabajo individual y colectiva, con el con siguiente anhelo de que en cada controversia laboral se encuentre la Justicia Social consagrada en el Glorioso Artículo 123 Constitucional.

5.- LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo dentro de la relación laboral son precisamente la base y el fin del Derecho del Trabajo, -- son las normas reguladoras del ordenamiento jurídico laboral para la armonía dentro de la prestación de servicios que aseguren la salud y la vida del trabajador.

El Maestro Mario de la Cueva, define:

"Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y -- los que determinen las prestaciones que deben percibir los -- hombres por su trabajo".(10).

El Artículo 123 Constitucional, precisa y define las condiciones de trabajo establecidas que debe contener toda relación de trabajo para lograr una Garantía Social de la que hoy disfrutamos, lográndose condiciones de trabajo justas y con -- un buen salario remunerador, en su Fracción XIVII, establece pues las condiciones laborales nulas que no obligan a los contratantes, aunque se expresen en el Contrato escrito que contradigan las condiciones legales de trabajo, a saber:

(10). Mario de la Cueva. Obra citada. Tomo I. Pág. 266.

- a) Los que estipulen una jornada inhumana.
- b) Los que fijen un salario que no sea remunerador.
- c) Los que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Los que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del - salario.
- e) Los que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Los que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Los que constituyan renuncia hecha por el obrero de las Indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, perjujicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

Como puede apreciarse las condiciones de trabajo son las Normas reguladoras de la relación laboral y que bajo la disposición Constitucional no se podrá pactar en forma distinta en perjuicio del obrero, esto es, que las disposiciones mínimas Constitucionales son de orden público, de aplicación inmediata, ejemplos: la jornada máxima de ocho horas, el salario remunerador, el descanso semanal, entre otros y que como mínimo se deberán aplicar sin perjuicio de permitir la búsqueda de nuevas cuando ya no correspondan a las necesidades económicas y sociales de los trabajadores.

Así las condiciones de trabajo brotan de las necesidades de la vida y son meta para la superación del hombre en lo espiritual y cultural.

La reglamentación de las condiciones de trabajo se encuentran plasmadas en el Artículo 56 del Código Laboral que establece:

"Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, -

credo religioso o doctrina política, salvo las -
modalidades expresamente consignadas en esta Ley".

(11).

Las Condiciones de Trabajo pretender ser por excelencia, llevan la buena armonía dentro de las relaciones laborales -- existentes, dentro del marco del estatuto legal en consideración a las funciones y finalidades de las normas que las contienen en forma individual y colectiva, así regular los derechos y obligaciones de la relación obrero - patronal y obtener las prestaciones legales y contractuales correspondientes al servicio prestado y una buena utilidad económica para la - empresa.

En esa forma se logran las condiciones mínimas relativas a la clase trabajadora y sus familias. La modificación de -- las condiciones de trabajo tanto para el trabajador como para el patrón, como está regulado por el Artículo 57 Laboral, que establece lo siguiente:

"Artículo 57. El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario - no sea remunerador o sea excesiva la jornada de -- trabajo o concurren circunstancias económicas que

(11). Ley Federal del Trabajo del 10. de Mayo de 1970. Título Tercero. Capítulo I.

que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando - concurren circunstancias económicas que la justifiquen".(12).

Por lo tanto tenemos que las mínimas condiciones de trabajo se encuentran reguladas por la Ley Federal del Trabajo vigente en nuestro país, como son: La jornada, los días de descanso, vacaciones, salario, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, la habitación para los trabajadores, la capacitación y adiestramiento, el riesgo de trabajo y las consignadas en las Contrataciones Colectivas y Contrato Ley, persiguen los fines pretendidos, que son: Asegurar la salud y bienestar del trabajador y de sus dependientes económicos dentro de la relación contractual obrero - patronal y obtener también un ingreso que permita un nivel decoroso, -- tanto económico como cultural.

(12). Ley Federal del Trabajo del 10. de Mayo de 1970. Título Tercero. Capítulo I.

-7.- DERECHOS DE ANTIGÜEDAD

Los Derechos de Antigüedad en la reglamentación primaria del Artículo 123 Constitucional, no fue un aspecto previsto en el mismo, lo que indudablemente se tradujo en una tarea para las Asociaciones Sindicales en la lucha frente al Patrón, para conseguir el reconocimiento por los servicios prestados durante el desarrollo de la relación laboral en la productividad de la empresa, respecto al tiempo, en donde su esfuerzo quedaría nulificado sin ese reconocimiento.

Es por eso que durante la vigencia de la primera Ley Laboral, los organismos Sindicales se abocaron a esa lucha para el reconocimiento de los Derechos de Antigüedad. Logros que sin lugar a dudas son resultado de una justa lucha para armonizar y obtener durante la relación contractual, los Derechos Legales y Contractuales que del tiempo de servicios prestados emanan, como pueden ser: Los Derechos de Preferencia, la Prima de Antigüedad, los Derechos de Ascenso y lograr así una mejor estadía en la vida del trabajador tanto económica como socialmente.

En estas circunstancias se hace menester establecer los -

conceptos de los Derechos de Antigüedad para su mejor comprensión, por lo que en primer lugar trataré de definir dichos -- conceptos de la siguiente manera:

¿Qué es la Antigüedad ?

Según el Diccionario Pequeño Larousse Ilustrado: "Es ca lidad de antiguo el tiempo transcurrido desde el día en que se obtiene un empleo".

La Jurisprudencia, Tesis 24, del Apéndice de 1985 al Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte, Cuarta Sala, Página 25, establece en su rubro lo siguiente:

"Antigüedad, Generación de Derechos de".

"La antigüedad es un hecho consistente en la prestación de servicio por parte del trabajador durante el desarrollo de la relación laboral y tal hecho genera derechos en favor del propio trabajador, por lo que en ningún caso puede ser desconocido por la Autoridad Laboral".

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

Se puede apuntar que el reconocimiento de la Antigüedad de un trabajador es un derecho justo ya que su fuerza física

generó utilidad al progreso de la industria dentro de la sociedad que es para el avance del país en lo económico, político y social.

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

A mi manera de ver, considero que la actual Ley Federal del Trabajo, no está clara y precisa sobre lo que debe entenderse por Antigüedad en una empresa, si bien es cierto que esto ya se ocupó en el Artículo 123 Constitucional (Prima de Antigüedad), no menos cierto es que desde la Ley Laboral de 1970 motivó un número indeterminado de Jurisprudencias de lo que es la Antigüedad y la Prima, a partir de qué momento empieza a correr el término para considerar la Antigüedad de un trabajador que era despedido, que renunciaba o que moría, también encontramos en la Fracción I, del Artículo 111, de la Ley Laboral de 1931, conocida la Antigüedad para la Preferencia de Derechos, Jurisprudencia 160, Apéndice de 1975, definió que era a partir del Primer Contrato Temporal hasta la adquisición del Contrato Definitivo.

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

Debo ser honesto al afirmar lo anterior, pero no lo sería si no reconociera que la fuente del Derecho de Antigüedad incuestionablemente se encuentra en los hechos obreros antes de legislarse y en los conflictos laborales que culminan con los conocidos Contratos Colectivos de Trabajo, que es donde se lucha para el reconocimiento de este Derecho y se obtenga entre otros: Las vacaciones, el Aguinaldo y la Prima de Antigüedad.

Debo agregar además que nuestra Legislación Laboral acepta la Cláusula de Exclusión por Ingreso, esto es, que el Sindicato tiene la obligación de proponer ante el Patrón al trabajador eventual de mayor antigüedad y el Patrón debe preferirlo frente al no sindicalizado y al que nunca haya laborado en los puestos temporales, definitivos o de nueva creación, - tal como lo definen los Artículos 154 y 155 de la Ley Laboral vigente.

En este orden de ideas, se hace necesaria una revisión -

al ordenamiento legal por parte del Legislador, para que de las Contrataciones Colectivas, se tomen las bases particulares y ya legisladas para que beneficien a los obreros de nuestro país en relación a los aspectos más generales, respecto de los Derechos de Antigüedad y así poder encontrar una Justicia Social más equilibrada dentro de la relación de trabajo, en condiciones de trabajo más justas en beneficio de la clase trabajadora.

A) CLASES DE ANTIGÜEDAD

La naturaleza de la relación de trabajo es una realidad viva, que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta su fin, de aquí nacen los Derechos de Antigüedad como reconocimiento de una conquista del Movimiento Obrero en la Contratación Colectiva.

Naciendo así las diversas Clases de Antigüedad, por lo que es necesario analizar las Antigüedades que surgen en la relación de trabajo temporal o definitiva que se indican de la siguiente forma:

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

Esta Clase de Antigüedad es un derecho patrimonial del trabajador eventual y transitorio que no se puede perder ni tampoco desconocer por el patrón aunque llegara a adquirir la

calidad de trabajador de base o de planta, ya que se ha llegado al absurdo de sostener por parte de algunas empresas tal evento, este es que consideran que el trabajador transitorio no genera ninguna Antigüedad, como el caso de la Empresa Petróleos Mexicanos, tal consideración carece de fundamento legal, en virtud que de un verdadero razonamiento en conciencia se obtiene que el patrón es el encargado de controlar la Antigüedad de sus trabajadores como lo dispone el Artículo 132, - Fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo vigente y en el mencionado precepto legal, no distingue las Clases de Trabajadores que se presentan en la práctica según la naturaleza de la relación de trabajo como son los trabajadores transitorios, los trabajadores de base o planta, o los trabajadores de confianza que pueden ser transitorios o de base y los trabajadores a obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado; - razón por la cual el patrón no tiene porqué distinguir las -- clases de trabajadores donde la Ley deja de hacerlo.

Una observación de acuerdo al incipiente trabajo que realiza, es en el sentido de que algunas Juntas Especiales de -- Conciliación y Arbitraje han considerado este aspecto, que -- por fortuna los preceptos legales citados contraponen al cri-

terio mencionado, que todavía la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación antes de la reforma de la Ley de Amparo del año de 1988, sostiene el criterio de que los trabajadores transitorios no generan Antigüedad, pero también hay que agregar que existen criterios totalmente contrarios; por esta razón propongo que se adicionen los Artículos 154 y 158 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, en el sentido de que los trabajadores eventuales o transitorios que lleguen una Antigüedad de dos a cinco años o más, frente a otro trabajador que carezca de Antigüedad eventual o temporal, el patrón efectivamente lo reconozca, en una forma clara y precisa para rechazar la proposición que haga el Sindicato del Trabajador carente de Antigüedad, en términos de los Artículos 132, Fracción VII y XI y 158 de la Ley Federal del Trabajo vigente. Debiéndose sancionar al patrón que deje de observar tales disposiciones legales que son de orden público y de aplicación inmediata que no requieren de estudio o aplicación especializada. Jurídicamente, en el pago de daños y perjuicios que ocasione.

Por lo tanto afirmo que la Antigüedad generada en los términos expuestos debe considerarse imprescriptible y por lo tanto la obligación del patrón a reconocerla, esto sería benéfico

para muchos trabajadores que ignoran sus derechos y que afectan directamente o merman su estado físico por las condiciones de trabajo a que son sometidos, como los trabajadores marinos, de tripulación aeronáutica, los que laboran en zonas insalubres y peligrosas, los que laboran en jornadas nocturnas o mixtas, ya que es inhumano e injusto ignorar esta Antigüedad.

b) Al referirme a la Antigüedad de los trabajadores de base o de planta se establece una diferencia; en tanto que -- los analizados en el punto anterior son aquellos que por la naturaleza de la contratación sólo generan la relación de trabajo a voluntad del patrón surgiendo los Contratos a tiempo fijo y a obra determinada, esto es, que no hay una continuidad en la Antigüedad, hay interrupción entre contratación y contratación.

Al citar la Antigüedad de los trabajadores de base o de planta, los divido en dos grupos:

- 1.- Trabajadores Sindicalizados.
- 2.- Trabajadores de Confianza.

Esa Antigüedad debe considerarse permanente, que se genera día con día mientras subsista la relación de trabajo con -

el patrón.

Por otra parte esta Antigüedad se subdivide en prescriptible e imprescriptible.

La Antigüedad que prescribe de los trabajadores de planta, es aquella que sirve para reclamar una preferencia de derechos escalafonaria, cuando se le posterga ese derecho, la retención y descuentos salariales indebidos, adeudos de prestaciones, etc.

La naturaleza de esta Antigüedad es la que se refiere -- cuando el trabajador la genera día con día mientras subsista la relación de trabajo, ya sea que termine por rescisión de Contrato de Trabajo o donde exista el derecho a la jubilación o por muerte del trabajador.

