



152
201

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"

FALLA DE ORIGEN

ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE DETERMINAN EL
DERECHO DE PREFERENCIA, PROMOCIÓN Y
ASCENSO DE LOS TRABAJADORES EN MÉXICO.

T E S I S
PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
QUE PRESENTA:
MAURICIO GUTIERREZ CABRERA



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.

DEDICATORIAS

In Memoria de mis Padres †:

Jorge y Angellna

A quienes por su repentina partida no pudieron ver realizado mi más grande aspiración. A ellos dedico con amor estos momentos felices.

A mi Esposa

Marisela

Con amor y respeto, ya que gracias a su apoyo he llegado a realizar la más grande de mis metas.

A mis Hijas:

Miriam y Brenda

Ya que por ellas llevé a cabo este humilde trabajo.

A mis Hermanos:

Con mucho cariño

Al Lic. José Antonio Valera Patiño

***Por su acertada dirección
en la realización del
presente trabajo.***

A mis demás Sinodales

Lic. Pedro Cervantes Campos

Lic. María de los Angeles Nava Naranjo

Lic. Francisco Pérez Hernández

Lic. Alfredo Váldez Esteves

Al Lic. Jesus A. Aguilar Gutiérrez

*Con respeto, agradecimiento e
inestimable ayuda*

A mis Tíos, Primos y Amigos

Que siempre creyeron en mí

**A la Universidad Nacional Autónoma
de México**

Como nuestra Alma Mater

Al C.E.N. del S.N.T. SEDESOL

Por su apoyo incondicional

INDICE

	Pág.
INTRODUCCION	1

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES

1.- <i>Bases Históricas de la Ley Laboral</i>	3
2.- <i>La Ley Federal del Trabajo de 1931</i>	26
3.- <i>La Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970</i>	30
4.- <i>Reformas Complementarias a la Ley Laboral (1980)</i> ..	34

CAPITULO SEGUNDO

EL DERECHO DE PREFERENCIA, PROMOCION Y ASCENSO

1.- <i>Concepto y Fundamento Legal</i>	41
2.- <i>Sujetos principales que intervienen</i>	47
3.- <i>Elementos para ejercer el Derecho</i>	53
4.- <i>Importancia de la Cláusula de Admisión</i>	79

CAPITULO TERCERO

FACTORES QUE DETERMINAN LOS MOVIMIENTOS ESCALAFONARIOS

1.- <i>Explicación Conceptual</i>	91
2.- <i>La Legislación Laboral</i>	93
3.- <i>Relación con la Capacitación y el Adiestramiento</i> ...	100
4.- <i>El Profesiograma y el Tabulador de Sueldos</i>	109

CAPITULO CUARTO

**EFFECTIVIDAD DE LA APLICACION Y EVALUACION DE
ESOS FACTORES**

1.- <i>El Escalafón y su Reglamento</i>	118
2.- <i>La integración de la Comisión Mixta</i>	128
3.- <i>Porcentaje de los factores escalafonarios</i>	133
4.- <i>Procedencia de inconformidades</i>	138
5.- <i>Otras formas de escalafón</i>	140
CONCLUSIONES	146
BIBLIOGRAFIA	151
LEGISLACION CONSULTADA	155

INTRODUCCION

A través de este sencillo estudio, me propongo realizar algunas reflexiones y propuestas concretas que nos permitan comprender el alcance de las diversas disposiciones legales sobre el tema que nos ocupa, que tiendan a ofrecer a la clase trabajadora mejores sueldos, mejores puestos y mejores condiciones laborales en la prestación de sus servicios.

El análisis en cuestión, nos obliga a profundizar en figuras jurídicas angulares para los derechos de preferencia, promoción y ascenso reguladas en diversas disposiciones laborales que definen conceptos y manejan esquemas, que determinan el acceso a esos importantes derechos como caadyuvantes al decidido equilibrio de las relaciones laborales y al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.

Explicar los derechos de preferencia, ascenso y promoción a la luz del artículo 123 Constitucional en sus apartados "A" y "B", así como en sus correspondientes Leyes Reglamentarias (LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO), es el marco de referencia informativo que se persigue como fin mediato. Su estrecha interrelación con el sistema escalafonario reforzarán esas finalidades. En esa dinámica, las Comisiones Mixtas de Escalafón permitirán globalizar los objetivos que se persiguen por ser los instrumentos de ejecución y cumplimiento de los derechos laborales ya mencionados.

Con esa perspectiva, los factores escalafonarios juegan el importante rol de incidir en la procedencia y viabilidad o improcedencia, como caracteres distintos, calificabilidad distinta y procedimiento variado según el régimen laboral derivado del apartado "A" o del "B" del artículo 123 Constitucional.

La contemplativa antes expuesta impone la taxativa al análisis y estudio de la materia prima suministradora y calificadora. La capacitación, especialización y adiestramiento del trabajador son esenciales en el estudio de referencia, son la médula espinal en la exposición de esta tesis, sin los cuales imposibilitaría, la comprensión global de los objetivos y planteamientos que se persiguen. La evolución de la Sociedad Mexicana, de las relaciones Obrero-Patronales, de las Condiciones Socio-Culturales y Políticas que enfrenta en los tiempos contemporáneos el país, el mejoramiento de los factores de la producción, la exigencia de mano de obra más calificada, la especialización de los sistemas productivos, la lucha constante por la mejora en las condiciones individuales y colectivas de trabajo, etc., son deberes actuales que imponen la clara disyuntiva del trabajador que sólo con una mayor preparación y calificación aspirarán a un mejor nivel de vida, el que parte desde luego, de una correcta capacitación y adiestramiento en lo individual y en lo general.

Propondré alternativas concretas de como preservar y conquistar esos importantes derechos del trabajo, me permitiré hacer comentarios personales a lo largo del presenta trabajo, que quizás desborden en pasiones personales motivo tal vez de lo fundamental e interesante que representa el tema.

Expondré algunas conclusiones, con las que no pretendo sean la panacea de esa problemática laboral, pero sí, que permitan una pequeña contribución al estudio, esclarecimiento y perfeccionamiento de los fundamentales derechos a que aspira todo trabajador en la preferencia y ascenso.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES

1.- BASES HISTORICAS DE LA LEY LABORAL

En el presente capítulo hablaremos de manera general sobre las bases fundamentales que dieron origen al trabajo y cómo se inicio su reglamentación con el devenir de los tiempos.

El Derecho del Trabajo como hecho social, no aparece espontáneamente, viene formándose con el transcurso de los años , con el acaecer diario aunque debemos de reconocer que su desarrollo ha sido muy rápido. Al respecto reproducimos la siguiente cita: "En las sociedades de la antigüedad, la Egipcia, la Romana, la Griega, no existió Derecho del Trabajo no obstante que existía el trabajo humano, que es parte de la vida misma de la humanidad y nace con ella; y no podía existir porque el trabajo era desempeñado por los esclavos, los miembros de la sociedad Egipcia, Romana o Griega, intelectuales, sacerdotes o patricios nunca llevaron a cabo labores manuales que eran consideradas denigrantes".⁽¹⁾

El Derecho del Trabajo como disciplina jurídica autónoma es de reciente formación, en virtud de que sus primeras manifestaciones se dieron, cuando se produce el fenómeno de la Revolución Industrial y adquiere pleno auge a partir de ese acontecimiento, con una carácter propio.

⁽¹⁾ Lic. Miguel Cantón Moller. Derecho del Trabajo Burocrático. Edit. PAC. México 1988. P. 6.

A).- La Revolución Industrial (Inglaterra)

En Inglaterra antes de la Revolución Industrial sus habitantes se ganaban su pan, trabajando la tierra. Las condiciones de vida y la labor variaban de acuerdo a las características climatológicas y del subsuelo. Otra actividad era la industria textil, fruto principal de la economía campesina que ocupaba a casi toda la familia auxiliada de molinos movidos por caballos o por fuerza hidráulica, la industria del carbón controlada por terratenientes. En esta época en su mayor parte los obreros trabajaban a destajo, se les concedían sumas mínimas para satisfacer sus necesidades inmediatas y se les cubría un sueldo a la semana o quincenalmente. Otra característica fue que la contratación se realizaba por un año, lo cual daba garantía en el trabajo y estabilidad, evitaba la posibilidad de ser enrolados a las órdenes de la corona, dichas condicionantes les hacía aceptar el trabajo en condiciones infrahumanas. Sobre el particular reproducimos lo siguiente: "El inicio de la Revolución Industrial, se ubica en el año de 1760, no fue sólo un fenómeno económico, asociado a los nombres de los inventores, ya que los cambios que produjo no afectaron sólo a la industria, sino también fueron sociales e intelectuales".⁽²⁾

El Lic. Miguel Cantón Moller sostiene: "Que la creación de fábricas, hace que los campesinos se transformen en proletarios, ya que los concurrentes a esas empresas, que son hombres, mujeres y niños, son explotados con agotantes jornadas, salarios bajos que eran la base de la competencia entre los empresarios, pero al estar reunidos se dan cuenta de que tal vez en conjunto pudieran obtener algo que solos no pueden lograr. Se dan cuenta de las necesidades generales, los problemas comunes, de sus aspiraciones iguales y es así como empieza a perecer un espíritu de clase".⁽³⁾

⁽²⁾ Néstor de Buen Lozano. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1974. p. 140.

⁽³⁾ Lic. Miguel Cantón Moller. Derecho de Trabajo Burocrático. Edit. PAC. México 1988. P. 6.

Los Derechos del Hombre, un libro de Tomas Price, que llegó a tener mucha influencia en la vida de la sociedad de entonces, ya que en manos de los obreros ingleses son los que comienzan a organizar las primeras agrupaciones. Así en el año de 1824, la naciente burguesía logra que se reconozca en Inglaterra la libertad de asociación lo que produce un claro antecedente para las sociedades gremiales y sindicatos.

La gran importancia que tuvieron las organizaciones creadas por los obreros en ese tiempo, que incluso llegaron a poner en peligro los privilegios de la gran burguesía, que provocó que se decretará una Ley que prohibiera a los obreros intervenir o participar en toda actividad política. Esa dinámica generó grandes victorias, como la reducción de las jornadas de trabajo para los hombres, mujeres y niños.

La lucha de los trabajadores ingleses, tuvo un gran impacto que logró se extendiera a otros países del continente europeo que consideraban con mayor desarrollo económico.

B).- Francia

En esta nación se había establecido en siglo XVIII la prohibición para que los obreros se reunieran con el objeto de formar sociedades. Sin embargo, durante la revolución francesa, movimiento eminentemente burgués, que se fortaleció con el apoyo de los trabajadores industriales pero no sirvió para que se les concedieran mayores libertades.

La importancia de este movimiento fue la aparición del documento más importante para el Derecho Laboral, que se llamó "La Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano" y que contenía el respeto a los derechos inalienables como la propiedad, la vida, la libertad, la seguridad jurídica, la resistencia de opresión y la abolición de los derechos de privilegio. A este documento, por si la situación del proletariado y campesinado francés, se le puede reconocer como primera legislación

laboral, que aunque no reglamentó la jornada de trabajo, se concretó a señalar que ésta sería humana, nunca excesiva y proporcional al trabajo.

Independiente de la creación del citado documento, la lucha en el poder continuaba, se impidió la organización de los trabajadores. Surgió la Ley que prohibía la organización de los obreros, misma que en uno de sus artículos establece:

ARTICULO 2o. Los ciudadanos de un mismo oficio o profesión, los artesanos, comerciantes y compañeros de un arte cualquiera no podrán reunirse para nombrar presidente o secretario, llevar registros, deliberar, tomar determinaciones o darse un régimen para la defensa de sus pretendidos intereses comunes.

Sin embargo, a pesar de las difíciles condiciones que prevalecían, se empezaron a formar las bolsas de trabajo, orientadas a la solución de problemas de colocación y auxilios mutuos, pero también realizaban propaganda y constituían fondos de resistencia. Así se creó la Federación de Bolsas de Trabajo, por el trabajador Fernando Pelloutier, un anarquista que aprovechaba la organización para atacar el sistema social, se puede decir que esta federación fue el primer paso para el sindicalismo.

c).- Alemania

El movimiento obrero alemán está ligado al socialismo científico. Se inicia con el fracaso del utópico y con las ideas de Marx y Engels. Documento de la trascendencia en nuestra materia es el Manifiesto Comunista, que recomienda diversos aspectos de la vida entre los trabajadores y los patrones, tales como:

- a).- La existencia de la lucha de clases.
- b).- La existencia de oposición de las clases determinadas por el sistema de la propiedad privada.

- c).- *La teoría de la revolución.*
- d).- *La sociedad socialista del futuro.*
- e).- *La desaparición del Estado.*

Aunque una gran parte de los vaticinios marxistas se han cumplido otros no, en particular la desaparición del Estado como administrador de la sociedad, cuya vida por el contrario parece fortalecer cada día más con su presencia.

Concretamente podríamos decir que analiza el desarrollo histórico de la sociedad desde el punto de vista materialista, la Economía es el punto medular sobre la que se puede fincar toda sociedad. En materia laboral pugnaba por la reducción de la jornada de trabajo.

En Alemania se permitió la asociación sindical y no eran perseguidos quienes las organizaban. El General Bismark, gran estadista para dar fuerza a sus decisiones, contando con el apoyo popular, hace que se autorice el Derecho de Asociación Sindical.

D).- México

Considerando que en este inciso se encuentran los antecedentes históricos que nos interesan, precisaremos los más importantes desde la época de la Colonia hasta antes de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

a).- El Derecho Precolonial

No se tiene noticias exactas sobre las condiciones de trabajo en esta época, la escasez de información deriva de meras suposiciones que de datos ciertos.

Se hace referencia a las diversas artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos: Cantores, Hechiceros, Brujos, Tejedores, Oficial de

Pluma, Platero, Fabricante de Calzado, Armas, etc. Los obreros y artesanos en general, empezaban como aprendices y sólo quedaban autorizados para ejercer el oficio o arte después de aprobar un examen.

Los artesanos y obreros formaban gremios, que estaban integrados por maestros, oficiales y compañeros así como aprendices, pero siempre bajo la advocación de algún santo. El Lic. Miguel Cantón Moller, al respecto nos dice: "En realidad nada se sabe al respecto de las horas de trabajo, salario y relaciones de trabajo, cómo se regulaban, ya que no obstante de la existencia de la esclavitud, debió de reglamentarse para los artesanos y obreros libres".⁽⁶⁾

b).- La Época Colonial

El México Colonial es el periodo comprendido entre la conquista y la independencia. Las disposiciones más importantes durante los tres siglos de colonización en nuestro país fueron las Leyes de Indias.

La importancia del estudio de la legislación de Indias, no requiere de las mayores justificaciones, solamente hasta la consumación de la reforma pudo darse por derribada la estructura económica y jurídica del feudalismo en nuestro país. Lo más importante de la Legislación de Indias, lo señalaremos en las siguientes disposiciones fundamentales, en materia del Derecho del Trabajo:

- 1.- La idea de la reducción de las horas de trabajo.*
- 2.- La jornada de 8 horas, repartidas convenientemente.*
- 3.- Descansos semanales por motivos religiosos, es decir que los indios, negros y mulatos no trabajen domingos y días de guardar.*
- 4.- Pago del séptimo día,*
- 5.- Protección al salario de los trabajadores y en especial respecto al*

⁽⁶⁾ Lic. Miguel Cantón Moller. Derecho del Trabajo Burocrático. Editorial PAC. México 1988, p. 10.

pago en efectivo, pago oportuno y pago íntegro, con la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificará para evitar engaños y fraudes.

- 6.- *Tendencia a fijar el salario.*
- 7.- *Protección a la mujer en cinta y 14 años de edad necesaria para ser admitidos en el trabajo.*
- 8.- *Protección contra labores insalubres o peligrosas, a menores de 18 años se les prohíbe acarrear bultos.*
- 9.- *El principio procesal de VERDAD SABIDA, operaba en favor de los indios.*
- 10.- *El principio de las casa higiénicas, obligación para los dueños, distintas para cada sexo, cómodas y suficientes, camas, mantas, ropa, aparte otras para los enfermos.*
- 11.- *Atención médica obligatoria y descanso pagado por enfermedad.*

Desafortunadamente estas normas no funcionaron, algunas causas que impidieron su cumplimiento fueron: La falta de sanción suficiente en la Ley misma. La falta de un instrumento efectivo para hacer cumplir la Ley o para la investigación de anomalías. La confabulación de sus autoridades. La ignorancia de la Ley misma y Las contradicciones de unas Leyes con otras.

El maestro Néstor de Buen Lozano, señala en su obra el Derecho del Trabajo, la siguiente reflexión: "En realidad las Leyes de Indias, perdieron su continuidad en el complejísimo problema del establecimiento del marco jurídico, no sólo de hecho, y lo que pudo ser un modelo, se convirtió con el paso del tiempo en sólo una reliquia histórica y para quienes la dictaron nuestra admiración y respeto".⁽⁵⁾

⁽⁵⁾ Néstor de Buen Lozano. *Derecho del Trabajo*. México 1974. pp. 265-270.

c).- La Etapa de la Independencia

Durante el desarrollo de la guerra de independencia, debemos señalar que eran momentos demasiado ocupados en la política de los gobiernos que sucesivamente detentaban el poder, viviendo seguramente, en un Estado de anarquía y de inseguridad social, razón por la cual dejaron al azar los aspectos comerciales e industriales, así como la reglamentación de los derechos de los trabajadores.

A pesar de la hondura del pensamiento de Don José María Morelos y Pavón, el siglo XIX mexicano no conoció el Derecho del Trabajo en su primera mitad, se continuó aplicando el viejo Derecho Español, las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias. Así vemos que las condiciones de los trabajadores no sólo no han mejorado, sino más bien sufrieron las consecuencias de la crisis política, social y económica del movimiento independentista.

"En los Sentimientos de la Nación Mexicana", de Don José Ma. Morelos en 1813, fue la primera disposición que afrontó con seriedad el problema de los trabajadores y de las jornadas de trabajo, mismo que en su párrafo doce sostuvo: "Como la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia del tal suerte que se aumente el jornal del pobre, mejores sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto".⁽⁶⁾

Por otro lado, en ésta etapa se hicieron reclamaciones sobre los derechos, los oficiales y los compañeros de cada especialidad, esto origina que el General Morelos incluyera en la Constitución de Apatzingán, documento de gran importancia para el movimiento social el cual esta inspirado en los Sentimientos de la Nación de Morelos e incluyera en el artículo 38 lo siguiente:

⁽⁶⁾ Néstor de Buen Lozano. Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa. p. 270.

"Que ningún género de cultura, industria y comercio puede ser prohibido a los ciudadanos excepto los que formen la subsistencia pública."

Asimismo, en el artículo 39, se habló ligeramente de la libertad que tenían los individuos al trabajo y a la vida.

Un aspecto importante de comentar fue que se originaron las primeras organizaciones artesanales que sustituyeron a los antiguos gremios en el año de 1873, al respecto reproduzco la siguiente cita: "Asimismo se crearon las juntas de fomento de artesanos y juntas menores, que trataron de fomentar la protección de la industria nacional y de defenderla de la competencia de productos extranjeros, también buscaban crear fondos de beneficencia pública, mediante la aportación de cuotas para el socorro de sus beneficiarios, con el objeto de establecer en última instancia cajas y bancos de ahorro".^m

La revolución de Ayutla que permitió la expulsión definitiva del General Santa Ana del poder y el Presidente Comonfort nombrado en sustitución del General Juan Alvarez, el 11 de Diciembre de 1855, reunió al Congreso constituyente en la Ciudad de México el 17 de febrero de 1856, a efecto de promulgar el proyecto de Constitución. Del mencionado Congreso, resultó la creación de la Constitución Política de 1857, que pudo haber sido el nacimiento de nuestro Derecho Laboral. Sin embargo, hay que destacar que en el desarrollo de los trabajadores de la Constitución, la participación de los diputados del Estado de Jalisco, Ignacio Ramirez e Ignacio L. Vallarta, quienes por un lado establecen una defensa de los derechos de los trabajadores no reconocidos en el proyecto y una crítica al mismo por favorecerlo una intervención en la libertad de la industria o del trabajo, señalada en el artículo 17. Así veremos que el resultado de las discusiones condujo al Congreso, a aprobar al trabajo como garantía individual en el artículo 4o, cuya revisión más tarde dio origen al artículo 123 de la Constitución Política de 1917, el cual textualmente dice así:

^m *IBIDEM.* p. 272.

"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro".⁽⁶⁾

d).- La Epoca de la Reforma

Con la guerra de tres años, desde Veracruz, Juárez en su carácter de Presidente de la República, dicta diversas Leyes que vinieron a reformar la condición política del país, particularmente en todo lo relacionado con el clero, dichas leyes fueron emitidas en 1859, mismas que a continuación mencionamos: La Ley de Nacionalización de los Bienes Eclesiásticos, La Ley del Matrimonio Civil, La Ley Orgánica del Registro Civil, La Ley del Estado civil de las Personas y otras más que en su conjunto son conocidas como las Leyes de Reforma.

El 13 de Diciembre de 1870, Juárez promulga el primer Código Civil Mexicano, que pareció estar destinado para la materia laboral al interpretar en un capítulo especial el contenido de lo que se establecía en los artículos 4o y 5o de la Constitución de 1857, pues con el nombre de -Contrato de Obra- en el capítulo de los contratos civiles comprendió:

- 1.- El Contrato de Servicio Doméstico.
- 2.- El Contrato de Servicio por Jornal.
- 3.- El Contrato de Obras o Destajo o a Precio Alzado.
- 4.- El Contrato de los Porteadores y Alquiladores.
- 5.- El Contrato de Aprendizaje.
- 6.- El Contrato de Hospedaje.

⁽⁶⁾ IBIDEM. p. 273.

Debemos señalar que para la elaboración del citado Código, se tuvo la influencia de una corriente contractualista, de tal forma que en otra cosa en los contratos se dejó sentir y que además por la naturaleza de los contratos de obra, fue este capítulo quizás la única fuente en que las relaciones laborales encontraron su reglamentación hasta el año de 1917 con el artículo 123 Constitucional.

El Maestro Mario de la Cueva, en su obra nos comenta la siguiente cita: "Debemos entender que Juárez fue admirable, su enérgico patriotismo, su valor, la entrega absoluta al interés de la patria por encima de cualquier conveniencia personal, a cambio de ello su importante obra jurídica, pero en cuanto a los intereses de la base trabajadora de esa época su obra fue estéril e injusta".⁽⁹⁾

En esta etapa histórica de México, interesaba más a los gobernantes el poder político sin medir las consecuencias, es cierto que se lograron obtener muchos beneficios, pero en el plano de lo laboral fueron mínimas sus aportaciones.

Debemos mencionar que en el último tercio del siglo XIX se desarrolló una tendencia a las ideas socialistas llegándose a publicar varias gacetas y revistas, de las cuales mencionaremos las siguientes: El Socialista (1871-1888); La Comuna (1874-1875); En ese mismo año apareció La Huelga y el Hijo del Trabajo (1876-1886). En virtud de lo anterior, se inició la creación de sociedades mutualistas, tales como: La Gran Familia Artística, la cual nació en el Ex-convento de Santa Clara. La Sociedad Fraternal secreta con 12 miembros de 1886. La Fraternidad de Sastres de 1864. La Sociedad de Artesanos y Agricultores de 1871. La Sociedad Artística Industrial. Por otros lado tenemos que en el año de 1871, se forma el primer organismo obrero de importancia "El Gran Círculo de Obreros", gracias a la unificación de diversos núcleos obreros organizados en

⁽⁹⁾ Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Editorial Porrúa S.A. México 1987. p. 94.

cooperativas, constituyen un organismo central de carácter nacional al que denominan CIRCULO DE OBREROS DE MEXICO, y en éste se congregan todas las sociedades, cooperativas, mutualistas y hermandades.

En el año de 1875, el Gran Círculo de Obreros tenía ya 28 sucursales en el país y está apoyado por todas las demás organizaciones obreras. Dentro de su reglamento mencionaremos las 7 primeras cláusulas de importancia:

- I.- Mejorar por todos los medios legales la situación de la clase obrera en su condición social, moral y económica.
- II.- Proteger a la misma clase contra los abusos de los capitalistas y maestros de talleres.
- III.- Relacionar entre sí a toda clase obrera de México.
- IV.- Aliviar en sus necesidades a los obreros.
- V.- Proteger a la industria y el progreso de las artes.
- VI.- Propagar entre la clase obrera la instrucción de sus derechos y obligaciones sociales y en lo relativo a las artes y oficios.
- VII.- Establecer todos los círculos necesarios en la República, a fin de que estén en contacto los obreros del estado con los de la capital.

Al respecto el Maestro Néstor de Buen, nos dice: "El Gran Círculo Obrero, publicó el 20 de Noviembre de 1874, un proyecto de reglamento general para regir el orden de trabajo de las fábricas unidas del Valle de México, el cual nunca fue aplicado por diversas cuestiones políticas, pero no deja de ser un importante antecedente para el Contrato Colectivo de Trabajo."¹⁰

e).- La Etapa Porfirista

El amplio desarrollo del capitalismo auspiciado por Don Porfirio Díaz,

¹⁰ Nestor de Buen L. El Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa S.A. México 1974. p. 284.

provocó que las condiciones de los obreros fueran más difíciles y penosas, hasta producirle el movimiento armado de 1910. Se había creado una clase dominante y acaparadora de la riqueza, se trataba particularmente de los terratenientes, propietarios de grandes haciendas y aunque la incipiente industria ya comenzaba a extenderse; la textil estaba en manos de españoles y franceses, La minería estaba controlada por ingleses y norteamericanos y por otros lado existía la pequeña industria familiar sin ningún peso económico. Al respecto se merece comentar la siguiente cita: "Es conveniente mencionar que la construcción de los ferrocarriles sirvió para conectar a varios Estados y para hacer nacer el proletariado obrero".⁽¹¹⁾

Asimismo, sirvieron para conectarnos con los Estados Unidos de Norteamérica nuestro poderoso vecino, quien también estaba construyendo sus ferrocarriles. El desarrollo que tuvo esta industria originó que trabajadores mexicanos fueran a trabajar de braceros, provocando que éstos tuvieran informes y contactos con otros puntos de vista respecto cómo deben ser las relaciones de trabajo, se enteraron de los mártires de Chicago y las luchas de los trabajadores así como la importancia que tiene la unión de los trabajadores y de la fuerza que ello representa. Esta situación comenzó a influir en el país y los trabajadores comenzaron a pensar en la fuerza de unidad para enfrentar a los intereses patronales de los ricos, así como la creación de organizaciones para defender sus intereses de clase.

Las disposiciones legales prohibían la formación de sindicatos y la costumbre social los hacía ver como simples agitadores peligrosos para la estabilidad y tranquilidad social. Para lo cual formaron sociedades con aspecto de mutualidades, pero durante las reuniones y juntas en realidad se hablaba y se orientan en el sentido de la organización sindical, así como la integración de grupos de defensa y de resistencia.

⁽¹¹⁾ Lic. Miguel Cantón Moller. Derecho del Trabajo Burocrático. Edit. PAC. S.A. México 1988. p. 12.

Entre los principales promotores de esas sociedades mutualistas o círculos de obreros, estaban los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, quienes gracias a sus conocimientos y preparación en la materia y su valor personal, fue de gran utilidad para llevar adelante la formación de estas asociaciones de defensa de los trabajadores, que existieron donde había fábricas. De los escritos de los hermanos Flores Magón, mencionaremos al más importante llamado, PROGRAMA Y MANIFIESTO A LA NACION MEXICANA DE LA JUNTA ORGANIZADORA DEL PARTIDO LIBERAL MEXICANO, suscrito en el año de 1906 y que dentro del Derecho del Trabajo tiene cierta trascendencia, ya que en su parte medular se refería a cuestiones relacionadas con el trabajo doméstico, prohibición del trabajo a menores de 15 años, mejores condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, habitaciones para los trabajadores, indemnizaciones por accidentes de trabajo, jornada de 8 horas, salario mínimo, descanso semanal, pago de salario en efectivo, supresión de las tiendas de raya, limitación de extranjeros en las empresas u otras disposiciones relativas a la tenencia de la tierra y su explotación.

Dos acontecimientos que contribuyeron al ocaso del porfirismo, fueron los siguientes:

La Huelga de Cananea en 1906 en Sonora

A dicho movimiento se le ha atribuido una especial importancia como expresión de descontento contra el porfirismo.

Este pueblo minero cansado de la explotación decide lanzarse a la huelga el 31 de mayo de 1906 tras una serie de acontecimientos; en primer lugar señalaremos que eran trabajadores que recibían un salario bajo. En segundo lugar, estaban organizados y dirigidos por un grupo de personas capacitadas para ese efecto, es decir existía detrás del movimiento una clara dirección política. Y como tercer lugar, el fuerte impacto que provocó las propuestas que presentaron, las cuales a continuación

mencionaremos:

- A.- *Queda el pueblo obrero declarado en huelga.*
- B.- *El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las siguientes condiciones:*
 - a.- *La destitución del mayordomo Luis (nivel 19).*
 - b.- *El sueldo mínimo del obrero será de 5 pesos por jornada de 8 horas.*
 - c.- *En todos los trabajos de la "Cannanea Consolidate Copper Company", se ocuparán el 75% de trabajadores mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.*
 - d.- *Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos, evitar toda clase de irritación.*
 - e.- *Todo mexicano en el trabajo de esta negociación tendrá derecho al ascenso, según lo permitan sus aptitudes.*

Dichas peticiones fueron rechazadas y consideradas de absurdas, por el administrador de la mina, sin embargo estalla la huelga el 1 de junio de 1906, pero tal movimiento fue reprimido violentamente por la fuerzas armadas extranjeras y del país con el aval del Gobernador IZABAL, produciendo una inmisericorde masacre de trabajadores mineros, así como el encarcelamiento de sus principales dirigentes.

