

196



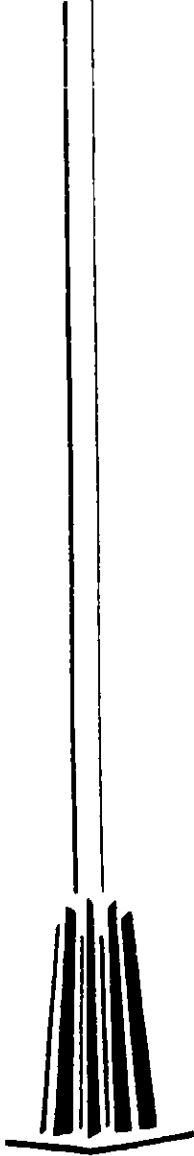
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGON**

**“PROPUESTA PARA LA REGULARIZACION
DEL ARTICULO 154 DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO EN RELACION CON EL
PUESTO DE PLANTA”**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
ELIZABETH REBECA HEREDIA CARDENAS

ASESOR: LICENCIADO JESUS YAÑEZ MIRON



México

280008

2000.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

En este momento de meditación y compromiso, no sólo conmigo sino también con los seres a los que quiero, respeto y admiro, me permito dar las "GRACIAS" a todos aquellos que me han ayudado directa o indirectamente a alcanzar el gran logro que significa llegar hasta el final de una Licenciatura como es la de Derecho, y en forma especial agradezco:

A MIS PADRES

Por que jamás podré agradecer la vida de lucha, sacrificio y superación constante que me han brindado, por lo que sólo deseo que entiendan que mis ideales, esfuerzos y logros, son suyos e inspirados en ustedes, tomando en cuenta que me enseñaron que con cariño y respeto debe uno emprender su vida, recordándoles que aquello que no se expresa con palabras, es lo que el corazón más aprecia.

A MIS HERMANOS Y SOBRINA.

Por estar conmigo día a día, por enseñarme a ver el cielo más azul, por ser mis compañeros y darme su energía, no cabe en una vida mi gratitud, por aguantar mis malos ratos y manías, por conservar secretos y por que al final sigamos siendo cómplices siempre en compañía uno del otro.

A LA LICENCIADA MA. CONCEPCION MIRANDA MORA Y FAMILIA.

No encuentro las palabras correctas para expresarles el cuanto les agradezco el tiempo, el cariño y la paciencia que me han

obsequiado, pero en forma cierta les puedo asegurar que es a ustedes a quienes debo el deseo de ser Abogado, gracias por enseñarme que en algún momento se debe tomar la decisión más importante de la vida, y que es la de sentarse a ver el paso de los triunfadores o bien de lo contrario, abrirse paso para triunfar arriesgándolo todo, siempre con la idea de que en la vida no hay que hacer lo que uno quiere, sino querer lo que uno hace.

A MIS AMIGOS Y ESPECIALMENTE A ALEJANDRA OLIVOS OLIVOS.

Por caminar conmigo, por mantenerte a mi lado, ya sea en las buenas o en las malas, por hacerme con tu afecto mucho más fácil el camino que recorro, por el tiempo que me das y por que al escucharme aligeras el peso del dolor normal de mi existencia, por darme algunas veces la ocasión de darte algo de mi, haciéndote sentir que me eres importante. Por brindarme la oportunidad de conocer a una amiga incondicional.

A MIS JEFES Y COMPAÑEROS DE TRABAJO.

Por brindarme la oportunidad de crecer no sólo como persona, sino también como Profesional del Derecho, por enseñarme que el litigar es un arte dedicado a aquellos que tienen de su lado el conocimiento, la convicción y la fuerza para defender su verdad hasta las últimas consecuencias, sin importar el cansancio, el trabajo o la contraparte, ya que el buen abogado no es aquel que obtiene siempre un resultado favorable, sino más bien el que se prepara para dar lo mejor de sí en cada momento de un juicio.

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO Y ESCUELA
NACIONAL DE ESTUDIOS
PROFESIONALES CAMPUS ARAGON.**

De ese plantel no cruce los umbrales, quién venga aquí con fines comerciales; quien venga por cumplir, o por rutina, o por ganar tan sólo su jornal y no comprenda la misión divina que es el noble ejercicio de enseñar.

No cunde una labor sin alegría.

Siempre estéril será el trabajo nuestro sin amor, sin calor, sin fantasía; debe traer al aula el que es maestro, un entusiasmo nuevo cada día.

**A MIS MAESTROS, ESPECIALMENTE A MI
ASESOR LIC. JESUS YAÑEZ MIRON.**

Por haber cumplido con el desempeño de la practica educativa, pues el Profesor que experimenta esa intensa y grata emoción, producto de su lucha constante por un mundo mejor, consigue lo que es la verdadera recompensa de la vida, es decir la satisfacción personal que se obtiene al haber cumplido con una misión y esta, tiene una relación mas intima y directa con el esfuerzo realizado, que con lo circunstancial de los resultados.

GRACIAS

**“PROPUESTA PARA LA REGULARIZACION DEL ARTICULO 154 DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO EN RELACION CON EL PUESTO DE PLANTA.”**

INDICE

INTRODUCCION	1
CAPITULO I	ANTECEDENTES HISTORICOS
	1
A) Evolución del derecho del trabajo.	1
B) Surgimiento de la preferencia de derechos.	32
1. - Evolución de la preferencia de derechos.	32
2. - Los derechos preferentes en la actualidad.	40
CAPITULO II	GENERALIDADES
	50
A) Marco jurídico básico y su definición.	58
1. - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;	61
2. - Ley Federal del Trabajo.	65
a). - Ley Federal del Trabajo de 1931;	62
b). - Ley Federal del Trabajo de 1970;	64
3. - Contrato colectivo de trabajo.	67
4. - Conforme a la doctrina.	73
5. - Jurisprudencia.	75
C) Elementos que conforman la preferencia de derechos.	76

**CAPITULO III APLICACIÓN DEL DERECHO PREFERENTE EN
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980 84**

A)	En el caso de los trabajadores eventuales o transitorios;	84
B)	Escalafones;	88
	1. - De la creación;	89
	2. - Derecho preferente en los estatutos sindicales;	95
C)	De la obligación del patrón de contratar al trabajador propuesto por el sindicato titular del contrato colectivo.	102

CAPITULO IV DE LOS DERECHOS PREFERENTES 112

A)	Procedencia del derecho preferente;	112
	1. - Plazas vacantes o definitivas;	118
	2. - Plazas intermedias (ocupadas por terceros);	120
B)	Procedimiento a seguir en un conflicto jurídico;	123
C)	Requisitos establecidos por la ley;	131
	1. - Existencia de la vacante a la presentación de la demanda;	131
	2. - Requisitos de procedencia de acuerdo a la ley.	133

CONCLUSIONES. 142

BIBLIOGRAFIA 146

INTRODUCCION

Buscando ante todo el bienestar del trabajador, esto relacionado con los problemas sociales que se plasmaron en nuestra Carta Magna en su artículo 123, el cual dio origen a la Ley Federal del Trabajo, los que se pretenden solucionar con los preceptos legales invocados en dichos ordenamientos.

Con el presente trabajo se abordará la preferencia de derechos que tiene un trabajador frente a otro, de conformidad con lo establecido en la Ley Federal de Trabajo, específicamente en su artículo 154, pero derivado de ello en su párrafo segundo se desprende que al existir celebrando contrato colectivo de trabajo recae la responsabilidad de la contratación o no-contratación de quien tenga mejor y preferente derecho para que le sea otorgado un puesto de planta, en una vacante definitiva o de nueva creación, a través sindicato titular del referido pacto colectivo.

Se debe delimitar si al recaer la responsabilidad en el sindicato titular, en cuales puede incurrir el patrón al contratar a un trabajador con menor derecho que otro.

En forma objetiva se tratará este derecho de los trabajadores en la industria petrolera, es decir, su regulación en el contrato colectivo que tiene celebrado con el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicanos (S.T.P.R.M.), tratando en forma sucinta lo que establece la cláusula cuarta del citado pacto vigente en el bienio 1997-1999. Esto en atención a que en la práctica, los conflictos jurídicos que se originan por la violación a los derechos de los trabajadores contenidos en el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, tienen como principal fuente el Organismo Descentralizado Petróleos Mexicanos, pues esta figura no solo es conocida por los trabajadores, sino también por los trabajadores que cuentan con un contrato colectivo de trabajo, pero es solamente en esta empresa en la que surge una problemática de las dimensiones actuales, de ahí la preocupación por resolver esta situación.

que surge una problemática de las dimensiones actuales, de ahí la preocupación por resolver esta situación.

La referida cláusula se encuentra sustentada por lo que se refiere el artículo 154 mismo que se relaciona con el artículo 395 ambos de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien antes de iniciar con lo que será nuestro tema en concreto en el primer capítulo estudiaremos la historia del Derecho del Trabajo, el cual surge como un derecho típicamente protector de los trabajadores, que busca por sobre todas las cosas, la estabilidad económica del trabajador y de su empleo, lamentablemente en sus inicios no se puede decir que fue eficaz, ya que aun ante la existencia de las buenas intenciones de los gobernantes, existía el abuso del que cuenta con poder (patrones), sobre aquel que depende de la venta de su fuerza de trabajo (trabajador), se abarcará la evolución que ha sufrido el Derecho del Trabajo y el derecho preferente, ya que no surge en forma espontánea al mundo y en nuestro país, pues recorren un largo camino, el cual los lleva al perfeccionamiento continuo, consiguiendo en forma paulatina aquellos derechos que hoy ni siquiera tomamos en consideración por ser tan comunes, pero que les costaron innumerables sacrificios y enfrentamientos a los trabajadores para llegar a ser lo que son en la actualidad, por que es solamente a través de los años que estos derechos se convierten en lo que en realidad el trabajador necesita, aunque la lucha no termina ahí el trabajador debe seguir buscando ante todo la forma de conservar los derechos con los que ya cuenta y buscar obtener otros, con la finalidad de mejorar su economía y la de su familia. Cabe hacer notar que los derechos preferentes surgen de lo que en la antigüedad se denominaban talleres artesanales o gremios y que en nuestro país surgen además por la discriminación de que fueron objeto los trabajadores nacionales durante el gobierno de general Porfirio Díaz Mori, ante las manifestaciones que surgieron en esa época y toda vez que los extranjeros contaban con un mejor trato y salario por parte de los patrones.

En el segundo capítulo estudiaremos los conceptos esenciales que integran el Derecho del Trabajo y en consecuencia de los derechos preferentes, así como el marco jurídico que los regula, pues se trata de una de las figuras más interesantes que presenta la Ley Federal del Trabajo vigente, y es la correspondiente a los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, porque dentro del enorme cuadro de situaciones jurídicas que nos presentan los contratos laborales, en forma constante y repetida surgen los planteamientos e

inconformidades de los trabajadores en razón de las violaciones de las que son objeto en relación de la preferencia para ocupar un puesto vacante o de nueva creación en virtud del tiempo que ha laborado para determinada empresa, en ese mismo orden de ideas hacemos una breve explicación de los elementos que integran la preferencia de derechos de un trabajador para ocupar un puesto de nueva creación o vacante definitiva, debiendo el patrón preferir en igualdad de circunstancias al trabajador que cuente con mayor tiempo laborado para la empresa, a quienes tengan a su cargo una familia sin contar con otras fuentes de ingresos, y a los trabajadores sindicalizados.