En el primer caso si el trabajador no acredita la rescisión de Contrato, el patrón tendrá la obligación de pagar la prestación legal denominada Prima de Antigüedad, desde su ingreso hasta la rescisión de Contrato ya sea legal o contractual.

En el segundo caso y como se encuentra pactado en el Contrato Colectivo, al trabajador debe reconocérsele la Antigüedad generada no día con día, sino la Antigüedad por presta-

ción de servicios, esto es, como el caso concreto de la Contra-
tación Colectiva en Petróleos Mexicanos que establece una anua-
lidad, diferente a la conocida como de Calendario, esto es, --
que en dicha contratación se pactó una Antigüedad por presta-
ción de servicios contractual que rebasa los 365 días, Antigüe-
dad Contractual que explico de la siguiente forma:

A la antigüedad por días efectivamente laborados, se le -
agregan los días festivos o feriados a que se refiere la Cláu-
sula 150 Contractual, que son siete días anuales; los días por
descansos obligatorios de la Cláusula 151 Contractual que son
ocho días anuales; los días anuales por vacaciones a que se re-
fieren las Cláusulas 152 y 156 Contractuales y por último los
días de descansos obligatorios del Artículo 74 de la Ley Fede-
ral del Trabajo vigente; lo anterior lo resuelve con toda cla-
ridad la Cláusula 156 Contractual que obliga al patrón a consi-
derar los días de esas Cláusulas, como días efectivamente labo-
rados que se utilizarán en favor del trabajador para los ascen-
so escalafonarios y para el pago de la Prima de Antigüedad.

A lo anterior hay que agregar que tanto a los trabajado--
res marinos, los de tripulación aeronáutica, los de perfora- -
ción de pozos petroleros, la Antigüedad se debe computar ya --

sea en mar o en el aire, como doble por jornada, como está pagado en la Gláusula 48 Contractual para los trabajadores de perforación que laboran sábados y domingos, con jornadas de 7 días de trabajo por 7 días de descanso, o 14 días de trabajo por 14 días de descanso, Antigüedad que se debe contar doble incluyendo los 7 ó 14 días de descanso. En tal virtud propongo se distingan legalmente las Clases de Antigüedad que generen las Clases de Trabajadores que menciono, con la debida compensación al tiempo laborado proporcionalmente, ya que así el trabajador se verá motivado a desempeñar su trabajo con mayor calidad dentro de la productividad de las empresas, con el beneficio consiguiente al desarrollo económico que requiere nuestra Nación.

B) DERECHO DE PREFERENCIA

Del Derecho de Antigüedad nacen los Derechos de Preferencia. En la Ley Laboral de 1931 no se contempló este derecho, de ahí que como resultado de las conquistas sindicales logradas a través de las Contrataciones Colectivas de Trabajo se hayan introducido en la Ley Laboral de 1970, empezándose en esa forma a dar relevancia al Derecho de Antigüedad ya que su reconocimiento lleva aparejados los Derechos de Ascenso, Preferencia y la Prima de Antigüedad.

Una vez reglamentado el reconocimiento de la Antigüedad dentro de la relación laboral, como lo hace el Artículo 158, al expresar:

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

Se puede afirmar que la Antigüedad durante la relación - laboral sea la fuente de otros Derechos.

"Los derechos de preferencia, declarados en el art. 111, frac. I de la Ley de 1931, reformado por decreto de 31 de di-

ciembre de 1956, y en los arts. 154 a 158 de la Ley nueva, -- constituyen limitaciones a la libre selección del personal -- por el empresario, pues le obligan a utilizar a los trabajadores que disfrutaban de esos derechos, con exclusión de quienes no son titulares de ellos".(13).

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

Dentro del Derecho de Preferencia, se contemplan varios aspectos que por su propia naturaleza deben regirse de acuerdo al ordenamiento legal existente, y que son:

- 1.- Preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean.
- 2.- A quienes hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo.
- 3.- A quienes no tengan ninguna otra fuente de ingresos económicos.
- 4.- A quienes tengan a su cargo una familia.
- 5.- A los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

(13). Mario de la Cueva. Obra citada. Pág. 417 y 418.

Es importante el precepto legal que contiene estos aspectos, el Artículo 154 Laboral, que indudablemente busca de una manera armoniosa la estabilidad dentro de la relación de trabajo existente, o tendiente a existir, dándose premisas que cumplir para el surgimiento de la relación laboral entre el trabajador y el patrón en una empresa o establecimiento.

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

Dentro de este derecho tiene importancia el Mayor Tiempo Laborado, ya que un trabajador puede estar inactivo dentro de la relación laboral y al presentarse una vacante posee el legítimo derecho para ser preferido una vez agotados los demás requisitos legales que se imponen en el mencionado precepto, Artículo 154, naciendo de esta circunstancia una clasificación especial de trabajadores, como son: los temporales, eventuales, extras, suplentes, transitorios, de confianza y los llamados trabajadores de Planta.

Precisamente de dicha clasificación se origina el hecho

de dejar de pertenecer a los transitorios, para convertirse en trabajadores de Planta, que implica un mayor beneficio para el trabajador al evitar así la incertidumbre de tener un trabajo fijo o no.

Es por eso que el Derecho de Preferencia sea tan importante dentro de la relación laboral, ya que se está en presencia de la Justicia Social, que necesariamente busca la estabilidad en el trabajo como una loable consecuencia del Artículo 123 -- Constitucional.

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

"La Comisión resolvió en el art. 155 un problema que no fue tocado por la Ley de 1931: no era suficiente la declaración de la existencia del derecho, sino que era preciso consignar los procedimientos para su efectividad. No podía obligarse a las empresas, al ocurrir una vacante, a que se dedicaran

a buscar al trabajador con mejor derecho para ocuparla, por cu
ya razón se dispuso que el trabajador interesado en regresar -
algún día o el que pretendiera ingresar, debía formular una so
licitud que contuviera su domicilio y la razón de su derecho,
a fin de que se le pudiera dar aviso de la vacante, o bien pre
sentarse a la empresa cuando tuviera noticia de su existencia".
(14).

Del surgimiento de este requisito legal se establece una
gran diferencia entre los trabajadores de planta y los trabaja
dores transitorios, a saber:

Los primeros tienen la ventaja de que su Derecho de Anti-
güedad y Ascenso sea totalmente respetado por el Patrón y el -
Sindicato Titular del Contrato Colectivo de Trabajo, en el mo-
mento en que es postergado de ese derecho adquirido dentro de
la relación de trabajo.

Los segundos tienen la desventaja de que al solicitar les
sea reconocido su Derecho de Antigüedad, se presenta una compe
tición para ser preferidos, entre uno y otro de mayor antigüe-
dad, ya que como lo .sente en el punto inmediato anterior, hay
el absurdo de que no tienen derecho a ese reconocimiento.

Es por este motivo, que cuando acuden a la Autoridad Labo

(14). Marió de la Cueva. Obra citada. Pág. 420 y 421.

Al término del Contrato de Trabajo Eventual queda totalmente desprotegido, sólo conserva su derecho preferencial para ejercerlo posteriormente, al ocurrir una vacante.

Como consecuencia de lo anterior se hace necesario establecer que el Derecho de Preferencia sea más sencillo para ejercitarlo, esto es, que se tomara más en cuenta el mayor tiempo laborado por los trabajadores que se encuentran en las hipótesis del Artículo 156 Laboral, y que no encuentran protección legal, ni contractual ya que en la mayoría de las Contrataciones Colectivas se encuentra pactada la Cláusula de Admisión.

En resumen el Derecho Preferencial nace del Mayor Tiempo Laborado por un trabajador eventual o transitorio en una empresa y que es regulado por el ordenamiento legal laboral vigente.

C) PRIMA DE ANTIGÜEDAD

"Una institución nueva que proporciona un beneficio por el solo hecho del número de años de trabajo, que nació de la contemplación de la energía de trabajo de cada persona anualmente entregada a la empresa, gastada y enterrada junto a -- las máquinas, como una fuerza anónima que hizo posible el -- crecimiento de la empresa y el enriquecimiento de los accionistas". (15).

En efecto, la Prima de Antigüedad es una prestación que se originó legalmente de una desigualdad que había entre los trabajadores de la Gran Industria quienes en las primeras luchas sindicales logran conquistas, entre otras: una prima a la antigüedad generada, pero los trabajadores de la Pequeña Industria, solo poseían la protección del orden legal existente en la Ley Laboral de 1931. De ahí que el Legislador -- haciendo una diferencia entre las prestaciones de Seguridad Social, como: la vejez, la muerte e invalidez, etc., haya -- establecido que es una compensación que se deriva de la prestación del servicio; que debe otorgarse a los trabajadores -- por el sólo transcurso del tiempo; en consecuencia es una --

(15). Mario de la Cueva. Obra citada. Pág. 412.

prestación que se otorga a los trabajadores una vez reconocida su antigüedad dentro de la relación laboral como punto de partida y sostén de otros derechos.

Así en el Artículo 162 de la Ley Laboral vigente, se establece el pago de dicha Prima de Antigüedad, en los siguientes términos:

"Artículo 162. 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 doce días de salario, por cada año de servicios;

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 su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Así mismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV. Para el pago de la prima en los casos del retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire -- dentro del término de un año no excede del diez -- por ciento del total de los trabajadores de la em-- presa o establecimiento, o de los de una catego-- ría determinada, el pago se hará en el momento -- del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire ex-- cede del diez por ciento, se pagará a los que pri-- meramente se retiren y podrá diferirse para el -- año siguiente el pago a los trabajadores que exce-- dan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por -- un número de trabajadores mayor del porcentaje -- mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año si-- guiente el pago de la que corresponda a los res-- tantes trabajadores.

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda -- se pagará a las personas mencionadas en el artícu-- lo 501; y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus be-- neficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda".

Los antecedentes de la Prima de Antigüedad como se esta-- bleció, nacen del Derecho de Antigüedad. También tiene su --

antecedente en los Contratos Colectivos que constituyen una aspiración legítima de los trabajadores, la permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual.

La Prima de Antigüedad es una cantidad que nace y se acrecienta con el transcurso del tiempo durante la existencia de - la relación laboral.

A raíz del nacimiento de esta prestación se han interpretado por nuestro Máximo Tribunal Judicial, diversas definiciones sobre su contenido y alcance, para hacerlas valer por parte del trabajador, una vez concluida la relación laboral, ya - sea por retiro voluntario, rescisión injustificada o justificada y cuando se separe por motivo imputable al empresario o - - muerte.

El mencionado Artículo 152 de la Ley Laboral vigente, establece el monto y pago de la Prima de Antigüedad en una cantidad igual al importe de 12 días de salario por cada año de trabajo y debe pagarse el día en que el trabajador queda separado del trabajo o en el que fallece, sólo a los trabajadores de - - planta y siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos.

De esta situación se establece el siguiente problema:

El Artículo 162, hace una distinción tajante en cuanto a la calidad del Trabajador Eventual o Transitorio y el de Planta, lo que quiere decir que únicamente el trabajador de Planta tiene el derecho a que se le cubra la Prima de Antigüedad, la pregunta necesaria es:

¿ El trabajador eventual o transitorio que después de quince o más años que haya servido, no tiene derecho a la Prima de Antigüedad, únicamente por su calidad de transitorio ?

Esta situación resulta injusta y es por eso que este precepto legal es obscuro y que lleva necesariamente a ser interpretado por nuestro Máximo Tribunal Judicial, en diversas Jurisprudencias que inclusive resulta en algunos casos hasta contradictorias.

Se hace necesario fijar un orden legal que determine las diferentes interpretaciones y aparezca un precepto legal que envuelva la calidad de trabajador eventual o transitorio y el de Planta, ya que en su Fracción III y V, el Artículo 162 Laboral vigente, indica que: "La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Así mismo se pagará a los que se separen por causa justi

ficada y a los que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido".

De las hipótesis que se plasman en este precepto, se registran los requisitos para su pago.

Sin claridad que hace que dicho precepto legal, tenga interpretaciones oscuras e imprecisas por parte de las Autoridades de Trabajo, muchas veces dejando de apreciar este Artículo Legal 162, en conciencia y a la real prestación de servicios del trabajador durante la relación laboral.

Estas medidas hacen que este precepto sea confuso y no claro, lo que nos lleva a proponer que se aclare o corrija y se analice primeramente la calidad del trabajador, ya eventual, ya de planta; que se establezca correctamente su pago, por despido justificado o no y qué tiempo laborado es el que tiene que cubrir, ya que justo sería que si el trabajador dejara de prestar servicios, se le cubriera la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso; y sin embargo hay criterios Jurisprudenciales opuestos.