Podemos considerar que la huelga de cananea, ha constituido un hermoso ejemplo que dio a nuestras Leyes Laborales un contenido real y no teórico, al consagrar sus ideales en la Constitución de 1917.

La Huelga de Río Blanco de 1907 en Veracruz

Este movimiento obrero debe entenderse con matices diferentes al de Cananea, aunque es otro de los puntos significativos en los avances del Derecho del Trabajo.

La otra industria de importancia en México, siente sus consecuencias, los trabajadores textiles se agrupan en sociedades mutualistas para defensa de sus intereses, sin embargo para contrarrestar la fuerza que iban adquiriendo los trabajadores, los industriales de los Estados de Puebla, Tlaxcala, Veracruz y Distrito Federal, organizan una sociedad patronal llamada CENTRO INDUSTRIAL MEXICANO, la cual era desventajosa y abusiva ya que establecía entre otras cosas, jornadas extenuantes, salarios bajos, facultades a los patrones para el manejo del personal, inclusive invadía la vida privada de los trabajadores. Los obreros de Río Blanco la rechazaban y solicitaban su derogación, pero los patrones se niegan a desintegrarla, razón por la cual estalla la huelga como último recurso, la cual afecta a más de 50 mil trabajadores, en virtud de lo difícil y agudo del conflicto, se designa como conciliador y arbitrario a Don Porfirio Díaz, a fin de resolver el problema a la brevedad posible. Díaz con la impasividad que le caracterizaba emite el laudo presidencial de 4 de enero de 1907, en la que se daba la razón a los patrones y obligaba a los obreros a regresar a laborar al siguiente día laborable bajo los mismos reglamentos y costumbres existentes. Al conocer la resolución los trabajadores se indignaron y lo rechazaron con violencia, asimismo acordaron no ingresar a trabajar manifestando su inconformidad. Al ver esto los patrones cierran las tiendas de raya y niegan la mercancía a las mujeres, dando origen a un motín que culmina con la quema de la tienda de raya, una justicia tomada por propia mano que incluye la liberación de quienes estaban presos. El conflicto se extiende a otras poblaciones mismo que fue reprimido violentamente por elementos del Ejército Federal, en otros lados fueron sometidos por la fuerza y procesados para cumplir condenas de trabajo forzado.

Las principales reivindicaciones que pretendían insturar fue una jornada de 8 horas y el pago de un salario mínimo al día.

En el aspecto político se había dado un nuevo y grave aviso al gobierno porfirista que no supo y no quiso entenderlo, ya que estaban puestas las bases para el estallido de la Revolución Mexicana.

f).- La Etapa de la Revolución Mexicana

La revolución Mexicana producto de las condiciones Socio-Económicas que vivía a la entrada del siglo XIX el país, vino a modificar en forma sustancial a la sociedad existente, creó una nueva forma de vida para los mexicanos.

El maestro Mario de la Cueva, al respecto sostiene: "La inquietud social y política creció a partir de 1900 hasta hacerse incontenible en 1910, ya que una población campesina que conducía una servidumbre de miseria, peor tratada que las bestias de carga y de tiro que usaban los amos, y una condición social que únicamente podía mantener por la férrea dictadura de los jefes políticos y por acción de los rurales-halcones. Por otra parte, la clase media se ahogaba frente a los cuadros de la burocracia, cerrados a todas personas que no perteneciera a las clases privilegiadas, con toda razón se dice, que los hombres despertaron por tercera vez y se prepararon para la que sería la revolución social del siglo XIX".⁽¹²⁾

En el mes de abril de 1904, el Gobernador del Estado de México José Vicente Villada, dictó una Ley sobre accidentes de trabajo, donde se establecía en forma concreta que en un accidente sufrido durante el trabajo es originado por éste y consecuentemente el patrón deberá pagar los salarios que hubiere devengado el trabajador en caso de muerte, así

⁽¹²⁾ Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa S.A. México 1990. p.43.

como prestar la atención médica requerida, con ello se reconocía la existencia de la teoría del riesgo profesional.

También cabe destacar lo hecho por el Gobernador de Nuevo León General Bernardo Reyes, quien el 9 de noviembre de 1906, promulgó otra ley sobre accidentes de trabajo mucho más completa, en virtud del fuerte desarrollo industrial del Estado. Dentro de las indemnizaciones se incluía asistencia médica y farmacéutica hasta por 6 meses y el pago de medio salario hasta por 2 años hasta que el trabajador pudiera regresar a trabajar. Así en caso de muerte había gastos funerarios y una pensión igual al salario por periodos que variaban desde 10 meses hasta 2 años, según el beneficiario.

Derrotado el anciano dictador con sus científicos y con la llegada al poder de Don Francisco I. Madero, el 13 de Diciembre de 1911 expide un decreto por el que se crea la oficina del trabajo dentro de la entonces Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, la cual tenía facultades para intervenir en los conflictos surgidos entre los obreros y patrones individuales y colectivos. Se dice que logró la solución satisfactoria de más de 60 huelgas, intervino en la elaboración de la tarifa de la industria textil, que en su antecedente más antiguo en México para un Contrato Colectivo de Trabajo.

El periodo maderista fue realmente muy corto ya que fue muerto junto con José Ma. Pino Suárez, gracias a la traición del usurpador Victoriano Huerta, quien llega al poder, truncándose así el proceso creativo del Derecho del Trabajo durante algún tiempo pero da lugar al movimiento encabezado por el Gobernador de Coahuila Don Venustiano Carranza que tomó el nombre de constitucionalista, por pretender la restauración de la Constitución violada por el usurpador y llamar a un Congreso Constituyente para elaborar una nueva.

En el tiempo que transcurre desde la muerte del Sr. Madero a la

promulgación de la nueva Constitución Política el 5 de febrero de 1917, muchos Estados enfrentaban problemas de carácter laboral, por lo que hubo algunas leyes de la materia que son antecedentes de nuestra legislación actual. Al respecto trataremos de analizarlas cronológicamente:

- 1.- En el mes de agosto de 1914, la Ley Cándido Aguilar en Veracruz que entre otras cosas estableció la creación de las juntas de administración civil, entre sus facultades tenía dirimir conflictos suscitados entre patrones y obreros.*
- 2.- El 8 de agosto se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a 9 horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió la reducción de los salarios.*
- 3.- El 15 de septiembre se dictó en San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos.*
- 4.- En el Estado de Tabasco, se fijaron los salarios mínimos y se redujo a 8 horas la jornada de trabajo, además se cancelaron las deudas de los campesinos.*
- 5.- El 2 de septiembre Manuel M. Dieguez, establece algo que resulta de mayor importancia, descanso semanal y obligatorio, vacaciones y jornada de 9 horas como máximo.*
- 6.- El 1 de septiembre de 1914, el Gobernador de Yucatán, Eleuterio Avila, dicta una Ley del Trabajo cuyo impacto estaba dirigido a liberación del jornalero indígena en virtud de ser un Estado eminentemente agrícola, estableció la abolición de las cartas-cuentas donde se llevan las deudas de los campesinos. La Ley Eleuterio Avila, sirvió para solucionar los conflictos entre el capital y el trabajo.*

- 7.- *El 7 de octubre el Gobernador de Jalisco Manuel Aguirre Berlanga publicó un decreto que merece el título de la primera "Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista". Mencionaba entre otras cosas que la jornada de trabajo es de 9 horas, prohibía el trabajo a menores de 9 años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección al salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del Riesgo Profesional y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.*

- 8.- *El 19 de octubre nuevamente el General Cándido Aguilar en Veracruz, es quien dicta una disposición legal por la que se confirma la competencia en materia de trabajo de las Juntas de Administración Civil, jornada de trabajo de 9 horas, pago doble para el trabajo nocturno, el descanso obligatorio semanal, escuelas primarias sostenidas por empresarios, así como una inspección de trabajo.*

- 9.- *En el año de 1915 el Gobernador Militar de Yucatán General Salvador Alvarado con su gran criterio revolucionario y de honestidad a toda prueba, expide las Leyes llamadas "Las cinco hermanas" (Agraria de Hacienda, del Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo). Respecto de la Ley Laboral podemos mencionar que es muy completa ya que toca aspectos guardados que no se habían regulado, tales como: la jornada de 8 horas y media, descanso obligatorio a la semana establece que el trabajo extraordinario no debe de exceder de la cuarta parte de la jornada normal y que se pagará con 50% más si es en el día y o doble si es nocturno, el descanso pre y postnatal a las mujeres trabajadores, define el accidente de trabajo y obliga a la indemnización correspondiente, establece el salario mínimo para obreros, aprendices y servicio doméstico, la creación de un organismo que sirva para garantizar a los trabajadores pensiones para la vejez y para la familia en caso de muerte, se puede decir que fue un*

anticipo de la seguridad social. Promovía el espíritu sindical concediendo mayores ventajas a los asociados que a los libres y señalaba limitaciones a los extranjeros. Esta Ley resultó un verdadero antecedente del artículo 123 en la Constitución de 1917 y sus Leyes reglamentarias.

- 10.- *En la capital de la República existió un proyecto de Ley del Contrato de Trabajo, del mes de abril de 1915, con el objeto de regular los contratos individuales y colectivos de trabajo. Los segundos fueron concebidos por contratos Normativos, el proyecto fue elaborado por una comisión presidida por el Secretario de Gobernación Rafael Zubarán Capmany.*
- 11.- *En septiembre de 1916 el Gobernador de Coahuila Gustavo Espinoza Mireles, expidió un decreto por el cual creó dentro de los departamentos gubernamentales la sección de trabajo y expidió una Ley sobre accidentes de trabajo, así como el establecimiento de normas en los contratos colectivos de trabajo, para que los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, lo que se ha considerado como la primera ley que habla sobre este tema.*

Con la proliferación de Leyes Laborales en casi todos los Estados se ve la necesidad de crear una federal, así se inician los trabajos para formar el Congreso Constituyente, que determinará la Creación de la Constitución de 1917.

Venustiano Carranza primer jefe del ejército constitucionalista y encargado ya del poder ejecutivo, convocó al Congreso Constituyente, que debería reunirse a partir del día primero de diciembre de 1916 y trabajar un máximo de dos meses para entregar la nueva Constitución. La ciudad de Querétaro fue sede del citado Congreso, instalado por el General Carranza, tenía la idea de que esta Constitución reformada se recogieran los principios objetivos de los revolucionarios.

Sin embargo, el proyecto que presentó el primer jefe constitucionalista al Congreso, fue decepcionante en el aspecto laboral, ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada. Ya que el artículo 27 remitía la reforma agraria a la legislación ordinaria, la fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia del trabajo.

Mencionaremos la celebre sesión del 28 de Diciembre de 1916 motivo de la discusión del artículo 5o de la Constitución de 1856. La diputación de Veracruz y Yucatán, propusieron algunas normas concretas en favor de los trabajadores, tales como agregarle lo referente a la jornada máxima de 8 horas, el descanso hebdomario y el trabajo de mujeres y menores, que fue lo que incluyó la comisión encargada de dictaminar sobre el proyecto del artículo 5o.

La propuesta originó muchas inconformidades y una lista de 14 oradores oponiéndose. El gran debate se inicia con la vallosa intervención de Don Fernando Lizardi, señalando que el dictamen estaba fuera de lugar y que debía reservarse para otro momento. Asimismo debemos destacar las brillantes participaciones de Heriberto Jara por Veracruz, Héctor Victoria por Yucatán, de Coahuila J.L. Von Vorsten, Froylan C. Manjarrez por Puebla, de Alfonso Cravioto por Hidalgo, el jurista José Natividad Macias y Francisco J. Mújica por Michoacan. El Dictamen fue retirado para ser estudiado más detenidamente, así término la discusión del artículo 5o Constitucional y apuntadas las principales cuestiones laborales que interesaban a los constituyentes y con base en la iniciativa del Diputado Manjarrez que determinó la creación de una comisión para la preparación de un proyecto de un artículo que ocupará del problema obrero.

El proyecto fue presentado a la sesión plenaria el día 23 de Enero de 1917. Se dio lectura a la exposición de motivos en la que se estableció que en razón de los diversos aspectos que se tocan, el título llevaría el

nombre del trabajo y de la Previsión Social, mismo que tiene hasta la fecha.

Durante la misma sesión se dio lectura al proyecto del artículo 5o, que fue reformado en una pequeña parte y se reservará su votación y cuando llegó el turno para el título del trabajo y de la previsión social, se estableció que le correspondió el número 123 al artículo, dándose lectura al proyecto que fue presentado por la comisión encabezada por el General Francisco J. Mujica. En esa misma noche del 23 de Enero fue aprobado el nuevo artículo 123 de la Constitución conjuntamente con el artículo 5º.

El dictamen del artículo 123 contenía una parte introductoria y 30 fracciones, con el nacimiento de nuestro Derecho Laboral, lo que puso a México a la cabeza del concierto de las naciones al dar reconocimiento a nivel constitucional a las garantías sociales y del Derecho social. Naturalmente que nuestra Carta Magna no es un instrumento jurídico rígido, por el contrario, los propios constituyentes pensaron en la forma de modificarla y adecuarla a las necesidades siempre cambiantes de la vida del país.

La Constitución Política de 1917 fue y sigue siendo el fundamento institucional de la nueva organización social y política en la que decidió vivir el pueblo mexicano, como resultado del esfuerzo revolucionario y su vocación histórica de libertad y justicia social. En el texto Constitucional coincidieron y se consagraron las demandas de la gran mayoría del país, aboliéndose los sistemas de explotación humana, la subordinación social y el atraso cultural, también generó profundas reformas estructurales para promover en desarrollo sano, justo y democrático de la nación.

2.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Con la aparición del artículo 123 en nuestra Constitución los conflictos de trabajo que estaban relativamente paralizados por temor de los trabajadores salen a la luz, y los Estados se ven en la necesidad de dictar diversas disposiciones, que en la mayor parte de las veces son incompletas pero encaminadas a la solución de los conflictos protegiendo a los trabajadores bajo las normas mínimas señaladas en esa disposición constitucional. En el periodo de 1917 a 1929 en que se reformó la constitución, se dictaron 53 decretos Reglamentos y leyes reglamentarias, entre las que destacan:

- A.- *La Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, por el General Cándido Aguilar, en su esencia fue de las más importantes y modelo para las leyes de las restantes Entidades Federativas. Sirvió como precedente de la Ley Federal del Trabajo de 1931.*
- B.- *Un decreto del Presidente Carranza de 1917 estableció la forma integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las medidas que debían adoptar en los casos de paros empresariales. Otro decreto de 1919 reglamentó el descanso semanal.*
- C.- *La Ley del Trabajo del Estado de Yucatán de Carrillo Puerto del 20 de Octubre de 1918, sostuvo los más avanzados conceptos sobre el socialismo.*
- D.- *La Ley Reglamentaria del artículo 4º Constitucional de 1925 obra del Congreso de la Unión reguló la libertad del trabajo.*
- E.- *En 1927 el Congreso de la Unión, expide un decreto que establece la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales.*
- F.- *El 27 de Septiembre de 1927 el Poder Ejecutivo expide un decreto a través del cual creaba la Junta de Conciliación y Arbitraje y de las*

Juntas Federales de Conciliación fue decreto reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería, las cuales hacían imposible la intervención de las autoridades locales. Posteriormente se expidió un reglamento al que se sujetó la organización y funcionamiento de las juntas.

La gran cantidad de leyes expedidas en los Estados dan a los trabajadores tratos distintos que implica la negación del principio democrático de la igualdad de los derechos y beneficios, cuando surgía un conflicto colectivo o huelga que abarcaba a 2 o más estados, éstos no podían intervenir, pues sus decisiones carecían de eficacia fuera de su jurisdicción. Ante tal situación, el 6 de septiembre de 1928 se modifica el artículo 123 en su párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 de la Constitución y se adopto la solución de una sola ley del trabajo que sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y locales mediante una distribución de competencia. De este modo se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo aplicable a toda la República.

Así tenemos que la reforma al artículo 123 de la Constitución en mención, quedó en los siguientes términos:

ARTICULO 123.- El Congreso de la Unión sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir la leyes de trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo.

De igual manera tenemos que la fracción X del artículo 73 Constitucional, a que hemos hecho referencia quedo así:

ARTICULO 73.- El Congreso tiene la facultad:

X.- Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito; para establecer el Banco de Emisión Unico, en los términos del artículo 28 de esta Constitución, y

para expedir las leyes del trabajo reglamentarias en el artículo 123 de la propia Constitución. La aplicación de las leyes de trabajo corresponden a las autoridades de los Estados dentro de sus jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte amparadas por concesión federal, minera, hidrocarburos y por último los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias.

Fue así como se privó a los Estados de la facultad legislativa en esta materia y asumiéndola la Federación.

En el mismo año de la reforma Constitucional, el Presidente Interino Lic. Emilio Portes Gil encomendó la integración de una comisión para elaborar un proyecto de Ley Federal del Trabajo, la comisión se integró con los C.C. LIC. PRAXEDIS BALBOA, ENRIQUE DELHUMEAU y ALFREDO IÑARRITU, que designó al proyecto como Código Federal del Trabajo o también como Proyecto Portes Gil. Dicho proyecto cuando fue presentado al Poder Legislativo para su aprobación, encontró una fuerte oposición en las cámaras y del movimiento obrero. Se establecía el principio de la sindicación única, pero lo más grave estaba en el capítulo de la huelga que consignaba el arbitraje obligatorio, con la posibilidad para las partes de no someterse al arbitraje, pero si eran trabajadores los insumisos se daba el contrato de trabajo por terminado y si eran los patronos sucedía lo mismo y se les condenaba a pagar las indemnizaciones correspondientes. El proyecto fue rechazado por el Congreso de la Unión particularmente por la Cámara de Diputados. Este documento fue el primer antecedente legislativo de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo convocó a una convención obrero-patronal en el año de 1931 durante la cual se hicieron modificaciones al proyecto antes expuesto.

El citado proyecto una vez revisado paso con el nombre de "Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo", el cual fue convertido en iniciativa de ley por el Presidente de la República el Ing. Pascual Ortiz Rubio, siendo el Secretario del ramo el Lic. Aarón Saenz, quien tuvo una participación fundamental en el proyecto y al que ya no se le dio el nombre de Código, sino de Ley. El mismo fue discutido en Consejos de Ministros y remitido al Congreso de la Unión donde fue ampliamente debatido y previo un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de Agosto de 1931.

Podemos afirmar que la Ley Federal del Trabajo de 1931 tuvo una orientación proteccionista hacia el trabajador, sin llegar al paternalismo, durante su vigencia sufrió diversas reformas, de las que señalaremos las más importantes:

- 1.- Se modificó el artículo 77 señalando que la edad mínima para trabajar sería de 12 años, ya que originalmente se hablaba de menores de 16 años.
- 2.- Se amplió el descanso por natalidad, que únicamente era de 8 días previos al parto y un mes posterior, al término que ahora concede la Ley.
- 3.- Las vacaciones también se incrementaron.
- 4.- Los salarios mínimos serían fijados previos estudios por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, posteriormente se pasó al sistema de comisiones regionales y una nacional, que es la que resuelve sobre los mismos.
- 5.- Quizás la modificación más importante fue la inclusión de las normas para el pago de la participación de utilidades de la empresa a los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, llegó a tener una larga vida y podemos afirmar que cumplió con el objetivo de mantener la paz industrial y laboral en general, concilió con su aplicación muchos intereses encontrados en la vida de la producción económica, mantuvo la paz social, contribuyó al desarrollo del país y solamente fue necesario sustituirla debido a los cambios sufridos por el tiempo en la sociedad en que vivimos.

3.- LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Sobre la nueva Ley Federal del Trabajo, el emérito laboralista Mario de la Cueva, nos dice: "La elaboración de la nueva Ley Federal del Trabajo configuró en proceso democrático de estudio y preparación de una ley social. Es el punto de partida para el desenvolvimiento de los principios de justicia social que brotan del artículo 123, su consulta y discusión públicas con la fuerzas activas de la vida nacional, trabajadores, patrones sindicatos, escuela de Derecho, Institutos jurídicos y económicos, autoridades del trabajo y en general con los representantes de los intereses nacionales que constituyen una consulta y un debate con el pueblo".⁽¹³⁾

Antes de que se iniciaran los trabajos para la creación de la nueva Ley se dieron algunas reformas al artículo 123 Constitucional, que podemos afirmar que en su mayoría han sido procedentes y afinadas, mismas que señalaremos y determinaremos sus objetivos a continuación.

- A.- Con fecha 12 de septiembre de 1933 un grupo de diputados presentaron una iniciativa para reformar la fracción IX, relativa a la fijación de los salarios mínimos. Se pasó a discusión a las Cámaras y se aprobó el 3 de Octubre, publicándose el 4 de noviembre de 1933.*
- B.- El 29 de abril de 1938 el Presidente de la República Lázaro Cárdenas*

⁽¹³⁾ Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Editorial Porrúa S.A México 1990. p. 55.

envió una iniciativa relativa a la forma y derecho del huelga, restringiendo dicha situación a los trabajadores de establecimientos y servicios que dependen del Gobierno en caso de guerra. Se pasó a discusión a ambas cámaras, finalmente el dictamen se aprobó y se publicó el 31 de diciembre de 1938 en el Diario Oficial.

- C.- El 7 de noviembre de 1941 el titular del Ejecutivo General Manuel Avila Camacho, envió una iniciativa proponiendo incluir diversas materias dentro de las facultades para legislar del Congreso de Unión en la fracción X del artículo 73 Constitucional. La misma fue turnada a comisiones donde resolvieron que si era procedente pero que siendo materia de trabajo lo que se establecía para legislar también debería aparecer en el artículo 123 creándose así la fracción XXXI en este último. Fue aprobado por unanimidad por ambas Cámaras y se publicó la reforma en el Diario Oficial el 18 de noviembre de 1942.
- D.- El Presidente de la República Adolfo López Mateos mandó una iniciativa a la Cámara de Senadores relacionada con la adición del apartado 'B' al Artículo 123 Constitucional, dando así a los trabajadores al Servicio del Estado una reglamentación laboral aparte. Las 2 Cámaras aprobaron por unanimidad el dictamen, declarando adicionada a la Constitución el apartado 'B' del artículo 123 ordenándose su publicación el 5 de diciembre de 1960.
- E.- El ejecutivo de la Unión presentó a la Cámara de Senadores el día 27 de diciembre de 1965, la iniciativa para reformar las fracciones II, III, VI, XXI, XXII, XXXI del apartado 'A' del artículo 123 Constitucional, las cuales se referían al trabajo de los menores cuya edad mínima se incrementa, un concepto más humano y moderno de los salarios mínimos y un procedimiento más eficaz para su determinación, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, sobre la estabilidad en el empleo y se adicionan una ramas de

actividad a la competencia federal, la cual fue aprobada por unanimidad y el decreto salió publicado en el Diario Oficial el 21 de noviembre de 1962.

Esta última reforma se dio gracias al análisis que realizaron los miembros de la comisión encargada de formular un anteproyecto de Ley del Trabajo designada e integrada por el Presidente Adolfo López Mateos y Secretario del Trabajo y Previsión social, Lic. Salomón Gonzalez Blanco; la presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Lic. María Cristina Salmorán de Tamayo; el presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, Lic. Ramiro Lozano y el maestro emérito de la Facultad de Derecho de la U.N.A.M., Lic. Mario de la Cueva.

Sin embargo, una vez que se aprobaron las reformas antes citadas, el anteproyecto de Ley quedó en los archivos de la Presidencia de la República, siendo éste el primer antecedente de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Al inicio del año de 1967 el nuevo Presidente de la República Lic. Gustavo Díaz Ordaz, designó a una segunda comisión la cual quedó integrada por las mismas personas que anteriormente habían sido nombradas sólo agregaron al profesor de la Facultad de Derecho de la U.N.A.M., Lic. Alfonso López Aparicio a fin de que prepararan un segundo proyecto de la Ley del Trabajo.

A principios de 1968 la comisión analizó y estudió toda la documentación relacionada con el proyecto, se lo presentó al Presidente ya concluido. A propuesta del Ejecutivo el anteproyecto así nombrado, se divulgó entre los sectores interesados para que expresarán su opinión y formularan sus observaciones.

La postura de la clase patronal fue negativa y rechazaba todas las normas que se proponían mejorar las prestaciones de los trabajadores, además señalaban que la proyectada reforma no debía referirse a las

partes sustantivas de la Ley de 1931, sino únicamente a los aspectos procesales.

Los representantes de los trabajadores presentaron observaciones y propuestas, aceptaban que el anteproyecto satisfacía sus aspiraciones en buena medida, pero sostuvieron que podía mejorarse.

Después de emitir los sectores interesados sus observaciones, la comisión redactó el proyecto final al que procedió una exposición de motivos. El Presidente de la República en el mes de diciembre de 1968, envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Así se efectuó una segunda ronda de discusiones con la participación de los representantes de los patrones y trabajadores, para expresar sus observaciones y sugerencias con mayor libertad. Una vez concluidas esas reuniones con los representantes de los sectores, diputados y senadores invitaron a la comisión redactora del proyecto a un cambio de impresiones, al cabo de la misma se determinó que el proyecto no sufría ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales, logrando una armonía entre los diversos preceptos y la precisión de algunos conceptos.

Finalmente fue aprobada y publicada en el Diario Oficial el 1º de abril de 1970 y entró en vigor el 1º de mayo de ese mismo año.

Los creadores de la Ley de 1970 se propusieron formular una Ley Nueva que respondiera a las transformaciones sociales y económicas de nuestro país, esto es lo que la Nueva Ley Federal del Trabajo tendría que adecuarse permanentemente a la vida, a fin de hacerse a la idea de que el Derecho del Trabajo es un estatuto dinámico en constante cambio y siempre inconcluso.

4.- REFORMAS COMPLEMENTARIAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

A continuación mencionaremos las más importantes reformas al artículo 123 Constitucional y a sus leyes reglamentarias:

- A.- El 24 de diciembre de 1971 el Titular del Ejecutivo cumpliendo un acuerdo en el seno de la Comisión Nacional Tripartita: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Banco de México y la Presidencia de la República presentó la iniciativa de reforma a la fracción XII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, que establecía la creación del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT). Dicho proyecto fue aprobado ante las cámaras. El decreto relativo fue publicado el 24 de febrero de 1972 en el Diario Oficial.*

- B.- Otra reforma también propuesta por el Presidente de la República con fecha 29 de diciembre de 1972, la cual se refería al inciso f) de la fracción XI y al segundo párrafo de la fracción XII, ambas del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, misma que ordenaba la creación del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores al Servicio del Estado (FOVISSSTE), creando igual derecho para los integrantes de las fuerzas armadas.*

- C.- Con Fecha 14 de noviembre de 1974 nuevamente el titular del Ejecutivo envió varias reformas a la Carta Magna, entre ellas estaba la creación de los Estados de Baja California Sur y Quintana Roo, respecto al artículo 123 Constitucional se reformaron del apartado "A" la fracción II: Que prohibía el trabajo industrial y nocturno para menores de 16 años. la fracción V: Relativa a los descansos maternales. la fracción XI: que establecía igualdad para la mujer en el caso del tiempo extra y pago del 100% como a los hombres. la fracción XV: agregando la protección a las mujeres embarazadas. la fracción XXV relativa a los servicios de colocación, dando*

preferencia a quienes representen la única fuente de ingresos para su familia. la fracción XXIX: que se refería a la incorporación a la seguridad social el servicio de guarderías infantiles. Por lo que toca al apartado "B" se reformó la fracción XI: que mencionaba lo relativo a la protección de las mujeres embarazadas. Dichas reformas fueron aprobadas por unanimidad y se dio la respectiva publicación en el Diario Oficial el 27 de Diciembre de 1974.

D.- Por iniciativa del Presidente de la República del 27 de diciembre de 1974 se modifica nuevamente el artículo 123 Constitucional, ahora en su fracción XXXI que establecía las nuevas ramas de actividad a la competencia federal, la cual fue aprobada por las Cámaras y el decreto de reforma se publicó el 6 de enero de 1975.

E.- El año de 1976 fue propicio para reformar los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo; 28, 97, 103 bis, 121, 122, 127, 154, 156, 600, 664, 726, 748 y 777, los cuales establecían el procedimiento para los pagos adicionales de reparto de utilidades, para que el FONACOT pudiera conceder créditos y éstos fueran deducibles del salario, para la validez de la cláusula de admisión sindical, para los derechos intransferibles de preferencia que establece la Ley y para la creación de las Juntas Federales Especiales de Conciliación y Arbitraje que facilitaba la descentralización laboral.