Por lo que respecta al tercer capítulo, en este nos referiremos a la procedencia de los derechos preferentes, y en consecuencia establecemos varios conceptos entre ellos de los trabajadores transitorios o eventuales, haciendo breve referencia de lo que es un escalafón, la forma en que es elaborado, así como de lo establecido en los estatutos sindicales del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, respecto a la preferencia de derechos, los que establecen los derechos de los agremiados a dicho sindicato, así mismo en uno de los puntos más relevantes del presente trabajo no referimos a la obligación del patrón de contratar a los trabajadores que le sean propuestos por el sindicato titular, derecho concedido al sindicato por el artículo 154 párrafo segundo, en relación con el artículo 395 ambos de la Ley Federal del Trabajo, el cual contempla las llamadas cláusula de admisión y de exclusión las cuales serán definidas y analizadas, para su correcta comprensión.

Por último en el capítulo cuarto, aludiremos a los requisitos que establece la Ley Federal del Trabajo, para que sea procedente la preferencia de derecho de un trabajador para ocupar un puesto vacante o de nueva creación en una empresa, así como los casos específicos que se presentan en la industria petrolera cuando se aplica el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, así como la relevancia y trascendencia que tiene que el trabajador que pretende ser considerado para ocupar un puesto en forma definitiva sea mexicano, haya laborado satisfactoriamente y con anterioridad para el patrón, ser el único medio de ingreso económico para la familia que tiene a su cargo y ser trabajador sindicalizado o bien agremiado al sindicato titular, además de cumplir con el requisito establecido 155 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en la solicitud que deberá formular y presentar el trabajador ante el patrón o bien ante la representación sindical en su caso para ser tomado en

consideración para ocupar un puesto vacante o de nueva creación en la empresa, en consecuencia y con análisis de todo lo establecido en el trabajo que se presenta, se formula la propuesta correspondiente en relación a la regulación del artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo para ser tomado en consideración para obtener un puesto de planta, se establece de igual forma el procedimiento que se seguirá ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para hacer valer los derechos de un trabajador al que le fueron violados por el sindicato o bien por el patrón al no ser tomado en consideración al momento de suscitarse una vacante o puesto de nueva creación, para concluir planteando la propuesta que dio origen al presente trabajo.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

A) Evolución del Derecho del Trabajo

La Historia del Derecho del Trabajo, es uno de los episodios más importantes en la lucha del hombre por ejercer sus derechos, ya que de este derecho se deriva un mínimo de bienestar para él y su familia, que fomenta el desarrollo de las sociedades tanto en forma económica como social, de ahí deriva nuestro interés de realizar un estudio de las normas Jurídicas que regulan el Trabajo, pues de él depende el progreso, la estabilidad y la tranquilidad de los Países, ya que si al trabajador se le violan sus derechos (es decir no se cumple con lo consagrado en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos), como consecuencia él los ejercerá ante las Instancias establecidas, que pueden ser en forma individual o colectiva provocando inestabilidad económica para los empresarios, sus familias y el Estado, en la actualidad al existir bloques económicos, estos problemas trascienden internacionalmente.

El Derecho del Trabajo nace, como disciplina jurídica definida y con delimitación propia, aún no podemos establecer la fecha de su creación, sin embargo, se ha conocido como Derecho industrial o Derecho Obrero, en algunos países de nuestro continente lo estudian como Derecho o Legislación Obrera, porque suponen que es el que garantiza y establece los derechos de los trabajadores, la denominación del Derecho del Trabajo, como su nombre lo indica se refiere a los sujetos activos que intervienen en el trabajo, es decir, a los derechos y obligaciones de los trabajadores, de los patrones, y las autoridades que interviene para que se cumplan los derechos y obligaciones, se refiere, al trabajador a la protección y defensa de sus derechos, al patrón, a sus derechos y obligaciones, es decir, a lo que el trabajo en sí representa, también contempla a las autoridades laborales, tanto administrativas como jurisdiccionales y a los procedimientos laborales que se siguen ante ellas y a las agrupaciones o sindicatos obreros y patronales.

Conforme a la doctrina el Derecho del Trabajo, se deriva en sus inicios del Derecho Privado, es consecuencia necesaria de las luchas de clases, sus orígenes en el mundo se remontan a varios siglos anteriores, ya que existen antecedentes concretos con antelación a las leyes de Indias que datan del año 1550.

El Derecho del Trabajo es reciente, ya que el mismo no surge al momento en que una comunidad se considera Sociedad, los sistemas que existían en esa época, no buscaban el bienestar del trabajador, ya que éste era considerado como una cosa o un animal, sin más derecho que el de alimentarse (en ocasiones), y dormir en los peores lugares asignados, sin ninguna posibilidad de poder aspirar a ascender a un puesto dominante en la Sociedad, es entonces cuando el Cristianismo surge en los siglos XII y XIII (1230-1240), por fin logra reivindicar al hombre y es declarada la igualdad y la idéntica dignidad de todos.

El surgimiento de la propiedad privada da como consecuencia dos clases sociales, al dividir a los hombres en propietarios de las tierras y en aquellos hombres que no cuentan con ellas. La propiedad privada inicia una época que hasta nuestros días se mantiene, que busca ante todo el beneficio del más fuerte (poderoso) sobre el débil (pobre), sin importarle lo que suceda con los demás, lo que da inicio a la eterna lucha entre los pobres y los ricos, los patrones y los trabajadores. La lucha de clases es la ley de la historia, lo que quiere decir que en el curso de los años, los hombres han luchado por apropiarse de la tierra y los bienes con la finalidad de organizar su sistema defensivo.

La historia del Derecho del Trabajo es uno de los episodios más dramáticos de la lucha de clases, por su profundo sentido de reivindicación de los valores humanos, tal vez el más hondo de todos, porque es la lucha por la liberación y dignificación del trabajo, éste tuvo que romper el embrujo del pensamiento individualista y liberal a fin de imponerse a la burguesía y a su Estado, buscando ante todo el beneficio para aquel que más lo necesitaba. La actitud abstencionista del Estado, expresada en la fórmula *laissez-faire, laissez-passer*, cuya consecuencia inmediata consistía en la imposibilidad jurídica de preparar una legislación para controlar las relaciones entre el trabajo y el capital, lo que daba como consecuencia el abuso de aquellos, que tenían el poder absoluto, ante quienes no sabían ni entendían los alcances de sus decisiones en conjunto.

El primer documento importante sobre Derecho del Trabajo, al que nos podemos referir es el Código de Hammurabi, Rey de Babilonia, el cual fue elaborado hace más de dos mil años antes de Cristo, el que reglamentaba aunque en forma anárquica algunos aspectos del trabajo, como el salario mínimo, el aprendizaje y la forma de ejecutar algunas labores; en el se determinaban los salarios de los ladrilleros, marineros y pastores, este Código fue descubierto en Susa (se encuentra a 22 kms de Irán), en el año de 1902 después de Cristo, y alude a además a la triple composición de aquella sociedad, que estaba formada por hombres libres, esclavos y una clase intermedia denominada "munchkinv", en donde existía la esclavitud que nutría las masas de trabajadores de dos clases: doméstica y patrimonial, esta última subdividida en voluntaria e involuntaria.¹

Pero es a partir de la civilización Griega, que se pueden ver algunos vestigios de la existencia del Derecho del Trabajo, y se podría asegurar que los Organismos Corporativos fueron conocidos por pueblo el Judío desde el reinado de Salomón. En Grecia, el pueblo Helénico vivió dominando en materia de trabajo por un principio defendido por la generalidad de sus más grandes pensadores, consistente en el prejuicio de considerarlo como una ocupación útil no digna de un ciudadano.

Mientras tanto en Roma, la ciudad que se encontraba poblada en su mayor parte por esclavos, quienes realizaban las tareas más difíciles; se van dando muestras de un trabajo de índole distinta, llevado a cabo por los hombres liberados, la cuál se desarrolló paralelamente a la esclavitud, de consideraciones personales como la *locatio conductio operarum* (arrendamiento de servicio) y la *locatio conductio operis* (arrendamiento de obra), que tienen semejanza al simple arrendamiento de cosas, de una regulación normativa que se ocupase de cómo había de desenvolverse la relación entre el maestro y el obrero, que por este motivo el obrero se convertía en un esclavo del maestro sufriendo incluso castigos corporales el obrero con la más absoluta inmunidad del maestro.

Un mayor desarrollo lo vemos en las asociaciones llamados *collegia*, cuyo origen es impreciso, fueron separándose claramente estas agrupaciones de artesanos de las llamadas *soddalitia*, estas últimas usadas como arma política y centros de corrupción ciudadana; mientras a las primeras se les protegía ampliamente, concediéndoles Marco

¹ HERNAINZ, Marquez Miguel, Tratado Elemental de Derecho del Trabajo. Tomos I y II, 11a Edición, Editorial Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1997, pág. 46-47.

Aurelio el derecho de recibir legados y Antonino el Piadoso, otorgan varios privilegios, las últimas fueron suprimidas por una Lex Julia de Cesar o de Augusto, exigiendo la necesidad de autorización previa para fundar una nueva asociación, sancionándose con la pena de muerte a los que incumpliesen este mandato, sanción que hay que suponer no se aplicase con rigor.

En épocas posteriores, las Organizaciones Gremiales del Imperio Romano, tuvieron un mayor desarrollo se clasificaron en diversas categorías, algunas de interés público y las que gozaban de exenciones de cargas fiscales e incluso haciéndose obligatorio para los profesionales la inscripción en las mismas.

Resaltamos las características del trabajo en Roma:

- a).- El Trabajo de Tránsito de ser llevado a cabo, al principio por los esclavos y más adelante coexistencia de este tipo de trabajo con otro realizado por hombres liberados;
- b).- Influencia del sentido dominical de la esclavitud sobre la incipiente organización del trabajo libre; y
- c).- Sentido genérico de estimar digno el trabajo; debido sin duda alguna, a ser llevado a cabo preferentemente por esclavos.

Asimismo en la antigua India existían asociaciones, corporaciones de agricultores, pastores, banqueros y artesanos, donde la organización corporativa se encontraba a la suerte de la inflexible división en castas. En la Galia primitiva los druidas eran sacerdotes, depositarios de las tradiciones de los oficios, y así asumían la dirección religiosa, política, y en algunos estados o tribus, eran también directores de las agrupaciones de artesanos. En cambio en el antiguo Egipto la organización social es considerada como un precedente de las modernas corrientes socialistas, los obreros estaban divididos en grupos de cinco personas, bajo las órdenes de un encargado llamado "Kherp".

España dominada por Roma, conoció también las directrices antes señaladas, sin tener particularidades de especial mención.

En Arabia entre los siglos XI y XII, las Instituciones correspondientes a este

período no son muy conocidas, puesto que la investigación ha adelantado poco sobre las Organizaciones Musulmanas, no obstante como normas generales de la política laboral de este tiempo, la profunda diferencia motivada por razón religiosa, entre musulmanes y no musulmanes, así como la distinción entre la economía y el trabajo puramente agrícola e industrial.