Por lo tanto es menester un precepto claro y preciso para no seguir con interpretaciones contradictorias y confusas. Que se establezca un dispositivo de acuerdo con lo avanzado -

de la época en que vivimos, tomando en cuenta las disposiciones Contractuales Colectivas que cada día progresan más en beneficio de los trabajadores.

Además debe buscarse el beneficio para los trabajadores cuyo centro laboral carezca de Contrato Colectivo y nada más los ampare la Ley, por que esa desigualdad va en contra de la Carta Magna de 1917, ya que dicha prestación es mínima.

También consideramos que en cuanto a su importe debería aumentarse de acuerdo al deterioro de la economía nacional, - en porcentaje a la devaluación de la moneda de curso legal, - con las normas establecidas para su pago. En relación a los Contratos Colectivos de los que emana esta prestación, por -- conquista sindical, se debe tomar en cuenta la Fracción VI, - de este precepto, que establece que se cubrirá independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda al trabajador, cualquiera que sea su antigüedad.

Consecuentemente esta prestación viene a robustecer lo establecido en la idea del Constituyente de 1917, de buscar el beneficio para el trabajador dentro de la relación de trabajo, como uno de los fines del Derecho Social naciente dentro de nuestra Legislación Laboral, para su bienestar fami-

liar y social.

Además en la Gran Industria encontramos la diferencia entre trabajadores con calidad de Planta y los Transitorios, -- Eventuales, Temporales, etc. Así mismo en las Contrataciones Colectivas se encuentra pactada la relación de trabajo de los de Planta y los Transitorios, que a diferencia de la Pequeña Industria o establecimiento, no se contempla, en virtud de -- que este tipo de empresas o establecimientos no abarcan gran campo de acción económico, por lo que se puede concluir, que se debe legislar sobre las omisiones, confusiones e interpretaciones contradictorias inclusive, por que en ocasiones nuestros Tribunales Laborales, al respecto tienden a dejar desprotegido al trabajador en perjuicio de su bienestar económico, familiar, político y social.

C A P I T U L O ' I I I .

CONTRATO DE TRABAJO

1.- CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El Contrato Individual de Trabajo, nace de la Declaración de Derechos Sociales de 1917, en el Artículo 123 Constitucional, reglamentado en el Artículo 17 de la Ley Laboral de 1931, posteriormente en el Artículo 20 de la Ley Laboral de 1970.

En consecuencia el Contrato Individual de Trabajo, ha generado controversia dentro del campo Jurídico de nuestro país, en el sentido de si es o no un Contrato con naturaleza propia, independiente del Derecho Civil.

Polémica que nace, a fin de determinar su naturaleza Jurídica. Entre otras, encontramos la teoría contractualista y la relacionista. La primera, se funda en la tradición civilista de igualdad de las partes y de autonomía de la voluntad. La segunda, parte de la Declaración de Derechos Sociales de 1917, en donde el Contrato de Trabajo cambia radicalmente, ya que no aparece propiamente un Contrato en el que imperen aquellos -- principios, sino que por encima de la voluntad de las partes -- están las normas que favorecen al trabajador.

El Derecho del Trabajo está en constante evolución, sus -

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

Por lo tanto, la controversia queda absorbida cada vez -- más dentro de la nueva idea de la Relación de Trabajo, cuyo -- fin, dentro del Derecho del Trabajo, según la Exposición de Motivos de la Ley, es garantizar la existencia y la salud del -- trabajador y asegurarle un nivel de vida decoroso, siendo suficiente para su aplicación el simple hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le de origen. Por lo tanto la idea de que el Contrato de Trabajo es dependiente del Derecho Común, cada día se desvanece hacia la autonomía del Derecho del Trabajo de acuerdo con los principios e ideales gloriosos del Constituyente de 1917, sin conexión alguna con el - Derecho Civil, sino al contrario, como una materia cuyas bases se encontraban en una decisión fundamental del pueblo y cuya - misión consistía en superarla en beneficio del hombre dentro - de la sociedad.

"El contrato, concluía el maestro alemán, vive dentro del

derecho civil, la relación de trabajo es el principio y la finalidad del nuevo derecho. De lo que se deduce que iniciado - el trabajo, y dado que se trata de un trabajo subordinado, nada ni nadie puede impedir la aplicación del derecho del trabajo, o lo que es igual, el acuerdo de voluntades sirve para - - obligar a que se preste el trabajo, pero es la prestación efectiva de éste lo que determina la aplicación imperativa del estatuto laboral".(1).

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

Lo expresado se basa en el Artículo 50. Constitucional:

"a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento."

Esta disposición forma parte de los derechos individuales del hombre y la Ley los respeta, pero la relación de trabajo, ya no se encuentra en un contrato, sino en un acto condición, ya que, por el simple hecho del ingreso del trabajador a la --

(1). Mario de la Cueva. Obra citada. Tomo I. Pág. 184.

empresa, se le aplica un estatuto objetivo, integrado por las Leyes y por Contratos Colectivos en favor del interés de la - clase trabajadora.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, peso fuertemente la tradición civilista, no pudo despartarse de su yugo y aún así en su Artículo 18, estableció:

"Se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. A falta de estipulaciones expresas de este contrato, la prestación de servicios se entenderá regida por esta Ley y por las normas que le son supletorias".

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

A su vez en el Artículo 31:

"La falta de contrato escrito, cuando en esta forma lo prevenga la Ley, o de alguno de los requisitos que para el mismo señala el artículo 24, no privarán al trabajador de los derechos que esta Ley o el contrato le concedan, pues se imputará al patrón la falta de esta formalidad . . ."

La Ley Laboral de 1970, en su Artículo 21, establece:

"Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

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

La Ley Laboral vigente, en su Artículo 20, define al Contrato de Trabajo y a la Relación de Trabajo, de la siguiente forma:

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un -- trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

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

En consecuencia de los conceptos legales que define la -- Ley Federal del Trabajo vigente, se establece que el Contrato Individual de Trabajo se aparta del ámbito del Derecho Común y de su teoría contractualista, que respeta la voluntad de una -- de las partes, como es el trabajador, la voluntad de la otra --

parte, o sea el patrón queda sujeto al imperio de la Ley, por lo tanto las voluntades de las partes pasan a un segundo grado, quedando la protección que la propia Ley Laboral les garantiza.

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

Es en base a lo anterior que la Doctrina y la Jurisprudencia han establecido de acuerdo a la Carta Magna de 1917 y su Ley reglamentaria, que más que un Contrato, es la relación de trabajo una situación jurídica objetiva, la nueva idea del Derecho del Trabajo.

Al decir del Maestro Mario de la Cueva, es:

"la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos- - ley y de sus normas supletorias".(2).

(2). Mario de la Cueva. Obra citada. Tomo I. Pág. 187.

Por otra parte tenemos que:

"La relación de trabajo es una institución jurídica constituida por un conjunto de reglas impuestas por el Estado, que forman unidades. Las partes sólo -- tienen eventualmente la facultad de prestar su adhesión; después de hacerlo, su voluntad resulta in-- trascendente y los efectos de la Institución se producen de manera automática".(3).

Es además que entre el Contrato y la Relación no hay discrepancia, pues el Contrato de Trabajo no puede ser sustituido por la Relación de Trabajo como figura autónoma, ya que el propio Contrato se manifiesta a través de la Relación Laboral.

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

(3). Alberto Briceño Ruiz. Derecho Individual del Trabajo. Editorial HARLA, S. A. de C. V. México 1985. Pág. 116.

2.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

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

"El contrato colectivo es no solamente la conquista mayor realizada por la idea sindical, sino también la expresión de la solidaridad entre los diversos elementos de la producción. En el contrato colectivo reside la garantía del orden, de la disciplina y de la armonía de las relaciones entre el capital y el trabajo".(4).

Por ello de acuerdo a estos lineamientos se establece que los principios son la estabilidad de las condiciones de trabajo, la libertad, la dignidad que aseguren una existencia decorosa al trabajador y su familia, la negociación y contratación colectiva libre, acción jurisdiccional y el derecho a perse-

(4). Mario de la Cueva. Obra citada. Pág. 408.

guir libremente la realización de sus fines dentro de la relación de trabajo en una empresa, implantando la Igualdad Social.

El Contrato Colectivo, encuentra sus antecedentes dentro de nuestra Legislación Laboral antes de la Constitución de -- 1917, puesto que en las Legislaciones de los Estados de la República después de la Revolución Mexicana se establecieron varias acepciones al Contrato Colectivo, señalando que las convenciones que se celebraran entre un Sindicato Obrero, Asociación o Agrupación en diversos oficios o profesiones, con un Patrón, Sindicato, Asociación o Agrupación de Patronos, estipulando condiciones de trabajo en que se tenían que someter dentro de la relación individual de trabajo, esto sin que se llegara a su esencia fundamental dentro de la vida social, -- económica y política de la Nación, inclusive después de la -- Constitución de 1917, ya que los mismos tenían deficiencias y es hasta la Federalización de la Ley del Trabajo de 1931 en donde se empieza a reglamentar legalmente el Contrato Colectivo en la Legislación Laboral Mexicana.

En consecuencia de la Ley Laboral de 1931 surge la esencia y finalidad del Contrato Colectivo y sobre todo la defini

ción legal del mismo con sus modalidades, como un acuerdo libre de voluntades y que es la negociación original o natural de su celebración.

Su proceso de formación con sus antecedentes decretó imperativamente que los empresarios están obligados a celebrar la contratación cuando lo exijan el Sindicato o Sindicatos mayoritarios, como se desprende del Artículo 43 de la Ley de -- 1931 y el Artículo 387 de la vigente, como un derecho de y para la clase trabajador., ya que el empresario no tiene un derecho sino una obligación. Consecuentemente la obligatorie--dad del Contrato Colectivo, es un efecto de la naturaleza de las normas laborales reglamentarias del Artículo 123 Constitucional.

Así el Movimiento Obrero impuso a la burguesía y al Estado su reconocimiento como clase social y una igualdad social cuyo efecto convirtió al Derecho Laboral en el estatuto que - se propone la dignificación del trabajo para alcanzar sus fines. Se aparta del Derecho Civil adentrándose en la libertad irrestricta de contratación y la potestad de exigir al empresario la celebración de un Contrato Colectivo, porque los Derechos del Trabajo pertenecen a la vida humana y a la natura-

leza de la Justicia Social, según nuestra Carta Magna de 1917, teniendo el instrumento de presión sobre el empresario para -- obligarlo a contratar como es, el Derecho de Huelga, legitimado por la Ley para obtener la Contratación Colectiva por parte de los Sindicatos en la defensa de sus agremiados obteniéndose así armonía dentro de la relación individual de trabajo.

El Contrato Colectivo conforme al Artículo 48 de la Ley - de 1931 y al 396 de la actual, se amplía en su aplicación al - señalarse:

"Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del síndi cato que lo haya celebrado".

Al respecto nuestro ordenamiento legal cubre aspectos importantes dentro de la búsqueda de la Justicia Social, ya que sin descuidar al respecto a las aspiraciones y requerimientos colectivos de la clase obrera, no deja al trabajador individual desamparado como ser humano, de ahí se advierte que la -- igualdad de las condiciones de trabajo es para todos los traba jadores, aún los que se encuentran dentro de la relación individual de trabajo, como objetivo de la Justicia Social apunta-

da e inclusive se protege al trabajador de confianza como lo dispone el Artículo 184 actual, precisamente por que también es trabajador.

Lo anterior considero, tiene su fundamento en la Fracción VII del Artículo 123 Constitucional que establece:

"Para trabajo igual debe corresponder salario -
igual . . . "

De aquí se desprende que dentro de la Contratación Colectiva, se beneficie a determinado grupo de trabajadores por el salario que priva en la Gran Industria, es también por - - ello que se estableció la diferencia entre empresa y establecimiento; ya que en determinada zona geográfica del país es - un salario y en otra, éste puede ser inferior. Situación que la Ley preve mediante la Comisión Nacional de los Salarios Mí-
nimos, que los fijan periódicamente en forma obligatoria.

Su naturaleza es que converge hacia la conquista de condiciones de prestación de servicios que le den un tinte humano a la actividad de los trabajadores y hay que convenir que es precisamente en las Convenciones Colectivas, a veces en ausencia y por encima de la Ley, que se alcanza aquella finalidad, así tenemos que la exposición de motivos de la Ley ac-

tual, expresó:

"El contrato colectivo de trabajo, tal como se encuentra reglamentado en la Ley vigente (la de - - 1931), se conserva en sus aspectos fundamentales: constituye una figura jurídica especial, por cuanto es la fuente del derecho regulador de las relaciones entre los trabajadores y la empresa, esto es, debe ser considerado como fuente de derecho - objetivo para las relaciones de trabajo, individuales y colectivas".(5).