F.- El Titular del Ejecutivo envió una iniciativa para la modificación de la fracciones XII y XIII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, dichas reformas establecían que en los centros de trabajo su población excedía de 200 habitantes se reservará un área para mercados públicos, para los servicios municipales y centros recreativos. Asimismo mencionaba que las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a los trabajadores la capacitación y adiestramiento para el trabajo, donde la Ley Reglamentaria determinará los sistemas, métodos y

procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación. Tal iniciativa fue aprobada, dándose el respectivo decreto en el Diario Oficial el 9 de enero de 1978.

- G.- En el mismo año de 1978 se adicionó con un primer párrafo el artículo 123 de la Constitución, para establecer que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.
- H.- Como resultado de la fuerza expansiva de la Ley Federal del Trabajo en 1978 se adicionaron los artículos 353-A al 353-I al capítulo XVI del Título Sexto, que comprendían a regular el trabajo de médicos residentes en periodos de adiestramiento de una especialidad.
- I.- El nuevo y actual Derecho Procesal del Trabajo surgió por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada el 18 de diciembre de 1979, se lograron importantes reformas a los Títulos Catorce y Quince de la Ley Federal del Trabajo, modificaciones en el procedimiento de Huelga a la adición de 2 párrafos al artículo 47 de la misma Ley. Las citadas reformas y adiciones entraron en vigor el 1º de mayo de 1980.

Al respecto el maestro Mario de la Cueva nos indica: 'Que se estableció un Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, que representa un importante avance respecto al proceso contemplado en la Ley de 1970 y que tiene un señalado propósito de restablecer y mantener una verdadera igualdad en el proceso laboral'.⁽¹⁴⁾

A continuación mencionaremos algunas características primordiales de la presente reforma procesal:

- 1).- Que es un proceso social distinto al dispositivo o inquisitorio.

⁽¹⁴⁾ Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa S.A. México 1989. p. 688.

- 2).- *Que establece la suplencia de la deficiencia de la queja a favor de los trabajadores.*
- 3).- *La preponderancia de la oralidad e inmediatez, dentro de un proceso público, gratuito y que se inicia a instancia de parte.*
- 4).- *Simplicidad procesal al no exigirse formalidad alguna.*
- 5).- *La obligación jurídica de las partes de aportar todas las pruebas sin importar a quien le corresponda la carga de la prueba, evaluándolas en conciencia.*
- 6).- *Asistencia legal en el proceso a los trabajadores.*
- 7).- *Las resoluciones de los tribunales laborales deben encontrarse bien fundadas.*
- 8).- *El procedimiento de ejecución y sus consecuencias.*

En relación con lo anterior el maestro José Dávalos nos dice lo siguiente: "En la Ley de 1931 y 1970 no se reflejó, por lo que hace al procedimiento laboral, la mística clasista y social que quisieron imprimirle los diputados obreros. Lo mantuvieron alejado de la antorcha de la justicia social que ilumina a las reivindicaciones proletarias en los tiempos nuevos. Se mantuvo el procedimiento bajo las luces opacas y confusas de la igualdad formal de las partes en el proceso. El cual estaba plagado de defensas e incidentes que lo convertían en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores, el cual entre más se prolongaba mayor beneficio obtenía el patrón".⁽¹⁵⁾

Dentro de la misma iniciativa se señalaron reformas respecto al procedimiento de huelga misma que se refieren al periodo de

⁽¹⁵⁾ José Dávalos. *El Derecho del Trabajo I*, Editorial Porrúa S.A. México 1990. p. 74.

pre-huelga tales como las que a continuación mencionaremos:

La primera modificación tiene por objeto salvaguardar los derechos colectivos de los sindicatos en particular, que exige la protección efectiva de la titularidad de los contratos colectivos.

La segunda modificación se refiere a evitar las prácticas indebidas que se utilizaban aprovechando la protección de los derechos de los trabajadores frente a acreedores del patrón en el periodo de pre-huelga.

La tercera modificación consiste en que ya no se habla de huelga, sino de pliego de peticiones.

La cuarta modificación establece que se amplía el plazo de 24 a 48 horas para hacer la notificación del pliego de peticiones a la empresa y para que conste por escrito ante la junta.

En otro orden de ideas mencionaremos que la adición al artículo 47 de la Ley Laboral en cuestión, consistió en precisar la forma y los efectos del aviso al trabajador de la rescisión, ya que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Podríamos decir que el Derecho Procesal del Trabajo a partir de las reformas de 1980, se reafirma como fuente de los principios del artículo 123 Constitucional y comparte la misma esencia y características que tiene en general el Derecho del Trabajo, siendo en consecuencia un derecho de clase, dinámico y en expansión que tiene como fin último el proteger en juicio los intereses de los trabajadores y lograr una igualdad real en el proceso.

- *En los años de 1982 y 1984 se reformó el artículo 141 de la Ley Federal del Trabajo para ampliar la aportación patronal al*

INFONAVIT, así como del sistema de aportaciones que integran el fondo de ahorro de los trabajadores.

- K.- En noviembre de 1982 como consecuencia de la nacionalización de la Banca en México, se adiciona la fracción XII al apartado "B" del artículo 123 Constitucional, por considerar a los empleados de Instituciones de Crédito como trabajadores al Servicio del Estado.*
- L.- En 1983 entraron en vigor las reformas a los artículos 570 y 573 de la Ley Federal del Trabajo, que permiten LA REVISION Y AUMENTO DE LOS SALARIOS MINIMOS EN PERIODOS MENORES DE UN AÑO.*
- M.- En el año de 1984 se dieron nuevas reformas y modificaciones a Ley Federal del Trabajo a través de las cuales desaparece la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, un organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y se autoriza para que dicha Secretaría tenga a su cargo las actividades correspondientes al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.*
- N.- La reforma a la fracción VI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, que se refería a que sea una Comisión Nacional la que se encargue de fijar los salarios mínimos y ya no las Comisiones Regionales, además de suprimir la distinción entre el salario mínimo de la ciudad y el del campo. Dicha reforma entró en vigor en el año de 1987.*
- O.- En el mismo año de la reforma anterior, también se aprobaron las reformas a los artículos siguientes: 15,42, 91, 93,94, 95, 96, 144, 322, 324, 330, 335, 336, 345, 486, 523, 557, 561, 562, 563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 573, 574, 676, 678, 679, 680, 681, y 1004 así como la adición al artículo 682-A y la derogación del artículo 572 todos de la Ley Federal del Trabajo. El objeto de las modificaciones citadas eran para adecuar la Ley Reglamentaria al nuevo texto de la fracción VI*

del apartado "A" del artículo 123 Constitucional. Es decir se suprime la distinción entre el salario mínimo de la ciudad y del campo, que la Comisión Nacional fijará los nuevos salarios mínimos, se cambia la expresión de zonas económicas por el de áreas geográficas y sobre el establecimiento de las bases para la integración tripartita de las Comisiones Consultivas que señala el nuevo texto Constitucional.

Hemos tratado de comentar de una manera general las reformas y adiciones o derogaciones respecto del artículo 123 de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo, desde la revolución donde creemos nace nuestro Derecho del Trabajo y es que en la Constitución de 1917 se plasman los verdaderos ideales de los trabajadores del campo, las minas, y de las fábricas, quienes en ese momento eran los que requerían el auxilio en sus respectivas áreas laborales, ya que éstos eran los que sufrían las injusticias de los patrones y de las autoridades del Gobierno, ya que los tenían sumergidos en la explotación desmedida y condiciones de trabajo infrahumano. Sin embargo, a partir de dicha etapa se comenzó una real y objetiva valorización sobre las cuestiones del trabajo y que gracias a esta conciencia renovadora hemos llegado a obtener grandes conquistas laborales contenidas en la Ley.

La Ley Federal del Trabajo en vigor ha sido objeto de diversas modificaciones desde la Ley de 1931 por parte de los legisladores, juristas, trabajadores, órganos gubernamentales y de sectores empresariales, la cual no ha resultado tarea fácil, por el contrario ha costado muchas vidas humanas, discusiones, debates, movimientos sociales etc. Gracias a eso hoy tenemos una Ley fuerte, progresista y dinámica que permite a la clase trabajadora permanecer tranquila, pero al mismo tiempo estar alertas para defenderla y protegerla de cualquier medida injusta y arbitraria en perjuicio de la base trabajadora, y adecuarla a las transformaciones y exigencias contemporáneas.

CAPITULO SEGUNDO

EL DERECHO DE PREFERENCIA, PROMOCION Y ASCENSO

1.- CONCEPTO Y FUNDAMENTO LEGAL

Primeramente analizaremos algunas definiciones al respecto de los conceptos arriba citados, así como algunas consideraciones dentro del Derecho del Trabajo y donde se encuentra establecido su respectivo fundamento legal.

La Preferencia:

La Enciclopedia Ilustrada Europea de ESPASA-CALPE La define de la siguiente forma: "Como una primacía, ventaja o mayoría que una persona o cosa tiene sobre otra, ya en el valor o en el merecimiento. También es una muestra señalada de afecto o de estima hacia una persona".⁽¹⁶⁾

Por otro lado la Gran Enciclopedia Larousse, establece su concepto de la siguiente manera: "Como la tendencia o inclinación laborable hacia una persona o cosa que predispone su elección, asimismo la señala como una primacía o ventaja".⁽¹⁷⁾

Sin embargo, para efectos de nuestros estudios, el Diccionario Jurídico ESPASA, nos muestra una definición más acorde con el objetivo de nuestra investigación sosteniendo lo siguiente: "Que es uno de los medios de solución que el Derecho tiene para resolver los problemas de la concurrencia o colisión de derechos sobre una misma cosa. Es decir, cuando diversos derechos inciden sobre un mismo bien, el problema se

⁽¹⁶⁾ Enciclopedia Ilustrada Europea de ESPASA-CALPE, tomo

⁽¹⁷⁾ Gran Enciclopedia Larousse. Tomo 16, Editorial Planeta S.A. Barcelona.

resuelve mediante normas especiales, donde a los diferentes derechos se les otorga un determinado rango preferencial que supone la prioridad a los que le siguen".⁽¹⁸⁾

En el mismo orden de ideas debemos mencionar lo que dispone al respecto el Diccionario Jurídico Mexicano, del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M., que la define en los términos siguientes: "Como la primacía que se otorga a una persona por disposición de la ley, por una declaración unilateral de la voluntad o por un acuerdo de voluntades, para hacer efectivos ciertos derechos o con el fin de elegibilidad para ser titular de un derecho en relación con otras personas que pudieran tener expectativas sobre ese mismo derecho".⁽¹⁹⁾

Con apoyo en las definiciones citadas podríamos resumir que la preferencia es el hecho por el cual a una persona se le da prioridad para obtener una finalidad. Por tal motivo y para los fines de este trabajo hacemos nuestro el concepto que establece el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, antes expuesto.

La Promoción:

Al respecto la Enciclopedia Universal Ilustrada Europea-Americana, la define de la siguiente manera: "Como la acción de efecto y promover. Así como la elevación o ascenso de uno a una dignidad o empleo superior al que tenía. También expresa que es el conjunto de individuos que al mismo tiempo han obtenido un grado o empleo, principalmente en los cuerpos de escala cerrada".⁽²⁰⁾

Desglosando el término promoción encontramos que: el vocablo pro

⁽¹⁸⁾ Diccionario Jurídico ESPASA. Fundación Tomas Moro. ESPASA-CALPE. Madrid 1991.

⁽¹⁹⁾ Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M. Editorial Porrúa S.A. México 1988 p.2482.

⁽²⁰⁾ Enciclopedia Universal Ilustrada Europea-Americana. Editorial ESPASA-CALPE.

significa hacia, adelante, de frente etc. y el vocablo moción- establece mención- algo. De tal, manera que en el Derecho Laboral y los Contratos Colectivos de Trabajo, la relacionan con el ascenso, pues implica la consecución de otro mejor o mayor derecho del que se tiene.

EL Ascenso:

En atención al presente concepto, la Enciclopedia Universal Ilustrada de ESPASA-CALPE, lo define de la manera siguiente: "Como la promoción a una mayor dignidad o empleo. Asimismo, como la manera de subir, pasar de un lugar a otro más alto, adelantar en el empleo o dignidad".⁽²¹⁾

Por otro lado, el Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M., señala: "Que se trata del Derecho de un trabajador, empleado o funcionario público a ser promovido a un mayor grado en la estructura jerárquica de la organización o institución en que labora o presta sus servicios".⁽²²⁾

Por su parte el maestro Mario de la Cueva, en relación con el ascenso nos menciona: "Que el principio a la estabilidad en el trabajo se encuentra con relación al Derecho al Ascenso en posición dialéctica, pues si la estabilidad es imprescindible para la posibilidad de los ascensos, este derecho es la desembocadura natural de aquélla, ya que una estabilidad estática terminaría en una frustración de la persona; en cambio el ascenso realizado con base en años de estabilidad es uno de los aspectos esenciales del destino del hombre, que es un vivir para un ascenso constante en la escala social".⁽²³⁾

Cuando existe Contrato Colectivo de Trabajo y en él se han fijado

⁽²¹⁾ Idem.

⁽²²⁾ Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M. Editorial Porrúa S.A. México 1988, p.

⁽²³⁾ Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Editorial Porrúa S.A. México 1989, p.412.

Cláusulas de admisión y de escalafón, la preferencia para ocupar vacantes o puesto de ascenso se regirán por lo que disponga dicha contratación o el estatuto sindical que rija en una organización de trabajadores, si es en éste en donde se encuentra señalada tal preferencia,

El análisis anterior permite determinar que los conceptos de preferencia, promoción y ascenso, así como su participación dentro del estudio del Derecho Laboral son fundamentales, ya que consignan las bases para el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, en el aspecto laboral escalando mejores categorías y en el salarial ya que a un más alto puesto, más alto es el salario. Son derechos irrenunciables de los trabajadores que proceden aun en contra del sindicato.

Fundamento Legal

A continuación señalaremos las disposiciones aplicables en que se fundan los Derechos de preferencia, promoción y ascenso que estaban debidamente regulados en los Apartados "A" y "B" del artículo 123 de la Constitución y sus leyes reglamentarias.

El Derecho de Preferencia originalmente se encontraba reglamentado en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo III fracción I, que se mostraba en los siguientes términos:

Son obligaciones de los patrones: preferir en igualdad de circunstancias a los mexicanos respecto de quienes no lo sean, a los que les hayan servido satisfactoriamente con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso, y a los sindicalizados respecto de los que no lo estén, entendiéndose por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical lícita.

Por decreto de 31 de diciembre de 1956 fue reformado el anterior precepto, el cual quedó en sus mismos términos, sólo se le agregó en su parte final lo siguiente:

A pesar de que no exista relación contractual entre el patrono y la organización sindical a que pertenezcan.

La actual Ley Federal del Trabajo consagra el derecho de preferencia en su artículo 154 del Capítulo IV, del Título Cuarto que se refiere a los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones, el cual me permito transcribir en todos sus términos:

**ARTICULO 154.- Los patronos estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo otras fuentes de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.*

Si existe Contrato y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se registrará por lo que disponga el contrato colectivo.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida".⁽²⁴⁾

Además de la anterior exposición existen los Contratos Colectivos de Trabajo, que también mencionan cuestiones relativas al derecho de preferencia y que son parte esencial del fundamento legal.

Por otra parte el Derecho de Promoción y Ascenso considerando que ambos conceptos tienen la misma esencia jurídica dentro del estudio del Derecho del Trabajo, la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 Constitucional consigna en su artículo 159 las

²⁴ Alberto Trueba Urbina y/o. Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa S.A. México 1990. p.102.

condiciones para obtener un Ascenso. Al respecto lo transcribiremos a la letra:

'ARTICULO 159.- Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente por el trabajador de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión.

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

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

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

En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en esta ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos".⁽²⁵⁾

En cuanto al ascenso promoción la Ley marca claramente qué factores son determinantes para tener derecho y poder lograrlos. Por un lado tenemos a la antigüedad del trabajador en la empresa como un elemento equilibrador de fuerzas para el descanso de ejercer el derecho; por otro lado existe la aptitud, que consiste en la habilidad o capacidad para llevar a cabo un actividad determinada dentro de la misma

⁽²⁵⁾ Idem. p. 104.

empresa. Este elemento pudiera tener mejores opciones para lograrlos, pero está sujeto a que el patrón haya capacitado y adiestrado a sus empleados, situación que es importante y que posteriormente hablaremos de ella. En cuanto a la eficiencia y aptitud, son factores que se refieren a la calidad subjetiva misma de la mejor y más adecuada forma de prestar el servicio.

El otro marco jurídico que reglamenta el derecho de ascenso lo encontramos en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional. En su Título Tercero llamado "del escalafón", particularmente en su precepto 47, el cual me permitiré copiar en sus mismos términos:

"ARTICULO 47.- Se entiende por escalafón el sistema organizado en cada dependencia conforme a la bases establecidas en este título para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas".⁽²⁴⁾

Son las Comisiones Mixtas Escalafonarias, formadas por representantes de trabajadores y patronos, quienes se encargan de valorar, aplicar y calificar los factores escalafonarios tales como la antigüedad, los conocimientos, la aptitud, la disciplina, la puntualidad y disposición entre otros, con base en los Contratos Colectivos, La Ley Reglamentaria, las Condiciones Generales de Trabajo, Los Reglamentos de Escalafón e Interiores de Trabajo, los cuales permiten el acceso a esos importantes derechos.

2.- LOS SUJETOS PRINCIPALES QUE INTERVIENEN

La importancia y complejidad de los movimientos escalafonarios merecen atención en cuanto al análisis de los sujetos que en ellos intervienen, su contemplativa nos permitirá una mejor comprensión del

⁽²⁴⁾ Alberto Trueba Urbina y/o. Legislación Burocrática. Editorial Porrúa S.A. México 1990. p.

tema.

Son cuatro los sujetos que participan en dichos movimientos, definidos de la siguiente forma: 1.- El trabajador, 2.- El patrón, 3.- Las Comisiones de Escalafón (mixtas en su generalidad), 4.- El Organismo Jurisdiccional.

De los dos primeros la posición objetiva y jurídica que mantienen en materia de escalafón es del sobrado conocimiento, sus intereses jurídicos se encuentran contrapuestos, sólo yuxtapuestos más que por intereses encontrados o jurídicamente definidos por Políticas Laborales, Coyunturales o Sexenales o por necesidad imprescindible metajurídica. Cada parte pretendiendo preservar sus intereses históricos de clase; El primero incitando e impulsando los movimientos escalafonarios como instrumento de recuperación y mejoramiento salarial que le permitan aspirar a mejores y mayores salarios, a mayores y mejores puestos; El segundo generalmente pretendiendo mediatizar o evadir los desfases salariales en la empresa que pueden tener una repercusión de carácter general y situaciones de incremento de salarios, lo cierto en el fondo es que mayores y mejores sueldos consecuencia de mayores y mejores salarios impide al patrón obtener una mayor plusvalía por el trabajo remunerado. De tal manera que va a ser la parte que obstaculizará los movimientos escalafonarios dado su carácter de clase fuerte.

En esa relación bilateral se contemplan aspectos como la calificación de los factores escalafonarios como la antigüedad; la aptitud; los conocimientos, etc. que de alguna manera se ven encuadrados en otros derechos como el de preferir en igualdad de circunstancias a trabajadores temporales, eventuales o transitorios; La preferencia que establece la Ley para los Padres de Familia que no tengan otra fuente de ingresos, y otros factores como la pérdida de la libertad por el patrono para designar arbitrariamente al personal a calificar, siempre del marco jurídico legalmente aplicable.

Si bien es cierto que el patrón tiene la facultad discrecional para autorizar ascensos o promociones, la regla jurídica nos enseña que deberá hacerlo apegándose al Reglamento de Escalafón. En nuestro país no es raro que la primera situación se presente, por eso el trabajador debe estar alerta en materia de movimientos escalafonarios y oponerse a que éstos se generen sin su presencia por ser un derecho irrenunciable y aunque prescriptible por deber hacerse valer en el término de un año, no le resta el carácter bilateral.

Por lo que respecta al tercer sujeto considerado como las Comisiones Mixtas de Escalafón, diremos que juega un papel básico, ya que va a ser el órgano encargado de aplicar y vigilar las disposiciones escalafonarias de los trabajadores. Dicho sujeto está integrado en igualdad de condiciones por representantes del patrón y de los trabajadores por el tiempo que ellos mismos acuerden.

Dentro de los principales objetivos que tiene la Comisión Mixta de Escalafón, mencionaremos las que a continuación se señalan: aplicar y vigilar estrictamente el cumplimiento del Reglamento de Escalafón; integrar, actualizar y supervisar el padrón escalafonario; ejecutar los programas de capacitación, adiestramiento y desarrollo de los trabajadores; proporcionar orientación a los trabajadores que requieran información sobre las promociones y ascensos que se susciten; así como establecer y mantener la disciplina necesaria en el trabajo, una mejor organización que procuren un mayor funcionamiento dentro de los centros de trabajo.

Cabe mencionar que dicho tercer sujeto en virtud de ser un órgano mixto tienen los mismos derechos y las mismas obligaciones sus integrantes que lo componen, para lo cual comentaremos que es necesario que cumpla con la finalidad por la que fue creado, ya que existen métodos para desintegrarlo o renovarlo en su caso.

No debemos considerar que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ó el Estado sean sujetos en los movimientos escalafonarios, pues el Derecho Escalafonario por su carácter bilateral, permite determinar como partes al patrón y al trabajador a quienes se impone y otorga la consecuencia del ejercicio del derecho a la promoción y ascenso, de lo contrario se rompería el principio de equilibrio laboral, además el sector oficial está representado como parte integrante del Organo Jurisdiccional.

El Organo Jurisdiccional, o sea, las Juntas de Conciliación y Arbitraje juegan un rol importante en los movimientos escalafonarios ya que representan la garantía jurídica de respeto y preservación al orden del Derecho que les regula. Fundamentalmente interviene cuando trabajadores y patrones deciden someter sus diferencias, controversias o movimientos a la calificación de dicho órgano. No extraña que la solicitud de intervención de los interesados (Patrón y Trabajador) pueda obedecer a situaciones de orden voluntario, hayan o no llegado a un arreglo sobre el particular, simple y sencillamente las partes sujetan su voluntad para que la Junta de Conciliación y Arbitraje la califique o regule. En esta etapa de carácter voluntario pudieren anteceder dos situaciones: a).- Un acto de voluntad unilateral de cualquiera de las partes solicitando la intervención sobre tal o cual movimiento para que la Junta lo califique, regule o decida, desde luego aquí se requiere el llamado de la otra parte; y b).- Un acto de voluntad de ambas partes que fundamentalmente se deba a un convenio celebrado sobre tal o cual situación escalafonaria. En ambos casos pueden o no participar como parte las Comisiones Escalafonarias no siendo requisito necesario para tal efecto.

Existe una segunda etapa que técnicamente debemos llamar de Jurisdicción donde al amparo de las disposiciones legales aplicables unilateralmente o bilateralmente patrones o trabajadores solicitan la intervención de las Juntas por alguna diferencia o controversia que se suscite. Dado el carácter de la Junta puede llamar al avenimiento o resolver conforme a derecho, ajustándose a las normas jurídicas laborales

aplicables en la materia.

El esquema jurídico del Organismo Jurisdiccional para los Trabajadores al Servicio del Estado, varía un tanto ya que en términos de la fracción II del artículo 77 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y por práctica jurídica de conveniencia en materia de Política Salarial, Tabuladores, Escalafón, Códigos, Puestos, Catalogo de puestos, etc. que el Estado tiene especial atención, es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje quien conoce de los movimientos escalafonarios. Desaparece en este marco jurídico prácticamente la libertad de las partes para la fijación de los Reglamentos de Escalafón y aunque las Comisiones Mixtas de Escalafón integradas por representantes de los trabajadores o sindicatos y de las Dependencias Públicas elaboran su reglamento y deciden sobre los movimientos escalafonarios, en términos de la disposición legal antes invocada es obligatorio dar a conocer al Organismo Jurisdiccional mencionado la celebración de acuerdos sobre el particular, fijación de reglamentos de escalafón e incluso de las Comisiones Mixtas Escalafonarias. A pesar de que el precepto en cuestión no es taxativo ni imperativo, el Estado lo exige como una condición determinante y hasta calificatoria de los movimientos que se hagan, sin embargo, no imponen obligación también taxativa de hacerlo, es más, la función del Organismo Jurisdiccional es tomar nota que en términos jurídicos no dice nada, pero que el Estado le otorga un carácter legitimador sin el cual no reconoce movimiento alguno.

Como cuarto sujeto de los movimientos escalafonarios el Organismo Jurisdiccional juega un papel elemental, estimamos no en cuanto a la determinación y calificación de los movimientos que se den, tampoco en la formación jurídica de ellos, más bien, al parecer su papel se subsume a un carácter legitimador que expresamente la Ley no les confiere porque restaríamos bilateralidad al Constitucional Derecho de Escalafón, en cuyo caso la violación Constitucional directa en agravio de cualquiera de las partes que podrían hacerse valer a través de las Instancias Legales

competentes y por los medios de defensa jurídicos que las Leyes contemplan incluyendo el de Control Constitucional por medio del Juicio de Amparo, requiere la excitación del Organismo Jurisdiccional por las partes interesadas para dar cabida a su intervención, bien sean los patrones, trabajadores o incluso las propias Comisiones Mixtas.

Por último me permitiré realizar un comentario respecto al tercer sujeto el cual adquiere un carácter fundamentalmente mixto, cuyo funcionamiento parte de la creación de su reglamentación propia o sea del Reglamento de Escalafón que establecerá sus atribuciones y facultades, su marco de referencia, su funcionamiento, objetivos y demás particularidades que le darán competencia y participación dentro de los movimientos escalafonarios. Aclarando que cada reglamento establecerá en sus normas esos pormenores.

Como colofón mencionaremos la siguiente tesis jurisprudencial, que se refiere sobre las facultades escalafonarias de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que es conveniente comentar:

ESCALAFON, FACULTADES DE LAS JUNTAS PARA EL CAMBIO DE LOS TRABAJADORES EN LAS CATEGORIAS DEL.

Si bien es cierto que el inciso b), de la fracción XXVII, del artículo 123 Constitucional desprende que las Juntas de Conciliación y Arbitraje están facultadas para fijar el salario que consideren remunerador, en aquellos casos en que los trabajadores sometan a su consideración ese punto, también lo es que tal disposición en modo alguno las autoriza para obligar al patrón al cambio de categorías a los trabajadores, desentendiéndose de los escalafones establecidos en los Contratos Colectivos y menos aún al resolver un juicio ordinario laboral, ya que para ello es preciso que se trámite un conflicto de orden económico.

Amparo Directo 2325/53. Diego García Loya. 2 de abril de 1956. Cinco votos., Ponente: Mario G. Rebolledo F.
Instancia: Cuarta Sala.

Fuente: *Semanario Judicial de la Federación.*
Epoca: 5 A
Tomo: CXXVIII.
Página: 21.

3.- ELEMENTOS PARA EJERCER EL DERECHO

Los medios que permiten el ejercicio de los derechos escalafonarios, a nuestro juicio son los siguientes:

- a).- *El Artículo 123 Constitucional.*
- b).- *La Ley Federal del Trabajo.*
- c).- *El Contrato Colectivo de Trabajo.*
- d).- *Los Reglamentos de Escalafón.*

a).- El Artículo 123 Constitucional

Mencionamos en primer lugar al artículo 123 de la Constitución, en virtud de ser en ese precepto legal en donde se encuentran las bases de nuestro Derecho Mexicano del Trabajo. Estableciendo que a partir del 1º de mayo de 1917, en el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador, no por fuerza expansiva, sino por mandato constitucional que comprende: a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, abogados, artistas, deportistas, toreros, técnicos, ingenieros, etc. es decir, a todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración. Abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados dependientes o subordinados y a los autónomos. Así tenemos que el Derecho de Trabajo contiene no sólo normas proteccionistas de los trabajadores, sino reivindicatorias que tienen

por objeto el mejoramiento de la condiciones laborales de los trabajadores.

El desarrollo de México es fruto de las luchas sociales de nuestro pueblo, traducidas en instituciones que han fortalecido la soberanía, la independencia y el crecimiento material y espiritual del país. Así tenemos que la Revolución de 1910 no sólo modificó la organización social de la sociedad mexicana, abollendo definitivamente sus sistemas de explotación humana, subordinación social y atraso cultural, sino generó también profundas reformas estructurales para promover un desarrollo sano, justo y democrático de la Nación.

No cabe duda de que el artículo 123 de nuestra Constitución Política ha tenido una trascendente proyección, que debe de llenar de orgullo a todos los mexicanos, particularmente a los obreros, que en forma tan brillante fueron representados en el Congreso Constituyente de 1916-1917 en Querétaro.

b).- La Ley Federal del Trabajo

Ya hemos visto que los Derechos de Preferencia, Promoción y Ascenso se encuentran debidamente regulados por esta disposición legal y regulados por los artículos 154, 155, 156, 157, 158, 159, y 160, en éstos se establecen las bases y las formas para lograr obtener el mencionado objetivo. Al respecto analizaremos dichos preceptos legales.

El Artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo analiza los aspectos y condiciones para lograr la preferencia para una plaza nueva:

- 1.- La Nacionalidad Mexicana, El legislador atiende a esta causa en virtud de que debe preferirse a un trabajador mexicano sobre un extranjero por razones obvias, en caso de existir un puesto nuevo.