Los fundamentos del Derecho Romano que influyeron en los Arabes para conceptualizar el trabajo dan como consecuencia que lo estimen como un arrendamiento, existiendo disposiciones que van encaminadas a dar fuerza y concreción al salario, al prohibirlo cuando es indeterminado, se concibe como un complejo de diversos contratos, tales como un arrendamiento de fuerza y una compra-venta de frutos, comprometiéndose por él una persona a realizar los trabajos necesarios en una plantación ajena, a cambio de una participación en los frutos de la misma. Las agrupaciones profesionales se organizaron en un sistema corporativo, que hacia el siglo XI había adquirido tal importancia, que los tratadistas hispano-árabes juzgaron preciso redactar ordenamientos, como los de Ben Abolym y Al Sagato; para uso de los funcionarios a quienes el estado encomendaba la doble función de vigilar el cumplimiento de las instituciones gremiales y la observancia de los usos corporativos, reprimiendo también los fraudes de los artesanos en materia mercantil.

Otra institución jurisdiccional, de amplia competencia tanto en el aspecto laboral como en lo económico, extiende su potestad no sólo sobre industriales y comerciantes, sobre aquellas personas que ejercían lo que nosotros denominamos profesionales liberales, como maestros de escuelas, notarios públicos, etc.

Aunque resulta difícil la tarea de determinar con precisión cuando nace en el mundo lo que se denominará Derecho del Trabajo, es cierto que en el sistema jerárquico medieval, los abusos eran parte de la vida diaria, ya que el trabajador en esa época era considerado como un animal, una cosa o un paria carente de derechos, y que el trabajador de la ciudad tenía un mejor trató que el trabajador campesino, lo que sí podemos afirmar es que este nace o muestra claros puntos de partida en forma concreta, a partir de 1764 en Inglaterra, con la invención de la máquina de hilar, que agudiza aún más el ya grave problema del desempleo en el país, constituyendo un grave problema social que obligo a las autoridades a estudiar y reglamentar el trabajo. Los fenómenos similares al Francés de 1791,

es decir el crecimiento por la Revolución Industrial, que da como consecuencia la explotación generalizada de la población, pues no se limitaba a los varones adultos, sino sobre todo a mujeres y niños que representaban mano de obra más barata, además de que trabajaban amplias jornadas y vivían en condiciones de miseria y enfermedad situación que se va dando en casi todos los países, es necesario hacer notar que la legislación protectora del obrero carecía de toda eficacia, sin embargo, posteriormente en Francia tuvo gran significado el Derecho del Directorio de 1796, que reguló el trabajo en las papelerías.

En Inglaterra con el Acta de 1802, se prohibía que los niños trabajaran jornadas mayores de 12 horas en las hiladoras textiles y laboraran de noche extendiéndose esta prohibición y rebajando la duración de la jornada en sendas disposiciones de 1819, 1825 y 1833, en que se crea la inspección del trabajo.² Al ser Inglaterra la cuna de la Revolución Industrial, no es de extrañar que ahí tuvieran lugar algunos de los acontecimientos sociales más importantes del siglo XIX, como fue el caso del sindicalismo, mismo que tuvo su apogeo aproximadamente entre los años de 1815 a 1822, aunque estas agrupaciones muestran aún la tradición gremial de origen medieval. La prohibición contenida en la Ley de Chapelier de 1824 (sé prohíben las asociaciones), el pensamiento de Robert Owen y aún de Fourier, eran considerables, aunado a la expansión del proletariado y a una organización política burguesa inaccesible para los trabajadores, dio las condiciones para que tomará impulso un movimiento aparentemente de reformas constitucionales, pero en el fondo perseguía claras finalidades de exigencia proletaria, al ver esta situación un grupo de artesanos y otro de obreros, fundaron la Asociación Obrera de Londres, quienes adquieren el derecho a la libertad de Asociación de Registro de Uniones (trade unions) y con el movimiento Cartista People's Charter en el año 1838, documento redactado por un grupo de obreros de Londres en el que se planteaban seis puntos de exigencias políticas y de naturaleza constitucional, estos eran: derecho de sufragio para varones, voto secreto, que no fuese necesario ser propietario para pertenecer al parlamento; que a los miembros del Parlamento se les pagase un sueldo, distritos electorales iguales y renovación anual del Parlamento, quienes obtuvieron el reconocimiento del parlamento de las libertades de coalición y asociación profesional, con la que se consolida definitivamente la legislación laboral en este país. Esta forma de lucha representa un paso hacia una mayor conciencia y organización de los

² BORRELL, Navaro Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, 4ª Edición, Editorial Sieta, México, D.F., pág. 9-10

trabajadores.³

La Revolución Francesa de 1848, que preconizaba desde su origen el establecimiento de una legislación laboral, que reconociera los derechos de los trabajadores hasta entonces desconocidos y negados.

El Derecho del Trabajo surge como un derecho de clase, de luchas entre el trabajo y el capital, típicamente protector de los trabajadores, como un derecho de facción que buscaba por sobre todas las cosas la estabilidad económica del trabajador y la seguridad en sus empleos que en la actualidad, no se ha perdido esta característica, se ha convertido en un derecho coordinador y armonizador de los derechos del capital y del trabajo. Por lo que no existe paralelismo en cuanto a la presencia y desarrollo del Derecho del Trabajo en el mundo, pero puede afirmarse que debido al auge de la Industrialización, podemos considerar que los países predecesores son: Inglaterra y Francia los cuales fueron seguidos de cerca por Alemania, Bélgica y más tarde por España.

El Derecho del Trabajo depende directamente del desarrollo que corresponde a la evolución social alcanzada en la época contemporánea, en la que ya no es posible considerar que las partes que intervienen en la celebración de un contrato laboral se encuentran en un plano de igualdad, puesto que ocurre precisamente lo contrario.

La Historia del Movimiento Obrero Europeo en el Siglo XIX, hace visible el abuso de las clases altas ya que el proletariado no era considerado como una fuerza capaz de cambiar a la sociedad y es visto solamente como digno de lastima, tales acontecimientos pusieron de relieve la toma de conciencia de su propia existencia (por parte del proletariado), y dio como consecuencia un examen exhaustivo de las ideologías que fundamentalmente inspiraron a los trabajadores para iniciar su lucha social. En este momento debemos precisar que la existencia de los Organizaciones Corporativas o también llamadas gremios, las cuales dan como consecuencia los primeros indicios de la Preferencia de Derechos lo que precisaremos más adelante.

Quando se presenta el crecimiento de las industrias y la desigualdad social que

³ DE BUEN, L. Nestor, Derecho del Trabajo. 9ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México D.F., 1994, pág. 162-163.

dio origen al régimen individualista y liberal, lo que desató una lucha de clases sin paralelo en la historia, entre los poseedores del capital y quienes ponían su fuerza de trabajo, la cual perseguía como objetivo el que la clase trabajadora consiguiera el mejoramiento de las condiciones de trabajo (las cuales eran deplorables) tratando ante todo de alcanzar un nivel decoroso de vida o cuando menos el mínimo de justicia social.

Al surgir el maquinismo, en los países entonces en vías de industrialización en el mundo, con sus incipientes máquinas de vapor, van produciendo la concentración de maquinarias, motores e instrumentos de trabajo y todo ello crea una conciencia de clase en los trabajadores, que impulsa y supera la concepción del hombre, dándose así mismo la aparición de la clase trabajadora con plena conciencia de sus aspiraciones, derechos y objetivos, necesidades específicas, justas demandas individuales y colectivas, reclamó y objetivó su carta de naturalización en el ámbito jurídico.⁴

El trabajador de aquella época, no defendía sus derechos por desconocimiento de los mismos, en consecuencia era susceptible de engaños por parte del patrón, sumándose el largo período de abuso del cual había sido objeto, no lo dejaba en posición para mantenerse lejos de los centros de trabajo, no quedándole mayor posibilidad que la de laborar por salarios raquíticos.

Es a partir de 1832, cuando toma mayor relevancia la Ley Chapelier, con la que se prohíben las asociaciones en Francia, cuando al caer el sistema de trabajo manual hasta entonces muy extendido, se marca una nueva orientación sobre el derecho del trabajo. El desarrollo de la Industria, y ante la falta de normas que regularan las relaciones y cuestiones que afectaban al trabajo, esto unido a la existencia de un estado organizado y de un poder político más definido y fuerte, dan origen a la legislación propiamente obrera en un principio laboral y más tarde del trabajo. La innovación en el mundo del trabajo producida por la Ley Chapelier encuentra su consagración en España, después de no pocas vicisitudes, a partir del Real Decreto de 20 de enero de 1834, en el que se prohíben las asociaciones, originándose por el lógico fenómeno reactivo y anteriormente justificado en Europa, el movimiento de protección al trabajo y a los trabajadores.

⁴ BORRELL, *op. cit.* pág. 8-9.

Es hasta los primeros 50 años del siglo XIX que surge lo que hemos conocido como la edad heroica del movimiento obrero y del Derecho del trabajo; ya que los trabajadores de Inglaterra, Francia, Alemania y Austria se dieron cuenta de que nada podían esperar del Estado, ya que éste era el que impedía se llevara a cabo la justicia para el trabajador. La lucha tuvo a Inglaterra como primer escenario y fue en ese país donde se conquistaron muchos derechos. Es en esa época cuando cuatro grandes acontecimientos se suscitaron, el tránsito a la era de la tolerancia y en el mes de febrero de 1848, sé pública en Londres el Manifiesto Comunista, al que pertenece el título de el documento del siglo, debemos tomar en consideración lo manifestado por Marx, en el cual se hacía notar que el sistema capitalista de producción era injusto, pues se basa en la explotación del hombre por el hombre y por el capital, haciendo hincapié en que el derecho y el estado son instrumentos de las clases poseedoras para imponer su dominio y subyugar al proletariado. El manifiesto concluye con la necesaria defensa de sus derechos, en contra del capital y del Estado, no obstante su profundidad, el Manifiesto contiene un lenguaje claro y sencillo, al alcance de las grandes masas trabajadoras y se compone de numerosos principios e ideas: en primer término, la explicación materialista de la historia, de la que fluye la ley fundamental de la lucha de clases; en segundo lugar, la tesis del sistema de la propiedad privada, la contradicción entre las clases es inevitable; en tercer término la teoría de la revolución, que enseñó a los trabajadores que solamente a través de ella podría ponerse fin a la lucha, así como también que la clase trabajadora se encontraba destinada por la historia a llevarla a cabo; en cuarto lugar la visión de la sociedad socialista del futuro, en la que desaparecieran la propiedad privada sobre los instrumentos de la producción y la posibilidad de la explotación del hombre por el hombre, en quinto término la idea de que en esa misma sociedad del mañana moriría el Estado, organización creada por las clases poseedoras para mantener a los trabajadores bajo su dominio; finalmente, del Manifiesto se concluye con la conocida invitación; "Proletarios de todos los pueblos, uníos", que era también un llamado a favor de la acción sindical. Asimismo se tenga este principio en el artículo 20 de la Constitución Política Belga de 1831, que precisaba: "los belgas tienen el derecho de asociarse, sin someterse a ninguna medida preventiva".

En el año de 1848, es cuando los trabajadores franceses logran el derecho a obtener una existencia decorosa a cambio de su actividad, por lo que el Estado debía expedir una legislación que regulará las relaciones entre el patrón y el trabajador, así como

la delimitación de las condiciones humanas de prestaciones de los servicios y señalan los mínimos que deben percibir los trabajadores a cambio de su actividad.