Por lo tanto, las Convenciones Colectivas fueron impuestas al capital por la clase trabajadora, para plasmar condiciones de prestación de los servicios que moderan la explotación del trabajo y le aseguran un mínimo de existencia decorosa, lo que constituyó la finalidad inmediata del Movimiento Obrero y del Derecho de Huelga.

El Contrato Colectivo es imperativo ya que en términos del Artículo 123, Fracción XXVII, establece que no se podrá renunciar a los derechos mínimos que la Constitución otorga, en su Ley reglamentaria, así mismo recoge esta situación en su Artículo 50. que excluye la renuncia por parte de los -- trabajadores de sus derechos, beneficios y prerrogativas.

Su definición se establece en el Artículo 386 de la Ley

(5). Mario de la Cueva. Obra citada. Tomo II. Pág. 420.

Federal del Trabajo de 1970, a saber:

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

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

De aquí surge la importancia, dentro de la relación de -- trabajo, del Contrato Colectivo, como un instrumento legal que de alguna manera es una fuente auxiliar de la Ley Obrera, que por sus principios rectores (Artículo 685 Reformado) debe de ser dinámica, en constante cambio, por lo que de acuerdo a las disposiciones legales se puede revisar en forma anual, tratándose de salarios y bianual por lo que hace a las demás condiciones, la mayor de las veces superiores a las legales.

Por lo tanto tenemos que el Contrato Colectivo de Trabajo,

por su propia naturaleza, nunca podrá ser conccetado en condi
ciones inferiores a las legales, siempre será superior, al es
tablecer las condiciones de trabajo en superación de las mis-
mas, buscando su objetivo primordial, es decir asegurar una -
existencia decorosa para el trabajador y su familia dentro de
la Sociedad.

3.- CONTRATO - LEY

El Contrato - Ley dentro de la relación obrero - patronal, es sin duda, una Convención especial de trabajadores y patronos dentro de esa relación de trabajo, en donde se van a regular — las condiciones generales de trabajo en forma mejor a las ya es tablecidas por los Contratos Colectivos de Trabajo Ordinarios.

Así tenemos que el Contrato - Ley, tiene sus antecedentes al decir del Maestro Mario de la Cueva, en su obra "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo":

"En el año de 1912, a propuesta de la Secretaría de Fomento, se reunió en la ciudad de México una convención obrero - empresarial de la industria textil, que aprobó el 18 de diciembre lo que se llamó la tarifa mínima uniforme, para esa rama industrial, que puede ser el primer contrato - ley de la historia; nació entre nosotros con vida propia, determinado por las exigencias obreras de aquellos años (1906 - 1907). La reunión sesionó del 6 de octubre de 1925 al 18 de marzo de 1927, fecha en la que se aprobó la Convención Textil, que constituyó el modelo para la elaboración de la ley de 1931". (6).

También Mario de la Cueva establece:

"Sus grandes propósitos son la unificación regional

(6). Mario de la Cueva. Obra citada. Tomo II. Pág. 474.

y nacional de las condiciones de trabajo, como el esfuerzo más noble para realizar el principio de la igualdad de todos los seres humanos y conseguir, en función de esta idea, la unión de los -- trabajadores de las distintas empresas de cada rama de la actividad económica y social. Es la más fuerte manifestación, en el campo del derecho del trabajo, de la unidad de la clase trabajadora, que actualiza en él, el derecho de los trabajadores a un nivel decoroso de vida". (7).

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, nace la reglamentación Jurídica del Contrato - Ley en su Artículo 58, que dice:

"Cuando el contrato colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados de determinada rama de - la industria y en determinada región, será obligatorio para todos los patronos y trabajadores de - la misma rama de la industria en la región indicada, si así se establece por decreto que al efecto expida el Ejecutivo Federal. Cuando el contrato afecte solamente a trabajos que se desempeñen en una Entidad Federativa, el Ejecutivo Federal re-- solverá de acuerdo con el Ejecutivo Local correspondiente".

En la Exposición de Motivos de la Ley de 1931, se establece por una parte la igualdad de tratamiento para los hombres -

(7). Mario de la Cueva. Obra citada. Tomo II. Pág. 474.

justificándola y por otra declara un apartamiento del Derecho Civil:

"El Contrato Colectivo de Empresa sólo tiene en cuenta la situación particular de ésta, lo que puede dar origen a una desigualdad de tratamiento para trabajadores empleados en el mismo ramo de la producción. Esta circunstancia hace necesaria la conclusión de - Contratos Colectivos que determinen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en todas las explotaciones de la misma especie existentes en una región determinada. Teniendo en cuenta la importancia económica y social de este Contrato, se derogan las reglas del Derecho Común, y se reviste al poder Ejecutivo Federal de la facultad de convertir en obligatorio el Contrato, siempre que juzgue conveniente su implantación".(8).

El Contrato - Ley es una fuente formal del Derecho del -- Trabajo, ya que su fin es regular las relaciones de trabajo -- presentes y futuras en una o varias empresas, en una o varias zonas económicas, regiones geográficas o ramas de la Industria y del Comercio.

Su naturaleza es la del Contrato Colectivo Ordinario, ya que es un derecho de la clase trabajadora con la diferencia -- que en el Contrato Colectivo Normal, se impone al patrón la --

(8). Mario de la Cueva. Obra citada. Tomo II. Pág. 415.

obligación de celebrarlo cuando se lo pida el Sindicato, de acuerdo al Artículo 387. En el Contrato - Ley pueden solicitar la Convocatoria para una Convención que discuta el clausulado del futuro Contrato - Ley, los Sindicatos de Trabajadores que representen a un determinado grupo de trabajadores de una rama de la Industria, Artículo 406. En el Contrato Colectivo se obliga al patrón a celebrarlo y en el Contrato - Ley se vide la declaración de obligatoriedad para todas las empresas no regidas por él y para los futuros, esto es, que en el primero se cita a discutir las condiciones de trabajo para el futuro y el segundo supone la existencia de un Contrato Unico o de Contratos idénticos de una rama de la industria.

La Ley Federal del Trabajo vigente define al Contrato - Ley en una forma más completa comparada con la anterior al establecerse en su Artículo 404:

"Contrato - ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe - - prestarse el trabajo en una rama determinada de la - industria, y declarado obligatorio en una o varias - Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional".

Lo anterior es una figura de convenio regida por los principios del Derecho del Trabajo.

Otra diferencia que existe entre el Contrato Colectivo de Trabajo Ordinario, con el Contrato - Ley, en el aspecto Jurídico, lo es el orden normativo, es decir, para que se den los su puestos del mismo requiere su declaración de obligatoriedad -- (como presupuesto legal), que debe dar el Poder Ejecutivo.

La Ley Laboral de 1931, presuponía para su declaración la existencia previa de un Contrato Colectivo General o de varios con el mismo contenido, en cambio la vigente señala que se puede solicitar la celebración de una Convención obrero - patronal por los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, o zonas económicas, Artículo 406.

El Contrato - Ley se distingue también del Contrato Colectivo Ordinario, en el hecho de que si celebrado por una mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el Territorio Nacional, podrá ser elevado a la categoría de --

Contrato - Ley, en términos del Artículo 415 de la Ley Laboral vigente.

Procedimiento que presupone la existencia de un Contrato - Colectivo previo celebrado por una mayoría de trabajadores sindicalizados, de una determinada industria, por lo que necesariamente es indispensable un mandato legal para la extensión del Contrato Colectivo a las empresas que no lo hubieran celebrado y a las que se organicen en el futuro, los interesados expresarán sus observaciones, y con vista de ellos, la autoridad debe juzgar si es conveniente elevar el Contrato Colectivo a la categoría de Contrato - Ley.

Consecuentemente, el Contrato - Ley surgió de la lucha de la clase obrera, es un derecho de clase, en la busca de la mejoría política, social y económica de los trabajadores, que día con día se ven en la necesidad de luchar por la igualdad entre el trabajo y la producción, dentro de la sociedad.

Trae una consecuencia de acuerdo con la actividad económica del país, una búsqueda de Justicia Social, en un aspecto Jurídico Laboral para encontrar una verdadera estabilidad en la relación laboral que se da dentro de una empresa de la misma rama industrial, esto es, que su fin es que las condiciones ge

nerales de trabajo sean iguales en determinadas empresas de la industria de la alta producción, para evitar desigualdad en -- las mismas, abarcando zonas geográficas diferentes como las en tidades que conforman nuestro país, que es la gran diferencia con los Contratos Colectivos que se pueden dar con un sólo patrón como en la Industria Petrolera y el Contrato - Ley con - uno o varios Sindicatos de trabajadores y varios patrones con el fin de lograr una vida decorosa para la clase trabajadora - dentro de la sociedad.

4.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN PETRÓLEOS MEXICANOS

Antes de entrar al análisis del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en Petróleos Mexicanos, que es lo que realmente - comprende mi estudio e inquietud, no puedo dejar de distinguir de lo que es hoy la Industria Petrolera desde el punto de vista de la relación Colectiva de Trabajo, es necesario referirme a lo siguientes:

A) Antes de la Expropiación Petrolera de 1938, existieron empresas particulares o privadas, concesionadas por el Gobierno Federal, como son: "Compañía Mexicana de Petróleo "El - Aguila", S. A.; Huasteca Petroleum Company; Sinclair Pierce -- Oil Co.; California Standard Oil Company of Mexico; Compañía - Petrolera "El Agwi", S. A.; Penn. Mex. Fuel Co.; Stanford y -- Compañía Suc.; Richmond Petroleum Company de Mexico; Compañía Explotadora de Petróleo "La Imperial", S. A.; Sabalo Transportation Company, S. A.; Compañía de Gas y Combustible "Imperio"; Mexican Sinclair Petroleum Corporation; Consolidated Oil Company of Mexico; Compañía Naviera "San Cristobal", S. A.; Compañía Mexicana de Vapores "San Antonio", S. A.," en las que cada empresa mencionada tenía un Contrato Colectivo, mediante el --

*. Gustavo Corona. Lázaro Cárdenas y la Expropiación de la Industria Petrolera en México. México 1975. Talleres de la Impresiones Tipográficas, Morelia, MICH. (México). Pág. 96.

cual se resolvían los conflictos laborales pero que las propias compañías tenían preferencia de los trabajadores extranjeros, ya que disfrutaban de mejores tratos y mayores ventajas económicas.

B) A partir del 18 de Marzo de 1938, considerada como fecha oficial de la Expropiación Petrolera (Cláusula 8), pasa la Administración del Petróleo de México a manos del Gobierno Federal, por decreto de fecha 8 de Agosto de 1940 se determinó que la Administración de la reciente empresa Petróleos Mexicanos se administraría como se está administrando por el Gobierno Federal con la intervención directa de los trabajadores sindicalizados denominados Consejo de Administración que de acuerdo con su ley orgánica corresponde al Sindicato designar su representación que se denomina "Cuerpo de Consejeros" que representen al Sindicato Titular del Contrato Colectivo de Trabajo, ante la Administración General de la Empresa mencionada. Artículo 147 de los Estatutos Generales del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

Por lo que al referirme a mi estudio estoy indicando que el Primer Contrato Colectivo de Trabajo vigente en Petróleos Mexicanos ya conocida con esa denominación y por lo mismo es -

pactado el 15 de Mayo de 1942, firmado con el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

Al citar este Pacto Colectivo, considero que se empiezan los logros para el beneficio de los trabajadores sindicalizados que en razón a la situación que prevalecía antes de la Expropiación Petrolera, empiezan a surgir ventajas económicas y mejor trato para los trabajadores por parte de la reciente Industria.

C) Al correr del tiempo a la fecha afirmo por estar en trato directo con los conflictos laborales se logra la revisión del Contrato en General cada dos años al igual que el Tabulador de Salarios, después se logra aceptándolo la empresa - que debía ser como lo es anualmente y en ocasiones de emergencia hasta la actualidad como se indica en la Cláusula 271 que a partir del 1o. de Agosto de 1989 es la Cláusula 267 que sigue el ritmo de la Revisión del Salario Mínimo que hace el Gobierno Federal y respecto a mi estudio es precisamente en la Cláusula 8 en donde se empieza a hacer preferencia, de como la empresa se obliga a reconocer las diversas Antigüedades que en forma específica se citaron en los Capítulos referentes de este estudio.