- 2.- *Servicios prestados satisfactoriamente por mayor tiempo; Aquí se contempla a aquellos trabajadores que tienen la calidad de eventuales dentro de la empresa y que tendrán preferencia para ocupar una nueva relación de trabajo con respecto a aquellos trabajadores que nunca han laborado en la empresa.*
- 3.- *Tener a su cargo una familia y no tener otra fuente de ingresos económicos; esta causa de preferencia es justificable, ya que se pretende proteger a la familia del trabajador sostén de ella por excelencia,*
- 4.- *Pertenecer a un Sindicato; Se prefiere a los trabajadores sindicalizados sobre los que no lo están, con el objeto de fomentar la sindicación de los trabajadores para que con ello puedan defender mejor sus derechos e intereses de clase y suplir las deficiencias de la Ley o mejorar esas condiciones por medio de la contratación colectiva.*

Por su parte el Artículo 155 de la Ley Reglamentaria en cuestión, consagra dos formas para ocupar las vacantes y puestos de nueva creación:

- 1.- *Presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tiene a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de él, si prestó servicio con anterioridad, la naturaleza del trabajo que desempeñó y el nombre del sindicato a que pertenezca a fin de que sea llamado al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; y*
- 2.- *Presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que se funde su solicitud.*

El cumplimiento de cualquiera de los requisitos anteriores que debe

satisfacer el trabajador, a fin de que sea considerado al momento de surgir una vacante o crearse un puesto nuevo son necesarios para obtener el derecho correspondiente, la falta de aquéllos hará que la acción intentada resulte improcedente.

Un problema que se presenta es cómo y quién va a valorar los méritos del trabajador que aspira a ocupar dicha vacante o puesto, ya que la Ley no establece un sistema evaluativo y por lo mismo se hace muy difícil aplicar el derecho de preferencia. Estimamos necesario el establecimiento de un sistema evaluatorio para determinar quién reúne las circunstancias prevista en la Ley para merecer tal derecho.

Por otro lado si de la misma empresa o establecimiento no rige contrato colectivo de trabajo con cláusula de admisión, en tal supuesto, la preferencia se regirá en lo dispuesto por la Ley y estatutos sindicales. Pero si existe contrato colectivo de trabajo, pero que en el mismo no se contenga la cláusula de admisión, el patrón estará obligado a preferir en igualdad de circunstancias atendiendo al orden y causas señaladas en citado artículo 154 de la Ley, a los trabajadores eventuales, transitorios o para obra determinada de acuerdo como lo dispone el artículo 156 de la Ley en cuestión, de donde se desprenden dos condiciones para ejercer el derecho de preferencia en el caso de la creación de una nueva plaza:

Primero.- Que no exista Contrato Colectivo de Trabajo en la empresa.

Segundo.- Que si existe el Contrato Colectivo de Trabajo no contenga cláusula de admisión.

Si se cumplen ambas condiciones o alguna de ellas el patrón podrá contratar a quién mejor le convenga, ya que se adolece de un sistema de evaluación de merecimientos de carácter legal y obligatorio.

Frente al cumplimiento de las obligaciones que se derivan de los artículos 154 y 156 de la Ley Laboral, el trabajador tiene derecho a ejercitar

las acciones que le concede el artículo 157 de la mencionada Ley, y que a la letra dice:

ARTICULO 157.- El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice en el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48.

En este caso corresponderá al trabajador demostrar plenamente la acción que ejercita.

Con la finalidad de clarificar aún más dicho comentario mencionaremos la siguiente tesis jurisprudencial:

PREFERENCIA, DERECHO DE CARGA DE LA PRUEBA. Cuando un trabajador se considera postergado por la asignación de un puesto a un tercero, es a dicho trabajador a quién corresponde demostrar plenamente la acción que ejercita y si no lo hace, aún cuando la demanda se hubiera excepcionado en forma deficiente, no podría condenársele toda vez que en este tipo de acciones, toca al actor acreditarlas plenamente. Informe 1982, 2a parte, Cuarta Sala, Jurisprudencia 15, p.16.

El derecho a exigir los salarios vencidos nace a partir del momento en que el trabajador es desplazado de su legítimo derecho de ocupar una plaza, al contratar el patrón a otro trabajador con menos méritos.

Por otro lado no sólo el patrón está obligado pagar los salarios caídos o diferencias de salarios cuando la Junta lo condena a ello, por lesionar los derechos de preferencia de un trabajador, sino que también los sindicatos, cuando en ejercicio de la cláusula de admisión lo hacen, deberán otorgar una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados.

A efecto de aclarar la citada explicación, transcribiremos la siguiente tesis jurisprudencial:

PREFERENCIA. RESPONSABILIDAD SINDICAL. PAGO DE SALARIOS CAIDOS O DE DIFERENCIAS DE SALARIOS COMO INDEMINIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS. El pago de salarios caídos o de diferencias de salarios, en casos en que un trabajador vea lesionados sus derechos porque la organización sindical a la que pertenece, haciendo uso indebido de la cláusula de exclusión por ingreso, propone a otra persona con menores derechos, constituye cuando se condena al propio sindicato, un resarcimiento por los daños y perjuicios que sufrió el trabajador; y aunque los sindicatos no son patrones y, consecuentemente no tienen que pagar salarios, sí, en cambio, al perjudicar con su actitud ilegal los derechos de un trabajador deben reparar los propios daños y perjuicios que con sus actos ocasionan.

Séptima Época, quinta parte, Volumen 62. p. 23 Amparo Directo 4414/71, Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, sección 34. Unanimidad de 4 votos. Volumen 64. p.25. Amparo Directo 3467/73, Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, sección 34, 5 votos. Amparo Directo 3314/71, Sindicato de trabajadores Petroleros de la República Mexicana sección 35, Unanimidad 4 votos. Amparo Directo 1859/72, Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, sección 35 Unanimidad de 4 votos. Amparo Directo 2315/72, Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, sección 26, Unanimidad de 5 votos.

Por lo que se refiere al término de la prescripción del ejercicio de las acciones legales, el Jurista José Dávalos en su obra del Derecho del Trabajo, nos explica que existe una marcada discrepancia entre lo que dice la doctrina y lo que establece la Suprema Corte de Justicia y que a continuación señala en los siguientes términos "Por un lado nos señala el maestro Néstor de Buen L. que debe aplicarse la regla general de un año, contenida en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo ya que no hay

prescripción especial ni en esta materia cabe la analogía, de acuerdo con el Principio de Derecho de que los casos de excepción no son aplicables por analogía. Por su parte la Suprema Corte de Justicia que en la prescripción de las acciones de preferencia no es aplicable la regla general de un año como lo establece el citado artículo, sino que en virtud de la marcada analogía que guardan estas acciones con las derivadas del artículo 123 Constitucional fracción XXII y reiteradas en el 48 de la Ley Reglamentaria, referentes a los casos de despido del trabajador, debe aplicarse el término especial de dos meses que establece el artículo 518 de la Ley".⁽²⁷⁾

Ejemplificativamente, vale transcribir la siguiente tesis jurisprudencial:

TRABAJADORES DEL ESTADO. PRESCRIPCIÓN IMPROCEDENTE, SI LOS TRABAJADORES NO TIENEN NOTICIA DEL MOVIMIENTO ESCALAFONARIO.

Al haber aducido el titular quejoso que la acción ejercitada no se encontraba prescrita, tomando en cuenta la fecha en que el actor se enteró del movimiento escalafonario y de la fecha de la presentación de la demanda, quedó a su cargo probar fehacientemente la fecha en que dicho actor tuvo ese conocimiento, ya que ese aspecto no se satisface con el hecho de que sea miembro del sindicato de la unidad burocrática y de la sección de talleres donde trabaja y donde se realizó el movimiento escalafonario, puesto que, tratándose de adjudicación de plazas que deben ser boletinadas y dictaminadas por la comisión respectiva, resulta evidente que los resultados no deben tenerse por notificados atendiendo a la ficción de la representación del sindicato, respecto a los trabajadores que sean sus miembros, ya que, para su conocimiento, existe un doble interés, uno colectivo, y otro eminentemente individual o sea de los trabajadores que son quienes resultan afectados con esa adjudicaciones de lo que resulta que deben ser notificados directamente. Por lo tanto, si el tribunal responsable estimó inoperante la excepción de

⁽²⁷⁾ José Dávalos. Derecho del Trabajo. Tomo I Editorial Porrúa S.A. México, 1990. p.237.

prescripción, actuó correctamente.

Amparo Directo 7308/58. Secretario de Marina. 15 de Agosto de 1960. 5 votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.

Instancia: Cuarta Sala.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Epoca: 6 A

Página: 57.

En virtud de que tanto la doctrina como la jurisprudencia son fuentes del Derecho, consideramos que la segunda por su jerarquía como fuente del Derecho tiene más fuerza de Ley, por lo que nos apegaremos a lo que establece la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el sentido de que el término de la prescripción para ejercer el derecho de preferencia será el que marca el artículo 518 de la Ley Federal del trabajo, mismo que establece el de dos meses contados a partir del día siguiente al que tenga conocimiento de esa circunstancia o en que se ocupe el puesto.

En lo que se refiere al análisis del artículo 158 de la citada Ley Laboral, vemos que se establecen dos cuestiones normativas que comentaremos a continuación:

ARTICULO 158.- Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tiene derecho en cada empresa o establecimiento a que se de termine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se de publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La primera cuestión es la que señala que todos los trabajadores tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se les determine su antigüedad. Esto indica que un trabajador

independientemente del puesto que tenga dentro de su trabajo, tiene derecho a que se le determine su antigüedad, lo que va a dar lugar a que se deriven varios derechos tales: como estabilidad en el empleo, vacaciones, participación de utilidades, mejorar la indemnización en caso de despido, derecho por preferencia y otras más. Con respecto a lo anterior el maestro Mario de la Cueva expresa el siguiente comentario: "Podemos señalar que la antigüedad ha ido generando dentro del Derecho del Trabajo toda una serie de derechos que responden a la naturaleza de la relación de trabajo como una realidad viva y dotada de una fuerza propia que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta su disolución".⁽²⁸⁾

En la segunda parte se señala: que una comisión integrada por representantes de los trabajadores y del patrón formulará un cuadro general de antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Al respecto comentaremos que la mencionada comisión deberá formar el cuadro de antigüedades, el que puede ser objetado por el trabajador que estime se cometió un error en su perjuicio.

Dicho cuadro de antigüedades constituye un elemento firme y definitivo, ya que cuando deba llamarse a una persona a ocupar un puesto, habrá que revisar el mencionado cuadro en busca del trabajador más antiguo, sin que sea necesaria la intervención del sindicato. Para el caso de que el cuadro no se encuentre formado el trabajador puede reclamar de la empresa la asignación del puesto y el pago de los salarios correspondientes.

El cuadro de antigüedades desempeña dos funciones:

⁽²⁸⁾ Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I Editorial Porrúa S.A. México 1990. p. 410.

- A).- *Fijar la posición de cada trabajador en la empresa no solamente para los efectos de la preferencia, sino también para los periodos de vacaciones, prima de antigüedad, monto de las indemnizaciones, entre otros; y*
- B).- *Evitar las montañas de juicios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.*

Es posible que en algunas empresas no formen el cuadro de Antigüedades, sin embargo este hecho no provoca problemas a los trabajadores, ya que el patrón debe promover su formación y además tiene en su poder todos los elementos para determinar la antigüedad de cada trabajador.

Como podemos observar la antigüedad tiene una clara intervención en el Derecho Escalafonario, ya que va marcando la escala de valores de cada trabajador, para que en caso de que se presente una promoción o ascenso pueda aspirar a obtenerlo. Por lo que se refiere a los trabajadores públicos, si bien es cierto que la antigüedad se califica como un factor escalafonario, lo hace en un porcentaje a veces menor o sin importancia a otros factores o subfactores como la puntualidad o asistencia, aptitud, capacidad, conocimientos, eficacia, etc.

Por lo que se refiere a la antigüedad para efectos de ascenso me permitiré transcribir lo sostenido en la exposición de motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 en los siguientes términos:

"Uno de los problemas que han preocupado a la empresas y a los trabajadores, relacionados con los derechos de antigüedad se refiere a la manera de cómo deben cubrirse las vacantes que ocurran en la empresa. Puede decirse que existen dos sistemas generales y en cierta medida opuestos: El primero se le conoce con el nombre de escalafón ciego, pues toma en consideración de manera exclusiva a la Antigüedad. El segundo se conoce con el nombre de ascenso por

capacidad y se caracteriza porque se desentiende de la antigüedad para considerar también en forma exclusiva a la capacidad. El primero tiene el inconveniente de que anula en términos generales la iniciativa de los trabajadores, ya que saben que pueden serles suficiente el transcurso del tiempo para obtener los ascensos; pero el segundo desconoce los años de trabajo y de servicios prestados a la empresa, lo que conduce a la injusticia, toda vez que es posible de un trabajador que ha servido quince o veinte años a una empresa se vea postergado, no obstante que es apto para desempeñar el nuevo puesto, por un trabajador de ingreso reciente que posea mayores conocimientos. El proyecto se coloca en una posición intermedia, se parte del principio de que la antigüedad es la base de los ascensos, pero si la empresa organiza los cursos de capacitación a que está obligada, el trabajador al que corresponda el ascenso deberá demostrar su capacidad para el puesto nuevo y sino lo hace, no tendrá derecho al ascenso".⁽²⁹⁾

El espíritu de tales razonamientos quedaron debidamente plasmados en el actual artículo 159 de la Ley Laboral el cual analizaremos muy brevemente:

En el primer párrafo se establece que en cuanto a la existencia de vacantes ya sean definitivas o provisionales, las mismas serán ocupadas por el trabajador con mayor antigüedad en el rango inmediato inferior del respectivo oficio o profesión. A dicha medida se le conoce como el "escalafón ciego" en donde predomina el tiempo de prestación de servicios como base del ascenso.

El segundo párrafo nos señala; que cuando el patrón de una empresa cumple fielmente con la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores de los puestos inferiores de la nueva vacante el ascenso corresponderá:

⁽²⁹⁾ Baltazar Cavazos Flores y/os. Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y Sistematizada. Editorial Trillas. México 1987. p. 37.

- 1.- Al trabajador que demuestre ser más apto y tenga mayor antigüedad.
- 2.- En igualdad de condiciones, al trabajador que tenga a su cargo una familia, y
- 3.- En caso de subsistir la igualdad, al trabajador que acredite mayor aptitud en el examen.

En sentido contrario se establece que cuando el patrón no haya dado cumplimiento con la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores tal como lo estipula el artículo 132 en su fracción XV de la Ley Laboral, la vacante que ocurra será ocupada por el trabajador de mayor antigüedad y si existen igualdad de condiciones, el puesto será otorgado al trabajador que tenga a su cargo una familia. Este comentario se produce en base al tercer párrafo.

El tercer párrafo señala que en los casos de puestos de nueva creación donde no exista un trabajador con aptitudes para desempeñarlo por las características especiales del trabajo y el Contrato Colectivo de Trabajo no marque la forma de ocupación, el patrón tendrá libertad para cubrir el puesto nuevo.

El último párrafo del citado ordenamiento legal le evita a los Contratos Colectivos de Trabajo establecer la forma de cómo se deberá acreditar la aptitud del trabajador y el procedimiento para conceder los ascensos.

Por último mencionaremos que el artículo 160 de la Ley Federal del Trabajo sólo se encarga de ampliar el concepto sobre las vacantes que surjan y que tengan una duración menor de treinta días, por lo cual no lo analizaremos en el fondo.

c).- El Contrato Colectivo de Trabajo

En este documento es donde se expresan de manera clara y específica las formas y procedimientos que se deben seguir para obtener y ejercer los derechos de preferencia, promoción y ascenso.

Al juzgar como elemento base de importancia en este capítulo que estamos estudiando, no es nuestra intención desarrollar un tratado sobre la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo, nuestra idea es considerarlo como elemento en lo que se refiere a la forma y requisitos de ejercitar esos derechos.

Consideramos a los Contratos Colectivos de Trabajo de TELEFONOS DE MEXICO S.A., COMPAÑIA DE LUZ Y FUERZA DEL CENTRO S.A., PETROLEOS MEXICANOS Y EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, son de primer nivel y ejemplo de otros, por ello tocaremos algunos aspectos de importancia que contienen para efectos de nuestro estudio.

Para comprender el significado del Contrato Colectivo de Trabajo el concepto del artículo 386 de la Ley Federal del trabajo dice:

ARTICULO 386.- *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 presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.*

Los presupuestos fundamentales de los Contratos Colectivos de Trabajo se encuentran debidamente reglamentados por los artículos del 386 al 403 de la Ley Laboral en vigor, los cuales hablan sobre sus elementos integrantes, sobre su titularidad, la duración, la revisión, sus modificaciones, sobre la cláusula de admisión, la forma de terminación y otras cuestiones especiales que requieran otros análisis. Pero veamos que nos dicen los Contratos Colectivos antes mencionados sobre el tema que nos ocupa.

1.- En el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Teléfonos de México S.A. y el Sindicato de Trabajadores Telefonistas de la República Mexicana de 25 de abril de 1992, con XXXI capítulos, los cuales determinan 195 cláusulas, 19 artículos transitorios y 2 anexos, siendo éste uno de los más avanzados en beneficio de la clase trabajadora, en su capítulo VII reglamenta la figura del escalafón definiéndola de la siguiente manera:

CLAUSULA 23.- Se entiende por escalafón el conjunto de derechos de antigüedad adquiridos por un trabajador. El sistema de ascenso establecido en este capítulo no regirá en aquellos departamentos o secciones de la empresa en que se hubiere establecido o se establezca en el futuro un sistema de promoción a base de temporalidades o de exámenes por competencia.

Así considera: 1.- Antigüedad en la categoría en la localidad. 2.- Antigüedad en el Departamento de la localidad y 3.- Antigüedad en la Empresa, como bases para la formulación de escalafones.

Asimismo, tenemos que la cláusula 25 determina la forma de como el trabajador se le ubica dentro del escalafón, y que a la letra dice:

CLAUSULA 25.- Para determinar la posición de cada trabajador dentro del escalafón se asignará un número a cada uno, comenzando con el número 1 para el trabajador con mayor antigüedad de categoría en la localidad.

Respecto al análisis de la cláusula 26 del Contrato Colectivo en cuestión diremos que el trabajador de mayores derechos de antigüedad le corresponderá el número de escalafón más bajo y el número más alto al Trabajador que tenga menores derechos de antigüedad en la categoría. Sin embargo, se establece que para el caso de igualdad de derechos en la categoría con otros trabajadores, en que se dé un movimiento escalafonario se tomará en cuenta para asignarle el número más bajo al de mayores derechos de antigüedad en el departamento de la localidad,

y si aún continúa la igualdad se optará por el de mayor antigüedad en la empresa, ya sea en última instancia si continúa la igualdad de derechos, la empresa decidirá por el trabajador de mayor edad.

Como podemos observar la Antigüedad del trabajador dentro de la empresa es un aspecto determinante para su desarrollo ya que le permitirá llegar a escalar mejores categorías y retribuciones salariales, además de poder ser considerado antes que a otros en las propuestas para ascender.

La cláusula 27 en concordancia con la anterior, señala el procedimiento para ocupar las vacantes existentes, al sostener:

CLAUSULA 27.- Al ocurrir una vacante permanente por promoción, renuncia, despido, jubilación, etc. o en casos de puestos de nueva creación, será cubierta con el trabajador que tenga asignado el número más bajo dentro de la categoría inmediata inferior a la vacante.

Para cubrir las vacantes se seguirá el procedimiento siguiente:

a).- El trabajador tendrá la opción de pasar o no según lo estime pertinente y bajo su exclusiva responsabilidad por un periodo de 30 días hábiles para que le sean enseñadas precisamente las labores en relación al puesto que va ocupar, por lo que durante ese tiempo no percibirá ninguna diferencia entre su salario y el del puesto para el cual se está preparando. La obligación de impartir la enseñanza necesaria será cumplida por la empresa, a través de los sistemas o medios más efectivos para la mejor capacitación de los trabajadores y ello se hará dentro de la jornada de trabajo.

b).- Ya sea que el trabajador haya optado o no por el periodo de enseñanza, se someterá a un periodo de 30 días consecutivos, los cuales serán considerados como de prueba y en dicho plazo deberá de demostrar si está capacitado para desempeñar las labores inherentes al puesto relacionado con la vacante definitiva que aspira a cubrir. En caso de

inconformidad el trabajador sobre su resultado, se constituirá una Comisión Mixta Local y Departamental y si hay desacuerdo, el dictamen se revisará al nivel del Comité Ejecutivo Nacional y de la Subdirección de Relaciones Industriales.

c).- Si a la terminación del periodo de prueba a que se refiere el inciso b) el trabajador demuestra estar capacitado para desempeñar el puesto nuevo, quedará permanentemente en él y recibirá el cien por ciento de la diferencia entre el puesto que desempeñaba y el de nueva ocupación, abarcando desde el principio del periodo de enseñanza a que se refiere el inciso a).

d).- Si a juicio de la empresa el trabajador ha demostrado dentro de los periodos de enseñanza o prueba capacidad para el desempeño del puesto, podrá darse por terminados dichos periodos antes del vencimiento a que se refieren los incisos a) y b).

e).- En el caso de que un trabajador no demuestre capacidad para el desempeño del puesto durante el periodo de prueba la empresa podrá suspender ésta, previo acuerdo con el sindicato.

f).- Cuando un trabajador que tenga derecho a aplicar una vacante permanente, haya desempeñado eficientemente a juicio de la empresa durante 45 días, efectivos acumulables, labores de un puesto superior al suyo en forma temporal y dentro de los 10 meses anteriores a la fecha en que está abocado a ocupar ese puesto en forma permanente, se le considerará en posesión definitiva del mismo, sin pasar al periodo de enseñanza y prueba a que se refieren los incisos a) y b) de esta cláusula, para este efecto el término de cada periodo en que los trabajadores en que han desempeñado un puesto superior al suyo, la empresa les dará una calificación sobre su desempeño en las labores de dicho puesto. En caso de inconformidad del trabajador se estará a lo dispuesto en las cláusulas 186 y 187 del presente contrato.

g).- En todos los casos de contratación de nuevo personal de confianza o sindicalizado deberá efectuarse, en las localidades, departamentos y en los tiempos en que se requiera, de acuerdo con la productividad y las necesidades del servicio.

Como podemos observar, plasma de manera clara y objetiva el hecho de que el trabajador pueda ejercitar su derecho al ascenso y de cómo son preferidos con precisión.

Con respecto a la cláusula 28 del Contrato Colectivo en cuestión, señalaremos a grandes rasgos lo que quiere expresar: Cuando un trabajador llega a ocupar un puesto de ascenso sin tener los derechos para ello, no adquirirá derechos en ese puesto. Aclarando que si otro trabajador le ha sido violado su derecho, éste puede inconformarse ante el Comité Ejecutivo del sindicato, a fin de que le sea debidamente respetado su derecho a ocupar el ascenso.

Asimismo, estableceremos lo que señala la Cláusula 32 del presente Contrato:

CLAUSULA 32.- Es potestativo del trabajador aceptar o no los cambios de empleo cuando se trate de ascensos. Los trabajadores que por cualquier circunstancia rehusaren el ascenso que les corresponda o no haya sido satisfactorio su periodo de prueba, conservarán sus derechos de escalafón para otras promociones de acuerdo con la cláusula 27.

Por ser sujeta de nuestro estudio la cláusula 34 me permitiré transcribirla en sus mismos términos, ya que pudiera ser una novedad en lo que se refiere al derecho de ascenso, en virtud de que se habla de un posible doble ascenso sin que se perjudique el derecho de otros por estar reglamentado en el Contrato Colectivo.

CLAUSULA 34.- El derecho de que un trabajador ocupe en el escalafón una vacante, no lo incapacita para ocupar otra que por sus derechos pueda obtener aun inmediatamente

después de haber adquirido la anterior, dándose por suspendida la prueba y considerándose en posesión interinamente, mientras termina su segunda prueba.

Al respecto citaremos también lo que establece la cláusula 36 en virtud de justificar lo dicho en la cláusula antes mencionada, al precisar lo siguiente:

CLAUSULA 36.- Todo trabajador tendrá derecho a ascender así sea sucesivamente, siempre y cuando se ajustan sus ascensos a las estipulaciones de este Contrato. Por consiguiente, el hecho de que un trabajador ocupe en el escalafón una vacante, no lo incapacita para obtener inmediatamente después otro ascenso si tiene los derechos para ello.

Con base en lo anterior manifestado podemos concluir brevemente en el contenido del presente Contrato Colectivo de Trabajo tiene un alcance más profundo y que toca algunos puntos que no se ven en la Ley Laboral, pero siempre van en favor de la clase trabajadora, asimismo, debemos dejar asentado que en lo que se refiere a los derechos de preferencia, promoción y ascenso, se encuentran debidamente apegados a lo que establece la Ley. Además ya en forma específica aplica el procedimiento para hacer efectivos dichos derechos y las particularidades que se susciten en cada caso. Por otro lado, debemos hacer mención que el factor que tiene mayor importancia en el ejercicio de esos derechos va ser la Antigüedad, y este Contrato Colectivo no es la excepción ya que así lo establece, ya que es un elemento que va marcando la jerarquía de cada uno de los trabajadores para que sean considerados en primera instancia al momento de ocurrir la vacante.

2.- En el contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Compañía de Luz y Fuerza del Centro y sus Asociadas (en liquidación) y el Sindicato Mexicano de Electricistas, para el periodo 1992-1994, constante en 120 cláusulas y 5 transitorias, divididas en 10 capítulos y que demuestra ser uno de los Contratos Colectivos con mayor

presencia de la clase trabajadora en su elaboración y revisión constante, además de ser dicho documento objeto de una lucha constante por mejorar las condiciones de trabajo y la superación laboral de los trabajadores.

Haciendo referencia al tema que nos ocupa mencionaremos alguna cláusulas del citado Contrato Colectivo para ubicar el objeto de nuestro estudio.

En primera instancia debemos observar cómo se encuentran organizados los trabajadores para efectos de los derechos de promoción y ascenso, y vemos que la cláusula 21 en su fracción III, establece lo referente al escalafón de los trabajadores, la cual me permitirá transcribir en sus términos:

CLAUSULA 21.- PUESTOS DE ESCALAFON Y ESCALAFONES

I.-

II.-

III.- Escalafones de los trabajadores.- Es una lista de los que ocupan con carácter definitivo los puestos de un escalafón de puestos, ordenados descendientemente conforme a las siguientes reglas:

- 1.- De acuerdo con el orden de escalafón de los puestos que ocupen.**
- 2.- En los puestos de igual orden de escalafón se considerará de categoría superior al que tenga mayor tiempo de ocuparlo.**
- 3.- Si tuviera igual tiempo de ocuparlo, se considerará la categoría superior al que con anterioridad haya ocupado, con carácter definitivo puestos de mayor salario en escalafón de que se trate.**

- 4.- *Si se encontraren en las mismas condiciones de ocupación de puestos anteriores, se considerará de categoría superior al que tenga mayor tiempo de servicios en las Compañías.*
- 5.- *Si tuvieran igual tiempo de servicios en las Compañías, se considerará de categoría superior al de mayor edad.*

En los casos de conflicto entre los trabajadores acerca de los lugares que ocupen en el escalafón, las partes convienen que el sindicato resolverá en última instancia, sobre la base de las reglas que anteceden.

Al respecto podríamos decir que los trabajadores en esta empresa se encuentran debidamente ubicados en el escalafón, el cual se debe de entender como la lista de trabajadores o puestos de base permanentes agrupados en escaleras y ordenados por categorías en forma de grados ascendentes. Así que partiendo de esa idea y de lo que establece la citada cláusula en su fracción III, procederá ejercer el derecho a ser preferido para obtener un ascenso dentro de la empresa.

El Contrato Colectivo de referencia si da cumplimiento a lo ordenado en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo en su primer párrafo que dice:

En el Contrato Colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.

Esto indica que para los casos de cubrir una vacante o puesto de nueva creación, los trabajadores que los vayan a ocupar deberán ser miembros del sindicato o bien afiliarse antes de realizar los trámites de ingreso, esto de acuerdo con lo que se señala en la cláusula 28 que regula lo referente a la admisión y exclusión de elementos no sindicalizados.

Para los efectos de la promoción y ascenso dentro de esta empresa

debe producirse ante una vacante que permita a los de la categoría inmediata inferior estar alertas para el proceso de asignación, para tal efecto la cláusula 25 nos habla sobre las vacantes y el procedimiento para obtenerla y a la letra dice:

CLAUSULA 25.- VACANTES.- Se considera que se suscita una vacante o que un puesto ha quedado vacante cuando el trabajador que lo ocupa lo ha dejado en forma definitiva. Los puestos vacantes deberán cubrirse con las prescripciones que enseguida se establecen:

I.- PUESTOS DE LA CLAUSULA 19-1.

II.- PUESTOS DE LA CLAUSULA 20.