La edad heroica concluyo con el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical, pero no puede fijarse una fecha, ni siquiera aproximada, porque varia de un país a otro, pues mientras el parlamento Inglés reconoció la libertad de asociación en 1824, Francia espero hasta el año de 1864 para la derogación de las normas penales que sancionaban la formación de los sindicatos y la huelga, en comparación Bélgica reconoce el derecho de Huelga y de Asociación en el año de 1867, mientras que la evolución Alemana fue más compleja, ya que si bien algunos Estados levantaron las prohibiciones entre 1841 y 1859, fue en el año de 1872 cuando una ley del recién formado Imperio Germano generalizó las libertades.

En la era de la tolerancia los trabajadores pudieron asociarse libremente sin temor a ser perseguidos y sin que el estado pudiera estorbar su formación, pero las reformas a las leyes penales y a la consecuente libertad de sindicación, no trajeron consigo su reconocimiento legal como personas jurídicas, ahora bien por otra parte, la huelga dejó de constituir un delito y se convirtió en un ilícito civil, cuya sanción consistía en la facultad otorgada al Empresario (patrón) para declarar rescindido el contrato de arrendamiento de servicios en vista del incumplimiento de las obligaciones del arrendador.

El Príncipe Otto Eduard Leopold Von Bismarck-Schonhausen Primer Ministro Alemán (1862-1890), también conocido como el Canciller de Hierro, recogió el guante en el Gobierno Alemán y adelantándose a su tiempo, inició la llamada política social, en donde por primera vez se da la separación general de los principios de la escuela económica liberal; el intervencionismo del Estado y que contribuiría a la corriente de los profesores alemanes que integró el socialismo de cátedra, en vista de estos acontecimientos Otto Eduard Leopold Von Bismarck-Schonhausen lanzó la ley antisocialista de 1878, que prohibió la formación de asociaciones que tendieran a la transformación del régimen social, económico y político, pero al contemplar la inquietud obrera, en el año de 1881 el Emperador Guillermo I de Alemania, anuncia la creación de la Institución de los Seguros Sociales. Algunos años más tarde, después del Congreso Internacional de Derecho del Trabajo de Berlín, el Reichstag revisó la ley de 1869, cuyo resultado constituye la legislación más progresista de su tiempo.

El nacimiento de este derecho, en la obra de Bismark, quien con su deseo de hacer de Alemania una verdadera potencia industrial y neutralizar el creciente avance de corrientes socialistas, expide una revolucionaria legislación del trabajo, que establece incluso el seguro social para los trabajadores, superando así el individualismo liberal y fortalece la moderna doctrina del intervencionismo estatal.⁵

Mientras tanto, en la Ley de Trabajo de Prusia de 1866, se establece la prohibición de coaligarse (asociarse), aunque no tuviera ninguna significación práctica en cuanto a los empresarios, ante todo se trataba de limitar a los trabajadores y de beneficiar a los empresarios. Dominadas las Revoluciones del Siglo XIX, en Francia, Prusia y Austria los trabajadores Europeos continuaron su lucha a favor de la libertad sindical y del Derecho del Trabajo. A partir de ese momento puede hablarse de dos grandes tendencias en la formación del Derecho del Trabajo una llamada corriente liberal, que dio nacimiento a la idea del Derecho Civil, en Inglaterra, Francia, Italia, Bélgica y España, marcharon dentro de la concepción iusprivatista; sus resultados fueron el reconocimiento de la libertad sindical, la supresión del delito de coalición y de huelga y la aceptación del Contrato Colectivo, como institución del derecho privado. Desde este movimiento el Derecho del Trabajo adquirió nuevos caracteres y sus presupuestos la asociación profesional, la huelga y el Contrato Colectivo quedaron tolerados por el estado.

En el año de 1864, los reinos y principados que formaban la Nación Alemana promulgaron lo que debe considerarse como la primera y más importante Ley del Trabajo que buscaba la protección del hombre como cuanto trabajador. La conferencia de Berlín de 1890 y su Asociación Internacional para la protección legal de los trabajadores, fundada el mismo año y que crea una oficina de Trabajo en Basilea. Dando origen al movimiento de formación de departamentos ministeriales específicamente laborales por todo el mundo y la realización de convenios Internacionales sobre tan importante materia. El Derecho Individual del Trabajo recogió todas las instituciones básicas, lo que permitió al Derecho Alemán de aquellos tiempos constituir la legislación más progresista de su época en materia de Trabajo.

Francia penetró en el terreno de la legislación social: en el año de 1884, con una ley del parlamento reconoció a las asociaciones sindicales la personalidad jurídica: y en 1898

⁵ BORRELL, *op. cit.* pág. 9-10.

se expidió la Ley de Accidentes de trabajo, introductora de la Teoría del Riesgo Profesional. La Enciclopedia Novarum, de 1891, que con toda autoridad espiritual y con todo el prestigio secular del Pontificado marca directrices esenciales para una concepción cristiana de las relaciones de trabajo.⁶

No es de extrañar que las primeras leyes laborales creadas a nivel mundial protejan a mujeres y niños, ya que eran los sujetos más explotados en el trabajo o bien que tengan un sentido muy genérico que trate de sentar las bases para acabar con situaciones que demandaba un urgente remedio. El Derecho del Trabajo surge dentro del derecho privado para adoptar los Principios Generales y Tradicionales a las nuevas relaciones laborales.

Entre 1914 y 1918 el Estado Francés se vio obligado a intervenir en los procesos de la producción y de la distribución a fin de obtener los elementos necesarios al sostenimiento de los ejércitos, lo que dio como nacimiento a un derecho económico activo, que puso punto final al *laissez-faire*, *laissez-passer*, además los trabajadores impusieron al Estado la obligación de superar la legislación obrera, lo que a su vez produjo un Derecho del Trabajo de nueva cuna, pues ya no se encuadraba en el derecho público, ni derecho privado con lo que se integró el derecho social del porvenir, una fórmula profética porque de verdad su importancia crece constantemente, como un preludio a un régimen social, económico y jurídico más justo.

Los años posteriores a la Primera Guerra Mundial presenciaron dos sucesos trascendentales para la evolución del Derecho del Trabajo Europeo: la creación de la Organización Internacional del Trabajo en el Tratado de Versalles de 28 de junio de 1919 y la proclamación de la Constitución Alemana de Weimar el 11 de agosto de 1919, pues es la primera en Europa que dedicó un capítulo a los derechos del trabajo, los cuales se elevaron por ese hecho a la categoría de los viejos derechos del hombre.

La Organización Internacional del Trabajo, dio un sentido nuevo al antiguo derecho de gentes, pues el Derecho Internacional del Trabajo que emana de ella, ya no es únicamente el ordenamiento destinado a la regulación de las relaciones externas entre los

⁶ HERNAINZ, *op. cit.* pág. 61-63.

estados, sino que sin hacer a un lado su finalidad se ocupa también, en forma principal del bienestar de la clase trabajadora. La totalidad de las Normas, Leyes y Contratos Colectivos, se presentaron entonces como un derecho nuevo.

La presencia de Mussolini en la Italia fascista, la aparición de Hitler, la instauración del nacionalismo en Alemania, y la conquista del poder por Franco, quebraron la idea del Derecho del Trabajo como el estatuto destinado a fijar los derechos de los trabajadores y su participación en los resultados de la producción e hicieron de él un ordenamiento de esclavitud, cuya finalidad se dirigía a la utilización del trabajo para la obtención de pretendidos fines supra-humanos.

En la Segunda Guerra Mundial se observa más que nunca, a la humanidad dividida en pueblos ricos y en explotados, el uso de procedimientos cada vez más perfeccionados, la engañosa libertad con la que se envuelve a los desposeídos y la angustia en que viven los hombres, particularmente los jóvenes quienes se encontraban amenazados con ser aislados en las bandas criminales disfrazadas de ejércitos, en donde no se permite el florecimiento del derecho, ni la marcha hacia un régimen nacional y universal más hermoso y justo.

La Declaración Universal de los derechos del hombre aprobada por la Organización de las Naciones Unidas el 10 de Diciembre de 1948, recogió los principios generales fundamentales del derecho del trabajo, los que servirán para asegurar "al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana."⁷

Sir William Beveridge, formuló un plan para el futuro de la Comunidad de Naciones, cuyo lema se expresa en dos palabras: "Seguridad Social", de la cual se desprenden tres principios esenciales para las relaciones justas entre los hombres: "Justicia en lugar de fuerza como árbitro entre las naciones, oportunidad razonable para desarrollar un trabajo productivo, y seguridad de ingresos suficientes para estar a cubierto de la indigencia cuando por cualquier circunstancia no se pueda trabajar."⁸

Ahora bien, por lo que se refiere a la historia del Derecho Laboral en nuestro

⁷ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 14ª Edición, Editorial Porrúa, 1996 México, D.F. pág. 23-24.

⁸ Idem, id.

País, se hace necesario mencionar que fue una evolución rápida, toda vez que los preceptos legales en los que se fundamentaba, eran las legislaciones que se creaban en el mundo, por lo que tomo lo "mejor" de estas leyes, y lo adecuó a las necesidades de nuestro País, por lo que podemos decir lo siguiente:

El Derecho Mexicano del Trabajo, es un estatuto impuesto por la vida, un proclamo de los hombres que sólo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término. Nació en la primera Revolución Social del Siglo XX y encontró en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, su más bella cristalización histórica. El origen del Derecho del Trabajo en México, se da en las disposiciones contenidas sobre esa materia en las Leyes de Indias, las que se preocuparon por el Indio trabajador y su nivel de vida.

En la Epoca Precolonial existe el régimen de esclavitud que era resultado de la guerra, de pena pro-crímenes, de acto de voluntad, de pobreza. Aunque el prisionero de guerra era generalmente sacrificado a los Dioses, algunas veces podía ser conservado como esclavo, el esclavo por crímenes una vez cumplida su condena volvía a la libertad, el hombre o la mujer se podían dar libremente como esclavos, así como el padre a sus hijos, esto podía obedecer a multitud de circunstancias, pero generalmente su origen era la pobreza, a esta clase de esclavos se les llama Huehuetatlcolli.

En la Epoca Colonial se observa la existencia de las encomiendas, lo que motivó que los Reyes Católicos otorgaran las Leyes de Indias, el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos, los cuales tenían como objeto proteger al aborigen de América e impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos, lo que lamentablemente no se logró. Se puede decir que el primer intento de reglamentación del trabajo en nuestro País, así como en América lo constituyeron las Leyes de Indias, es en verdad asombroso descubrir la presencia de numerosas disposiciones, que bien podrían quedar incluidas en una legislación contemporánea del trabajo, en especial las que procuraron asegurar a los nativos la percepción efectiva del salario. Pero a pesar de todo esto las Leyes de Indias llevan el sello del conquistador orgulloso, se consideraba a los nativos en la categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran iguales a los conquistadores, no existen disposiciones que tiendan a la igualdad de

derechos entre el nativo y el amo, sino que son más bien medidas de misericordia determinados por el remorder de las conciencias, concesiones graciosas a una raza conquistada que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada.

Las Leyes de Indias tienen una trascendencia científica de tal índole que su conjunto puede valuarse como un verdadero Código del Trabajo.

El peonaje encasillado se daba a través del ofrecimiento voluntario de los indios para trabajar en las haciendas, quedando sujetos a ellos por razones de endeudamiento.⁹

La esclavitud no fue establecida en la nueva España, ni en las colonias hispanoamericanas como un sistema generalizado, por haberlo impedido expresamente el testamento de la Reina Isabel de Castilla, también conocida como Isabel La Católica, dictado en el año de 1503, quién exceptuó de la servidumbre a los indios (los cuales eran llamados así en forma equivocada) por considerarlos como sujetos de evangelización.