Señalando que en mi estudio el Contrato Colectivo de Trabajo en Petróleos Mexicanos contiene la conquista social para todos sus agremiados que desembocan en lo que se conoce fundamentalmente como el reconocimiento de la Antigüedad de los Trabajadores al servicio de la empresa ya sea sindicalizados, de confianza o transitorios, que concluyen en la Antigüedad y en la Jubilación que se obtiene de diversas formas debidamente -- determinadas por la Cláusula 148 Contractual (La Jubilación no es sólo por el transcurso del tiempo sino por las circunstancias previstas en la mencionada Cláusula ya que la Jubilación se puede obtener por un riesgo de trabajo o enfermedad -- profesional). Este beneficio general para el trabajador petrolero es una conquista sindical que se va obteniendo y perfeccionando en cada revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.

En términos generales da lugar a que el trabajador con -- las condiciones establecidas en la misma y con la Jurisprudencia de la Cuarta Sala respecto a la interpretación del Artículo 162 de la Ley Laboral vigente, sólo está legislado para el pago de la Prima de Antigüedad. En la que insisto debe legislarse al respecto.

Por lo tanto el Derecho de Antigüedad en este Contrato tu

telado, durante la relación de trabajo y después de ella, esto es que dicho Derecho tiende a buscar y lograr que durante el tiempo de la prestación de los servicios de los trabajadores se vea recompensado, en un justo reconocimiento, para que el resto de sus días de los trabajadores los disfrute como compensación al desgaste físico durante la relación de trabajo y los transcurra tranquilo y en paz familiar.

De lo anterior desprendemos que la Jubilación es: el retiro de un trabajador después de determinado tiempo con una pensión vitalicia ya sea por vejez, por incapacidad parcial permanente o total permanente para el trabajador, derivada de un riesgo profesional (Cláusulas 137, 142 y 143).

Pero a su vez después de cubrir ciertos requisitos de naturaleza contractual, en comparación con los dispositivos legales dejamos de encontrar preceptos a este aspecto contractual, la Ley Laboral vigente no tiene ninguna disposición genérica, respecto a la Antigüedad para considerar que la Jubilación es una prestación de naturaleza legal, ya que esta es prestación de naturaleza contractual.

Que a la fecha sería saludable que se legislara al respecto, reformándose la Ley de la materia para considerar en ella

esta conquista sindical a que he hecho referencia.

El Contrato Colectivo de Trabajo en Petróleos Mexicanos, es el claro ejemplo respecto al Derecho de Antigüedad, que se debe para otras Contrataciones Colectivas entre las empresas y sindicatos actuales y futuros para que en un reconocimiento del Derecho Laboral y desgaste físico del trabajador por el transcurso del tiempo se implante la Jubilación como un Derecho Patrimonial.

C A P I T U L O I V .

EL DERECHO DE ANTIGÜEDAD EN MATERIA LABORAL

1.- EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Como quedó expuesto anteriormente, lo más sobresaliente -- del Derecho de Antigüedad, parte principal de este trabajo, -- desde la promulgación del Artículo 123 de nuestra Constitución de 1917, se empieza a señalar que la Antigüedad de los trabajadores mexicanos, cuyos antecedentes se encuentran en los Con--tratos Colectivos de Trabajo y que en su Ley reglamentaria conocida como Ley Federal del Trabajo de 1931 se precisa legal--mente como punto de Derecho en la Fracción I, del Artículo III de este cuerpo normativo.

Consecuencia del mismo precepto, se suscitaron ante las -- Juntas de Conciliación y Arbitraje los conflictos laborales -- que en forma definitiva se resolvieron por la Cuarta Sala de -- la Suprema Corte de Justicia de la Nación y entre ellos surge la Preferencia de Derechos cuya fuente está en la mayor Anti--güedad de un trabajador frente al que carece de ella.

Dándose durante su vigencia interpretaciones tendientes a otorgar protección a los trabajadores mexicanos, así como a re

conocer los efectos que produce la Antigüedad en el trabajo, - para aquellos obreros que tuvieran más tiempo de servicios satisfactorios, para ser preferidos sobre los de menor Antigüedad.

Lográndose de lo anterior el espíritu que informa el actual Artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, por esta razón la Cuarta Sala sentó Jurisprudencia respecto a la recta interpretación de la citada Fracción I, del Artículo 111 de la Ley Laboral de 1931, y así encontramos por lo que comprende dicho estudio la compilación de Jurisprudencia de cada 10 años y sus informes anuales desde 1965, 1975 y la actual de 1985 con sus respectivos informes, basándose en la Ley de Amparo que se ha venido aplicando respecto a lo que debe entenderse, en la Ley de la Materia y en el Contrato Colectivo de Trabajo, por Antigüedad de un trabajador que recurre ante los Tribunales de Trabajo para que se respete su Derecho de Antigüedad, para obtener una plaza definitiva o bien el pago de la prima de Antigüedad, la Indemnización por riesgo de trabajo, - por muerte o incapacidad.

Analizando lo anterior y debido al cúmulo de reclamaciones planteadas por los trabajadores, a los cuales se violan --

sus Derechos de Antigüedad y en la que se vino haciendo, como práctica viciosa por parte del Sindicato Petrolero y la empresa Petróleos Mexicanos, una inexacta aplicación de la Fracción I, del Artículo 111, de la Ley Obrera de 1931 y la Ley Laboral de 1970 vigente en sus Artículos 154, 158 y 159, es menester - que el Legislador en forma conciente deberá prever este aspecto de la relación laboral en donde reconozca el tiempo laborado satisfactoriamente con criterio justo y humano, sin condicionar la calidad del trabajador eventual o transitorio, con el de planta o base, con la finalidad de no hacer nugatorio su Derecho de Antigüedad, adquirido durante el tiempo laborado, - para obtener las prestaciones legales y contractuales que le corresponden hasta el fin de la relación laboral, lográndose - así para el beneficio de la clase trabajadora la Justicia Social.

2.- EN CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

En las Contrataciones Colectivas de Trabajo se plasma, la lucha del Movimiento Obrero Mexicano desde su inicio hasta la Promulgación de la Constitución Federal de 1917, es cuando se sientan las bases de las luchas conquistadas y logradas, después del derramamiento de sangre durante la Revolución Mexicana, con el único propósito de reglamentar Normas Jurídicas que regulen la relación laboral para el beneficio de su patrimonio familiar dentro de la Sociedad Mexicana que debe destacar en el desarrollo de nuestra economía.

Es en sí, la Contratación Colectiva, la base de la relación de trabajo, en general que se da entre la Empresa y Sindicato, que se refleja en el Contrato o Relación Individual de Trabajo, como lo define el artículo 20 de la Ley Obrera vigente, es aquí en donde descansan los logros obtenidos, entre otros, el reconocimiento de los Derechos de Antigüedad, como los que encontramos en el Contrato Colectivo de Trabajo en Petróleos Mexicanos y de donde emanan las disposiciones legales, como fuente del Derecho Laboral.

Por lo tanto los Contratos Colectivos de Trabajo deben --

ser considerados en su contenido y alcance por ser una Ley interna en una rama de la Industria, por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los conflictos Individuales o Colectivos - desprendiendo de los mismos con razonamiento lógico y en conciencia la verdadera intención de los Contratantes (Empresa y Sindicato) y en caso de una inexacta interpretación del Código Laboral deben ser los H. Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo los que den la verdadera y recta interpretación del -- Contrato Colectivo de Trabajo y establezca el equilibrio entre el capital y los factores de la producción, si así se hiciera se lograría el avance de la Economía de nuestro país.

Mi mayor deseo es que algún día los Legisladores ajenos a partidarios se ocupen de Legislar con mayor precisión el Derecho de los Trabajadores como el de los Patrones, que tanta falta hace para reducir las injusticias que se siguen cometiendo en los Tribunales de Trabajo en contra de los que menos tienen, para lograr la tan llevada y traída Justicia Social.

Como fuente del tema de la Antigüedad encontramos fundamentalmente en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, así como en el Contrato Colectivo de

Trabajo de Ferrocarriles Nacionales de México al que hace alusión concretamente la Ley Federal del Trabajo vigente en los Artículos 246 a 255.

El Contrato Colectivo de Trabajo en Petróleos Mexicanos se refiere con toda claridad a la Antigüedad de los Trabajadores de la Empresa, la forma de generarla, computarla y perderla.

Y así tenemos que las Cláusulas 8, 9, 10, 48, 150, 151, 152 y 156 establecen para hacer valer la Antigüedad, relacionados con el Reglamento de Escalafones en las Cláusulas 16, 17 y 19 donde se plasma con claridad el procedimiento para computarla en un Departamento o Centro de Trabajo durante la prestación de servicios.

No obstante lo anterior, constantemente es violado el procedimiento por los Líderes Sindicales y por el Patrón al preferir en las vacantes temporales o definitivas a trabajadores -- sindicalizados o de confianza, a otros trabajadores que no les corresponde, desconociendo la Antigüedad de los trabajadores -- con derecho a ser preferidos de acuerdo con el reglamento de escalafones mencionado, para el efecto de ascensos escalafonarios por Antigüedad y mejor posición dentro del escalafon --

correspondiente y que sólo puede darse entre los trabajadores de planta.

3.- AN LA JURISPRUDENCIA SUSTENTADA POR LA CUARTA SALA
DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION

Siguiendo con el análisis de la Antigüedad que he citado con anterioridad en los Capítulos de este estudio, toca en esta ocasión referirme a la integración de la Jurisprudencia que le correspondía primeramente a las Salas y al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el presente caso en el Derecho del Trabajo le corresponde a la Cuarta Sala. Por que a partir de la Reforma de la Ley de Amparo de Enero de 1988, en donde se faculta a los Tribunales Colegiados en todas las materias que pueden y deben sentar Jurisprudencia como se encuentra previsto en los Artículos 192 a 196 de la Ley de Amparo.

En tal virtud tenemos que durante la vigencia de la Ley Laboral de 1931 particularmente en Materia Laboral y en especial después de la Expropiación Petrolera se empieza a dar mayor importancia al Derecho del Trabajo y por esta razón las compilaciones de Jurisprudencia de mayor importancia de ésta rama la consideró desde 1955, 1965, 1975 y 1985, de donde me ocuparé de la última citada que está en vigor, en virtud de

que como es sabido que la Ley Laboral de 1931 sufrió durante - sus 50 años de vigencia enmiendas o reformas en sus Fracciones o en algunos Artículos y en esta forma también fue cambiando - la Jurisprudencia de la Cuarta Sala, por esta razón me referiré a la nueva Ley Laboral de 1970 y a la compilación de Jurisprudencia de 1975 y 1985.

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

"PREFERENCIA, DERECHOS DE . TERMINO DE PRESCRIPCION DE LA ACCION RESPECTIVA.-----

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

"PREFERENCIA, DERECHO DE EFECTOS DE LA FALTA DE SOLICITUD DEL - TRABAJADOR PARA OCUPAR LA VACANTE O EL PUESTO DE NUEVA CREACION. -----

(JURISPRUDENCIA. TESIS 166. APENDICE DE 1917-1975. 7a. EPOCA. 5a. PTE.)

Pasando a referirme a la nueva Ley Laboral de 1970, la -- Fracción I, del Artículo 111 de la Ley Laboral de 1931, aparece dividida en los nuevos Artículos 154, 155, 156, 158 y 159 - por lo tanto aparecen también las nuevas Jurisprudencias que -

hacen la recta interpretación de dichos preceptos y lo que debe entenderse por Antigüedad del Trabajo de una Empresa o Negociación donde existe Contrato Colectivo de Trabajo, así tenemos que las Jurisprudencias que no cambian sustancialmente su contenido, sólo su numeración en el compendio de Jurisprudencia de 1917-1985, son las siguientes:

"PETROLEROS. CLAUSULA DE EXCLUSION POR INGRESO.
SE APLICA A LA ULTIMA CATEGORIA."

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

"PREFERENCIA, DERECHO DE, CUANDO EXISTE CONTRATO COLECTIVO"

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

"PREFERENCIA, DERECHO DE. EFECTOS DE LA FALTA DE SOLICITUD DEL TRABAJADOR PARA OCUPAR LA VACANTE O EL PUESTO DE NUEVA CREACION."