III.- PUESTOS DE ESCALAFON.

a).- **Designación de candidatos:** Los candidatos para cubrir los puestos deberán ser miembros del sindicato que no estén suspendidos en sus derechos sindicales. Es decir que debe tratarse de trabajadores de planta o base.

b).- **Forma de Cubrir Las Vacantes:** El derecho a cubrir la vacante corresponde al trabajador que ocupe lugar superior en el respectivo escalafón de trabajadores, salvo que las reglas de dicho escalafón determinen expresamente que la cubra otro. Si el trabajador al ser requerido no hiciese uso de ese derecho o si haciéndolo no pasa satisfactoriamente el examen o el periodo de prueba, el derecho pasará al trabajador que le siga en el orden jerárquico y así sucesivamente.

Después del periodo de capacitación y adiestramiento el candidato a ocupar el puesto vacante podrá ser sometido a un examen y si no resulta aprobado en el examen o si aprobado en éste no pasa satisfactoriamente su periodo de prueba, deberá volver a su puesto anterior.

Si no hubiese en el escalafón de que se trate trabajadores capaces de ocupar el puesto vacante, el derecho a ocuparlo mediante las pruebas antes indicadas, pasará al trabajador que el sindicato proponga, atendiendo a las preferencias del inciso a) de esta cláusula. Si el sindicato no hiciera tal propuesta, la vacante será cubierta en los términos de la cláusula 28.

c).- Plazos para cubrir las Vacantes: Siempre que se trata de candidatos que figuren en el escalafón a que corresponda la vacante y que residan en la misma zona, aquélla deberá ser cubierta dentro de un plazo no mayor de 3 días laborables; en los demás casos, las vacantes deberán ser cubiertas dentro de un plazo no mayor de una semana. Los plazos se contarán a partir de la fecha en que se susciten las vacantes o desde que el candidato no pasó su examen o periodo de prueba.

d).- Periodo de Adiestramiento: Empezará a contar a partir de la fecha en que el candidato tome posesión del puesto para el cual haya sido designado. Las partes de común acuerdo determinarán la duración del mismo, el cual no podrá exceder de 30 días y en casos especiales se podrá convenir un periodo no mayor de 60 días.

El trabajador que ya hubiere desempeñado satisfactoriamente el puesto de que se trate, tendrá el derecho de solicitar y obtener la disminución o exención de su periodo de adiestramiento.

e).- Periodo de Prueba: Empezará a contarse terminado el periodo de adiestramiento y después del examen, si lo hubiere. Las partes determinarán de común acuerdo la duración del mismo, la cual no podrá exceder de 15 días.

El trabajador que ya hubiere desempeñado satisfactoriamente por más de 15 días el puesto de que se trate deberá quedar exento del periodo de prueba.

f).- Salarios: Durante los periodos de prueba y adiestramiento, el trabajador recibirá el salario del puesto en cual está pasando dichos periodos.

Si el puesto tiene asignado un salario variable en el tabulador, se tomará el mínimo para el efecto de computar lo que debe de recibir el trabajador por los periodos antes señalados.

Vista la cláusula anterior en cuanto a su contenido y manera de llevar a cabo sus movimientos de personal, observo que es muy clara la finalidad que persigue, en virtud de que engloba todo el concepto que se refiere al derecho de promoción y ascenso que establece la Ley Federal del Trabajo.

Estos dos Contratos Colectivos de Trabajo nos permiten tener una visión práctica de nuestro estudio, que consideramos transcribir para su comprensión.

d).- El Reglamento de Escalafón

Una cuestión que necesitamos explicar es que el reglamento de escalafón es una figura que surge como consecuencia de la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo, y en algunos otros no existe en virtud de que el mismo Contrato Colectivo lo regula. No obstante ello, el derecho escalafonario regulado por la Constitución y la Ley Reglamentaria suplen la falta de regulación en los Contratos Colectivos de Trabajo.

El Reglamento de Escalafón no se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo, por lo tanto dicho reglamento surge como

consecuencia lógica de reglamentar los ascensos y promociones, determinar la antigüedad, la integración de la Comisión Mixta de Escalafón, la forma de manejar las vacantes provisionales y definitivas, sobre los movimientos escalafonarios, ante quien interponer sus inconformidades, etc. Asimismo, el Reglamento de Escalafón tiene varias funciones que en algunas ocasiones es muy difícil que se encuentren determinadas por el Contrato Colectivo de Trabajo, para lo cual dicho reglamento sirve de apoyo y fundamento principalmente en las cuestiones de movimientos personales.

A fin de explicar un poco más el alcance conceptual del Reglamento de Escalafón, veremos algunas cuestiones más prácticas que pondremos como ejemplo.

En este caso tomaremos al Contrato Colectivo de Trabajo que tienen celebrado por un lado el Instituto Mexicano del Seguro Social y por el otro el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, por el periodo de 1993-1995 y que servirá de referencia en nuestro estudio.

Así tenemos que en el Capítulo VIII que habla sobre los movimientos y cambios de personal, específicamente en sus cláusulas 48 y 49 del mencionado Contrato Colectivo, que establecen lo siguiente:

CLAUSULA 48.- MOVIMIENTO DE PERSONAL.

Se entiende por movimiento de personal las promociones definitivas o de carácter interino del personal de base.

CLAUSULA 49.- PROMOCION DE UN TRABAJADOR

Es el ascenso definitivo o interino de un trabajador de base a una categoría superior, que implique aumento de salario.

Y se realiza por las siguientes causas:

- I.- Vacantes Definitivas.
- II.- Vacantes Temporales.

- III.- *Aumento de puestos, cuando la nueva categoría creada por acuerdo de las partes, sea superior a la preexistentes.*

Como se puede ver en el contenido de esas cláusulas únicamente define de manera general los movimientos de personal y los promociones, pero no se establece el procedimiento por el cual debe realizarse dichos movimientos, por lo que creemos que se debe consultar el reglamento de escalafón anexo a este Contrato Colectivo de Trabajo.

El Reglamento de Escalafón a que hacemos mención, explica lo relativo a las vacantes y a los movimientos de personal en forma más explícita, ya que indica la manera de ejercer ese derecho sin que se afecte a los demás trabajadores.

Al respecto me permitiré transcribir lo que se establece en el Capítulo IV de las Vacantes, en sus artículos 17 y 18 del Reglamento de Escalafón en mención.

CAPITULO IV.- DE LAS VACANTES.

ARTICULO 17.- *Las vacantes definitivas de plazas escalafonarias se originarán por creación o aumento de plazas o cuando sus titulares las hayan dejado por:*

- a).- *Muerte.*
- b).- *Renuncia.*
- c).- *Liquidación.*
- d).- *Promoción derivada de cambios de rama en plaza definitiva.*
- e).- *Dictamen escalafonario en plaza definitiva.*
- f).- *Jubilación.*
- g).- *Invalidez Permanente.*
- h).- *Sentencia Ejecutoriada que se impongan al trabajador privado de su libertad o que le impide laborar.*

- i).- *Determinación voluntaria de las partes.*
- j).- *Rescisión de contrato no objetada o demanda declarada improcedente en forma definitiva.*
- k).- *Ocupar plaza de confianza definitiva.*

ARTICULO 18.- *Para cubrir las vacantes que se mencionan en el artículo anterior, se atenderá al procedimiento señalado en el capítulo relativo a movimientos escalafonarios.*

Asimismo, señalaremos lo que establecen los artículos 28, 29 y 33 del Capítulo VI que habla de los Movimientos Escalafonarios, del Reglamento de Escalafón citado:

CAPITULO VI.- De los Movimientos Escalafonarios.

ARTICULO 28.- *Los trabajadores de la categoría inmediata inferior a plazas escalafonarias tendrán derecho a concursar y en su caso a promoción escalafonaria dentro de sus respectivas circunscripciones. Los trabajadores con plaza escalafonaria tendrán derecho a concursar y en su caso a promoción escalafonaria si se trata del mismo sector o rama.*

Los movimientos escalafonarios sólo podrán realizarse entre trabajadores de base, que estén en pleno uso de sus derechos sindicales al momento de la promoción.

Los trabajadores que regresen de un puesto de confianza, tendrán derecho a concursar en las promociones si a la fecha de la convocatoria tiene 30 días trabajando en su puesto de base.

Los trabajadores interinos, no tendrán derecho a participar en el concurso de promociones escalafonarias, en virtud de ser sólo para plazas definitivas, pero tendrán preferencia para ocupar plazas vacantes definitivas en la categoría de su interinato.

ARTICULO 29.- *Las promociones y los ascensos se efectuarán teniéndose como factores la eficiencia y la antigüedad.*

ARTICULO 33.- *Los aspirantes a promociones deberán satisfacer todos y cada uno de los requisitos señalados en los*

profesiogramas respectivos, referenté al catalogo abierto de requisitos para ocupar plaza del tabulador y en su caso, los correspondientes al Catalogo Abierto de Movimientos Escalafonarios del Contrato Colectivo.

Estos ejemplos nos permiten comprender que dentro del Reglamento de Escalafón se encuentran bien definidos los derechos sobre la preferencia, promoción y ascenso y la manera de ejercerlos plenamente.

4.- LA IMPORTANCIA DE LA CLAUSULA DE ADMISION Y SEPARACION

La cláusula de admisión se utiliza con frecuencia para presionar a la clase trabajadora a fin de que se afilien a ciertos sindicatos oficiales, quienes a su vez, son captadores de los más importantes Contratos Colectivos de Trabajo. Para el caso de que los trabajadores no acepten adherirse simplemente, no podrán tener trabajo ya que las vacantes que comúnmente existen se reservan para los recomendados, familiares o incondicionales e inclusive en algunos casos se podría mencionar que para la concesión de una plaza de trabajo, habría que estar hablando de dadas económicas. Por lo que se refiere a la cláusula de separación o de expulsión, que faculta al sindicato conservar un riguroso control sobre los trabajadores no permitiendo la creación de organizaciones sindicales paralelas o antagónicas, que obliga al trabajador a respetar las reglas del juego o bien que cuestione las consignas de la mesa directiva o intente formar otro sindicato o siquiera separarse de aquel que no lo defiende, terminantemente tendrá que perder su empleo sin responsabilidad para el patrón.

Estas consideraciones encuentran su fundamento en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, que reglamenta la aplicación de las mencionadas cláusulas, y que dice:

ARTICULO 395.- En los Contratos Colectivos de Trabajo podrá

establecerse que el patrón admitirá como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios a la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en la que el sindicato solicite la celebración o revisión del Contrato Colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

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

Al respecto el Maestro Héctor Santos Azuela en su obra *Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo*, nos expone lo siguiente en relación con nuestro estudio: "Que en abierta contradicción con el derecho de la libertad sindical que corresponde a los trabajadores frente a las propias organizaciones sindicales, nuestro ordenamiento reconoce las llamadas cláusulas de consolidación sindical, mejor conocidas como de exclusión. En el Derecho Mexicano del Trabajo se autoriza la inclusión en el Contrato Colectivo, la cláusula que obligue al patrón preferir a los trabajadores sindicalizados que el sindicato titular de ese instrumento proponga, frente al supuesto de plazas vacantes o de reciente creación, cláusula que en la doctrina se conoce como de exclusión, de ingreso o de admisión. Asimismo reglamenta por otra parte, la cláusula por la cual el patrono se puede obligar con el sindicato titular del Contrato Colectivo para separar de su trabajo, sin responsabilidad a todo trabajador que dicha organización señale, por haberse separado voluntariamente (renuncia) o ha sido expulsado de la misma, cláusula que la doctrina llamó como de exclusión por separación o bien expulsión".⁽³⁰⁾

El nacimiento de estas cláusulas fue con la Ley Federal del Trabajo de 1931, que las reglamentó en sus artículos 49 y 236, los cuales

⁽³⁰⁾ Héctor Santos Azuela. *Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo*. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M. México 1987.p. 183.

reconocieron la legitimidad de las cláusulas de exclusión. Las cuales en sus inicios se constituyeron en un instrumento valioso en la lucha del trabajo contra el capital, un elemento de integración y consolidación de la fuerza sindical, y sobre todo, fortalecieron la unión de los trabajadores en el debate sobre las condiciones de trabajo.

La doctrina establece que la terminología correcta respecto a la cláusula de exclusión es con ese nombre, ya que esa denominación expresa mayor claridad en su función y efectos. Sin embargo, existe otra denominación llamada cláusulas de consolidación sindical, la cual sostiene que su idea es fortalecer o consolidar la presencia y las fuerzas sindicales, pero debido a cuestiones de carácter práctico en el medio laboral acepta el primer término.

Con el objeto de darle una definición más precisa a la llamada cláusula de exclusión, estableceremos que son normaciones de los Contratos Colectivos y de los Contratos -Ley, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del Contrato Colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato.

La clasificación de la cláusula de exclusión tanto en la doctrina como en la legislación ha permitido la existencia de dos principios distintos, que mencionaremos a continuación:

A.- La cláusula de exclusión por ingreso; se entiende como una normación del Contrato Colectivo o del Contrato -Ley que obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa, sino a quienes estén sindicalizados. Se dice que esta definición correspondió a la Ley de 1931, pero que la de 1970 la modificó en los siguientes términos: A quienes sean miembros del sindicato o contratante, lo que equivale a decir, a quienes sean miembros del sindicato titular del Contrato Colectivo, y

B.- *La cláusula de exclusión por separación; es la otra normación del Contrato Colectivo que consigna la facultad de los sindicatos de pedir y obtener del empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte.*

Algunos principios generales de importancia sobre las citadas cláusulas son:

1.- *La esencia y función de la cláusula de ingreso*

Es una situación jurídica que constituye uno de los grandes triunfos del movimiento obrero, además de representar un reforzamiento de la fuerza social y jurídica de la comunidad de los trabajadores de cada empresa o rama de la industria.

Dicha cláusula produjo una transformación colosal en la empresa ya que su efecto fue el tránsito de la selección y designación del personal que prestaría el trabajo, derechos que pasaron del patrono al sindicato.

La finalidad de la mencionada cláusula no es la defensa de los intereses del empresario, sino de los del trabajo frente al capital.

Las cláusulas de ingreso por regla general tienen dos funciones:

La primera es una Normación Constante que consiste en la fijación de un plazo perentorio para que el sindicato proponga su candidato, concluido el mismo, el patrono podrá hacer libremente la designación.

La segunda es una Normación Eventual que es el señalamiento de un término de prueba, dentro del cual podría el patrono separar sin responsabilidad, además de someter al trabajador a un examen de

capacitación y si se realiza la separación el patrono deberá solicitar del sindicato un nuevo candidato.

2.- Principios y funcionamiento de la cláusula de separación.

Al respecto se señala que no es otra cosa que la defensa del sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo contra su desintegración, cuyas causas pueden ser; la manipulación de los empresarios para debilitar a los sindicatos y poder controlarlos fácilmente, asimismo, la tentativa de otros sindicatos para conseguir el cambio de la titularidad.

El funcionamiento de la citada cláusula depende de la presencia de algunos presupuestos que me permitiré comentar:

A.- De conformidad con el párrafo segundo del artículo 395 de la Ley Laboral, la cláusula debe constar en el Contrato Colectivo, por lo tanto debe ser una estipulación expresa y escrita.

B.- La explicación de la cláusula en sus dos aspectos renuncia y expulsión, está condicionada a que el trabajador pertenezca al sindicato pues no puede renunciar sino a lo que se tiene ni ser expulsado de donde no se pertenece.

LA RENUNCIA.- Es un acto de la voluntad libre por el que un trabajador expresa su decisión de separarse del sindicato al que forma parte.

Presentada la renuncia es necesario que se cumplan ciertos requisitos:

I.- La decisión de haber sido tomada libremente, pues si se obtuvo por coacción o violencia, esta será nula.

- II.- *El órgano competente del sindicato debe aceptar la renuncia.*
- III.- *El sindicato pondrá en conocimiento del patrón el hecho y le solicitará separe al trabajador de su empleo.*
- IV.- *Al patrón le es suficiente la solicitud del sindicato, en que se diga que se aceptó la renuncia del trabajador, y*
- V.- *El patrón con base en la cláusula de ingreso, solicitará la designación de la persona que cubrirá la vacante, si el sindicato no señaló el nombre del sustituto.*

LA EXPULSION.- *Es el acto a través del cual una persona ha sido separada de la organización a la que pertenece, por ir en contra de los estatutos de la misma, para tal fin deben cubrirse ciertos aspectos de carácter reglamentario, tales como:*

- I.- *La expresión de los motivos o causas de la expulsión; la cual quedó debidamente consignada en el inciso g) de la fracción VII del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que a la letra dice:*

ARTICULO 371.- *Los estatutos del sindicato Contendrán.*

I.-

II.-

III.-

IV.-

V.-

VI.-

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

a).

- b).
- c).
- d).
- e).
- f).
- g) *La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;*

II.- *El proceso de expulsión deberá sujetarse a lo que disponen los incisos del a) al f) del precepto legal a que hacemos referencia y que me permitiré transcribir:*

ARTICULO 371.- *Los estatutos del sindicato contendrán:*

I.-

II.-

III.-

IV.- *Los motivos y Procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:*

- a) *La asamblea de trabajadores se reunirá para el sólo efecto de conocer la expulsión.*
- b) *El procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección y el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integran el sindicato.*
- c) *El trabajador será oído en defensa, de acuerdo a los estatutos.*
- d) *La asamblea conocerá las pruebas que sirven de base al procedimiento y de que ofrezca el*

afectado.

- e) Los trabajadores no se podrán hacerse representar ni emitir votos por escrito.
- f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

Con relación al presente punto, señalaremos algunas acciones que ejerce el trabajador que ha sido expulsado:

- 1.- En primer lugar contra el sindicato que decretó la expulsión que es considerado como el demandado principal y de quien se exigirá como resultado de las violaciones en que se incurrió: nulidad de la expulsión, restauración de los derechos sindicales, restitución del empleo que desempeñaba y el pago de los salarios que deje de percibir desde la separación hasta su reinstalación.
- 2.- En segundo lugar, contra el patrono al que podría llamarse el demandado accesorio, en virtud de que es ajeno al debate sobre la expulsión y del que se exigirá exclusivamente, la reinstalación en el trabajo.

Ambas acciones deberán intentarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En materia de separación o despido del trabajador, la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostiene:

DERECHOS ESCALAFONARIOS. PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN. EL TIEMPO DE SEPARACIÓN DEL TRABAJADOR POR DESPIDO NO DEBE TOMARSE EN CUENTA PARA EL COMPUTO DEL TÉRMINO.

Si el trabajador fue separado de su empleo justificadamente o injustificadamente, el tiempo que transcurra durante esa separación no debe computarse dentro del término prescriptivo, pues es obvio que al ser despedido, terminó la

relación laboral; consecuentemente, no es sino hasta que sea reinstalado cuando empieza a correr el término que legalmente tiene para ejercitar la acción correspondiente con la que pretende ascender a un puesto que le fue otorgado a otro diverso trabajador durante el tiempo que el actor estuvo fuera de servicio.

PRECEDENTES: Amparo Directo 4853/89. Luis Mejía Flores. 16 de agosto de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: María Perla Leticia Pulido Tello.

Instancia: TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Epoca: 8 A

Tomo: IV Segunda parte - 1

Página: 206.

Este panorama obliga a cuestionar cuál es la postura del patrono ante el proceso de expulsión de un trabajador. Tal como lo mencionamos en el punto anterior, siendo demandado accesorio, que se llama a juicio a efecto de que esté enterado de su curso, de que conozca el Laudo que se dicte y se avoque de inmediato a la reinstalación en el empleo, para el caso en que sea favorable al trabajador. Asimismo, se debe aclarar que el patrono no puede intervenir en el régimen interno del sindicato, por lo que al recibir éste la petición del sindicato para que se separe al trabajador expulsado, deberá acatarla sin presentar alguna observación.

Con relación con el presente punto me permitiré transcribir la siguiente tesis jurisprudencial:

**Al patrono sólo compete en el caso de aplicación de la cláusula de exclusión cerciorarse: a).- de la autenticidad del*

oficio en que se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión. b).- que los trabajadores excluidos pertenecen al sindicato que aplica la repetida cláusula y una vez que esto se acredite, el patrón sin responsabilidad, está obligado a cumplir con el acuerdo respectivo, sin que pueda intervenir en los procedimientos que el sindicato haya seguido para la aplicación de dicha cláusula, ya que esto solo puede interesar a los trabajadores". (30 Bis)

Así tenemos que independientemente del carácter con que aparezca el patrón en el juicio, está obligado a cubrir al trabajador las prestaciones que le correspondan hasta el día de la separación: salarios devengados, parte proporcional de aguinaldo, participación de las utilidades de la empresa, vacaciones vencidas, prima de antigüedad y otras que se deriven del Contrato Colectivo de Trabajo.

3.- Acción en caso de omisión de las cláusulas de exclusión

Para el caso de que el patrono no cumpla o no realice la separación del trabajador que hubiere renunciado o que hubiese sido expulsado del sindicato, ante tal supuesto se abre la posibilidad de ejercer el derecho de huelga, con fundamento en los siguientes supuestos:

A.- Con base en lo que se dispone en la fracción IV del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

ARTICULO 450.- La Huelga deberá tener por objeto:

I.-

II.-

III.-

IV.- Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de trabajo o del Contrato-Ley en la empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.

(30 BIS) Apéndice de la Jurisprudencia de 1975 de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, p. 32.

B.- *Tal como lo establece la fracción I del citado precepto legal:*

ARTICULO 450.- *La huelga deberá tener por objeto:*

I.- *Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.*

Ambos supuestos establecen una grave violación a los intereses colectivos de la comunidad obrera y de los derechos sindicales, así como se ve afectada la vida misma del sindicato, su fortalecimiento y su consolidación.

En otro orden de ideas, mencionaremos un aspecto interesante que es conveniente señalar, y es el que se refiere a los Trabajadores al Servicio del Estado y sus relaciones colectivas. En estos sindicatos burocráticos nadie está obligado a formar parte de ellos, pero aquel trabajador que ingrese o manifieste su voluntad de pertenecer a la organización y que sea aceptado por ésta, ya en forma expresa o tácita, con el simple descuento de las cuotas sindicales aún sin dar respuesta a la solicitud, ya no podrá renunciar, salvo que fuere expulsado, lo anterior con fundamento en el artículo 69 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual sostiene:

ARTICULO 69.- *Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato correspondiente, pero una vez que soliciten y obtengan su ingreso, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueran expulsados.*

Esto indica que un trabajador que hubiere sido expulsado del sindicato podrá seguir laborando normalmente, la falta de la cláusula de exclusión no ha debilitado a los sindicatos burocráticos hasta la fecha, tampoco es un requisito SINE QUAM NON.

Como podemos observar existe una clara discrepancia con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, considero que en

ambas Leyes la unidad y disciplina sindical que ejercen es válida, en virtud de que se apoya en ordenamientos legales que tiene una debida justificación en la Legislación Laboral.

Para concluir el presente capítulo, es conveniente conocer el criterio jurisprudencial sobre la prescripción de los derechos escalafonarios, siendo pertinente transcribir la siguiente Jurisprudencial:

ESCALAFON, DERECHOS DE. EN NINGUN MOMENTO DEJA DE TENERLOS EL TRABAJADOR.

Es inexacto que la acciones derivadas de movimientos escalafonarios en categorías superiores a que hubiere tenido derecho el trabajador si estuviere, y demás prestaciones inherentes o similares, nazcan hasta el momento en que el trabajador afectado fuere restituido en su puesto, pues es inconcluso que el trabajador despedido injustamente, en ningún momento deja de tener derecho a los beneficios que en relación con el puesto que venía desempeñando, se pudieren producir durante su ausencia, dentro de los cuales se encuentran los escalafonarios que señala el quejoso, de lo que se concluye que a la demanda inicial en la que se exige la reinstalación, deberán incluirse las prestaciones a que se ha venido haciendo mérito, pues de lo contrario quedan extinguidas por ser, se repite, prestaciones derivadas del despido mismo.

PRECEDENTES: Amparo Directo 2222/56. Fortunato M. Huerta. 5 de Agosto de 1964. 5 votos.
Ponente: Agapito Pozo

Instancia: Cuarta Sala.

Fuente: Seminario Judicial de la Federación.

Volumen: LXXXVI.

Página: 22.

CAPITULO TERCERO

FACTORES QUE DETERMINAN LOS MOVIMIENTOS ESCALAFONARIOS

1.- EXPLICACION CONCEPTUAL

Los factores escalafonarios que determinan los movimientos del personal para obtener mejores puestos o lugares dentro de la empresa, son fundamentales por lo que es necesario darles su sitio según su importancia. Entendiéndose por ello los elementos, requisitos, conceptos, etc. que permitirán y normarán esos movimientos.

En una empresa, establecimiento o dependencia gubernamental, los trabajadores de base o planta que se encuentran laborando, que buscan la manera de obtener una promoción o ascenso que les permita mejorar su nivel de vida, así que se requiere realizar un análisis sobre cada trabajador para que en su oportunidad se seleccione al más viable para desarrollar el trabajo. Para dicho análisis se tiene que basar prácticamente en dos cuestiones:

- A.- Tiempo de prestación de servicios o antigüedad en el empleo.*
- B.- La aptitud, que se constituye en la habilidad para desarrollar el trabajo.*

Una vez considerados dichos elementos en cada uno de los trabajadores, el patrón formulará una lista en donde ubique a éstos, a fin de que sean debidamente clasificados en sus respectivas categorías de ramas o grupos, con la finalidad de determinar la escala jerárquica que les corresponde, para que al momento en que ocurra una vacante temporal o definitiva se designe al trabajador que deba de ocuparla sin causar

arbitrariedades o desajustes laborales a sus compañeros. Ello sin perjuicio de la intervención que tiene el sindicato o la Comisión Mixta Escalafonaria.

Esta reflexión es una clara muestra de lo que ocurre en la mayoría de las empresas. Sin embargo, se debe mencionar que existen otros lugares donde no respetan los factores escalafonarios basándose únicamente en las cuestiones de amiguismo, compadrazgo, perjudicando drásticamente a la clase trabajadora e impidiéndole mejorar su situación laboral e ingresos.

Los factores escalafonarios que determinan las promociones o ascensos de los trabajadores son considerados como los elementos de fuerza que constituyen de manera clara, precisa y objetiva suceptibilidad a movimientos escalafonarios. Debemos de aclarar que existe un órgano encargado de evaluar dichos factores integrado por representantes del patrón y trabajadores, del cual hablaremos más adelante.

Los factores escalafonarios son una consecuencia propia del trabajo, pero que existen casos en que el patrón tomando en cuenta su desarrollo industrial y la idea de ser más grande su empresa, llega a capacitar y adiestrar a sus trabajadores o contratar mano de obra mejor preparada, lo que al mismo tiempo se convierte en un factor escalafonario de primer orden y que dependiendo de la preparación obtenida se considerará como el elemento de mayor jerarquía para los casos en que se presente una vacante y se quiera obtenerla.

El factor escalafonario representa la materia prima suministradora de los escalafones, sin los cuales su carácter subjetivo y unilateral afloraría haciendo así irrisorio el bilateral y constitucional derecho de promoción y ascenso.

2.- LA LEGISLACION LABORAL

Es vasta la Legislación aplicable al escalafón enriquecida con disposiciones propiamente reglamentarias y con la gran abundancia que aportan los Contratos Colectivos de Trabajo, los Contratos-Ley, o los propios Reglamentos de Escalafón o los propios Reglamentos Interiores de Trabajo e incluso en convenios y acuerdos específicos celebrados entre patrón y trabajadores, o en el propio seno de la Comisión Mixta de Escalafón. Ajustadas al artículo 123 Constitucional y a sus Leyes Reglamentarias, la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así tenemos el marco jurídico y reglamentario que permitirán establecer las bases normativas y reguladoras.

Como consecuencia de lo anterior diremos que la Ley Reglamentaria del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, expresamente considera a los siguientes factores escalafonarios como básicos: LA ANTIGÜEDAD Y LA EFICIENCIA O APTITUD.

Por su parte, la Legislación Burocrática Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, establece como factores escalafonarios a: LOS CONOCIMIENTOS, LA APTITUD, LA ANTIGÜEDAD, LA DISCIPLINA Y LA PUNTUALIDAD, pudiéndose agregar los factores escalafonarios al sostener:

ARTICULO 159.- *Las vacantes definitivas.....*

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

En el citado precepto sólo se manejan dos factores para la

promoción o ascenso dentro de la empresa. Al respecto explicaremos en que consisten cada uno de esos dos factores:

A).- APTITUD: Es la habilidad para realizar alguna cosa o también es la idoneidad o disposición para hacer algo.

Dicho concepto es muy claro, sin embargo, el mismo depende de la actitud del patrón, ya que si éste no proporciona los medios para obtenerla, no tendría razón de ser y consideraríamos al empresario conformista, mediocre y miedoso al desarrollo y expansión de su empresa y al mismo tiempo sus trabajadores perjudicados tendrían esas cualidades. Por el contrario, si el patrón tiene una clara idea de progresar y mejorar económicamente, el trabajador por lo mismo y eso se va a lograr con incentivos que se le proporcionen, tales como capacitación y adiestramiento, así como mejores condiciones de trabajo, etc.

La Aptitud en términos concretos se refiere a los informes que proporcionan sus jefes inmediatos respecto a su iniciativa, laboriosidad, eficiencia y desempeño del trabajador para realizar sus actividades o tareas que le hayan sido encomendadas, las cuales deber ir apoyadas por la organización sindical.