Sobre las leyes de las Indias podemos decir, que se trata de la primera legislación dictada en el mundo que trataba de dar solución a los problemas de los aborígenes, limitando la explotación, estas leyes tuvieron gran adelanto, al grado que se consideró que México estuvo por encima de muchos países europeos, con relación a dicha normatividad, pero en realidad estas normas no fueron aplicadas, por lo que es de considerarse que esta legislación únicamente constituye un informe legislativo y no una realidad para proteger al trabajador de su tiempo. Las referidas leyes no concedieron beneficios para los colonos, sino que dicto leyes atendiendo al bien de todos, pero mirando principalmente al buen tratamiento y cultura de los naturales; por eso las leyes no hablan de colonias, sino de reinos. Se trataba de una familia cuya prosperidad vinculaba a todos sus individuos y no buscando exclusivamente la utilidad de la colonia ya que más bien iba encaminado a la propagación de la fe.

Unos de los puntos más sobresalientes de las Leyes de Indias eran:

a) La idea de la reducción de las horas de trabajo a 8 horas;

⁹ CHARMIS, Gómez Roberto, Derecho Internacional del Trabajo, Editorial Porrúa, México, D.F. 1994. Pág.142-144.

- b) Los descansos semanales y en consecuencia el pago del séptimo día;
- c) La protección del salario de los trabajadores, con respecto al pago en efectivo, en forma oportuna e íntegra, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificará para evitar engaños y fraudes;
- d) La prohibición de las tiendas de raya;
- e) La tendencia a fijar el salario;
- f) La protección a la mujer en cinta. Así mismo se establece en 14 años la edad necesaria para ser admitido al trabajo;
- g) La protección contra labores insalubres y peligrosas;
- h) El principio procesal de verdad sabida, operaba a favor de los aborígenes por disposición de la Ley.
- i) El principio de las casas higiénicas está previsto en el capítulo V de la Real Cédula dictada por el Virrey Antonio Bonilla;
- j) La atención médica obligatoria y descanso pagado por enfermedad que aparecen consagrados en el "bando sobre la libertad, tratamientos y jornales de los Indios en las Haciendas."
- k) El pago debía hacerse el día sábado;
- l) Prohibición de dedicar a los nativos al transporte, con determinadas excepciones de peso y distancia;
- m) La reglamentación del trabajo de niños, es también sabiamente abordada, se establece como mayoría de edad laboral a los 18 años, no permitiéndose el trabajo obligatorio a los menores de esa edad; y
- n) Se establecen las cajas de comunidad, que tenían como fines: el sostén de hospitales, auxilio de viudas, huérfanos e inválidos; sostenimiento de colegios y seminarios para los hijos de caciques para que fuesen de ayuda, socorro, alivio de sus restantes necesidades.

La jornada legal, se dejaba al arbitrio de los virreyes, la duración del trabajo en la mina, señalándose las horas y el tiempo que hubiesen de trabajar cada día, velando por que estos trabajos no fuesen excesivos, ni mayores de lo que permitan la comprensión y sujeto de cada uno, dejándoles tiempo suficiente para que atendiesen a sus tierras particulares, así como reglamentándose el descuento por el tiempo suficiente perdido en ir al trabajo y volver de éste, esta reglamentación se encontró vigente del año de 1503 hasta 1512.

El precedente de la actual jornada de trabajo de ocho horas nos lo da la Ley del año de 1573 emitida por Felipe II, para los obreros que se dedicaban a la construcción de fortalezas y obras militares, afirmando que los obreros trabajen ocho horas al día, cuatro en la mañana y cuatro en la tarde, repartidas como convenga, no olvidándose la higiene del trabajo al añadir repartidas a los tiempos más convenientes para librarse de los rayos del sol, más o menos la que a los ingenieros pareciese, de modo que no faltando un punto de lo posible, también se atiende a procurar su salud y conservación. En este momento histórico surgen los gremios los cuales fueron sensiblemente diferentes a los creados en Europa, lo cual abundaremos mas adelante.

Quizás debemos señalar como punto de partida para la eliminación de los gremios el 19 de octubre de 1810, fecha de expedición del Decreto de la abolición de la esclavitud el 6 de Diciembre de ese mismo año, pues es este momento histórico los elementos Constitucionales de Ignacio López Rayón en el artículo 24, determinaron igualmente la prescripción de la esclavitud, y en el artículo 30 decretaba la abolición de los exámenes de artesanos, que quedarían calificados sólo por su desempeño, de donde surge la eliminación del sistema gremial heredado de la Nueva España. En la Constitución Española, expedida por las Cortes de Cádiz el 30 de Septiembre de 1812, por primera vez se establece la libertad del trabajo y de industria, lo cual se convirtió en un gran avance en su tiempo, ya que no era usado en Europa.

Por lo que en nuestro país en la Ley del 8 de Junio de 1813, se autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimarán convenientes, sin necesidad de licencia o ingresar a un gremio.

En plena lucha libertaria, surgen los primeros lineamientos político-jurídicos, siendo el esfuerzo más serio en materia de trabajo y justicia social, el realizado por José María Morelos y Pavón, en los Sentimientos de la Nación leídos el 14 de septiembre de 1813 en Chilpancingo, Gro., proponía por primera vez entre otras cosas la Independencia absoluta de la Colonia, la división de poderes en Legislativo, Ejecutivo y Judicial, la supresión de la esclavitud y de las castas, además pide se modere la opulencia y la indigencia, que los empleos sólo se otorgarán a los americanos, excepcionalmente a los extranjeros que fueran artesanos capaces de instruir, y además hace notar en el punto 12 que: "como la Ley es

superior al hombre, las que sean dictadas por nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a la constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia logrando con esto el mejor desarrollo de las familias de los trabajadores abriendo así, caminos hacia la cultura, la justicia y el derecho de los hombres de ser libres y soberanos en cuanto a sus deseos e ilusiones, por lo que se hablaba de la población de la esclavitud y la extinción de las castas.¹⁰

La obra cumbre de aquel primer Congreso Legislativo fue la promulgación del decreto Constitucional del 22 de octubre de 1814 en la ciudad de Apatzingán, Michoacán, documento que se conoce con el nombre de: Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana.

El Plan de Iguala es el documento político que da nacimiento al México Independiente, fue proclamado por Agustín de Iturbide el 24 de febrero de 1821, en el cual se menciona que todos los habitantes del Imperio Mexicano, sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para cualquier empleo.

El abuso constante del patrón sobre el trabajador, no dejaba otro camino que el de endeudarse continuamente, dejando en manos del patrón a sus hijos, nietos y bisnietos como esclavos, sin una sola esperanza de mejorar su nivel de vida, un ejemplo de esto es lo manifestado por Turner quién decía que: "El régimen de trabajo de las haciendas henequeneras era realizado por los esclavos que se levantan cuando la gran campana del patio suena a las 3:45 de la mañana y su trabajo empieza tan pronto como puedan llegar a su labor. El trabajo en los campos termina cuando ya no se puede ver por la oscuridad y en el "casco" prosigue a veces durante muchas horas de la noche". La labor de la hacienda consiste en cortar las hojas de henequén y limpiar el terreno de las malas hierbas que crecen entre las plantas. A cada esclavo se le señala como tarea cierto número de corte de hojas o de plantas que tienen limpiar y la tendencia del patrón es fijar cuotas tan altas que el esclavo se vea obligado a llamar a su mujer y a sus hijos para que le ayuden, de esta manera, casi todas las mujeres y niños de la hacienda pasan una parte de la jornada en el campo".¹¹

¹⁰ Idem, Id.

¹¹ FAYE J. Dionisio, Relaciones Individuales y Colectivas de Trabajo, 2ª Edición, Editorial Themis, México, D.F. 1995, pág. 16-19.

Después de la prolongada lucha de Independencia, de la amarga experiencia de la monarquía de Iturbide y de las violentas discusiones en el seno del Congreso Constituyente de 1823-1824, resulto victorioso el federalismo, pero estos grandes hombres no tomaron en cuenta la urgente necesidad de legislar en materia del trabajo.

En el siglo XIX, el Derecho Mexicano no conoció el Derecho del Trabajo, por lo que continuaron aplicándose las Leyes de Indias, las Siete Leyes Constitucionales, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias.

La Revolución de Ayutla, realizada en el año de 1854, fue de las más importantes para los hombres de ese entonces, pues su principal objetivo era poner fin a la dictadura personalista de Antonio López de Santa Ana y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas Declaraciones de Derechos. La Declaración de Derechos de aquella Asamblea (Congreso Constituyente convocado durante los años de 1856 y 1857), es uno de los más bellos documentos jurídicos del siglo XIX y posee de acuerdo con el pensamiento de su tiempo, un hondo sentido individualista y liberal, nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Comisión dictaminadora puso de manifestó la miseria y el dolor de los trabajadores habló del derecho a recibir un salario justo.¹²

Durante el Gobierno de Ignacio Comonfort, el Congreso Constituyente se dedicó a redactar la Constitución Política de 1857 y a legislar de acuerdo a ella. Las primeras Leyes emanadas de este Congreso fueron entre otras: La Ley de Extinción de la Compañía de Jesús, la Ley de Desamortización de los Bienes Eclesiásticos, o también conocida como la Ley Lerdo, la Ley del Registro Civil, entre otras. En el año de 1857, se establece en la República Mexicana, la libertad de la Industria y del trabajo, aunque no se reconoce aún la intervención del Estado en las cuestiones laborales, lo que retarda el nacimiento de la Legislación del Trabajo propiamente dicha.

El Derecho del Trabajo, no surge espontáneamente en nuestro país, pasa por un largo camino, el cual lo lleva al perfeccionamiento continuo, para llegar a lo que es hoy la protección del trabajador en todos sus derechos, por lo que es solamente a través de los

¹² BORRELL, *op. cit.* pág. 40 y 41.

años que éste se convierte en lo que en realidad el trabajador necesita, pero lamentablemente se trata de un Derecho del Trabajo, fijo sin aplicación y el cual es transformado al antojo de las necesidades de unos cuantos, bajo el perjuicio de muchos. Por eso el Constituyente de 1857 no logra avanzar de manera significativa ya que los Diputados no llegaban a unificar criterios, que sentarán las bases para un proyecto, y así proteger al trabajador, solamente se limitaban a manifestar los derechos y deseos de estos, pero nunca pasaban de ser solamente palabras.

Los avances normativos en materia de trabajo hasta esta fecha son insuficientes; ya que la Constitución de 1857, no contempla ni siquiera en forma general, el problema de los trabajadores, que en su mayoría eran jornaleros, lo que inicia una pugna entre los constituyentes de 1857, pues mientras Ignacio Ramírez exige se legisle en beneficio de los jornaleros, por otro lado Ignacio Luis Vallarta sostiene que ante una industria incipiente no era factible proteger al trabajador, pues como consecuencia se arruinaría a las empresas.