(Jurisprudencia. Tesis 179, de la Cuarta Sala, del Apéndice de 1985. Séptima Epoca, Quinta Parte. Pág. 160 a 164. Alto Tribunal)

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

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

"PREFERENCIA, DERECHO DE TERMINO DE LA PRESCRIPCION DE LA ACCION RESPECTIVA"

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

"PREFERENCIA, PRESCRIPCION DE LA ACCION RELATIVA A LOS DERECHOS DE MOMENTO A PARTIR DEL CUAL COMIENZA"

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

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

173

"PETROLEROS. CLAUSULA DE EXCLUSION POR INGRESO.
SE APLICA A LA ULTIMA CATEGORIA

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, cuando en el contrato colectivo existe la cláusula de admisión -- por ingreso, el Sindicato tiene el derecho de propo

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

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

Otro aspecto relativo a la Antigüedad que sirve para el pago correcto de las Indemnizaciones por despido injustificado, por rescisión de contrato y por muerte, es el siguiente:

La Jurisprudencia 217 del Apéndice de 1985 que habla de -- la Antigüedad por días efectivamente laborados, esto es como -- el caso de los trabajadores petroleros que en su Cláusula 48 -- del Contrato Colectivo de Trabajo se convino la semana de 40 -- horas de labor de Lunes a Viernes, y la Empresa se obligó a pagar además de los días laborados físicamente los Sabados y -- Domingos, luego entonces los descansos son estos días y la --

Empresa paga semanalmente siete días que en la práctica se conoce como pago catorcenal y no quincenal como en el sistema burocrático.

Por ésta razón tenemos en el Artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo vigente, lo conocido como descansos obligatorios que es independiente de los descansos semanales.

Sin embargo en el Contrato Colectivo de Trabajo en Petróleos Mexicanos, tenemos que además de los dos días de descanso semanal a que alude la Cláusula 48 tenemos los ocho días festivos de la Cláusula 150, los obligatorios de la Cláusula 151, y los días de descanso anuales por vacaciones Cláusula 152 que establece que del primer año le corresponde al trabajador veintin días laborables más los inhábiles que son veinticuatro días anuales del primero al noveno año y del décimo año a su Jubilación le corresponden 30 días más los inhábiles anuales.

Y así en la Cláusula 156 de dicho Contrato establece que los días de descanso semanal, los festivos o feriados, los descansos obligatorios que señala el Artículo 74 de la Ley Laboral vigente y los días anuales por vacaciones se consideran como días efectivamente laborados que deben considerarse, para la Jubilación del Trabajador.

También en la Cláusula 137, 143 y 144 del citado Contrato colectivo de Trabajo, mientras subsista la imposibilidad para trabajar por parte de los trabajadores, percibirán Salario Integrado y su Antigüedad se interrumpe.

Por ésta razón la Jurisprudencia 217 le denomina acertadamente Antigüedad por Prestación de Servicios y es del tenor siguiente:

217

**"PRIMA DE ANTIGÜEDAD. TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS
Y TIEMPO EFECTIVAMENTE LABORADO. DIFERENCIAS**

El tiempo efectivo de servicios no es igual al tiempo efectivamente trabajado, pues mientras este concepto comprende exclusivamente los días que materialmente laboró el trabajador, aquel se integra no sólo con ese tipo de días, sino también con los festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgos de trabajo, los comprendidos en los períodos vacacionales, los de descanso legales y contractuales y los días en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aún cuando no trabaje, todo lo cual permite concluir que para los efectos del pago de la prima de antigüedad no es posible que se compute únicamente los días efectivamente laborados por el trabajador, sino que se aplique, en todo caso, el concepto de tiempo efectivo de servicios que resulta acorde con los razonamientos que sobre el particular se expresan en la tesis jurisprudencial 181, que con el rubro "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE, EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS DEL OBRERO NO IMPLICA APLICACION RETROACTIVA DE LA FRACCION V DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO" es consultable en las páginas 176 y 177 de la Quin-

ta Parte del último Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, en cuya parte relativa dice: "... además de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo 5º de la citada Ley Laboral establece que las disposiciones que de ella emanan son de orden público, esto es, de aplicación inmediata, lo cual significa que deben aplicarse en sus términos...", pues del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, no aparece que la antigüedad a que se refiere se integre se los días -- efectivamente laborados por el trabajador, sino con su tiempo efectivo de servicios, ya que tanto en este dispositivo como en el 5º transitorio del citado Ordenamiento, el legislador utilizó las palabras -- "años de servicios" como sinónimos de "antigüedad" o "años transcurridos" circunstancias que conducen a entender que dicha prestación se computa con el tiempo efectivo de servicios del empleado, atendiendo al espíritu proteccionista consagrado en el artículo 18 de la invocada Ley Laboral y 123 de la -- Constitución Federal."

(Jurisprudencia. Tesis 217, de la Cuarta Sala, del Apéndice de 1985. Séptima Epoca, quinta Parte. Pág. 202 y 203. Alto Tribunal)

Lo anterior significa que esta Antigüedad Jurisprudencial se encuentra en la Ley Federal del Trabajo y en el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos, esto es, que por Antigüedad efectivamente laborada deben sumarse los días citados en las Cláusulas anteriores y el total de ellos se denomina legalmente "Antigüedad por días efectivamente laborados".

Por último la Jurisprudencia surgida en el Apéndice 1917-1975, la de 1917-1985, cuando aparece legalmente la obligación

del Patrón a pagar la Prima de Antigüedad, se origina en innumerables Jurisprudencias, por la laguna que presenta el Artículo 162, entre ellos cuando el trabajador fallece por accidente de trabajo o por despido injustificado o por retiro voluntario, como los que a continuación menciono:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE DESPIDO JUSTIFICADO. TIEMPO DE SERVICIOS COMPUTABLE"

(Jurisprudencia. Tesis 196, de la Cuarta Sala, del Apéndice de 1985, Séptima Epoca, Quinta Parte. Pág. 183. Alto Tribunal)

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE JUBILACION. PRESCRIPCION. TERMINO Y COMPUTO"

(Jurisprudencia. Tesis 199, de la Cuarta Sala, del Apéndice de 1985, Séptima Epoca, Quinta Parte. Pág. 185 y 186. Alto Tribunal)

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE RESCISIÓN JUSTIFICADA O INJUSTIFICADA"

(Jurisprudencia. Tesis 200, de la Cuarta Sala, del Apéndice de 1985. Séptima Epoca, Quinta Parte. Pág. 186. Alto Tribunal)

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE RETIRO VOLUNTARIO. IMPROCEDENTE"

(Jurisprudencia. Tesis 201, de la Cuarta Sala, del Apéndice de 1985. Séptima Epoca, Quinta Parte. Pág. 187. Alto Tribunal)

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE RETIRO VOLUNTARIO, PRESTACIONES EQUIVALENTES A LA, EN CONTRATOS COLECTIVOS"

(Jurisprudencia. Tesis 202, de la Cuarta Sala, del Apéndice de 1985. Séptima Epoca, Quinta Parte. Pág. 187. Alto Tribunal)

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA, POR INCAPACIDAD PERMANENTE (PARCIAL O TOTAL) DEL TRABAJADOR, PROVENIENTE DE UN RIESGO DE TRABAJO"

(Jurisprudencia. Tesis 205, de la Cuarta Sala, del Apéndice de 1985. Séptima Epoca, Quinta Parte. Pág. 190. Alto Tribunal)

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA, POR SEPARACION VOLUNTARIA. COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIO"

(Jurisprudencia. Tesis 206, de la Cuarta Sala, del Apéndice de 1985. Séptima Epoca, Quinta Parte. Pág. 191. Alto Tribunal)

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA"

(Jurisprudencia. Tesis 207, de la Cuarta Sala, del Apéndice de 1985. Séptima Epoca, Quinta Parte. Pág. 192 y 193. Alto Tribunal)

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR FUENTE DEL TRABAJADOR"

(Jurisprudencia. Tesis 209, de la Cuarta Sala, del Apéndice de 1985. Séptima Epoca, Quinta Parte. Pág. 193 y 194. Alto Tribunal)

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, POR RETIRO VOLUNTARIO, PRESTACIONES EQUIVALENTES A LA, EN CONTRATOS COLECTIVOS"

(Jurisprudencia. Tesis 211, de la Cuarta Sala, del Apéndice de 1985. Séptima Epoca, Quinta Parte. Pág. 195. Alto Tribunal)

Así tenemos también que por motivo de la Antigüedad de un trabajador después de 20 años, el Patrón no puede despedir al trabajador, salvo que se repitan las causas que hagan imposible la relación de trabajo, por que la siguiente Tesis establece:

"PETROLEROS. JUBILACION DE LOS. INTERPRETACION DE LA CLAUSULA 149 DEL CONTRATO COLECTIVO, EN CASO DE ABANDONO DE TRABAJO. Cuando el trabajador abandone voluntariamente sus labores, sin permise alguno, sin encontrarse enfermo e accidentado ni disfrutar de licencia alguna, no se trata de una rescisión de contrato de trabajo que hubiera efectuado la empresa, sino que ante la continuidad de las faltas a sus labores del trabajador, se estima que existe la voluntad tácita del trabajador para dar por terminado el contrato individual de trabajo, - por lo que no tiene aplicación la cláusula 149 del contrato colectivo de trabajo, ya que ésta sólo -- preceptúa que dentro de los cinco años anteriores al cumplimiento del tiempo de servicios necesarios para la jubilación, el patrón sólo podrá separar a sus trabajadores por causas infamantes, debidamente comprobadas, y en todos los demás casos sólo podrá corregirles disciplinariamente; por tanto, si el trabajador abandonó sus labores y la empresa sólo reconoció la ausencia para los fines de la terminación del contrato individual de trabajo, no se trata de una separación, sino de una terminación - voluntaria del contrato por parte del trabajador."

A.D. 5286/70.- Petróleos Mexicanos.- 13 de abril - de 1971.- 5 votes.- Ponente: Salvador Mendragón -- Guerra.

- S.J.P., Séptima Época, Vol. 28, Quinta Parte, -- Cuarta Sala, Pág. 37.

Así tenemos también que la Cláusula 149 del Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos establece que después de 10 años e bien cuando el trabajador en período Prejubilatorio, el Patrón no puede rescindirle el Contrato por causas infamantes.

"Cláusula 149. Después de los veinte años de servicios computados en los términos de este contrato, - el patrón sólo podrá separar a sus trabajadores por causas infamantes, debidamente comprobadas, y en todos los demás casos sólo podrá cerrargirles disciplinariamente de acuerdo con lo establecido en este contrato."

Y por último la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación clarifica que hay Antigüedad que prescribe y hay Antigüedad que no prescribe.

Se entiende por Antigüedad que prescribe aquel Derecho de Preferencia que tiene un trabajador y que no lo ejercita en -- tiempo y forma porque el Derecho surge por la relación de -- trabajo a que se refiere el Artículo 916 Laboral vigente, el -- Derecho prescribe al año, de tal suerte si no se usa por el -- trabajador la misma esta prescrita para ocupar una vacante de nivel superior.

"PETROLEO, VACANTES DEFINITIVAS EN LA INDUSTRIA DEL SE OCUPARAN DE ACUERDO A LOS MOVIMIENTOS ESCALAFONARIOS RESPECTIVOS. Al cambiar la ausencia de un trabajador de temporal a definitiva y originarse la vacante respectiva, y al haber contratado la empresa a un determinado trabajador en forma temporal, en los términos de la última parte de la cláusula 4 del Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos, hasta en tanto fuera propuesto, por la Sección Sindical correspondiente, el candidato que debía ocupar ese puesto, la vacante debe llenarse en los términos establecidos en la contratación colectiva mencionada, o sea, por medio de los movimientos escalafonarios respectivos."

A.D. 677/72.- Manuel Rodríguez Alvarez.- 29 de junio de 1972.- 5 votos.- Penente: María Cristina Salmerán de Tamayo.

- S.J.F., Séptima Epoca, Vol. 42, Quinta Parte, -- Cuarta Sala, Pág. 7.

"PETROLEROS. CLAUSULA DE EXCLUSION POR INGRESO. SE APLICA A LA ULTIMA CATEGORIA. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, cuando en el contrato colectivo existe la cláusula de admisión por ingreso, el sindicato tiene el derecho de proponer a las personas que ocupen los puestos vacantes o de nueva creación en la empresa, pero tal disposición debe entenderse en el sentido de que las proposiciones deben corresponder a puestos de base o planta que no estén sujetos e incluidos en el escalafón, lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 159, de la mencionada Ley Laboral. Ahora bien, si dentro del contrato colectivo vigente en Petróleos Mexicanos la cláusula 4 menciona que las vacantes serán cubiertas a proposición del sindicato, también es cierto que dicha cláusula debe interpretarse en el sentido de que todos los puestos a la que la misma hace referencia son los de la última categoría, porque de otra manera, se violarían los derechos adquiridos por los trabajadores de planta existentes en la empresa, dado el contenido del artículo 159 ya citado."

A.D. 667/83.- Enrique de los Ríos Domínguez.- 10 de octubre de 1983.- Unanimidad de 4 votos.- Penente: María Cristina Salmerán de Tamayo.- Secretario: J. Tomás Garrido Muñoz.