Este factor escalafonario regulado por la Ley Laboral debe quedar debidamente establecido en el contenido de los Contratos Colectivos de Trabajo o Contrato-Ley, debiendo especificar de manera precisa su aplicación y la forma de obtenerlo.

Como ejemplo el Contrato Colectivo de Trabajadores entre el Instituto Mexicano del Seguro Social, se consagra la figura laboral en cuestión en la cláusula 24 y que transcribiré a continuación:

CLAUSULA 24.- *Para cubrir los puestos de escalafón se atenderá a lo siguiente.*

1.- De los candidatos: Los aspirantes a cubrir los

puestos de escalafón deberán estar en pleno goce de sus derechos sindicales.

II.- *La forma de cubrir las Vacantes: Se atenderá a lo estipulado en el Reglamento de Escalafón.*

III.- *Los puestos.....*

Complementando estos comentarios, nos remitiremos a los artículos 29 y 30 del Reglamento de Escalafón anexo al Contrato Colectivo de referencia, al sostener:

ARTICULO 29.- Las promociones o ascensos se efectuarán teniéndose como factores la eficiencia y la antigüedad correspondiendo a la eficiencia un máximo de 40 puntos, entendiéndose como calificación escalafonaria la suma de los dos factores.

ARTICULO 30.- La calificación de la eficiencia para los aspirantes a que se refiere el artículo anterior, será obtenida en el curso de capacitación o en promedio de la constancia de estudios requerida para tal efecto.

B).- **ANTIGÜEDAD:** *Según el Diccionario Enciclopédico Ilustrado Océano Uno, la define de la siguiente manera " Es el tiempo transcurrido desde el día en que una persona obtiene un empleo".⁽³¹⁾*

La Antigüedad caracterizada por el tiempo que presta servicios el trabajador a la empresa, obliga al patrón a formular un cuadro de antigüedades para los casos de la participación en la ocupación de vacantes, de conformidad con lo dispuesto con el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo.

Con el propósito de abundar más sobre la antigüedad vale

⁽³¹⁾ *Diccionario Enciclopédico Ilustrado OCEANO UNO. Grupo Editorial Océano Barcelona, España. Edición 1995.*

mencionar el punto de vista que tuvieron los miembros integrantes de la Comisión de la elaboración de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, en la exposición de motivos, que entre otras cosas sostuvo:

EXPOSICION DE MOTIVOS

XII.- Derechos de preferencia, Antigüedad y Ascenso.

'El Derecho Mexicano

.

El trabajo en la empresa, cuando se prolonga durante varios años, es fuente de derechos para el trabajador pues sería injusto quien ha entregado su vida o parte de ella 15, 20 o más años pudiera verse obligado, por causas ajenas a su voluntad, a buscar nueva ocupación con los inconvenientes que ello implica. Dicha idea sirvió de base al Poder Revisor para establecer, con claridad que los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos salvo causa justificada y que si son despedidos, pueden exigir se les restituya en su empleo. Uno de los problemas que preocupa a la empresa y a los trabajadores, es sobre sus derechos de antigüedad, que se refiere a la manera cómo deben cubrirse las vacantes que ocurran en la empresa. Se mencionan dos sistemas generales:

- 1.- El escalafón ciego; que toma en consideración y de manera exclusiva la antigüedad, anula en términos generales la iniciativa de los trabajadores, ya que saben que es suficiente el transcurso del tiempo para obtener los ascensos.
- 2.- El ascensos por capacidad, se caracteriza porque se desentiende de la antigüedad y considera exclusivamente la capacidad, asimismo, desconoce los años de trabajo y servicios prestados a la empresa, produciendo una injusticia, ya que un trabajador que ha servido por 15 o 20 años, se vea postergado, no obstante que es apto para desempeñar el puesto, por un trabajador de ingreso reciente que posee mayores conocimientos. El proyecto se coloca en una situación intermedia, parte del principio de que la antigüedad es la base de los ascensos, pero si la empresa cumple con su obligación de realizar los cursos de capacitación sus trabajadores, aquel a quien corresponda el ascenso deberá

de demostrar su capacidad para el puesto y si no lo hace no tendrá derecho al ascenso".⁽³²⁾

Algunos Contratos Colectivos de Trabajo permiten tener más claridad sobre la antigüedad y como la conciben, para lo cual comentaremos los siguientes:

El Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, define a la antigüedad de la siguiente forma, en términos de la cláusula, que se refiere a las definiciones:

CLAUSULA I.- Definiciones.

Derecho de Antigüedad en General: Son aquellos que adquiere un trabajador contratado directamente por el Instituto, por el hecho de haber prestado sus servicios dentro del sistema y cuya cuantía crece con el tiempo, salvo los casos de excepción y consignados en este Contrato.

La empresa Teléfonos de México S.A. y el Sindicato de Trabajadores Telefonistas de la República Mexicana, en su Contrato Colectivo de Trabajo que tiene respectivamente celebrado, señalan en su cláusula 40 lo relativo a la antigüedad:

CLAUSULA 40.- La antigüedad de los trabajadores adquiere desde su ingreso al servicio de la empresa, siempre que no se pierda o se suspenda en términos de los dispuesto en el presente Contrato.

El Reglamento de Escalafón anexo al Contrato Colectivo de Trabajo celebradõ entre los Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, conceptualizan, a la antigüedad de la siguiente forma: Como el tiempo en que un trabajador prestar sus servicios a la empresa. Asimismo se establecen varias formas de determinar la antigüedad; Antigüedad de Categoría.- Son los servicios prestados por

⁽³²⁾ Baltasar Cavazo Flores y/os. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada. Editorial trillas, 19a Edición México 1986. pp. 37 Y 38.

el trabajador con carácter de planta en la categoría de que se trate, computándose éstos desde la fecha en que se inició su examen previo..

Antigüedad de Departamento.- Son los servicios prestados por el trabajador con carácter de planta en el departamento respectivo.

Antigüedad de Planta.- Es la que tiene el trabajador con carácter de planta, computados conforme al capítulo respectivo del Contrato

Colectivo. Antigüedad de Empresa.- Es la que tienen los trabajadores de planta y transitorios computados en términos de lo que dispone el capítulo

respectivo del Contrato Colectivo de trabajo vigente. y, Antigüedad Sindical.- Es la que proporcionen al patrón la sección, delegación o

subdelegación a que el trabajador pertenezca. Las citadas clases de antigüedad, son determinantes para los trabajadores en su derecho al

escalafón ya que de ahí es donde va a depender para los casos en que se quiera concursar para un vacante o bien para buscar un ascenso.

Para ilustrar más sobre el escalafón para los trabajadores petroleros, la Suprema Corte de Justicia, sostiene:

PETROLEROS, ESCALAFON DE LOS TRABAJADORES. PACTOS NULOS ENTRE EMPRESA Y SINDICATO.

Si de acuerdo con el artículo 9º transitorio del Contrato Colectivo, los derechos escalafonarios son patrimonio de los trabajadores evidentemente, nadie puede pactar sobre ellos, sino mediante la voluntad de su titular. En tal virtud, si patrón y sindicato pactarán un convenio sobre un derecho escalafonario, tal convenio no tiene validez, y el Laudo que así lo declare, no es violatorio de garantías.

PRECEDENTES: Amparo Directo 1207/64. Petróleos Mexicanos. 30 de abril de 1970. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Raúl Castellanos.

Instancia: Sala Auxiliar.

Fuente: Seminario Judicial de la Federación.

Epoca: 7 A

Volumen: 16
Parte: Séptima
Página: 23.

Por lo que se refiere a los trabajadores al Servicio del Estado, su Ley Reglamentaria, regula los factores escalafonarios con un enfoque muy peculiar, en base de su artículo 50:

ARTICULO 50.- *Son factores escalafonarios:*

- I.- Conocimientos.*
- II.- La aptitud.*
- II.- La antigüedad.*
- IV.- La disciplina y la puntualidad.*

Se entiende:

- a).- Por conocimiento; la posesión de los principios teóricos y prácticos que se requieren para el desempeño de una plaza.*
- b).- Por aptitud; la suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y la eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada.*
- c).- Por antigüedad; El tiempo de servicios prestados a la dependencia correspondiente o para distintas cuyas relaciones laborales se rijan por la presente Ley.*
- d).- Por disciplina; es la observancia y cumplimiento de las Leyes, reglamentos y demás disposiciones legales que rigen la conducta del trabajo y son esenciales para el desarrollo de su actividad.*
- e).- Por Puntualidad; factor accesorio de la anterior y que implica cumplir con exactitud con su respectiva jornada de trabajo, y que cumplen con sus obligaciones y deberes de manera precisa y puntual.*

En forma relacionada con lo anterior, diremos que en algunas dependencias consideran también como factores escalafonarios a los

siguientes:

La Disposición.- *Como la facultad que tiene el trabajador para decidir su participación en las tareas, funciones y actividades que les hayan sido encomendadas, y*

Los Concursos.- *Es la concurrencia del trabajador a estos eventos y que se evaluará con su registro individual, considerando su participación en concursos anteriores y sus resultados.*

Dada la importancia que tienen estos factores escalafonarios que se aplican a los trabajadores públicos y en virtud de que son varios elementos lo que tienen que ser valorados, éstos necesitan que un órgano integrado por representantes de trabajadores y del Estado los evalúen para seleccionar a la persona ideal para cubrir la posible vacante o ser considerado para una promoción, ese es el papel asignado a las Comisiones Mixtas de Escalafón, que juegan un papel más político que jurídico, su integración es obligatoria, ya que va a ser la encargada para recabar la información sobre las vacantes que existan en la dependencia, de solicitar las que se sigan generando, convocar a los trabajadores a participar en los concursos de selección, recoger la documentación requerida, realizarles el examen. El Reglamento de Escalafón especificará su integración, funcionamiento, cuáles son los órganos auxiliares, procedimiento de evaluación de los factores escalafonarios, así como de las inconformidades que surgan.

3.- LA IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

La Capacitación y Adiestramiento juegan un papel sumamente importante en la vida social de los trabajadores, ya que es el eje a través del cual lograrán un desarrollo esencial de su trabajo, tendrá la oportunidad de poder concursar en las plazas vacantes superiores dentro de su categoría, grupo o rama industrial y aspirar a elevar sus percepciones

y calidad de vida.

A pesar de que en su concepto son distintos, ya conjugados en la práctica permiten al trabajador desarrollar de manera efectiva sus funciones a desempeñar. Para tal efecto señalaré en qué consiste cada supuesto:

CAPACITACION.- Es el proceso educativo, activo y permanente que consiste en adquirir, mantener, renovar, reforzar, actualizar o incrementar los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para el desarrollo personal y colectivo de los trabajadores.

ADiestRAMIENTO.- Son todas aquellas acciones encaminadas al desarrollo de habilidades y destrezas del trabajador, en el manejo de equipo, instrumentos, aparatos, etc. con el propósito de incrementar la calidad y eficiencia en su puesto de trabajo.

El Maestro Mario de la Cueva en su obra "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", en su afán de clarificar y darle más objetividad a la capacitación y adiestramientos, las explica de la siguiente forma: Se entiende por capacitación y adiestramiento; la enseñanza teórica y práctica que prepara a los hombres para desarrollar su actividad con el grado mayor de eficiencia, la cual, a su vez, será la fuerza de los lances a la conquista de los más altos niveles en la escala de las profesiones y oficios".⁽³³⁾

La capacitación y adiestramiento surgen de discusiones del proyecto de Nueva Ley Federal del Trabajo en 1968, entre la comisión redactora y los representantes del capital y que culminó con su aprobación en el año de 1969, fue allí donde se habló por primera vez de

⁽³³⁾ Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II Editorial Porrúa S.A. México 1989. p. 82.

la figura de la capacitación.

Sin embargo, no fue sino hasta el año de 1977 en donde el Poder Ejecutivo decidió asegurar ese derecho para el futuro a cuyo efecto propuso al Poder Revisor de la Constitución elevarla a rango constitucional, quedando así plasmada en la fracción XIII del artículo 123 Constitucional, la cual decía:

ARTICULO 123.- Toda persona tiene derecho

.

A).- Entre los obreros, jornaleros.

XIII.- Las empresas, cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores; capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley Reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

Con esa reforma constitucional queda formalmente establecida la capacitación y adiestramiento como un derecho que tiene el trabajador y que se constituye en una obligación para el patrón.

Al cumplir las reformas un año se iniciaron las adiciones a la Ley Federal del Trabajo. En primer lugar la que se establece en las fracciones XV y XXVIII del artículo 132 que establece las obligaciones de los patrones y que me permitiré transcribir:

ARTICULO 132.- Son obligaciones de los patrones:

I.- Cumplir las disposiciones

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III de este título.

.

XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deberán formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por la Ley.

En segundo lugar comentaremos que la reforma más profunda que se dio en materia de capacitación y adiestramiento es la que se encuentra ubicada en los artículos del 153-A hasta el 153-X, del Capítulo III-bis que se refiere a la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores, el cual se encuentra dentro del Título Cuarto de la citada Ley Laboral y que lleva el nombre de derechos y obligaciones de los trabajadores y los patrones.

En la primera parte de esas reformas se pueden ver de manera objetiva que la obligación de proporcionar la capacitación y adiestramiento, corresponde a los dueños de las empresas, permitiendo que el trabajador logre superar el nivel de sus conocimientos, mejorar su aptitud técnica o manual en las labores encomendadas, lograr mejorar sus ingresos y alcanzar un nivel de vida más elevado. Al efecto se han establecido métodos y sistemas para que los trabajadores se capaciten y estén preparados permanentemente para acceder dentro de cualquier proceso tecnológico y tratar de operar un nuevo mecanismo o aparato que la ciencia crea y perfecciona de manera constante.

Así tenemos que todo intento de capacitación y adiestramiento profesional debe guardar estrecha relación y una perspectiva de superación que permita mejorar la condición económica y social del trabajador, a través de una conveniente preparación científica, técnica y teórico-práctica.

Sobre el particular la recomendación 150 de la Organización Internacional del Trabajo establece que las políticas de capacitación y adiestramiento deben tener por objeto, asegurar el acceso a un empleo de acuerdo con las aspiraciones de cada trabajador; proteger al trabajador contra el desempleo, subempleo y los riesgos profesionales;

conseguir el avance social, cultural y económico que los tiempos demandan.

Por otro lado, mencionaremos que la segunda adición a la reforma en la Ley Federal del Trabajo y que también se refiere de manera específica a la capacitación y adiestramiento, la cual quedó debidamente establecida en el Título Cuarto de los derechos y obligaciones de los trabajadores y los patrones, en el capítulo III bis que comprende el artículo 153-A al 153-X, de los que comentaremos algunas cuestiones generales para su mejor entendimiento.

Así tenemos que los artículos 153-A y 153-B de la citada Ley Laboral, los podríamos resumir en los siguientes renglones:

El trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a planes y programas que se formulen de común acuerdo entre él y el sindicato. De tal forma que la capacitación podrá ser proporcionada, de ser posible, en las instalaciones de la empresa; pero no siendo así, se hará a través de instructores, institutos o escuelas, siendo a cargo de los patrones el costo de la preparación que resulte indispensable a cada trabajador.

Por lo que se refiere a los artículos 153-C, 153-D y 153-E, de la misma legislación, los sintetizaríamos de la siguiente forma:

En los planes y programas que se elaboren, al igual que para la autorización a instructores, institutos o escuelas que impartan capacitación y adiestramiento, intervendrá la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tanto para regular sobre los trámites administrativos como la enseñanza o para distinguir las características que corresponden a cada centro de trabajo. Asimismo, mencionarle que la misma se llevará a cabo dentro de las horas de su jornada de trabajo, salvo en casos específicos se realizará de común acuerdo.

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

- a).- En materia de unidad de enseñanza se vigilará el desarrollo de los planes y programas que se pongan en ejecución, fijándose además los términos o periodos de cada curso.*
- b).- Deberán integrarse grupos coherentes o de ser posible instalarse para un adecuado entrenamiento, instituciones especializadas en cada rama o actividad industrial importante en el país.*
- c).- Se integrarán Comisiones Mixtas con representantes de los trabajadores y de la empresa o establecimiento de que se trate, mismas que vigilarán la operación e instrumentación del sistema, así como los procedimientos de enseñanza que se implante, pero podrán además de sus integrantes sugerir las medidas que tiendan al perfeccionamiento de la instrucción que reciban los trabajadores.*
- d).- Cuidarán que los conocimientos y habilidades que adquiera el trabajador sean actuales y correspondan a la actividad que desarrolle en el centro de trabajo en donde se encuentre empleado.*
- e).- El trabajador deberá estar debidamente informado de la aplicación de la nueva tecnología relacionada con su actividad.*
- f).- La preparación que reciba el trabajador habrá de permitirle tanto mejorar sus aptitudes para estar en condiciones de ocupar una vacante o puesto de nueva creación u obtener un ascenso, como prevenir riesgos inherentes al trabajo que desempeña mediante una correcta utilización del equipo o herramientas que se le proporcionen y la atención que debe tener en la operación de aquellos mecanismos que desconozca.*

g).- *La capacitación y adiestramiento deberán permitir al mismo tiempo que el trabajador mejore sus aptitudes y el incremento de la productividad de su centro de trabajo.*

Lo anterior expuesto viene relacionado con lo que se establece en el artículo 153-F de la Ley en cuestión.

Un punto también importante que es necesario comentar, es el que se refiere a los requisitos de los planes y programas de capacitación o adiestramiento, de acuerdo a las siguientes características:

- 1.- *Los periodos de capacitación no serán por más de 4 años para evitar una prolongación indefinida en la enseñanza, que debe incluir de preferencia materias técnicas, las materias académicas se impartirán cuando la actividad profesional lo requiera.*
- 2.- *Los periodos comprenderán la totalidad de los puestos y niveles que existan en una empresa, por muy variados que sean éstos, para evitar que sea compleja o demasiado general la instrucción que reciba el trabajador en cada caso particular.*
- 3.- *Los trabajadores de toda empresa o establecimiento deberán recibir capacitación y adiestramiento, y para tal efecto se fijarán con exactitud las etapas durante las cuales se impartirá la enseñanza la cual podrá distribuirse por secciones, especialidades o departamentos, conforme a la actividad que realice o de acuerdo al nivel de preparación que tenga cada grupo de trabajadores.*
- 4.- *El procedimiento de selección de los trabajadores que sean capacitados se fijará a través de un orden determinado, tomando en cuenta el puesto y categoría de cada uno y su nivel de conocimientos, con el objeto de que sean integrados grupos afines; se dice que la capacitación personal tendrá un carácter extraordinario y se realizará cuando la calidad del trabajo lo amerite.*

- 5.- Cuando la empresa o establecimiento no se encuentre en condiciones económicas de impartir en forma directa o por medio de instructores particulares la capacitación que deba darse a los trabajadores, se permitirá que la realice una institución o escuela que se encuentre debidamente registrada y autorizada para funcionar con tal carácter por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- 6.- Podrán sufrir modificaciones los planes y programas, cuando el avance tecnológico obligue a ello o cuando varíen las técnicas dentro de una negociación por cambio de maquinaria o sistemas de operación.

Estas consideraciones son sólo algunas reflexiones que comprendidas en el capítulo al que hacemos referencia tocan aspectos generales de importancia, sin embargo, pienso que resultaría demasiado extenso realizar un estudio sobre el tema que se alejaría del esquema de este estudio, en donde existe material suficiente, inclusive hasta para realizar una tesis nueva. Pero lo que sí podemos comentar es que a la fecha la capacitación y adiestramiento, han tenido un desarrollo primordial dentro de las empresas, tal como se refleja en algunos Contratos Colectivos de Trabajo, de empresas como TELEFONOS DE MEXICO, S.A.; COMPAÑIA DE LUZ Y FUERZA DEL CENTRO, PETROLEOS MEXICANOS E INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, etc., quienes tienen establecido un programa de tales magnitudes que competiría con el de otros países.

El motivo de la reforma Constitucional a la que hemos hecho referencia, se orienta hacia el fortalecimiento de las clases económicamente menos protegidas, que impuso esta nueva obligación derivada de la complejidad del desarrollo industrial que ha tenido México y de los sistemas de educación formal, ya que las condiciones de nuestro proceso tecnológico exigían una reglamentación flexible a través de la cual los métodos y procedimientos implantados pudieran ser suplidos por

los patrones con la intervención de los sindicatos o del Estado en lo que resultará necesario.

Pero los patrones y el Estado han pretendido obstaculizar el auge de la capacitación y adiestramiento en atención a dos principios: El de la preparación y superación del trabajador y el de proporcionarle una adecuada actividad o empleo derivado de la preparación que adquiera. Pero la benevolencia de la Ley Laboral ha considerado que la capacitación y el adiestramiento han de ser un esfuerzo conjunto de trabajadores, patrones y autoridades, demostrando con ese interés que sólo así responde a una sociedad en evolución, en la que son los trabajadores la clave del progreso personal y social.

El derecho a la capacitación y adiestramiento forma parte del haber de la clase trabajadora y es indispensable que los mismos trabajadores lo cuiden, lo ejerzan, lo acrecienten y sobre todo lo vivan realmente, que evite caiga en el conformismo y mediocridad, la forma en que se organicen, defiendan, protejan y exijan será una medida que les redituará excelentes dividendos.

La posibilidad de que se genere en México un mayor desarrollo industrial con la puesta en vigor del Tratado de Libre Comercio, que abrirán las puertas a la inversión extranjera para instalar fuentes de empleos y que corre el riesgo de que no haya suficiente mano de obra calificada, o la que exista no alcance el nivel requerido, en tal supuesto dichas compañías extranjeras traerán en forma indiscriminada su propia mano de obra calificada de sus respectivos países, debemos de tomar cartas en el asunto y establecer que la capacitación y adiestramiento se extienda a todos los trabajadores mexicanos, sólo así se logrará que nuestro país sea fuerte, vigoroso y de hombres capaces de emplearse donde se les requiera.

Las sensatez de los patrones, trabajadores y la seriedad de las

autoridades del trabajo, sobre el presente asunto, va hacer que ese derecho rinda los frutos generosos, que imaginaron aquellos que lucharon por su incorporación en los más altos niveles normativos, es la respuesta histórica al reclamo de una mejor preparación y una mejor vida.

4.- EL PROFESIOGRAMA Y EL TABULADOR DE SUELDOS

Establecer los elementos directos y los auxiliares necesarios para que el trabajador pudiera ejercer su derecho de promoción o ascenso, es igual objetivo de este estudio.

Dos elementos que consideramos auxiliares y que juegan un papel primordial son: 1.- el profesiograma, catálogo de puestos o perfil laboral y 2.- el tabulador de sueldos. Para tal efecto se requerirá de un análisis de ambos para una mejor comprensión.

EL PROFESIOGRAMA

Lo entendemos como el documento que establece en forma general cuáles son las actividades que debe realizar un trabajador de acuerdo a su puesto, rama o grupo laboral.

Además de las actividades establece otras generalidades que son de importancia para el trabajador, a saber:

- 1.- Se establece ante quien debe rendir cuentas, informes o reportes de sus actividades realizadas.*
- 2.- Determina cuáles son sus actividades de supervisión dentro de sus tareas encomendadas.*

- 3.- *Se expresan de manera general y en forma específica sus funciones.*
- 4.- *Se establece el grado de conocimientos y la aptitud que se requiere para el puesto, tales como la escolaridad, la destreza y la habilidad para el puesto, el criterio e iniciativa laboral y la experiencia adquirida.*
- 5.- *Las responsabilidades que se tienen en cuestión de la función del puesto, de la cadena de mando, de la coordinación y supervisión, sobre el aspecto económico, por las relaciones públicas, por la seguridad y por la información confidencial.*
- 6.- *Las condiciones de trabajo tales como los riesgos laborales, el ambiente en el centro de trabajo y la jornada laboral.*
- 7.- *Se establece una cartilla de cursos para la capacitación y adiestramiento del puesto, en los siguientes términos:*
 - a) *Cursos básicos de inducción y adiestramiento en el puesto que propicien el mejor desempeño de las funciones a desarrollar.*
 - b) *Cursos para modernizar, perfeccionar y optimizar las funciones con base en las necesidades por cambios tecnológicos o de otra naturaleza; y*
 - c) *Cursos de perspectiva para el ascenso en la rama de la especialidad.*
- 8.- *Los requisitos que se necesitan en ese puesto para realizar los movimientos escalafonarios, en términos del Reglamento de Escalafón; y*
- 9.- *Se determina el nivel salarial.*

Como podemos observar el profesigramas es polifuncional, pues

integra varias facetas, aspectos y particularidades.

Respecto a su fundamento legal, la Ley Reglamentaria del apartado A, no establece precepto regulador alguno, sin embargo una empresa donde la mano de obra es abundante y se utilizan diversidad de profesiones, técnicos, oficios, etc. El profesiograma es un documento que requiere ser formulado con la participación del patrón y los trabajadores por eso lo encontramos incluido en los Contratos Colectivos de Trabajo, en donde se establecerán de manera clara y objetiva sus finalidades y funciones.

En otro ámbito de competencia, diremos que los trabajadores que prestan sus servicios al Estado, el profesiograma que se les aplica si tiene un ----- fundamento legal. Ya que la Legislación Burocrática maneja un Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal, que incluye profesiograma, mismo que conocemos en el apartado A. Así el artículo 20 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado sostiene:

ARTICULO 20.- Los trabajadores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, se clasificarán conforme a lo señalado por el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal. Los trabajadores de las entidades sometidas al régimen de esta Ley se clasificarán conforme a sus propios Catálogos que establezcan dentro de su régimen interno. En la formulación, aplicación y actualización de los Catálogos de Puestos, participarán conjuntamente los Titulares o sus representantes de las dependencias y de los sindicatos respectivos.

Dicho precepto establece que, el Gobierno Federal a través de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, formulará y clasificará los puestos de sus trabajadores en un Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal, además de que en cada dependencia o entidad se tendrá un Catálogo de Puestos Específico o Institucional, en donde se ubicarán solamente los trabajadores de esa institución, el cual se formulará

y actualizará de manera conjunta entre los representantes del Titular y de los Sindicatos.

El Catálogo de Puestos Institucional y el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal, integran grupos de puestos, de acuerdo al siguiente esquema:

- 1.- Profesional.
- 2.- Técnico.
- 3.- Administrativo.
- 4.- Servicios.
- 5.- Educación, y
- 6.- Comunicación.

Cada uno de estos puestos se dividirán en ramas que contendrán tantos puestos como posibles agrupaciones de actividades y funciones que se desempeñen en la dependencia y por cada rama se formará un cuadro escalafonario.

En otro orden de ideas, la escala jerárquica que tienen los distintos puestos de cierto grupo o rama laboral, ya que a cada puesto se le asigna un número determinado que le corresponde al nivel en que debe estar en el escalafón de puestos. Para ejemplificar el citado comentario señalaremos un cierto grupo de puestos que aclarará lo dicho:

En la Secretaría de Desarrollo Social el Catálogo Institucional de Puestos que funciona en ésta, considera dentro del Grupo Administrativo la rama secretarial y de ahí se derivan varios puestos con sus respectivos niveles.

GRUPO: ADMINISTRATIVO.

RAMA: SECRETARIAL.

PUESTO:	SECRETARIA 'A'	-----	NIVEL 27
	SECRETARIA 'B'	-----	NIVEL 25
	SECRETARIA 'C'	-----	NIVEL 22
	SECRETARIA DE APOYO	-----	NIVEL 19
	MECANOGRAFA	-----	NIVEL 16

Además se determinan las funciones que les corresponde de acuerdo al nivel que tienen asignado y su salario variará de tal manera como se encuentren en el respectivo tabulador de sueldos que exista en la Secretaría, el nivel es ascendente, a mayor nivel mayor salario.

En el Catálogo de Puestos de cualquier dependencia oficial se estructuran los puestos de base conjuntamente con los de confianza, ambos se distinguen por la clave presupuestal con que son asignados.

Por su parte, el profesiograma, el tabulador de sueldos, el Reglamento de Escalafón, Catálogo de Puestos, se deben revisar y actualizar periódicamente a fin de ir acorde con los tiempos actuales del país, asimismo los Contratos Colectivos de Trabajo y las Condiciones Generales de Trabajo, también que se revisen conjuntamente con sus respectivos Tabuladores de sueldos, profesiograma o Catálogo de Puestos, a fin de evitar una desestabilización entre los trabajadores.

EL TABULADOR DE SUELDOS

El Tabulador de Sueldos se constituye en el elemento que más impacto tiene en la promoción y ascenso, en él se plasman de manera objetiva y precisa los valores asignados a la fuerza de trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo no existe disposición alguna que determine su práctica o formulación, sin embargo, se utiliza en las empresas casi imprescindiblemente. Por lo que se refiere a los trabajadores que prestan sus servicios al Estado, si existe disposición legal

que fundamente la formulación del citado tabulador de sueldos.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 82 la figura del salario definiéndolo en los siguientes términos:

ARTICULO 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

El salario se integra asimismo, con los pagos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, por habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Como se puede observar la Ley Laboral es clara y precisa, en virtud, de que el sueldo o salario que recibe el trabajador por sus servicios se determina de acuerdo al tipo de contratación que celebra o a los servicios prestados, retribución que exige su normatividad, situación que justifica y exige la presencia del tabulador de sueldos, ya que es aquí donde el salario juega su papel determinante en la presencia del tabulador.