Al triunfo de los liberales, Don Benito Juárez decidió desde Veracruz, en su carácter de Presidente de la República, publicar las Leyes de Reforma que cambian completamente al país. Dentro de esta etapa también consideramos la actuación de Maximiliano de Habsburgo, quién demostró ser un hombre de espíritu liberal y preocupado por los problemas sociales, contrariando las intenciones del grupo conservador que le hizo el ofrecimiento de gobernar a México. El Archiduque Maximiliano de Habsburgo resultó un espíritu más liberal que los hombres que le ofrecieron una corona ilusoria en el Castillo de Miramar (situado cerca de Trieste, en Italia, el 10 de Abril de 1865), suscribió el estatuto provisional del Imperio y en sus artículos 69 y 70, se encontraba el Capitulo de las "Garantías Individuales", en éste se prohibieron los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. El 1° de Noviembre de 1865 se expidió la que se ha llamado Ley de Trabajo del Imperio, la cual contenía entre otros derechos la libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaban sus servicios, la jornada de sol a sol, con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario (semanario), la cual no beneficiaba de ninguna manera al trabajador, (ya que se encontraba sujeto a una jornada de trabajo inhumana), el pago de salarios en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, el libre acceso de los comerciantes a los

centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitarán veinte o más familias, inspección de trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes, algunas otras disposiciones complementarias, y crea la Junta Protectora de las Clases Menesterosas. En este mismo momento se impusieron como de descanso obligatorio los domingos y días feriados, de igual manera se prohibió que las deudas de las padres pasaran a los hijos, lo cual no solo ayudo a disminuir la tensión existente entre los trabajadores, sino que alivió la pena de muchas familias, por algún tiempo.

De las Leyes de Reforma, expedidas en 1859 por el Presidente de la República Don Benito Juárez, se desprende el Código Civil de 1870 del Distrito Federal y Territorio de la Baja California, el cual solo habla respecto de las relaciones laborales en dos de sus capítulos 1° y 2° del Título XII del Libro III, establecía al servicio doméstico y al servicio por el jornal como contratos, los cuales se encontraban contenidos en los artículos 2551 al 2587, es en este momento que las ordenanzas de los gremios fueron derogadas, promulgándose en su lugar diversos reglamentos, en donde si bien es cierto, se humaniza la condición del trabajador, también lo deja en estado de indefensión, cuando expresa que se respetará lo que acuerden las partes.¹³

Es necesario destacar que el Estado de Sonora, promulga la primera Ley Laboral en nuestro país en el año de 1906.

En el mes de Noviembre de 1906 los empresarios Textiles de Puebla impusieron un reglamento de fábrica que destruía la libertad y la dignidad de los hombres, por lo que dicho reglamento produjo gran descontento entre los trabajadores, y a las 5:00 de la mañana del día 1 de junio de 1907, un grueso núcleo de trabajadores se incomformaron por la disposición y antes de la hora de salida, sin esperar el término de su jornada de trabajo, suspendieron sus labores y estalló la huelga contra los empleadores. El movimiento fue cedido a la Unión Liberal Humanidad presidida por Manuel M. Dieguez, Esteban Baca Calderón y Francisco M. Ibarra, los dos primeros integraron con otros trabajadores el Comité de Huelga, mismo que dieron a conocer el pliego de peticiones a los patrones de los que destacan:

¹³ Código Civil de 1870 del Distrito Federal y Territorio de Baja California, México, D.F. 1870, pág. 347-360.

1.- Queda el pueblo declarado en huelga; y

2.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

I.- La destitución del empleo del mayordomo Luis Nivel;

II.- El mínimo sueldo del obrero será de cinco pesos con ocho horas de trabajo;

III.- En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Copper Co. Se ocuparán el setenta y cinco por ciento de mexicanos y el veinticinco por ciento de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos,

IV.- Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de fricción;

V.- Todo mexicano, en los trabajos de la negociación tendrán derecho de ascenso, según lo permitan sus aptitudes

Es indispensable hacer notar que en este pliego de peticiones los trabajadores mexicanos dan un paso definitivo hacia la igualdad, así como al progreso es claro que en ese momento no se logro mucho pero fue el principio para que el trabajador reclamara sus derechos, además por primera vez es utilizado el término relativo a que el trabajador mexicano tenga la misma preferencia para ocupar un puesto, ante quien en ese momento era utilizado como la principal mano de obra. Entre otras peticiones se encontraban las de obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros, al no llegar a un arreglo favorable los trabajadores de Cananea, son reprimidos por la fuerza Gubernamental (nacional y del extranjero quienes cruzan la frontera), provocando más de 20 muertos y decenas de heridos.

Desde el punto de vista de la empresa, la huelga fue manejada por intereses políticos resaltando los siguientes puntos:

a) La provocación ante la manifestación obrera, que corrió a cargo de los hermanos Matcall, obedeciendo órdenes del presidente de la compañía del Coronel William C. Green, con el objeto de justificar la represión de que fueron objeto los trabajadores. Esta actitud costo varios heridos tanto a los mineros como a uno de ellos y de los propios hermanos Matcall, aún cuando se menciona que el incendio de la maderería murieron otros 3 trabajadores.

b) La agresión directa de la empresa, de la autoridad, la cual se presenta en la manifestación obrera hacia el Palacio Municipal, ocasionando muertos y heridos.

c) La obvia intervención de las fuerzas armadas extranjeras, los rangers (soldados de las fuerzas rurales de Arizona), que mando del Coronel Rynning, son traídos al lugar de los hechos por el propio Gobernador del Estado, Rafael Izábal quién actúo directamente como un subordinado de Green.

d) La intervención del ejercito mexicano en el movimiento, el cual se encarga de dar el embate final en contra de los obreros.

e) El encarcelamiento en San Juan de Ulúa, de los principales dirigentes de la huelga, Manuel M. Dieguez, Esteban Baca Calderón y José María Ibarra, fueron condenados a 15 años de prisión.

Es importante señalar que la huelga de Cananea, se origina por un movimiento político que se genera desde el punto más bajo de la sociedad obrera. Y es por la buena fe de los trabajadores, así como de sus dirigentes sindicales, que de manera inocente los trabajadores son sorprendidos por provocaciones que les cuestan muchas vidas y el fracaso del movimiento, en consecuencia la eliminación de sus dirigentes Manuel M. Dieguez, Esteban Baca Calderón y José María Ibarra condenados a 15 años de prisión en las mazmorras de San Juan de Ulúa, la huelga de Cananea se ha convertido en un hermoso ejemplo, que dio a nuestras leyes laborales la igualdad de trato y la exigencia de que se mantenga hoy y siempre laborando en una empresa la mayoría de trabajadores mexicanos.

Mientras tanto en Río Blanco, Estado de Veracruz, el día 7 de Enero de 1907 y con el objeto de buscar mejorar condiciones laborales, se realizo un movimiento con un saldo elevado de muertos y heridos por parte de los trabajadores, el cual presenta características que lo hacen diferente al de Cananea. Ya que en realidad, el movimiento de huelga fue muy anterior y los sucesos de Río Blanco tuvieron el carácter de una protesta social, más que el de un acto obrero.

Este conflicto buscaba solución con la intervención del Presidente Porfirio Díaz, quien atiende a la Comisión Obrera, que le entrega al Presidente un pliego de peticiones que contiene 5 demandas básicas:

- Disminución de las jornadas, con relación a las dificultades de la labor;
- Que bajo ningún pretexto le impongan multas de ninguna clase;
- Que no se les haga descuento alguno para las fiestas civiles o religiosas;
- Que en las pequeñas fincas que les arriendan se les reconozcan los derechos que tienen los inquilinos, protestando de la prohibición de no admitir en sus habitaciones a parientes y amigos, sin previo acuerdo de los administradores de las fábricas;
- Que se les libre de la gabela (impuesto, tributo) de pagar "canillas" y "lanzaderas" que se destruyen en mano del operario, ya por defectos de construcción de tales piezas.

La cronología de estos sucesos corresponde a los siguientes:

- a) Como antecedente tenemos la fundación del Gran Circulo de Obreros Libres de Río Blanco, con la intervención del Magonista José Neira;
- b) Como consecuencia de diversos sucesos, se disuelve el Gran Circulo de Obreros Libres y su reorganización se da en el año de 1906;
- c) En septiembre de 1906, es creada por los propietarios de las fábricas de hilados y tejidos de Puebla y Tlaxcala el "Centro Industrial Mexicano" como organismo de defensa patronal, al que después se adhieren los dueños de las demás fabricas;
- d) Preparación y aparición de un reglamento patronal con cláusulas verdaderamente injustas, como prohibición a los obreros de recibir visitas en su casa, de leer periódicos o libros sin previa censura y autorización de los administradores de las fabricas, aceptación de descuentos en el salario; el pago del material estropeado, así como un horario de 6:00 de la mañana a las 8:00 de la noche, con tres cuartos de hora de interrupción para tomar alimentos, el cual obviamente fue rechazado por los obreros textiles de toda la zona de Puebla y Tlaxcala;
- e) Declaración de una Huelga general, al fracasar la conciliación el día 4 de diciembre de 1906, en 30 fabricas de la misma zona;
- f) Sometimiento del conflicto al arbitraje del Presidente de la República, General Porfirio Díaz.
- g) Paro patronal sugerido por el Ministro de Hacienda, José Yves Limantur para contrarrestar la solidaridad de los trabajadores textiles del país. En este paro queda la fábrica de Río Blanco y afecta a más de 50,000 trabajadores;

h) Durante el Gobierno de Porfirio Díaz, escasos avances se lograron para mejorar la suerte de los asalariados, entre las cuales se puede mencionar el Laudo emitido por el citado Presidente de la República el 5 de enero de 1907, el cual ordena a los obreros regresar a sus labores el día 7 de enero de 1907, sujetos a los reglamentos vigentes que regían las fabricas o bien aquellos que sus propietarios hubieran dictado posteriormente, así como a las costumbres establecidas, dicho laudo es notificado a los obreros por conducto de sus representantes, el resultado favorece el interés patronal;

i) Los obreros de Río Blanco se reúnen en el teatro "Gorostiza", en Orizaba, donde son informados por José Morales del resultado del Laudo. lo que ocasiona el rechazó por parte de los trabajadores a dicha resolución, por lo que el acto concluye con un mitin en contra de José Morales y con gritos de repudió a la dictadura;

j) La negativa de los obreros de Río Blanco de reintegrarse a sus labores en la mañana del 7 de enero de 1907 y el mitin de inconformidad realizado frente de la fábrica, seguido por el ataque y el incendio de las tiendas de raya de Víctor García y la marcha sobre Nogales y Santa Rosa, dónde son quemadas muchas casas de los mismos trabajadores y la casa de José Morales, da como consecuencia el enfrentamiento que es iniciado por los patrones, lo que acabo por enloquecer a la masa obrera.

k) Con la intención de contener los disturbios, el comandante de policía ordenó a un gendarme que diera aviso a la guarnición de rurales para que calmaran a la muchedumbre.

l) Este acontecimiento es originado por la conducta desesperada de la clase obrera para reclamar sus derechos, situación que culmina el 9 de enero de 1907 con el fusilamiento en Santa Rosa de los dirigentes obreros Rafael Moreno, Manuel Juárez y Zeferino Navarro.

Los sucesos de Río Blanco no constituyen en si una Huelga que se funde en peticiones concretas, se trataba de una simple negativa para volver al trabajo, después del paro realizado, por el descontento que ocasiono a los obreros el arbitraje presidencial rendido por el Presidente de la República General Porfirio Díaz, quién tuvo su última oportunidad para salvar su Gobierno, pero no supo aprovecharla y selló su destino al obligar a los trabajadores a volver a sus labores, sin haber llegado a una solución, esto aunado a que los actos violentos realizados por los obreros se dirigían al almacén de raya y no en contra de la empresa en si.