Precedentes:

A.D. 3231/82.- Jesús Franco.- 17 de octubre de 1982.- Unanimidad de 4 votos.- Penente: María Cristina Salmerán de Tamayo.- Secretario: J. Tomás Garrido Muñoz.

A.D. 4258/81.- Pablo Viguera Martínez.- 3 de noviembre de 1982.- Unanimidad de 4 votos.- Penente: María Cristina Salmerán de Tamayo.- Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

Inferme 1983, Segunda Parte, Cuarta Sala, Pág. 44.

"PETROLEROS, ESCALAFON Y DERECHOS RELATIVOS DE LOS. El escalafón es la lista de los trabajadores de - - planta, agrupados en las diferentes especialidades de trabajo e departamento a que pertenezcan y que se formula para determinar el ascenso de los trabajadores, de acuerdo con los derechos que les correspondan conforme al Contrato y el Reglamento de Escalafones; y los derechos de escalafón son los que adquiere el trabajador de planta, dentro del escalafón en que figure, en razón de su antigüedad de categoría, departamento, planta, empresa, sindical y demás que concede el Reglamento de Escalafones."

A.D. 572/73.- Joaquín Machuca Mascorro.- 22 de agosto de 1973.- 5 votos.- Penente: María Cristina Salmerán de Tamayo.

- S.J.P., Séptima Epoca, Vol. 56, Quinta Parte, - - Cuarta Sala, Pág. 38.

"ANTIGÜEDAD, CLASES DE. PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO A SU RECONOCIMIENTO"

(Jurisprudencia. Tesis 24, de la Cuarta Sala, del Apéndice de 1985, Séptima Epoca, quinta Parte. Pág. 24. Alto Tribunal)

Por lo que hace a la Antigüedad que no prescribe, es aquella que se genera día con día mientras exista la relación de - - trabajo, este es, que se va acumulando, para obtener la Jubilación, como se encuentra pactada en la Cláusula 148 del Contrato

te Colectivo de Trabajo en Petróleos Mexicanos y que se precisa en la Jurisprudencia transcrita anteriormente.

De lo anterior se desprende la falta de un precepto legal, que regule en forma debida el reconocimiento de la Antigüedad del trabajador durante la relación laboral, ya que las interpretaciones de los Tribunales de Alzada sólo benefician a un determinado grupo de trabajadores, por el efecto de un Juicio Ordinario Laboral.

Por este motivo, la gran laguna que existe para el reconocimiento de este Derecho, de origen contractual, en la Ley Federal del Trabajo de 1970, hace nugatoria el progreso de nuestro Derecho Laboral, proponiendo que el Legislador se ocupe de este reconocimiento de la Antigüedad en un Capítulo aparte dentro del ordenamiento laboral vigente, para realizar las finalidades de la Justicia Social en nuestro país.

4.- EN LOS LAUDOS

Aspecto jurídico, en el que se declara dentro de una conciencia jurídica laboral acciones que pueden ser en base al reconocimiento de los Derechos de Antigüedad que el trabajador - adquirió durante la relación laboral; o bien donde se declara procedente la excepción opuesta por el Patrón en Juicio; es un Laudo el fin del procedimiento de un Juicio Laboral, en el que el Tribunal respectivo determina su fallo en favor del trabajador o del patrón.

Hay diversidad de Juicios Laborales donde se ventilan en las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, base del presente estudio, el reconocimiento de los Derechos de Antigüedad que adquirió el obrero durante la relación laboral, tales como: El reconocimiento y declaración para que al obrero se le corrija, dicione y determine correctamente su Antigüedad; El pago correcto de la Prima de Antigüedad; que la Jubilación (de origen Contractual) sea respetada en términos del Pacto Colectivo; Si en un despido con justificación o no, procede el pago de la Prima de Antigüedad y los Correlativos que derivan de -- esos Derechos.

En la mayoría de los Juicios en ejercicio de este Derecho, se basan y descansan en las disposiciones de los Contratos Colectivos para su debido cumplimiento; siendo así que la falta de disposiciones legales concretas, el Tribunal de Trabajo dicte sus Laudos a su más entero arbitrio, esto es, que la impartición de Justicia que debe ser a verdad sabida, en conciencia y buena fe guardada que ocasionalmente se da (Artículos 840, - 841 y 842 de la Ley Laboral vigente).

Así en la Materia en comento, se expone un ejemplo de un Juicio Laboral, en Materia de Derecho de Antigüedad en el Contrato Colectivo de Trabajo en Petróleos Mexicanos y es el siguiente:

En el Juicio Laboral 287/82 que se tramitó ante la Junta Especial No. 12 de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el trabajador Jorge Jiménez Weill demandó a Petróleos Mexicanos. El Cumplimiento Exacto y Aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en Petróleos Mexicanos y sus Trabajadores, manifestando la aplicación en su favor de diversas Cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo, en relación a la Jubilación que le otorgó el Patrón, así como la integración de su salario diario ordinario durante el tiempo de la relación de tra

bajo denominada Tiempo Extra, ya que durante su contratación y vigencia de la relación laboral siempre le fue cubierto; que el retiro voluntario denominado Jubilación, es imprescriptible y que se reconozca correctamente su Antigüedad General de Empresa, la cual no se puede fraccionar, reconocimiento reclamado en su Antigüedad por días efectivamente laborados y su Antigüedad por prestación de servicios; el pago correcto de la Prima de Antigüedad y la Pensión Jubilatoria Real por todo ese tiempo laborado de su ingreso a su Jubilación; expresó sus hechos y derechos; el Patrón contestó que no le asistía derecho alguno para hacer la reclamación en esa forma, seguidos los trámites de rigor la Junta DICTO LAUDO ABSOLUTORIO.

Es aquí donde al haber falta de disposiciones legales que tiendan más concretamente a resolver este tipo de acciones, los Tribunales de Trabajo emplean su criterio, por lo tanto el actor de este Juicio interpuso Amparo Directo para que se revisara el Laudo Absolutorio; por lo que en Ejecutoria No. 2485/84 del 14 de Noviembre de 1984 del Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito lo amparó en su totalidad manifestando que el Tiempo Extraordinario que laboró en forma constante e ininterrumpida, forma parte de su salario pa

ra el cálculo correcto de la Prima de Antigüedad Contractual y Legal, para los efectos de su Jubilación, debiéndose de reconocer todo ese Tiempo Extraordinario en su Antigüedad por días - efectivamente laborados, de acuerdo a las consideraciones del Contrato Colectivo de Trabajo.

Que incrementó su Antigüedad General de Empresa que el Patrón le había reconocido en una forma inferior a 36 años en -- donde de acuerdo al Contrato Colectivo por su calidad de trabajador de Turno se le debió considerar como verdadera Antigüedad la de 45 años.

La Junta señalada, en el nuevo Laudo tuvo que reconocer - lo que le indicó el Tribunal de Alzada, condenando a Petróleos Mexicanos a reconocerle al trabajador más de 45 años de Antigüedad General de Empresa.

En este orden de ideas y ejemplo, se puede advertir que - sólo una parte de la clase trabajadora es la que se encuentra protegida de acuerdo con las Contrataciones Colectivas; y que la otra parte carece de dicha protección, y además aún en los Tribunales de Trabajo sólo impera el criterio de los integrantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como la interpretación que dan los Tribunales de Alzada en las diversas

Jurisprudencias ya señaladas en el capítulo anterior y que insisto sólo benefician a una parte en cuanto a su ejercicio, a su reconocimiento legal y contractual y no a la generalidad.

De lo anterior se concluye que el Representante Obrero -- así como el de los Patrones al pretender impartir Justicia Laboral que tanta falta hace en este momento de crisis de valores, en sus fallos definitivos o Laudos se refleja abiertamente que desconocen el concepto de Justicia de un Tribunal Colegiado, y lamentablemente sólo vemos que se refleja el interés de la Empresa y del Sindicato.

Por esta razón siendo de dominio público en las hoy Cuatro Juntas Petroleras de Conciliación y Arbitraje, el primer fallo o Laudo es a favor de la Empresa y su Sindicato sin importarles en lo absoluto la controversia o la acción principal.

Por esto es que el trabajador actor se encuentra como un verdadero indefenso, tiene que recurrir a la Cuarta Sala, o -- hay que recurrir a los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo, hoy con motivo de la reforma de la Ley de Amparo de Enero de 1988, en donde por regla general el trabajador quejoso -- obtiene, esto es, se le concede el Amparo y protección en contra de Actos de la Autoridad señalada como responsable.

Lo que la Junta debió haber resuelto en primera instancia debe hacerlo obligadamente en un segundo fallo o Laudo, por -- que se lo ordenó el Superior.

No obstante lo anterior y con tristeza afirmo que en las Juntas Petroleras, con los representantes Patronales y Obreros, el segundo se adhiere a lo que ellos han dado en llamar "VOTO", que de ninguna manera puede semejarse, a los votos particulares que hemos visto y leído en las resoluciones que dan las Salas, el Pleno y los Tribunales Colegiados del Alto Tribunal, - que su contenido es Jurídico y Jurisprudencial como aparecen - publicados en los compendios de Jurisprudencia ya mencionados.

El Voto a que hago referencia y que se lee en el Laudo no contiene en lo absoluto ninguna cita Jurisprudencial ni estudio de razonamiento en conciencia, dichos representantes hacen el papel de Partes, se atreven a ofrecer pruebas que no es el momento procesal por alguno de sus representados y así desvirtúan el verdadero sentido de la resolución de la controversia para oponerse al Voto del Representante del Gobierno.

Ambos representantes son empleados de Planta al servicio de Petróleos Mexicanos, el llamado representante Patronal es - un trabajador de Confianza, el representante de los trabajado-

res es otro trabajador de Planta de dicha empresa y el clásico Líder Sindical, que no atiende su función ante la Junta.

Ambos perciben salarios y prestaciones como cualquier trabajador de Petróleos Mexicanos y esto se corrobora con la existencia de la Cláusula 14 del Contrato Colectivo de Trabajo citado en su inciso h):

"CLAUSULA 14. La antigüedad de los trabajadores de planta no se interrumpirá mientras éstos dejen de prestar sus servicios en los casos siguientes:
h) Por fungir el trabajador como representante - obrero en una Junta Federal de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje y como representante - obrero del Jurado o Tribunal de Responsabilidades de los Representantes del Capital y del Trabajo".

Al haber una infinidad de resoluciones por parte de los Tribunales de Trabajo a comento no habría lugar para mencionar los, pero lo que la práctica demuestra, como son las interpretaciones de la Jurisprudencia del Alto Tribunal, es menester manifestar que en materia de Derecho de Antigüedad aún no hay nada definido como Norma Legal, que lleve implícita su respectiva sanción para que se le pueda otorgar el valor Jurídico -- por parte de los Tribunales de Trabajo a esas Normas.

Por lo tanto es momento que el Legislador tome en cuenta

y sobre todo de los Contratos Colectivos de Trabajo que los Derechos de Antigüedad son y deben ser reconocidos para el beneficio de la colectividad, Industria y Economía Nacional, que el esfuerzo dejado por el Trabajador no se haga nugatorio y -- tenga así el fin de su vida laboral un reconocimiento justo a su trabajo realizado, que contribuyó y dejó una parte de él y así el Movimiento Obrero Mexicano no vea inútil su esfuerzo -- realizado y la sangre derramada durante las conquistas logradadas.

Ya que independientemente, el Derecho Laboral es por excelencia dinámico, autónomo y cambiante de acuerdo al progreso del Derecho Social, logrando así sus objetivos de protección -- por medio de sistemas e instituciones a los económicamente débiles que en cierto momento de su vida, se enfrentan a problemas determinados por contingencias sociales y que llevan a la situación de buscar la tan anhelada Justicia Social en nuestro Sistema Jurídico Laboral Mexicano.

CONCLUSIONES

1.- Al terminar este incipiente trabajo sobre el Tema:

"El Derecho de Antigüedad en el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos", lo resumo como producto de mis escasos conocimientos y de una escasa -- práctica en los Tribunales de Trabajo, por lo que me inclino al respecto sobre la definición que hace la Cuarta Sala del Tribunal Máximo de la Nación.

"Antigüedad, generación de Derechos de".

La Antigüedad es un hecho consistente en la prestación de servicio por parte del trabajador durante el desarrollo de la relación laboral y tal hecho genera derechos en favor del propio trabajador, por lo que -- en ningún caso puede ser desconocido por la Autoridad Laboral.