Por su parte, los Contratos Colectivos de Trabajo los cuales constatan las condiciones de trabajo, jornadas, descansos, movimientos, salarios, riesgos de trabajo, prestaciones, capacitación, etc. son básicos para la aplicación y formulación de tabuladores, la elaboración del profesiograma, así como también el reglamento de escalafón, reglamento de capacitación y adiestramiento, reglamento interior de trabajo y otros más que se deriven y que se consideren necesarios para el mejor desempeño de los trabajadores.

Asimismo, en gran medida dichos Contratos Colectivos establecen su integración y funcionamiento, pues enumera los puestos existentes en el centro de trabajo y determina la cuota fija de esos puestos.

El comentario merece definir al tabulador de sueldos, que a nuestro juicio lo consideramos como: El Tabulador de sueldos en la lista de

categorías o puestos y las cuotas fijas mensuales en efectivo, agrupada por ramas de trabajo o escalafonarias.

Para una mejor comprensión del tabulador debemos entender al sueldo tabulado, que es el que se determina por hora-trabajo-día, después se tabula por hora-trabajo-mes, de acuerdo a su jornada de trabajo, de ahí que se pueda saber cuánto gana cada trabajador, dependiendo del puesto o nivel que tenga. A este salario tabular falta que se le agreguen otras prestaciones que se tienen consignadas en el Contrato Individual o colectivo de Trabajo, debiendo considerarse también las deducciones de los conceptos mencionados, darán lugar al salario tabular que representaría el ingreso total que obtiene el trabajador como retribución por sus servicios.

Cuando se celebra un Contrato Colectivo de Trabajo con una empresa determinada y ésta tiene varias sucursales en el interior de la República, el Contrato debe aplicarse para todos los trabajadores en general, que forman parte de dicha empresa, y con respecto a sus salarios se tiene que realizar en términos de lo que establezca el tabulador de sueldos que opera en dicha empresa, ya que éste en cierto momento sufre modificaciones en virtud de las zonas geográficas y que al tiempo de su revisión y actualización que se realiza de manera conjunta entre las partes contratantes. Es importante mencionar que cuando se va a aplicar en varias zonas geográficas el tabulador de sueldos de común acuerdo se señalan las zonas en donde las condiciones de vida son más difíciles (zonas caras) y llegan a acordar un tabulador de sueldos dividido en zonas económicas y donde se establece la diferencia de un sueldo que percibe un trabajador de la zona centro y otro de la zona fronteriza o de la zona portuaria, ya que éste varía de zona a zona. Lo que nos queda claro es que una cosa es la Revisión General del Contrato Colectivo de Trabajo y otra la Revisión de Sueldos.

Por cuanto a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, establece en el precepto 32 el fundamento del tabulador de sueldos que se aplica a los servidores públicos y que para tal efecto me permitiré transcribir:

ARTICULO 32.- El sueldo o salario que se asigna en los tabuladores regionales para cada puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones.

También se sostiene que para el caso de que los salarios de los trabajadores equivalga al salario mínimo general, deberá ser aumentado en la misma proporción en que aumente éste, a tal fenómeno laboral se le conoce como el impacto del salario mínimo en tabuladores o impacto en sueldos, o compactación salarial de sueldos y puestos. También señalaremos, que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para establecer las diferencias de remuneraciones en el caso de que por esos aumentos se alcancen los niveles del tabulador, se deberá oír la opinión de la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Era frecuente encontrar diferentes sueldos de empleados de un mismo puesto en distinta unidad burocrática, hoy la Ley Burocrática dispone que los salarios deberán ser uniformes para cada puesto y nivel, se establecerán en sus respectivos presupuestos y que no podrá ser reducido durante la vigencia del presupuesto que le dio origen, tampoco deben existir desfases salariales por puestos del mismo nivel. Lo anterior se encuentra basado en lo que disponen los artículos 33 y 34 de la Ley Laboral en cuestión.

Como el Gobierno Federal tiene oficinas en toda la República y el costo de la vida no es igual en todo el país, resultaría que algunos trabajadores recibiendo el mismo pago que sus compañeros de cierto puesto o nivel, por radicar en lugares de vida cara se encontrarían en diferente condición económica. Para equilibrar dicha situación, el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal permite la división de

zonas económicas según el costo de la vida -I, II, y III- facultándose a la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil realizar y someter a las autoridades que corresponda, los estudios técnicos para la revisión, actualización y fijación de los tabuladores regionales y las zonas en que éstos deberán regir, tal como lo dispone el artículo 35 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El tabulador de sueldos opera conforme al Catálogo de Puestos del Gobierno Federal, tiene las siguientes características: por un lado se encuentran de manera precisa los niveles, es decir, del 01 al 27 como límite los puestos de base, se establecen tres columnas que son las que determinan las 3 zonas económicas que existan y que reconoce el Gobierno para todo el país, después se señala en cada zona económica y en cada nivel establecido las percepciones mensuales que va a obtener el trabajador, topes salariales por las respectivas zonas económicas como mínimo y máximo. Para saber a qué Estado o Municipio pertenece cierta zona económica, se proporciona un documento llamado Zonificación de Sueldos del Gobierno Federal, en el que se establecen de manea precisa y ordenadamente qué Entidad Federativa se encuentra ubicada en cierta zona económica en su totalidad o bien sólo ciertos municipios. Manifestando que la zona económica III es la considerada como de alto costo de la vida y es la que el tabulador de sueldos consigna con más percepciones económicas y la zona I como la más baja.

Por su parte, los Reglamentos de Escalafón que se dan en particular en cada dependencia federal y que se elaboran, fijan, actualizan y aplican conjuntamente entre titulares y sindicatos recogen todos los aspectos salariales, de puestos, prestaciones económicas, tabuladores y catálogo de puestos para efectos de promoción y ascenso, que serán de la competencia de las respectivas Comisiones Mixtas Escalafonarias y cuyas diferencias resolverá el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

CAPITULO CUARTO

EFFECTIVIDAD DE LA APLICACION Y EVALUACION DE ESOS FACTORES

1.- EL ESCALAFON Y SU REGLAMENTO

El escalafón es un sistema que organiza al conjunto de derechos inalienables del trabajador para ser promovidos o ascendidos, que delimita el deber y condiciona su adquisición al cumplimiento de determinados requisitos, que incorpora la Ley Laboral como parte del ser. El deber ser, será el aspecto formal que finalmente se reflejará en el Reglamento de Escalafón.

Por lo tanto, la figura jurídica del escalafón a veces irremediablemente se confunde con su reglamentación. Esta es la figura normativa que regula el Derecho Sustantivo de Promoción y Ascenso, como efecto y no como causa. El Reglamento de Escalafón surge como una necesidad jurídica de normar el derecho de fondo, existe en función de ese derecho, es más, es consecuencia normal del mismo. Por eso el Reglamento de Escalafón se erige como instrumento representativo y claramente definido de esos derechos sustantivos que tendrán vida gracias a aquél. En tal sentido, sin Reglamento de Escalafón, no habría promoción y ascenso.

El Reglamento de Escalafón es parte primordial en toda promoción y ascenso, sin embargo, no existe criterio claro y definido sobre dicha figura, pero conjuntar el significado del escalafón, normativamente y con la opinión teórica de autores laboristas podríamos encontrar un acercamiento más o menos claro del concepto, el cual quedaría de la siguiente manera:

El Reglamento de Escalafón es el conjunto de reglas y medidas legales que van a regular la forma en que se realizarán los ascensos de acuerdo con los derechos que les correspondan en las listas que previamente hayan sido formuladas y ordenadas por categorías en las diferentes especialidades de trabajo.

Dicha definición nos da una idea superficial de lo que se pretende, sin embargo, a continuación explicaremos algunos aspectos de mayor interés sobre el Reglamento de Escalafón.

A.- Cuál es el fundamento legal del Reglamento de Escalafón

No existe disposición expresa y legalmente contundente que determine el origen, funcionamiento y aplicación del reglamento de escalafón, sin embargo, el artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo establece ciertas bases para su creación, tales como:

- a).- Habla de que las vacantes definitivas o provisionales y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente.*
- b).- También señala que cuando ocurra una vacante se otorgará a quien demuestre ser apto y tenga mayor antigüedad (factores escalafonarios), siempre y cuando demuestre haber sido capacitado y adiestrado previamente.*
- c).- Asimismo, establece la facultad para que los Contratos Colectivos de Trabajo, formulen el procedimiento método y forma de evaluación de los factores escalafonarios.*

Estos tres aspectos dan la pauta para que surja de manera indirecta y faculta a los Contratos Colectivos de Trabajo regular todo lo concerniente a los ascensos, la ocupación de las plazas vacantes o provisionales y los puestos de nueva creación, así como de evaluar a los trabajadores que

pretendan buscar una promoción o ascenso en el lugar donde prestan sus servicios.

En cuanto al reglamento de escalafón que se aplica a los trabajadores que prestan sus servicios al Estado, su fundamento legal lo encontramos en el artículo 49 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y que a la letra dice:

ARTICULO 49.- En cada dependencia se expedirá un Reglamento de Escalafón conforme a las bases establecidas en este Título, el cual se formulará, de común acuerdo por el titular y el sindicato respectivo.

Aparece en la vida jurídica como consecuencia de la Ley misma, en forma directa y que su formulación, creación y funcionamiento deberá hacerse conjuntamente y de común acuerdo entre el titular de la dependencia y el sindicato como representante de los trabajadores.

Para los casos de excepción en que en algunas dependencias no tengan integrado su reglamento de escalafón de acuerdo a como lo establece la Ley, cualquiera de las partes mencionadas, podrá solicitar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje autorice su formulación, escuchando las propuestas de la parte contraria.

Al igual que en la Ley Federal del Trabajo, se determinan los factores escalafonarios que se evaluarán para que se efectúen las promociones y ascensos, los cuales son: Conocimientos, Aptitud, Antigüedad, Disciplina y Puntualidad. En algunos casos de común acuerdo agregan la Disposición y los Concursos.

El Reglamento de Escalafón, las Condiciones Generales de Trabajo, el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal, el Catálogo de Puestos Específico de la Dependencia, el Tabulador de Sueldos y en ocasiones el Reglamento para la Capacitación y Adiestramiento para los trabajadores, conforman el paquete que se requiere para analizar y

dictaminar sobre los casos en que proceda la ocupación de una vacante o puesto de nueva creación.

B.- El Ambito de aplicación del Reglamento de Escalafón

El ámbito de aplicación del Reglamento de Escalafón, por lo que se refiere al apartado "A" del artículo 123 Constitucional, lo encontramos en su fracción XXXI debidamente desglosado, ya que es ahí donde se aplica dicha Ley Reglamentaria, señalando que funcionará, siempre y cuando exista con la celebración previa de un Contrato Colectivo de Trabajo, que regule las relaciones laborales entre los trabajadores y el patrón.

El ámbito de aplicación comprenderá a todos aquellos trabajadores de base o eventuales al servicio del patrón.

Por lo que hace a los trabajadores del Estado y cuyas relaciones laborales se encuentran reguladas en términos de lo que dispone la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es obligatorio el reglamento de escalafón como un derecho bilateral. Por lo que respecta a su ámbito de aplicación diremos que son todas las que se encuentran comprendidas en el artículo 1º de la citada Ley Laboral, en donde se precisan cuáles son las diversas instituciones públicas y organismos descentralizados que tienen a su cargo funciones de servicio público.

C.- La Estructuración del contenido del Reglamento de Escalafón

No existe criterio definido sobre la forma en que debe estar estructurado el reglamento de escalafón, que sirva de base para la formulación de otros reglamentos. Debe establecerse el procedimiento para la realización de los movimientos escalafonarios y la integración de la Comisión Mixta encargada de observar el cumplimiento del

procedimiento escalafonario, cuestión que consideramos para efectos de este estudio.

Con el propósito de ejemplificar el contenido del reglamento de escalafón, a continuación mencionaremos cuáles son los elementos que integran la estructura de dicho reglamento, tomando como principio de enlace a un Contrato Colectivo de Trabajo vigente actualmente, en los siguientes términos:

- a) Aspectos Generales sobre el escalafón.- Aquí se comprende la conformación de los escalafones, conceptos básicos para un mejor entendimiento del reglamento y la ubicación de los respectivos escalafones.*
- b) Sobre la integración de la Comisión Mixta de Escalafón.- Se refiere a la forma en que estará integrada, la designación de un arbitro imparcial, sobre la remoción de cualquiera de sus integrantes, sobre sus atribuciones, derechos y obligaciones.*
- c) Sobre las Subcomisiones Mixtas de Escalafón.- Para el caso de que se integren subcomisiones, éstas sólo serán regionales por ramas, oficios, o profesiones, puestos o categorías y tendrán las mismas atribuciones que la Comisión y los casos difíciles se turnarán a la Comisión Mixta.*
- d) Sobre las vacantes.- Dentro de este punto se establece cuáles son las causas por las que se dan las vacantes, ya sea en forma definitiva, provisional o de nueva creación, así como la manera en que el patrón deberá poner en conocimiento de la Comisión las vacantes existentes para efectos de su respectiva ocupación.*
- e) Sobre los cambios.- En este punto se fijan los lineamientos generales para que se realicen los cambios de adscripción, sus requisitos y su procedencia. La Comisión Mixta maneja y registra las solicitudes*

para los cambios.

- f) *Sobre los movimientos escalafonarios.- Aquí permiten determinar al trabajador de categoría inferior para que concurse o sea promovido a una categoría superior. El procedimiento y los requisitos escalafonarios que se evaluarán, así como la procedencia de otorgamiento de una vacante y su respectiva autorización, también comprende los casos de impugnación y ante quién se deben de promover.*
- g) *Sobre las permutas.- También forman parte del reglamento de escalafón y menciona las bases y requisitos que se requieren para autorizar las permutas y dependen de lo que disponga la Comisión Mixta de Escalafón.*
- h) *Sobre las Disposiciones Generales.- Dentro de este punto se mencionan los aspectos que no fueron tocados en otros puntos y que son de interés general para los demás.*

Es importante mencionar que el reglamento de escalafón debe ir en concordancia con lo que se establece en el Contrato Colectivo de Trabajo, a fin de evitar disparidades, siendo procedente observar además los siguientes razonamientos:

- 1.- *Para que exista el reglamento de escalafón es necesario, se pacten de común acuerdo las condiciones generales de trabajo previamente, éstas van a establecer las base y razón de ser entre el reglamento y la Ley.*
- 2.- *El reglamento que se celebra al amparo de los Contratos Colectivos de Trabajo casi siempre se realiza a nivel nacional. Tal es el caso de los servidores públicos, en donde las dependencias tienen oficinas en toda la República Mexicana y se aplica por igual a todos los trabajadores.*

- 3.- *Para el funcionamiento del reglamento de escalafón es necesario la presencia de los Catálogos de Puestos y el Tabulador de sueldos vigentes y actualizados, ya que de ellos depende en gran medida la aplicación de dicho reglamento.*
- 4.- *Ahora bien por lo que respecta a la forma en que se encuentran constituidos, diremos que generalmente tienen la siguiente temática:*

DISPOSICIONES GENERALES.- Es donde se establecen varios aspectos de carácter general, tales como: fundamento, su obligatoriedad, la supletoriedad, su interpretación, la competencia, la explicación de algunos conceptos fundamentales, en que consiste la estructura ocupacional, la forma en que ocurren las vacantes, así como la integración del padrón escalafonario.

LA INTEGRACION DE LA COMISION MIXTA DE ESCALAFON.- Dentro de este punto se regula la función y facultad que tiene la Comisión, la forma en que se designa al arbitro, sus atribuciones, derechos y obligaciones, quien designa los recursos humanos, financieros y materiales, la forma en que están distribuidos los nombramientos y sus respectivas atribuciones y por último se establece lo relativo a las sesiones, acuerdos y votaciones.

LA FORMACION DE LOS ORGANOS AUXILIARES DE LA COMISION MIXTA DE ESCALAFON.- Llamadas también Subcomisiones escalafonarias, son órganos dependientes de la Comisión y tienen el carácter de ser auxiliares, su integración es semejante a la de la Comisión, tienen las mismas atribuciones que la Comisión, sin facultades resolutorias.

LOS FACTORES ESCALAFONARIOS Y SU RESPECTIVA EVALUACION.- Esta sección establece cuáles son los factores, escalafonarios que servirán de base en el proceso escalafonario, se les asignan un valor porcentual para los efectos de la evaluación, define cada uno de

esos factores para mayor ubicación.

EL PROCEDIMIENTO ESCALAFONARIO.- Aquí se encuentra concentrada toda la esencia del Derecho Escalafonario. Para tal efecto mencionaremos cuáles son los pasos más importantes:

- I.- El patrón debe informar a la Comisión o trabajadores sobre las vacantes que ocurran, con los datos precisos de la plaza.
- II.- La Comisión expedirá los boletines o circulares sobre la plaza objeto del concurso y señalar un periodo para recibir las solicitudes.
- III.- Se abrirá un expediente por cada vacante con su respectiva documentación.
- IV.- El concurso se celebrará en términos del presente reglamento.
- V.- Los boletines y circulares se fijarán en áreas comunes de donde se haya generado la vacante.
- VI.- Los trabajadores que quieran hacer valer sus derechos escalafonarios deberán formalizar su solicitud ante la Comisión.
- VII.- La calificación de los factores escalafonarios la realizará la Comisión en términos del capítulo correspondiente y de la documentación recabada.
- VIII.- En caso de existir vacantes y no tener solicitudes, éstas quedarán a disposición del patrón y del sindicato para que las cubran de común acuerdo.
- IX.- Las resoluciones emitidas se harán del conocimiento del patrón para que tramite el nombramiento y al trabajador por

medio de boletines o circulares en el área correspondiente.

- X.- *Las vacantes que se generen serán ocupadas por trabajadores del puesto inmediato inferior siempre y cuando reúnan los requisitos.*
- XI.- *Se establece que para el caso de empate en las calificaciones, se designará en este orden; por el de más conocimientos, si persiste el empate, por el de mayor antigüedad.*
- XII.- *Se señala que una vez que se hayan recorrido los puestos de escalafón, los de pie de rama, serán cubiertos por el patrón y el sindicato en partes iguales.*
- XIII.- *Se menciona que cuando un trabajador ha logrado un ascenso escalafonario, podrá renunciar si así lo desea ante la Comisión, por escrito y en término acordado.*
- XIV.- *El nombramiento por ascenso generado por un concurso escalafonario, surtirá sus efectos inmediatamente después que la Comisión emita el dictamen correspondiente.*
- XV.- *Se reglamenta que para el caso de que no den cumplimiento a tal resolución, el trabajador podrá reclamar la autorización respectiva en términos de lo que dispone la Ley y el Contrato Colectivo de Trabajo.*
- XVI.- *La suspensión de los efectos de la resolución, procede cuando se ha presentado algún recurso de inconformidad.*

El esquema anterior es el más común que incorporan los Reglamentos de Escalafón pudiendo tener variantes conforme al tipo de

empresa, trabajos, servicios o materia de trabajo, Entidad Federativa o lugar a aplicarse.

En el caso de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley que los regula sólo establece bases generales que se recogen de los Tabuladores de Sueldos y Catálogo de Puestos e incorporan a los Reglamentos de Escalafón en cada Dependencia Pública, resultando el Estado el patrón o titular.

LAS INCONFORMIDADES.- Dentro del Reglamento de Escalafón se establece un capítulo relacionado con las inconformidades de los trabajadores para hacerlas valer como un recurso contra las resoluciones que emita la Comisión Mixta Escalonaria, por considerar que existieron irregularidades en el concurso, exámenes, inexacta evaluación de los factores escalafonarios o no se hayan resuelto las causas de recusación que se hicieron valer. Deben interponerse por escrito en el término que se haya señalado en el Reglamento, después de la notificación de la resolución, así como aportar pruebas que considere necesarias, las resoluciones que se dicten tienen el carácter de definitivas.

La definitividad de las resoluciones de la Comisión, no deben prejuzgar sobre los derechos escalafonarios del propio beneficiario o bien de terceros, considerando que éstos tienen acción laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para demandar el reconocimiento, preservación o constitución de esos derechos, estimo sea a través de un conflicto de naturaleza jurídica.

SOBRE LAS RECUSACIONES Y LAS EXCUSAS.- Dicho punto se refiere a los casos en que un trabajador que participe en un concurso escalafonario, podrá solicitar se remueva a cualquier miembro de la Comisión Mixta y a los sinodales de los exámenes en que participen, cuando exista parentesco con otro de los concursantes, exista interés por favorecerlo, que haya tenido manifestaciones de enemistad o

resentimiento o que el recusado esté participando en el mismo concurso. Así también los miembros de la Comisión Mixta deberán excusarse de intervenir en dicho procedimiento cuando exista alguno de los supuestos antes mencionados.

SOBRE LA DISCIPLINA Y LAS SANCIONES DE LA COMISION MIXTA.- Los miembros de la Comisión incurrirán en responsabilidad en el ejercicio de sus funciones cuando; demuestren negligencia en la atención y despacho de los asuntos que se les encomienden, incurran en faltas de asistencia o de puntualidad sin causa justificada en las sesiones, así como desarrollar sus actividades sin la probidad y honradez necesaria, etc. para tal efecto se señalarán como sanciones; amonestación verbal o por escrito suspensión y destitución del cargo, dependiendo la gravedad del caso.

ARTICULOS TRANSITORIOS.

2.- LA INTEGRACION DE LA COMISION MIXTA

La Comisión es el órgano encargado de aplicar, vigilar y hacer cumplir el Reglamento de Escalafón, se integra por igual número de miembros del patrón y trabajadores o sindicato respectivo. Sus miembros son designados libremente por el patrón y por el sindicato en representación de los trabajadores, teniendo ambas partes la amplia facultad de remover a sus respectivos representantes de la Comisión Mixta, lo cual deberán hacerlo formalmente por escrito y en cualquier tiempo.

Los representantes de la Comisión Mixta de Escalafón, tendrán los mismos derechos y obligaciones en cuanto a las funciones que les corresponda y que se encuentran consignadas en el Reglamento de Escalafón.

Las atribuciones son indelegables, siendo las más importantes las siguientes:

- A.- *Aplicar en los casos de su competencia el presente reglamento de escalafón y demás disposiciones supletorias sobre la materia.*
- B.- *Emitir los dictámenes que procedan y vigilar su fiel cumplimiento.*
- C.- *Acordar y poner en vigor las disposiciones necesarias para que el personal de la Comisión Mixta realice sus labores con eficiencia, prontitud y discreción.*
- D.- *Elaborar los listados escalafonarios para las promociones, así como supervisar los listados elaborados por las Subcomisiones.*
- E.- *Actuar como árbitro en los casos de discrepancia de las Subcomisiones.*
- F.- *Instrumentar lo conducente para integrar, actualizar y supervisar el padrón escalafonario.*
- G.- *Resolver las impugnaciones a promociones y movimientos escalafonarios.*
- H.- *Capacitar y asesorar al personal de las Subcomisiones y efectuar visitas de supervisión y asesoría conforme a necesidades.*
- I.- *Establecer los mecanismos de coordinación con la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, a fin de que los planes y programas de capacitación, adiestramiento y desarrollo de los trabajadores responda a las necesidades escalafonarias en los sectores que correspondan.*
- J.- *Emitir las normas y criterios aplicables al reglamento.*

Considerando el punto de vista de algunos reglamentos de escalafón podemos afirmar que las atribuciones explicadas, son las más fundamentales de la Comisión.

Independientemente de las atribuciones que tenga la Comisión Mixta en lo general, los representantes que la integran también tienen una serie de obligaciones en lo individual que deben observar al pie de la letra, dentro de las cuales tenemos las siguientes:

- a.- Asistir puntualmente al desempeño de sus funciones dentro de las horas regulares de trabajo.*
- b.- Asistir puntualmente a las sesiones, hacer uso de la palabra para sugerir o recomendar algo en los puntos tratados en las sesiones anteriores y votar las propuestas presentadas.*
- c.- Vigilar que las labores del personal de la Comisión Mixta se desarrollen normalmente, sin atrasos ni demoras injustificadas.*
- d.- Firmar las actas que se levanten con motivo de las sesiones celebradas.*
- e.- Atender con cortesía a los interesados que acudan a exponer sus problemas.*
- f.- Sostener acuerdos cuando menos una vez a la semana para resolver los asuntos de la competencia, independientemente de reunirse las veces que sea necesario.*
- g.- Proponer adecuaciones para el perfeccionamiento de la gestión realizada por la Comisión Mixta.*
- h.- Emitir los dictámenes en el término que hayan acordado, una vez que el expediente se encuentre en estado de resolución.*
- i.- Firmar conjuntamente los dictámenes, así como la correspondencia oficial de la Comisión.*
- j.- Dictar medidas necesarias para mantener el orden en las diligencias*

que se practiquen y con sus facultades sancionadoras si el caso lo amerita, y

k.- Vigilar el estricto cumplimiento de este reglamento.

Es también su facultad integrar el padrón escalafonario, mismo que tiene los siguientes elementos:

- 1.- El Catálogo de Puestos o bien el Profesiograma.
- 2.- El registro individual de los trabajadores con sus datos personales y los de sus perspectivas escalafonarias.
- 3.- Elementos integrantes del Derecho de Escalafón.
- 4.- La estructura ocupacional de la empresa.
- 5.- El Tabulador de Sueldos, y
- 6.- Los datos del expediente personal del trabajador donde figuran los cursos de capacitación, adiestramiento y desarrollo tomados por el trabajador de acuerdo a los planes, programas y demás disposiciones legales relativas a la capacitación.

Dicho padrón debe estar permanentemente actualizado, ya que de él dependen los dictámenes y demás resoluciones de la Comisión Mixta.

Por cuanto a las Subcomisiones Mixtas de Escalafón, son órganos auxiliares de la Comisión Mixta, dependen de ella y se integran por igual número de representantes del patrón y de los trabajadores. Asimismo, aparece en virtud de la expansión o grandeza de la empresa o dependencia hacia otras partes del territorio nacional y que es necesaria su participación para los casos de aplicar el reglamento de escalafón.

Dentro de las atribuciones más importantes que tienen las

Subcomisiones Mixtas de Escalafón, se encuentran:

- I.- Cumplir en lo conducente con las obligaciones para que los integrantes de la Comisión Mixta de Escalafón se establecen en el Reglamento de Escalafón.*
- II.- Formular dictámenes sobre cambios, regularización de interinos a plaza definitiva, promociones y permutas cuando se refieran a trabajadores de sus respectivas jurisdicciones.*
- III.- Recibir los avisos con los datos de las plazas susceptibles de concurso escalafonario enviados por la Comisión y auxiliarla en las convocatorias a concurso.*
- IV.- Realizar trabajos relacionados con su función, elaborar boletines o circulares para los concursos y someterlos a consideración de la Comisión.*
- V.- Elaborar los listados escalafonarios para promoción de su circunscripción.*
- VI.- Publicar los resultados de los concursos para conocimiento de los trabajadores de su jurisdicción.*
- VII.- Turnar a la Comisión Mixta de Escalafón para su resolución, las impugnaciones que surjan con respecto al proceso escalafonario y/o dictámenes emitidos.*
- VIII.- Proporcionar a los trabajadores la orientación que requieran sobre los lineamientos y procedimientos escalafonarios.*
- IX.- Coordinar con la Subcomisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento la programación de cursos para la promoción escalafonaria.*

- X.- *Formular proyectos de evaluación de los factores escalafonarios de los trabajadores y enviarlos a la Comisión, la cual expedirá las calificaciones oficiales.*
- XI.- *Capacitar y asesorar al personal directivo de las diferentes unidades y adscripciones de los diferentes centros de trabajo en materia de escalafón.*

Respecto a las atribuciones de los integrantes de la Subcomisión Mixta de Escalafón, no se pueden transmitir a otras personas, son indelegables y que deben de ajustar su actuación a las normas y disposiciones de la Ley y del Reglamento de Escalafón.

En cuanto al árbitro, es un órgano que sólo llega a formar parte de la Comisión para los casos de empate exclusivamente, debe ser imparcial y puede ser removido en cualquier tiempo por la propia Comisión Mixta misma que lo designa.

3.- EL PORCENTAJE DE LOS FACTORES ESCALAFONARIOS

El porcentaje debe analizarse desde el punto de vista numérico, esto es la cantidad en porcentaje asignada al factor y como instrumento de valuación para calificar.

En el apartado "A" del artículo 123 Constitucional sólo ubica a dos factores; la Eficiencia o Aptitud y la Antigüedad.

El factor escalafonario de la eficiencia, consiste en la suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa para emprender algo, su aplicación hacia el trabajo y la acción para llevar a cabo una actividad determinada. Al respecto la Comisión Mixta de Escalafón deberá analizar cada uno de estos elementos y determinar su respectiva evaluación. Así tenemos que a la eficiencia se le debe de asignar un porcentaje en los

concursos escalafonarios, de tal manera que a dicho factor se le tiene que dar un porcentaje máximo del 50%.