Así como en Cananea, se solicita el establecimiento de la jornada de ocho horas, el principio de la igualdad de salarios y el derecho de preferencia de los mexicanos sobre los extranjeros, en consecuencia Río Blanco se convierte en la razón máxima para que el régimen revolucionario prohibiera de manera definitiva las tiendas de raya.

Una vez fuera del Poder el Presidente Porfirio Díaz (por obra de la Revolución iniciada el 20 de Noviembre de 1910), Don Francisco I. Madero, emite la Ley del 18 de diciembre de 1911, crea el Departamento del Trabajo, entre cuyas funciones se encuentra la elaboración del Primer Contrato Colectivo de Trabajo, para la Industria de Hilados y Tejidos.

La Revolución Constitucionalista protagonizada por Venustiano Carranza, puede afirmarse que es la que coloca la primera piedra en la construcción del Derecho del Trabajo en México.

Venustiano Carranza, en su carácter de Primer Jefe del Gobierno Mexicano, emitió un decreto de fecha 12 de diciembre de 1914 a través del cual anunció la expedición de leyes para mejorar las condiciones de los trabajadores, por fin se formula el proyecto de ley sobre Contrato de Trabajo que conforme a su exposición de Motivos, pretendía: subsistir el criterio ultra individualista que privaba en el Código Civil, marcando una serie de limitaciones a la voluntad de las partes, a fin de lograr una relación más justa entre el patrón y el trabajador. El 14 de septiembre de 1916, el Primer Jefe Venustiano Carranza convocó al Congreso Constituyente para reformar la Constitución Política de 1857, señalando que este habría de llevarse a cabo en la Ciudad de Querétaro a partir del 1° de diciembre de ese mismo año con una duración máxima de dos meses.

Ante la firme decisión de la Asamblea Constituyente para que se legislara sobre trabajo, Carranza no tuvo otra alternativa que comisionar al Lic. José Natividad Macías (quién era Ministro del Departamento Universitario durante el Gobierno de Venustiano Carranza), para que se encargara de elaborar un título especial sobre el trabajo, surgiendo así el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, el cual contenía las bases mínimas, con las que se regiría cualquier relación laboral. Es así como se crea la primera Constitución que contiene los derechos sociales, establecidas en los artículos 27 y 123 que tenían como fin el de proteger a los económicamente débiles. Se

consagra el reconocimiento y protección al trabajador, especialmente en lo referente a la jornada de trabajo, las horas extras, días de descanso, riesgos profesionales y protección al salario, así como a las mujeres y niños, quedando así reconocido constitucionalmente el derecho del trabajo, puede afirmarse que es nuestra Constitución de 1917, la primera en el mundo que reconoce y consagra las garantías y derechos de los trabajadores. Así mismo a través del entonces Presidente de la República Venustiano Carranza de 1917, se emite un decreto el cual señala la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como las medidas que se debían adoptar en los casos de paros empresariales esto para el año de 1919.

Como dice el Maestro Alfonso López Apancio: "El artículo 123, es un catálogo de derechos mínimos de la clase obrera, susceptibles de ser ampliados por la legislación ordinaria y a través de la contratación individual o colectiva. El propósito del Constituyente fue señalar las bases para una reglamentación posterior, dentro de la idea de una armonía entre los factores de la producción y el equilibrio entre el capital y el trabajo."¹⁴

Hago notar que la existencia de estos decretos y leyes, fue una gran ayuda al Constituyente de 1917, aunque en realidad, el proyecto de reformas aportaba una adición al artículo 5° del proyecto de Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos relativo al principio de que a igual trabajo igual salario, derecho a recibir indemnizaciones por accidente de trabajo, enfermedades profesionales y al establecimiento de Comités de Conciliación y Arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo, que eran considerados ajenos al capítulo de garantías individuales.

Con fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, se promulgaron leyes locales pos-constitucionales, entre algunas podemos nombrar las siguientes: La de Veracruz del 18 de enero de 1918 sirve como antecedente en la elaboración de la Ley Federal de Trabajo de 1931, la del Distrito Federal de 31 de enero de 1918, Nayarit del 25 de octubre de 1918, Guerrero del 8 de diciembre de 1918, Yucatán 16 de diciembre de 1918, de la cual se destaca la creación de los Tribunales de Trabajo y la Transformación que causa en forma significativa en su régimen socio - económico existente hasta esa fecha, Sonora del 12 de abril de 1919,

¹⁴ SOTO, Pérez Ricardo, Nociones de Derecho Positivo Mexicano, 21ª Edición, Editorial Esfinge, México, D.F. 1993, pág.176-181.

Sinaloa 15 de Julio de 1920, Coahuila del 13 de octubre de 1920, Guanajuato del 29 de marzo de 1921, Michoacán 1 de Septiembre de 1921, Puebla del 14 de noviembre de 1921, Chihuahua 5 de julio de 1922, Durango del 24 de octubre de 1922, Querétaro del 18 de diciembre de 1922, Jalisco del 3 de agosto de 1923, Nuevo León del 24 de enero de 1924, Campeche del 30 de noviembre de 1924, Tamaulipas del 12 de junio de 1925, Colima del 10 de Octubre de 1925, Distrito federal del 18 de diciembre de 1925, Oaxaca del 21 de marzo de 1926, Tabasco del 18 de octubre de 1926, Chiapas del 5 de mayo de 1927, Zacatecas del 10 de junio de 1927, Aguascalientes del 1° de marzo de 1928, Hidalgo del 30 de noviembre de 1928.

Para inicios del año de 1925, el Presidente de la República Plutarco Elías Calles, expide la Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos relativa a la libertad del trabajo. El 23 de Septiembre de 1927, son creadas las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, y la Junta Federal de Conciliación, por decreto publicado el 27 de Septiembre de 1927, las cuales residirán en la Ciudad de México, Distrito Federal, con competencia para conocer entre otras materias de conflictos individuales o colectivos de empresas que trabajaran con la regulación de un contrato o de una concesión Federal, como es el caso de la Rama del Petróleo e Hidrocarburos, este decreto declaró Reglamentarias las Leyes de Ferrocarriles, Petróleo y Minería, las cuales hacían imposible la intervención de las autoridades locales. Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, así como las Juntas Federales de Conciliación, nacen de la necesidad práctica, pues los conflictos de trabajo afectan directamente la economía nacional y otros no pueden ser resueltos por las Juntas Locales, en atención a que exceden los límites de su jurisdicción.

En el año de 1929, del párrafo introductorio del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se formuló un proyecto del Código Federal del Trabajo, el cual no fue promulgado.

La Federalización de la Materia Laboral realizada en 1929, era un paso que debía darse de inmediato, ya que el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, facultaba a los Estados para expedir leyes en Materia de Trabajo, por lo que en el año de 1929 el Congreso de la Unión asumió totalmente las facultades que se

habían concedido a las entidades federativas, las cuales actualmente son facultades exclusivas de este, contenidas en la fracción X del artículo 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues la facultad conferida a los Estados no ayudaba a crear un criterio uniforme, y como consecuencia los trabajadores eran tratados en forma distinta, sin importar que realizaran la misma actividad, además de que las decisiones de los Estados carecían de eficacia, ante la duda de que ley se debía aplicar.

Existen dos razones que motivaron la expedición de la Ley Federal del Trabajo, Una obrera emanada por la fuerza del movimiento obrero, y la cual hace referencia a Cananea y Río Blanco, así como de las organizaciones que representaron dichos movimientos, resaltando la participación de la Casa del Obrero Mundial y de la Confederación Regional de Obreros Mexicanos; y la otra del Estado, quién interviene como ente protector, en conclusión de dichas razones se considera la necesidad del obrero y el compromiso con el Gobierno con las Centrales obreras.

Uno de los problemas en el ámbito laboral, era que en la República existía un enjambre de leyes, que daba a trabajadores de un servicio idéntico tratos distintos, situación que negaba el principio democrático de la igualdad de derechos y beneficios. Algunos conflictos colectivos y huelgas se extendieron a dos o más Entidades Federativas, en las cuales no podían intervenir, por lo que sus decisiones carecían de eficacia fuera de su jurisdicción.

En la Creación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, influye la iniciativa que había tomado primero el Presidente Plutarco Elías Calles en 1925 y posteriormente el Lic. Emilio Portes Gil de 1928 a 1930, para formular un proyecto del Ley Federal, tomando en ambos casos como punto de partida la experiencia que el propio Portes Gil había tenido durante su gestión al frente del Gobierno del Estado de Tamaulipas. El proyecto Portes Gil, es un antecedente directo de dicha Ley Federal del Trabajo, ya que encontró innumerables críticas al ser discutido en el H. Congreso de la Unión, así como a la oposición que encontró entre las agrupaciones de trabajadores y de patrones, en consecuencia nunca fue promulgado.

Por lo tanto como consecuencia se expide el 13 de Agosto de 1931 la Ley Federal del Trabajo, la cual era indispensable para permitir la integración de una política social coherente.

Los años de 1960 y 1962 marcan una etapa importante en la Legislación Laboral de Nuestro País, ya que en ese año se realizaron grandes reformas y adiciones al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se reforma el primer párrafo, es decir las fracciones que integraban el texto original del citado numeral pasaron a formar parte del apartado "A", y se crea un apartado "B" con 14 fracciones nuevas, las cuales fueron promulgadas el 21 de octubre de 1960, y que facultan al Congreso de la Unión para las leyes sobre Materia de Trabajo, por primera vez se establece esta facultad en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, aunque ya se había cambiado el artículo 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en 1962 se reforman las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado "A", las que fueron promulgadas el 20 de noviembre de 1962, el cual prohíbe de la jornada nocturna de trabajo, el trabajo para menores de 14 años de edad, y para mayores de 14 años pero menores de 16 años, determina la jornada máxima de seis horas, incluye los salarios mínimos generales y profesionales, de las empresas, estipula las bases para la creación de la Comisión Nacional del Reparto de Utilidades, se especifican los casos en que procede la terminación de las relaciones laborales y del contrato de trabajo, así como el despido justificado, y por último suprime la competencia de las leyes del trabajo en la jurisdicción estatal. Por lo que respecta a las reformas y adiciones realizadas a la Ley Federal del Trabajo de 1931, estas se encuentran vinculadas con las reformas realizadas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que en consecuencia se establece la prohibición de la jornada nocturna de trabajo, el trabajo para menores de 14 años de edad, y para mayores de 14 pero menores de 16 años, determina la jornada máxima de seis horas, incluye los salarios mínimos generales y profesionales, de las empresas, estipula las bases para la creación de la Comisión Nacional del Reparto de Utilidades, se especifican los casos en que procede la terminación de las relaciones laborales y del contrato de trabajo, así como el despido justificado, entre otras.

Los movimientos obreros organizados sirven como antecedentes para elaboración de una nueva Ley Federal del Trabajo, por considerar que la actual (1931) era

obsoleta y que las condiciones de trabajo conseguidas a través de la contratación colectiva, sobrepasaban mucho las disposiciones del multicitado precepto legal, por consiguiente el 1° de mayo de 1970, entra en vigor Ley Federal del Trabajo que abrogó a su similar de 1931. Entre algunos de los derechos contenidos podemos destacar la obligación del patrón a capacitar y/o adiestrar al trabajador, en el artículo 159 se estipuló que 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. 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, se crea el servicio nacional del empleo, capacitación y adiestramiento, que tiene como objetivo el registro de las constancias de habilidades laborales, el establecimiento más completo y eficaz del Procedimiento laboral, así como la creación de nuevos derechos que beneficiaran a los trabajadores, etc.