Por esta razón, mi concepto lo resumo de la siguiente manera:

En consecuencia la Antigüedad es el tiempo que transcurre mientras la relación de trabajo que subsiste entre el Trabajador y el Patrón; que naturalmente en un sentido racional debe considerarse como un patrimonio personal del trabajador.

2.- Los antecedentes de este concepto de Antigüedad como lo expongo en este estudio, son mínimos y es hasta la Promulgación de nuestra Constitución Federal del 5 de Febrero de 1917, que se establece en su Fracción XVI, la organización de los Trabajadores y Patrones en Sin

dicatos para la defensa de sus intereses.

Consecuentemente, ya organizados los Trabajadores em pieza la lucha ante las Autoridades del Trabajo para el reconocimiento de este Derecho Personal. Pero -- surge más claro aún cuando se reglamenta el Artículo 123 Constitucional. Citado, en lo que hoy conocemos como la Ley Federal del Trabajo, que en forma particular sienta las bases de la organización del Sindicato y la organización del contenido y alcance de -- sus estatutos para el buen funcionamiento del mismo.

3.- Como consecuencia de la Promulgación de la Ley Federal del Trabajo, el 18 de Agosto de 1931, que reglamenta por primera vez, como ya se dijo; el Artículo 123 orgullo del Constituyente de 1917, al romper el marco clásico Jurídico de las Constituciones a nivel de otros Países, incrustando en ello no sólo el Derecho Individual, sino el Derecho Social que surgía como una verdadera necesidad social para el trabajador y el campesino ya organizados, producto de nuestra - Revolución de 1910.

4.- El objetivo de este trabajo que contiene el propósito y anhelo de lograr algún día, una verdadera regla mentación que no provoque dudas o interpretaciones - indefinidas, como las múltiples Jurisprudencias al - respecto de lo que es antigüedad, y se cumpla real--

mente con ese fin como tal, como Derecho personal en su contenido y alcance que logre llenar al máximo, la aspiración del trabajador que se gastó físicamente -- por largo tiempo, y el beneficio con este esfuerzo -- personal fue para el Patrón, que significó desgaste, no renovable como los hidrocarburos, y el que recibió este esfuerzo pague una indemnización real sin trabas que la Ley de la Materia denomina Prima de Antigüedad con contenido humano y de conciencia.

5.- Sin lugar a dudas, el concepto de Prima de Antigüedad tiene nacimiento en los diversos y múltiples Contratos Colectivos de Trabajo, existentes en nuestro País en la que propucieron a través de sus Sindicatos, como parte que el Patrón reconozca primero el esfuerzo físico de un trabajador, y segundo, se convierta ese reconocimiento en pago denominado Prima, que empieza a recogerse en las diversas reformas de los Artículos Laborales primeramente la de 1931, definiendo lo que debió o debe entenderse por salario, y así incipientemente y fuera de Ley nace el pago de la Prima de Antigüedad.

6.- En este trabajo también distingo otra Antigüedad que no quedó comprendida con la denominación de Prima de Antigüedad en lo general, sino que es aquella que se genera día a día; el trabajador que no tiene el carácter de planta y que también genera Antigüedad co-

mo el que tiene carácter de planta.

a) En el primer caso, se refiere al trabajador activo que por el transcurso del tiempo genera un derecho que surge también de los Contratos Colectivos como es la Cláusula de Exclusión por Ingreso, que el Sindicato respeta al Trabajador más antiguo al proponerlo para que sea contratado en forma definitiva, en vacante definitiva o vacante de nueva creación o bien para -- que continúe laborando en forma temporal.

b) La otra Antigüedad, es la que genera el trabajador de planta, pero ubicado o determinado en un Centro de Trabajo específico, ya sea para que el Sindicato lo proponga para un puesto de ascenso temporal o definitivo sin poder perjudicar a sus compañeros que deben encontrarse enlistados por orden de Antigüedad denominado Listas Escalonarias.

c) Tercero, es la Antigüedad que genera un trabajador de planta fallecido o Jubilado, en beneficio de sus dependientes económicos y que por ese sólo hecho el Sindicato debe proponer al familiar para ocupar la vacante que se generó en el Escalafón por fallecimiento o Jubilación.

7.- La otra Antigüedad es la surgida de los Contratos Colectivos y hoy en la Ley, la que generan por sí solos y en forma personal los trabajadores eventuales o transitorios, que son relegados y postergados en sus derechos por su Sindicato, y en la vacante o --

puestos de nueva creación, en el caso particular de mi estudio, el Sindicato hace uso del parentesco familiar, del amiguismo y compadrazgo, desconociendo sus propios estatutos y el Artículo 154 y 158 de la Ley de la Materia, esto es conocido como la Antigüedad de los trabajadores transitorios como la Preferencia de sus Derechos y que en la práctica constituye un verdadero conflicto ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales de Trabajo, que a más de 70 años de Ley Laboral no se tiene una resolución o una Jurisprudencia clara y precisa para resolver este Derecho en beneficio del más débil en el procedimiento y el que menos tiene y que todavía sigue constituyendo lucro indebido para los falsos líderes sindicales.

8.- En este trabajo hago también un estudio de lo que es la Antigüedad de un trabajador, como aquella que prescribe y la que no prescribe:

a) La Antigüedad que prescribe es aquella que corresponde a los trabajadores de planta de una empresa que está reconocida por el Patrón y Sindicato y que se encuentra especificada en su Lista Escalafonaria. De tal suerte, si se presenta una vacante definitiva que puede ser por rescisión o muerte de un trabajador; el Patrón tiene la obligación de mover el Escalafón en orden ascendente, y si el trabajador que ocupa el puesto inmediato inferior, le --

desconoce su derecho al proponer el Sindicato a otro trabajador fuera de Escalafón o de otro departamento y si es contratado por el Patrón, y pasado un año natural el trabajador derecho no reclama su Derecho Preferencial, la misma puede prescribir en términos del Artículo 516 de la Ley Laboral.

b) La Antigüedad que no prescribe por tratarse de un Derecho personal del trabajador, es aquella que se logra día a día y en forma acumulativa, únicamente para el efecto de la Jubilación en los términos de la Cláusula 148 del Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos, porque la Jubilación es Imprescriptible como lo sostiene la Jurisprudencia del Alto Tribunal.

9.- Es hasta el surgimiento de la Ley Laboral de lo de Mayo de 1970, reglamentaria del Artículo 123, Apartado A, Constitucional, se establece como fuente formal el surgimiento del Derecho de Antigüedad pero específicamente en los Contratos Colectivos de Trabajo particularmente el de Petróleos Mexicanos, que empieza a reglamentar y reglamenta en términos generales la Antigüedad de los Trabajadores Transitorios, de Planta y dependientes económicos de los mismos, como aparece entre otros Artículos el 132 Obligación de Derecho de Antigüedad; el 154, 158 y 159 Derechos de Ascenso específicamente; 161, 162, 251, 438 de la Ley Laboral, como también se basa en la Cláusula 148

del Contrato Colectivo citado.

- 10.- Por otra parte, en el aspecto de Antigüedad de este estudio, está el problema que actualmente para el reconocimiento del Derecho de Antigüedad no se define con claridad y precisión su Cómputo, en día, semana, mes y año Natural o de Calendario por lo que no hay una exactitud en este concepto.
- 11.- Sería saludable para los Obreros Mexicanos que se cristalizaran tantos años de lucha en la que han su cumbido verdaderos líderes sindicales que entendieron desde un principio la problemática de la Antigüedad como desgaste físico en preceptos Jurídicos pero llenos de realidad dentro del Derecho Social.
- 12.- Mi mayor deseo es que un día el Legislador Común, - tomara nuevamente como fuente formal, inspirándose en los Contratos Colectivos de Trabajo que se han escrito con la sangre de los mártires que han quedado en la lucha para que la Antigüedad se entienda - como patrimonio del trabajador y de sus dependientes económicos que no originen para las Juntas de Conciliación y Arbitraje interpretaciones fugaces, toda vez que la Antigüedad debe reconocerse como lo indican los Artículos 60 y 61 de la Ley Laboral y - como fuente real las Cláusulas 48 y 148 del Contrato Colectivo de Trabajo en Petróleos Mexicanos.

- 13.- Que en la Ley de la Materia quede plasmado sin lugar a dudas para todos los trabajadores Mexicanos como reconocimiento de Antigüedad y pago de tiempo Extraordinario como lo indican las Cláusulas 8, -- 150, 151, 152 y 156 como días efectivamente laborados, del Contrato Colectivo de Trabajo en Petróleos Mexicanos, y que su pago debe hacerse en términos de los Artículos 66 y 74 de la Ley Laboral, que corresponde sólo a los trabajadores de turno -- ya sea Nocturno o Mixto.
- 14.- En este orden de ideas sugiero que el Legislador -- se aboque y considere que los Derechos de Antigüedad se reconozcan dentro de la Ley, recogiendo de los diversos Contratos Colectivos como la del caso, para el bien de la Sociedad Mexicana y beneficio -- del Derecho Social vigente.

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

1. BRACEDA, Alfredo. "México Revolucionario". Ediciones Botas. Tomo II. México, 1941.
2. BRICEÑO Ruíz, Alberto. "Derecho Individual del Trabajo" Edit. HARLA, S. A. de C. V., México, 1985.
3. CONDOVA, Arnoldo. "La Ideología de la Revolución Mexicana". Instituto de Investigación de la U. N. A., M. la. -- Edición. México, 1973.
4. COMONA, Gustavo. "Lázaro Cárdenas y la Expropiación de la Industria Petrolera en México". Edit. Talleres de Impresión Tipográfica. Morelia, Mich., 1975.
5. DE BUEN L., Néstor. "Derecho Procesal del Trabajo". Edit. Porrúa, S. A. 1a. Edición. México, 1988.
6. DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Edit. Porrúa, S. A. 3a. Edición. Tomo II. México, - 1984.
7. DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Edit. Porrúa, S. A. 7a. Edición. Tomo I. México, -- 1981.
8. GARCIA Cruz, Miguel. "La Seguridad Social en México". -- Editor B. Costa Amic. México.
9. GUTIÉRREZ Villanueva, Reynold. "La Constitución de los -- Sindicatos y su Personalidad Jurídica". Edit. Porrúa, - - S. A. México, 1990.

10. KRAUZE, Enrique. "Místico de la Autoridad" Porfirio Díaz. Edit. Fondo de Cultura Económica. México, 1987.
11. KRAUZE, Enrique. "Místico de la Libertad" Francisco I. Madero. Edit. Fondo de Cultura Económica. México, 1987.
12. KRAUZE, Enrique. "Puente entre Siglos" Venustiano Carranza. Edit. Fondo de Cultura Económica. México, 1987.
13. RODRIGUEZ Lapuente, Manuel. "Breve Historia Gráfica de la Revolución Mexicana". Edit. G. Gil, S. A. de C. V. -- México, 1987.
14. ROUAIK, Pastor. "Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917". Textos de la Revolución Mexicana. Comisión Nacional. Edit. del C. S. N. del PRI. México, 1984.
15. SILVA Herzog, Jesús. "Breve Historia de la Revolución Mexicana". Edit. Fondo de Cultura Económica. México, 1959.
16. TENA Ramírez, Felipe. "Derecho Constitucional Mexicano". Edit. Porrúa, S. A. México, 1973.
17. TENA Suck, Rafael. MORALES S., Hugo Italo. "Derecho Procesal del Trabajo". Edit. Trillas. 2a. Edición. México, 1987.
18. TENJERA Urbina, Alberto. "El Nuevo Artículo 123". Edit. - Porrúa, S. A. México, 1962.
19. TENJERA Urbina, Alberto. "El Nuevo Derecho del Trabajo". Edit. Porrúa, S. A. 1a. Edición. México, 1970.
20. VALDIVIESO Castillo, Julio. "Historia del Movimiento Sindical Petrolero". México, 1963.

LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de Febrero de 1917. Edit. Porrúa. 77a. Edición. México, 1988.
2. Ley Federal del Trabajo de 1931. Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
3. Ley Federal del Trabajo de 1970. Reformas Procesales de 1980. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Alberto Trueba Barrera. Edit. Porrúa, S. A. México, 1989.
4. Jurisprudencia 1917 - 1985. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte, Cuarta Sala. Edit. Poder Judicial de la Federación. México, 1985.

O T R A S P U E N T E S

1. Contrato Colectivo de Trabajo de Petr6leos Mexicanos.
2. El Petr6leo de M6xico. Secretarfa del Patrimonio Nacional. Gobierno de M6xico, M6xico, 1940. Reedici6n 1963.
3. La Huelga de Cananea. Fuentes para la Historia de la Revoluci6n Mexicana. Edit. Fondo de Cultura Econ6mica. M6xico, 1956.