A la Antigüedad la podemos definir como: El tiempo transcurrido desde el día en que una persona obtiene su empleo o bien es el tiempo de servicios prestados a su patrón. La Comisión Mixta de Escalafón deberá exigir al patrón los datos que determinan la antigüedad de sus trabajadores. Una vez que los obtienen debe realizar un análisis que le permita proporcionar su evaluación, de tal manera que por cada año de servicio tenga cierto porcentaje y porcentaje general por años de servicio, de ser posible usando tablas de antigüedad, que le permita un fácil manejo.

Los porcentajes que se le asignen a la eficiencia y a la antigüedad, deberán ser generales para todos los trabajadores e incluirse en el capítulo respectivo del reglamento de escalafón, a fin de estar al alcance de los trabajadores que deseen participar en el concurso escalafonario.

La suma de los porcentajes y la puntuación final que tengan los factores escalafonarios, en los casos de ascenso por concurso determinarán quien de los concursantes será el elegido para ocupar la vacante en cuestión.

En caso de empate en la puntuación final, la plaza será concedida en favor del que tenga mayor antigüedad escalafonaria, de persistir el empate, el árbitro decidirá finalmente, quien en su caso, deberá ser imparcial y de resultar imposible, convocar a un nuevo concurso escalafonario.

Por otro lado, es importante tener en cuenta que lo que establezca el Contrato Colectivo de Trabajo aplicable, si éste dispone que los factores escalafonarios sean uno, dos o tres, es una decisión que tomaron las partes que lo firmaron y tendrá una obligatoriedad para todos los trabajadores que debe integrarse al Reglamento de Escalafón.

En el caso de los Trabajadores que prestan sus servicios al Estado, su Ley Reglamentaria establece cuáles son los factores que se aplicarán a los movimientos escalafonarios, en el siguiente orden; los Conocimientos, la Aptitud, la Antigüedad, la Disciplina y la Puntualidad, los mismos que se encuentran regulados en el artículo 50 de la Ley de la materia, y la aplicación y observancia de los factores es obligatoria para los Titulares, Trabajadores y para la propia Comisión Mixta Escalafonaria, dado el carácter bilateral del Derecho Escalafonario en el sector burocrático.

Cada factor tiene su propia particularidad como se desprende de los siguientes comentarios:

LOS CONOCIMIENTOS.- *Se refiere a la posesión de ideas prácticas para desempeñar las funciones inherentes a un puesto superior y se acreditan a través de pruebas realizadas por personal capacitado.*

LA APTITUD.- *Consiste en la iniciativa del trabajador, su laboriosidad, eficiencia y desempeño para realizar sus funciones, actividades y tareas que le hayan sido encomendadas, la cual se evaluará por conducto de los informes que proporcionen sus superiores y mandos medios de su unidad administrativa.*

LA ANTIGÜEDAD.- *Será considerada como el tiempo de servicios prestados a la Dependencia o a otra distinta que se rija por la Ley. Además estará computada de acuerdo a los datos que obren en el expediente de cada trabajador, acreditándola con hoja de prestación de servicios.*

LA DISCIPLINA.- *Consiste en observar adecuadamente las disposiciones legales, administrativas, los acuerdos, los reglamentos que se emitan para mejorar las relaciones laborales en*

la dependencia. Su evaluación se realizará por informes que den a sus superiores o a la Dirección General de Personal sobre su conducta, que no haya sido sancionado administrativamente, no tenga notas malas, etc.

LA PUNTUALIDAD.- *Tiene como fundamento el hecho de que el trabajador deberá registrar su asistencia al iniciarse y concluirse su jornada laboral en tarjetas o listas, en términos de lo que disponga para tal efecto las Condiciones Generales de Trabajo o su Reglamento Interior de Trabajo, en este caso la evaluación se realizará por informes que señale la Dirección General de Personal y demás Jefes Superiores.*

La calificación mínima total de los factores escalafonarios para aprobar el concurso, será de 60 puntos bajo 100 y la vacante se otorgará al trabajador con más alta calificación del grado inferior. Cada factor tendrá un porcentaje o puntuación a calificar, su rama dará finalmente la calificación. La Ley de la materia no señala porcentajes, por lo que cada Reglamento Escalafonario asignará a cada factor su porcentaje a calificar.

Los factores son evaluados periódicamente y se ajustarán conforme al acuerdo de las partes y circunstancias que planten el Catálogo de Puestos y el Tabulador de Sueldos vigente en ese momento.

En cuanto al procedimiento escalafonario, se regula por el Reglamento de Escalafón, generalmente comprende las siguientes etapas:

1º *Al momento en que ocurre una vacante o puesto de nueva creación y esta se pone en conocimiento de la Comisión Mixta de Escalafón, la cual a través de boletines o circulares dará a conocer a los*

trabajadores y otorgará en término fatal para recibir las solicitudes correspondientes. Así que los trabajadores que quieran hacer valer sus derechos escalafonarios deberán acudir a la Comisión, para recibir la solicitud y recabar más información sobre la vacante.

2º Se abrirá un expediente por cada trabajador concursante con la documentación que satisfaga los requisitos solicitados. Una vez terminado el plazo para la recabación de solicitudes, se establecerá un tiempo determinado para que la Comisión Mixta proceda a celebrar el concurso en las condiciones y términos previstos en el Reglamento de Escalafón, así como el plazo en que se dará a conocer el dictamen respectivo.

3º La Comisión Mixta de Escalafón calificará los factores escalafonarios de los trabajadores concursantes con base en las evaluaciones y porcentajes obtenidos en el Reglamento Escalafonario, además de realizar la comparación de los derechos escalafonarios de conformidad con la documentación recabada.

4º Las resoluciones de la Comisión Mixta sobre los ascenso por escalafón vía concurso, serán comunicadas respectivamente al patrón para que tramite el nuevo nombramiento y a los trabajadores por medio de boletines que serán fijados en los lugares comunes del lugar de su centro de trabajo.

5º Para los casos en que se declare desierto un concurso, la Comisión Mixta de Escalafón emitirá una nueva convocatoria con idénticos procedimientos a los señalados en el Reglamento de Escalafón.

6º Por otro lado, cuando en el lugar donde ocurra una vacante no haya trabajadores del puesto inmediato inferior al puesto por cubrir o de haberlos no quisieren concursar, los que podrán ejercer sus derechos escalafonarios serán los del grado inferior siguiente hasta llegar al último nivel.

Los puestos de pie de rama disponibles después de que se haya recorrido el escalafón, serán cubiertos en partes iguales entre el titular y el sindicato.

Los nombramientos por ascenso generados por concurso escalafonario, surtirán sus efectos inmediatamente después de que la Comisión Mixta emita el dictamen correspondiente. En caso de que se de un incumplimiento por parte del patrón, el trabajador podrá reclamar su cumplimiento de acuerdo a lo que establece la Ley Laboral de referencia.

4.- PROCEDENCIA DE INCONFORMIDADES

En todos los Reglamentos de Escalafón existe un capítulo que se refiere al tema de las inconformidades que surgen dentro de un procedimiento escalafonario, por anomalías que se pudieren generar en perjuicio de alguno o algunos de los participantes en el concurso.

Al efecto se establece que los trabajadores concursantes podrán inconformarse contra las resoluciones que dicte la Comisión Mixta de Escalafón, donde el dictamen del concurso contenga irregularidades, por la inexacta aplicación de los factores escalafonarios o cuando a su juicio considere que no se resolvieron las causas de recusación hecha valer.

La inconformidad se interpone directamente ante la Comisión Mixta de Escalafón o antes sus órganos auxiliares, como un recurso de los trabajadores concursantes que se vieron agraviados dentro del procedimiento escalafonario.

El mencionado recurso de inconformidad deberá hacerse formalmente por escrito, estableciéndose las razones que se tengan para ello, allegando además la documentación y elementos de prueba que estimaren conducentes o señalando el lugar donde se encuentran cuando exista imposibilidad para aportarlas.

Se dice que una vez que se haya recabado toda la documentación del caso, la Comisión Mixta de Escalafón, resolverá el recurso de inconformidad en el término que se haya señalado en el Reglamento de Escalafón.

Así tenemos que mientras se resuelve la inconformidad presentada, los dictámenes que se hubieran dictado por la Comisión Mixta tendrán el carácter de provisionales.

Por otro lado mencionaremos que las resoluciones que se dicten en virtud del recurso de inconformidad, tendrán el carácter de definitivas. Aclarando que la definitividad de las resoluciones de la Comisión Mixta, no deben prejuzgar sobre los derechos escalafonarios del propio beneficiario o de terceros, ya que estos tienen acción laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para demandar el reconocimiento, preservación y constitución de esos derechos.

En el caso de que se declare procedente un recurso de impugnación, la Comisión Mixta de Escalafón acordará el procedimiento por el cual se restituirán los derechos escalafonarios de un trabajador o trabajadores que se hubieren visto afectados por cierta resolución.

Estamos de acuerdo con el trato que se les da a los recursos de inconformidad que se interponen ante la mencionada Comisión Mixta de Escalafón, sin embargo, tal situación debe aclarar que cuando un trabajador o un grupo de trabajadores han sido lesionados o afectados en sus derechos laborales, independientemente por las causas que sean, éstos tendrán todo el derecho del mundo de acudir ante los tribunales laborales para que se les respeten tales derechos, ya que tanto la Constitución Política y la Legislación Laboral los protegen en ese sentido.

5.- OTRAS FORMAS DE ESCALAFON

La forma clásica de obtener una promoción o ascenso es a través del procedimiento escalafonario que regula el Reglamento de Escalafón, es decir, por medio de un concurso y selección que permite a los participantes cumpliendo con los requisitos establecidos al efecto.

Sin embargo, existen otras maneras de obtener una promoción o ascenso sin que necesariamente se sujeten a un procedimiento escalafonario de concurso y selección regulado por un Reglamento de Escalafón, entre ellas encontramos las siguientes:

- A.- Por una declaración unilateral del patrón.*
- B.- En forma convencional entre el patrón y el sindicato.*
- C.- A través de un decreto presidencial.*
- D.- Por virtud de ciertos intereses políticos.*
- E.- Por la venta directa de plazas, y*
- F.- Por la transferencia o asignación que se haga de padres a hijos o hermanos.*

No descartamos la posibilidad de que existan otros medios o formas, pero podemos asegurar que los casos que hemos señalado, son los que se practican generalmente en nuestro país.

Me permitiré comentar aspectos generales sobre cada caso para tener una mejor comprensión:

A.- POR UNA DECLARACION UNILATERAL DEL PATRON

Considerando que nuestro país es objeto de múltiples contrastes, en materia del Derecho del Trabajo no es la excepción, ya que una de las formas más comunes en que los trabajadores puedan llegar a obtener una promoción o un ascenso en su centro de trabajo, es por medio de una

simple autorización que haga el patrón, donde requiera el consentimiento del trabajador y visto bueno del sindicato, así como ajustarse a lo que establece el reglamento de Escalafón, dejando a salvo los derechos de terceros.

La jerarquía que tiene el patrón dentro de la empresa es determinante en la conducta laboral de los trabajadores a su servicio. En virtud de que las relaciones de trabajo se realizan de persona a persona y los convenios que se establecen son muy internos, que no contravienen lo dispuesto en la Ley Laboral.

En este tipo de relaciones de trabajo, el patrón o dueño de la empresa tiene una participación muy activa y sus decisiones son determinantes para los trabajadores, de ahí que se fije el equilibrio de las fuerzas de producción.

B.- EN FORMA CONVENCIONAL ENTRE EL PATRON Y EL SINDICATO

Esta forma es muy ambigua, ya que siempre van a existir intereses personales en ambas partes, de tal forma que los movimientos escalafonarios que convengan solo beneficiarán a algunos e incluso atenta contra la propia Ley.

Así tenemos que los movimientos escalafonarios que se realicen en base a un convenio previamente establecido, será siempre al margen de los Contratos Colectivos de Trabajo, Contrato-Ley o Condiciones Generales de Trabajo y cuando carece de un Reglamento de Escalafón.

Dentro de este punto, no aparece un procedimiento escalafonario que determine claramente quienes son los que van a participar en la obtención de una plaza vacante a bien que pretenda buscar

directamente el ascenso, ambas partes se reunirán conjuntamente o en forma periódica a fin de poder proponer de común acuerdo quien o quienes merecen la promoción del ascenso, sencillamente porque al no haber Reglamento de Escalafón no existirá procedimiento para tal efecto.

Los convenios que se celebran entre el patrón y el sindicato, en materia de promoción y ascenso de los trabajadores, serán obligatorios para ambas partes y su incumplimiento podrá ocasionar que a través de la Autoridad Laboral se hagan valer, mientras tanto no exista el Reglamento de Escalafón.

Es importante mencionar que la aplicación de estos convenios se dan en forma paralela tanto para los trabajadores cuyas relaciones laborales se rigen por la Ley Federal del Trabajo, así como para los servidores públicos que se les aplica la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. A pesar de encontrar diferencias en ambas leyes, en la práctica laboral se aceptan la celebración de estos convenios para subsanar algunas cuestiones de trabajo que no fueron tratados en sus respectivos Contratos Colectivos de trabajo o en las Condiciones Generales de trabajo.

C.- POR UN DECRETO PRESIDENCIAL

Este tipo de acciones no dependen de convenios o pactos que realicen los trabajadores y patrones, se establecen en virtud de la autoridad pública con fuerza de Ley y va dirigido hacia cierto núcleo de trabajadores.

En el presente caso vemos que independientemente de que exista o no un Reglamento de Escalafón, que permita determinar los ascensos de los trabajadores, la promulgación de tal Decreto Presidencial será determinante para que la los trabajadores de cierta dependencia o empresa, sufran un cambio tanto en su puesto como en su nivel y su

salario, sin llegar afectar a terceros, ya que dicho Derecho dependió de un análisis previamente establecido.

Esta forma si es un modo legal de que ciertos trabajadores obtengan un ascenso, sin que medie un procedimiento escalafonario, mencionando que en la práctica a quienes más han beneficiado es a los Servidores Públicos.

D.- POR CIERTOS INTERESES POLITICOS

Esta situación que presentamos, es una practica que si tiene resultados positivos, pero que puede ser efimera y hasta ilegal, en virtud de las circunstancias en que se realice.

La promoción o ascenso que busca un trabajador en el lugar donde presta sus servicios, la puede llegar a obtener en condiciones favorables a través de una recomendación de alguien que políticamente se encuentre estable o bien dentro de la "jugada" e incluso de alguien con quien se tiene cierto parentesco que le ayude a lograr sus aspiraciones.

Asimismo se puede dar el caso de que el patrón que teniendo algunas perspectivas políticas, requiera el apoyo de cierto grupo de trabajadores que lo auxiliaren en el logro de sus objetivos, conviniendo con ellos mejores condiciones laborales, promociones y ascensos o incluso los propios dirigentes sindicales tienen la alternativa de llevar a cabo tal propuesta.

La participación que tiene el Reglamento de Escalafón en este tipo de acciones es nula y pasan por alto su jerarquía, ya que la simple autorización del movimiento por parte del patrón o del sindicato según sea el caso, es firme y sin lugar a protestas, señalando que los más importante en esos momentos es quedar bien políticamente, ya que así conviene a sus intereses. Estas situaciones no limitan ni restringen el legal ejercicio de

los derechos escalafonarios de a quien beneficien o perjudiquen, ni los derechos de terceros.

E.- POR LA VENTA DIRECTA DE PLAZAS

Existen algunas empresas en donde la mano de obra es muy competida y resulta muy difícil ingresar a trabajar. A pesar de esas circunstancias existe un método cómodo para que una persona ingrese a trabajar a esos lugares e inclusive hasta para llegar a obtener mejores puestos en el escalafón, tal método lo controlan los órganos de dirección de la empresa o bien los dirigentes sindicales, en tal caso ambas partes, el cual consiste en vender las plazas vacantes, ascensos, promociones, mejores condiciones de trabajo, etc.

Este tipo de actitudes se dan en virtud de la nula participación de los trabajadores de querer mejorar su nivel de vida y porque se coarta el ejercicio de los derechos escalafonarios,

F.- POR LA TRANSFERENCIA O ASIGNACION DE PLAZAS A HIJOS O HERMANOS

Esta forma de lograr un ascenso requiere que de antemano se hay así establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo o bien por medio de un convenio, y esto se da en caso de que un trabajador fallezca o se jubile, su plaza no se pierda o se le de a otra persona, sino que lo ideal es que se le otorge a algún descendiente directo o algún otro pariente cercano. En materia laboral es difícil que los puestos se hereden de generación en generación, sin embargo, hay empresas en que su régimen laboral interno acuerdan dicha medida, respetandola en todos sus términos.

La existencia del Reglamento de Escalafón en nuestro sistema

jurídico es objeto de múltiples interpretaciones y puntos de vista, más sin embargo espero que con éste modesto trabajo se tenga la idea de que es muy útil su presencia en el Derecho Mexicano del Trabajo y que esta pequeña contribución sirva de enlace para posteriores trabajos de investigación en esta materia, así mismo es necesario que los trabajadores y patrones cuenten con uno que permita sujetarse a norma previamente establecidas el irrestricto derecho a la promoción y ascenso, evitando situaciones subjetivas y arbitrarias que hagan irrisorio el importante Derecho Escalafonario.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Antes de la promulgación de la Constitución Política de 1917 no existía una Legislación claramente definida que permitiera la promoción y ascenso de los trabajadores dadas las condiciones políticas y sociales que privaban en el país, que les representara mejores oportunidades de desarrollo.

SEGUNDA.- En el artículo 123 de nuestra Carta Magna se establecieron los modernos cimientos jurídicos y el fortalecimiento de las bases fundamentales para la promoción y ascenso de los trabajadores haciéndose realidad una vieja conquista laboral generada con el decurso de los años.

TERCERA.- Originalmente las facultades para preferir, promover o ascender a los trabajadores correspondieron unilateralmente a los patrones dado el carácter civilista de la Legislación Laboral, quebrándose dicho principio con el surgimiento de la moderna Legislación Social-Laboral y del Bilateral Derecho a la preferencia, promoción y ascenso.

CUARTA.- La Ley Laboral establece disposiciones de carácter general en materia de preferencia, ascenso y promoción de los trabajadores, correspondiendo a los reglamentos de escalafón, que de ella emanen, establecer las bases, forma y procedimientos para su consecución y titularidad y a las Comisiones Mixtas Escalafonarias como el instrumento subjetivo quien ejerza las facultades, atribuciones y obligaciones generadas en el ejercicio o titularidad de dichos Derechos.

QUINTA.- El Derecho de preferencia, promoción y ascenso de los trabajadores como toda conquista laboral, es irrenunciable, intransferible por lo que se refiere a la titularidad de los mismos; la Ley establecerá la forma del ejercicio en cuanto a tales particularidades.

SEXTA.- Es fundamental en todo Centro de Trabajo la existencia de un Reglamento de Escalafón, que entre otras cosas, de origen a las Comisiones Mixtas de Escalafón, integradas por igual número de representantes de los patrones y los trabajadores que también entre otras cosas, permite el ejercicio bilateral y la titularidad de los efectos derivados de la promoción y preferencia de los trabajadores.

SEPTIMA.- El derecho a la preferencia, promoción y ascenso de los trabajadores adquiere significación en la vida jurídica en función de la lucha histórica de los trabajadores mexicanos a partir de la etapa libertaria de la Independencia, las ideas de libertad de la reforma, la influencia del liberalismo francés creador de la declaración universal de los derechos del hombre y del ciudadano, de la etapa porfiriana, de la revolución mexicana, de la constitución de 1917 y con la creación de la Ley Federal del Trabajo a partir de 1931, con la gran reforma procesal de 1970 y 1980 y la actualmente conocida, como un derecho bilateral enlazado a un proceso establecido en el que los factores escalafonarios tienen fundamental importancia.

OCTAVA.- La legislación laboral mexicana adopta el criterio del Derecho a la preferencia basado en las particularidades generadas en función de la prestación de servicios concediendo a las disposiciones legales aplicables ciertamente un carácter aplicatorio definido pero en la mayoría de las veces secundario, sin perjuicio de que en su observancia y aplicación siempre se cumpla la ley en los aspectos de igualdad y bilateralidad.

NOVENA.- Son cuatro los sujetos que participan en los movimientos escalafonarios a saber: trabajadores, patrones, comisiones mixtas de escalafón y órgano jurisdiccional laboral competente, cada uno con una participación definida en un proceso escalafonario que se concretizará en los reglamentos de escalafón, los que determinarán el cúmulo de facultades prerrogativas y obligaciones a cada uno.

DECIMA.- Las resoluciones emanadas de las comisiones mixtas escalafonarias en materia de promociones y ascensos no adquieren el carácter definitivo dejando a salvo los derechos de trabajadores afectados y los del propio interesado quien tendrá acción legal para acudir ante las Juntas de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje o en su defecto ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para ejercitar las acciones laborales inconformándose, demandando o recurriendo en la preservación, constitución, adquisición, procedencia, revocación o nulificación de movimientos escalafonarios o de resoluciones emanadas de las citadas comisiones mixtas. Aun contra las resoluciones de los Tribunales Laborales en materia de movimientos escalafonarios, procede el juicio de amparo.

DECIMA PRIMERA.- Consideramos que los derechos de la promoción y ascenso de los trabajadores son irrenunciables, transferibles en algunos casos de excepción, de orden público, pero si están sujetos a prescripción según el caso correspondiente, circunstancias y derecho de ejercitar por entrar a las reglas establecidas en el capítulo de prescripción contenido en la Ley Federal del Trabajo en los artículos 516 al 520.

DECIMA SEGUNDA.- Las deficiencias jurídicas de que adolece la Ley Federal del Trabajo para regular ampliamente los derechos de promoción y ascenso de los trabajadores en gran medida, se ven suplidas por los contratos colectivos, contratos ley o condiciones generales de trabajo, sin que ello implique sostener que no exista base jurídica en el apartado 'A' del artículo 123 Constitucional y su ley reglamentaria que determine las bases fundamentales a seguir sobre el particular.

DECIMA TERCERA.- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado impone taxativamente el derecho de la promoción y ascenso de los trabajadores como un derecho bilateral y obligatorio entre titulares de las dependencias públicas y los trabajadores, las demás disposiciones aplicables resultarán secundarias y en su caso reglamentarias.

DECIMA CUARTA.- Las cláusulas de admisión o exclusión que rigen el ingreso o separación de los trabajadores, tienen incidencia directa en los movimientos escalafonarios de forma y de fondo y con gran trascendencia, que requieren obligatoriamente ser incluidos en los reglamentos de escalafón, y en su caso en las leyes primarias laborales que a éstos dan origen, dada la afectación que su falta de regulación está provocando en los trabajadores que aspiran a mejores sueldos y mejores puestos.

DECIMA QUINTA.-. Los factores escalafonarios que califican exclusivamente los movimientos de dicha índole para los trabajadores que rigen sus relaciones laborales por el apartado "A" del artículo 123 Constitucional son la antigüedad y la eficiencia o aptitud, sin perjuicio de que los contratos colectivos o contratos-ley e inclusive los propios reglamentos de escalafón amplíen su número o determinen otros, aún como subfactores.

DECIMA SEXTA.- Los factores escalafonarios que califican exclusivamente los movimientos de dicha índole para los trabajadores que rigen sus relaciones laborales por el Apartado "B" del artículo 123 Constitucional son los conocimientos, la aptitud, la antigüedad, la disciplina y la puntualidad, sin perjuicio de que las condiciones generales del trabajo y los propios reglamentos de escalafón amplíen su número o determinen algunos otros, aún como subfactores.

DECIMA SEPTIMA.- Es inconcebible jurídica y lógicamente hablar de factores escalafonarios o de movimientos de dicha índole, sin la presencia del irrestricto, irrenunciable, intransferible e imprescriptible derecho constitucional a ser capacitados y adiestrados previamente.

DECIMA OCTAVA.- Los factores y subfactores escalafonarios previamente establecidos, la forma de definirse en el procedimiento escalafonario, sus bases y la forma como califican, son la médula espinal de la promoción y ascenso de los trabajadores, en ello se deben de concentrar el esfuerzo de

los patrones y trabajadores para evitar disparidades lógicas y jurídicas o injusticias que generan cúmulos de expedientes o juicios ante las propias comisiones escalafonarias o tribunales laborales competentes, y sustentado por un reglamento de escalafón elaborado conjuntamente por patrones y trabajadores.

DECIMO NOVENA.- Existen otras formas sui generis que permiten el ascenso y promoción de los trabajadores incluso al margen de las disposiciones laborales aplicables, las que merecen ser recogidas y debidamente reguladas por las diversas disposiciones jurídicas sobre la materia que enfrentan una realidad omitida en su tiempo por las leyes aplicables al caso, misma que permitiendo la promoción ascenso, no obstante están reguladas en la ley, deben ser observadas en los reglamentos de escalafón atendiendo al principio jurídico laboral "DE SIEMPRE ESTAR A LA NORMA MAS FAVORABLE QUE BENEFICIEN AL TRABAJADOR".

BIBLIOGRAFIA

- 1.- BRICEÑO RUIZ, ALBERTO.
DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.
EDITORIAL HARLA S.A.
MEXICO, 1989.
- 2.- CANTON MOLLER, MIGUEL.
DERECHO DEL TRABAJO BUROCRATICO.
EDITORIAL PAC.
MEXICO, 1978.
- 3.- CANTON MOLLER, MIGUEL.
LOS TRABAJADORES ESPECIALES DE LA LEY LABORAL
MEXICANA.
1a. EDICION, CARDENAS, EDITOR Y DISTRIBUIDOR.
MEXICO, 1978.
- 4.- CABANELAS, GUILLERMO.
DERECHO NORMATIVO LABORAL.
BIBLIOGRAFIA OMEBA.
LAVALLE 1328, BUENOS AIRES, 1966.
- 5.- DAVALOS, JOSÉ.
DERECHO DEL TRABAJO I.
3a. EDICION, EDITORIAL PORRUA S.A.
MEXICO, 1990.
- 6.- DE BUEN LOZANO, NESTOR.
DERECHO DEL TRABAJO. TOMO PRIMERO.
7a. EDICION, EDITORIAL PORRUA S.A.
MEXICO, 1990.
- 7.- DE LA CUEVA, MARIO.
EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TOMO I
12a. EDICION, EDITORIAL PORRUA S.A.
MEXICO, 1990.

- 8.- DE LA CUEVA, MARIO.
EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TOMO II
12a. EDICION, EDITORIAL PORRUA S.A.
MEXICO, 1990.
- 9.- ROOS GAMEZ, FRANCISCO.
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.
EDITADO EN MEXICO POR SU AUTOR, 1a. EDICION.
MEXICO, 1978.
- 10.- SANTOS AZUELA, HECTOR.
ESTUDIOS DE DERECHO SINDICAL Y DEL TRABAJO.
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.
- 11.- CASTORENA, J. JESUS.
MANUAL DE DERECHO OBRERO.
6a. EDICION, DERECHOS RESERVADOS POR SU AUTOR.
MEXICO, 1984.
- 12.- KROTOSCHIN, ERNESTO.
ESTUDIO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.
EDICIONES PALMA.
BUENOS AIRES, 1967.
- 13.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR Y/OS
NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA Y
SISTEMATIZADA.
EDITORIAL TRILLAS S.A. 19a. EDICION.
MEXICO, 1986.

BIBLIOGRAFIA DE APOYO

- 1.- **ENCICLOPEDIA UNIVERSAL ILUSTRADA EUROPEA-AMERICANA.**
ESPASA-CALPE.
MEXICO, 1991.
- 2.- **GRAN ENCICLOPEDIA LAROUSSE.**
TOMO 16.
EDITORIAL PLANETA S.A..
BARCELONA, 1990.
- 3.- **DICCIONARIO DE DERECHO POSITIVO MEXICANO.**
JORGE OBREGON HEREDIA.
EDITORIAL OBREGON Y HEREDIA S.A.
MEXICO, 1991.
- 4.- **DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO.**
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.
EDITORIAL PORRUA S.A.
MEXICO, 1988.
- 5.- **DICCIONARIO JURIDICO EPASA.**
FUNDACION TOMAS MORO.
ESPASA-CALPE.
MADRID, 1991.
- 6.- **NUEVA ENCICLOPEDIA JURIDICA.**
PUBLICADA POR CARLOS E MASCAREÑAS.
TOMO III.
EDITOR FRANCISCO SEIX.
BARCELONA, 1989.
- 7.- **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL INSTITUTO**
MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y EL SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL.

- 8.- **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA TELEFONOS DE MEXICO S.A. Y EL SINDICATO DE TELEFONISTAS DE LA REPUBLICA MEXICANA.**
- 9.- **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LA COMPAÑIA DE LUZ Y FUERZA DEL CENTRO Y EL SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS.**
- 10.- **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE PETROLEOS MEXICANOS Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA.**

LEGISLACION DE CONSULTA

- 1.- **CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
EDITORIAL PORRUA, S.A. 1990.**

- 2.- **LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTARIOS, PRONTUARIO,
JURISPRUDENCIA Y BIBLIOGRAFIA.
ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA.
EDITORIAL PORRUA, S.A., MEXICO, 1990.**

- 3.- **LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.
ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA.
EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO, 1989.**

- 4.- **CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL.
EDITORIAL PORRUA, S.A.
MEXICO, 1993.**