El 1° de mayo de 1980 se promulgan importantes modificaciones y adiciones efectuadas a la Ley Federal del Trabajo de 1970 en especial en lo relativo al derecho procesal del trabajo.

El Derecho del Trabajo en la actualidad, debe estar basado en tres principios esenciales a saber: Primero en un respeto mutuo de derechos entre patrones y trabajadores, el segundo es la comprensión reciproca de necesidades y el tercero en una coordinación técnica de esfuerzos, los cuales constituyen los elementos indispensables de un moderno Derecho del Trabajo que debe buscar sobre todas las cosas, la coordinación y justo equilibrio entre los factores de producción. Contra la opinión personal del maestro Alberto Trueba Urbina, quién insiste en que el "Derecho del Trabajo es un típico derecho de clase y de lucha", el artículo 2° de la Ley Laboral vigente establece que "las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre patrones y trabajadores."

Actualmente todos los actos del Estado están apegados a la más amplia justicia y tienden a consolidar los derechos de los trabajadores dentro de una serie de procedimientos razonables y evolutivos. No se trata de destruir el capital; se trata de consolidar el trabajo y el capital económicamente hablando, todo para el beneficio del trabajador.

B) Surgimiento de la Preferencia de Derechos.

El hablar de Derecho del Trabajo, es referirse a una disciplina jurídica de gran importancia porque refleja la realidad, la cultura y el nivel de desarrollo del país donde rige, ya sea ante conflictos individuales de trabajo, como en las Huelgas las cuales encuentran su solución en las pausas entre un conflicto y el siguiente, lo que obliga a la sociedad y al Estado a brindarle su mayor atención y cuidado por la repercusión directa que tiene en la economía, la paz, la estabilidad y el progreso del país.

1.- Evolución de la Preferencia de Derechos.

La Preferencia de Derechos en la materia laboral, surge con las Organizaciones Corporativas o también llamados gremios de la Edad Media en Europa, es decir con el aprendizaje en el que se crea el derecho de ocupar un puesto por haber permanecido durante un tiempo determinado en el taller, por ser un familiar o bien por un extraño que ingresaba en el taller con la finalidad de convertirse en un maestro artesano y lograr a largo plazo tener su propio taller, ahora bien debemos hablar en primer plano de las Organizaciones Corporativas que eran consideradas un Régimen Artesanal, que tenían como objeto impedir el ejercicio de los distintos artes y oficios a las personas que no pertenecieran a un gremio, pues estas gozaban del dominio económico ya que se trataba de una organización cerrada (únicamente familiares), compuesta de un número limitado de talleres propiedad cada uno de un maestro a cuyas órdenes trabajaban un compañero u oficial y uno o varios aprendices (siendo esta la única forma de ingresar a un gremio), quienes transcurridos 5 años de enseñanza, ascendían a la categoría de compañeros u oficiales, cargo que debían ejercer por lo menos 5 años para poder aspirar al grado de maestro, que se obtenía mediante la ejecución de un examen y la presentación de una obra excepcional, que era calificada por el Consejo de Corporaciones que era el instrumento de defensa de los maestros en la competencia por el mercado de la ciudad, pues los que no eran parientes de algún maestro se encontraban ante la imposibilidad de abrir un Taller, aunado a la insuficiencia de los salarios lo cual se sintió cada vez más, así como la prohibición para abrir nuevos talleres, originaron a los trabajadores a asociarse para combatir las injusticias de las que eran sujetos, entrando de manera casi inmediata a la pugna con el patrón, lo que dio como consecuencia la extinción del régimen artesanal, situación que se

aceleró con el nacimiento de la Industrialización.

Las disposiciones que afectan directamente al trabajo son sólo preceptos o disposiciones aisladas sin una orientación o principio directo común a ellas, la época amplia de que ahora nos ocupamos responde claramente a una visión de conjunto sobre el problema laboral en cuanto a su organización en el orden público, está determinado por el feudalismo, y en cuestión de trabajo, por la organización de los gremios y de las corporaciones que le dan unidad y fisonomía característica.

Es en Francia donde se presenta una interesante particularidad en el Régimen Corporativo y es un intento unificado de su regulación la cual fue llevada a cabo en el Siglo XIII, por medio del trabajo de Etienne Boileas *Le livre des Metiers*, es una recopilación de varios estatutos de Corporaciones de París, consta de dos partes hechas y una que quedo por hacer, las cuales comprendían los reglamentos de los diversos oficios, sus delitos y las sanciones a imponer, y la segunda los impuestos.

En Flandes (región de Europa situada entre Francia, Bélgica y Holanda), se organizan desde el siglo XII las poderosas agrupaciones de artesanos y comerciantes llamados Ghildas.

La Corporación contaba con una personalidad jurídica y fuentes de ingresos variados, pero se destacaban las cuotas, donaciones, multas, rentas, legados y haciendo notar que la corporación estaba formada únicamente por los maestros, por lo que la autoridad real prohibía toda clase de organización de obreros.

En España se inician las asociaciones gremiales a través de las Cofradías y Hermandades, inspiradas en el modelo romano, de evidente finalidad religiosa, pero llegan a adquirir la plenitud de su desarrollo en los llamados Gremios, es decir en la Organización Gremial tripartita: consistente en aprendices, oficiales y maestros. Los cuales se desenvuelve a la sombra de los municipios, tomando vitalidad propia y obteniendo privilegios reales, con personalidad jurídica, nombrando visitadores encargados de inspeccionar el cumplimiento de las ordenanzas profesionales. La relación entre aprendiz y maestro tiene un acusado matiz, no sólo personal, sino casi pudiéndose llamar familiar, y era frecuente

organizarse en calles o barrios cuyas denominaciones aún se conservan en pocas ciudades Españolas.

Los primeros esbozos de reglamentación de trabajo se manifiestan ya en las primitivas ordenanzas, estableciendo la prohibición de trabajar en los días festivos, la sanción pecuniaria en caso de infracción, la institución de aprendizaje y otras varias; en dichas ordenanzas se procura entender, además, al cumplimiento de otros fines distintos del puramente profesional, como el religioso, el curativo, etc. que no son, como podría creerse.

A través del tiempo y a consecuencia de las suspicacias que despiertan su desarrollo e influencia, se sustituyen las Cartas Gremiales hechas por el mismo organismo y en sanción del municipio, por Ordenanzas Reales, que en no pocas ocasiones destruyen la vitalidad gremial, tendencia manifestada especialmente a partir del siglo XV, haciendo cambiar y debilitar la pujante organización anterior.

La existencia de las Organizaciones Corporativas, no fue el único punto de partida de los Derechos Preferentes, también lo fue que en cada país se trata de proteger a sus ciudadanos por ejemplo: En Francia en su Constitución de Octubre de 1746, el pueblo Galo ratificó los principios de la Declaración de Derechos y añadió los derechos del hombre a un trabajo libre, y el pueblo Italiano, en su Carta Magna del año siguiente, declaró que "La República Francesa reconoce a todos los ciudadanos el derecho al trabajo y procura las condiciones que lo hagan posible", en este momento podemos apreciar que el Estado procura otorgar a sus ciudadanos derechos y entre ellos se encuentra el de ser preferidos de entre los extranjeros, quienes en algunos momentos fueron preferidos por los patrones de entre los nacionales, por creerlos mejores y más capacitados para algunas labores.

El sistema de los gremios de la colonia fue sensiblemente distinto al régimen corporativo europeo: es decir en el viejo continente las corporaciones disfrutaron de una gran autonomía y el derecho que dictaban en el terreno de la economía y para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices valía por voluntad de ellos. En un caso en concreto en Alemania, en Francia o en Italia, las corporaciones regulaban la cantidad y calidad de las mercancías y determinaban los salarios, así como la disciplina de los talleres.

En la Nueva España, las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios, las corporaciones fueron, por los menos en un principio, un instrumento de libertad, las ordenanzas y la organización gremial fue un acto de gobierno absoluto para controlar mejor la actividad de los hombres, por lo que el sistema gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península, las Ordenanzas contenían numerosas disposiciones si bien los maestros gozaban de una cierta autonomía para dictar las reglamentaciones complementarias, el surgimiento de talleres artesanales y con ello el nacimiento de los gremios, limitaban y restringían la libertad de trabajo, pues impedía la práctica de algún oficio, sin estar vinculado formalmente a las asociaciones respectivas, los obreros y artesanos comenzaban como aprendices y solamente quedaban autorizados para ejercer un oficio o arte que hubieran aprendido, después de aprobar el examen correspondiente, formaban gremios, en donde cada gremio tenía su demarcación en la ciudad, un jefe, una deidad o dios tutelar y festividades exclusivas.

Los gremios de la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonial, ya que la Real Cédula de 1609, en su artículo 30 decretaba la abolición de los exámenes de artesanos, que quedarían calificados sólo por su desempeño, de donde surge la eliminación del sistema gremial heredado de España.

El aprendizaje, es lo que se puede considerar también una de las principales bases de la Preferencia de Derechos, por lo que debemos abundar al respecto, definiéndola como el empeño que el Estado asume naturalmente de preparar desde del punto de vista profesional a los trabajadores, de modo que el rendimiento de su trabajo sea el máximo posible, este debe ser integrado por una instrucción general técnica impartida en cursos dentro de las empresas, entre varias empresas o fuera de estas, donde todo empresario deberá contribuir a la institución de cursos de formación profesional a desarrollarse durante las horas de trabajo.

El contrato de aprendizaje que liga al aprendiz a una determinada empresa, se propone hacer aprender una forma dada de actividad profesional mediante su ejercicio progresivo junta a un trabajador experto, en la empresa privada donde se lleva a cabo el tipo de actividad correspondiente a la calificación profesional que tiene en mira el aprendiz.

El aprendizaje realiza la formación profesional de los jóvenes trabajadores mediante un adiestramiento de carácter eminentemente práctico desarrollado en la empresa, la meta profesional a que conduce el aprendizaje podría ser, en abstracto y ante el silencio del texto legislativo actualmente en vigor, cualquiera de las calificaciones en las dos categorías obrera y de empleado, y eventualmente aun una categoría elevada, el aprendizaje suele limitarse a la categoría obrera.

En la práctica, para ser admitido después del aprendizaje a la calificación correspondiente, dada la corta edad, el obrero puede ser asignado a una calificación eventual menos elevada y preparatoria. El aprendizaje tiene hoy una importancia siempre creciente para la formación de un personal especializado y para el cambio de aptitudes de trabajo; lo que permite, con la readaptación profesional, obviar la desocupación. Las Organizaciones Corporativas, utilizaban el aprendizaje como medio de crear a los nuevos o bien a los sucesores de los maestros artesanos, lo que no se debe confundirse con el período de prueba, ya que este sólo se refiere a los trabajadores expertos, siendo precisamente el medio para comprobar que el trabajador tomado es un obrero experto. Puede admitirse un período de prueba inicial para comprobar si existe en el aprendiz las aptitudes elementales que puedan dar esperanza de que la enseñanza será impartida con éxito.

El período de prueba y el aprendizaje no tienen nada en común por lo que, no se debe aplicar el artículo 4 del Real Decreto Ley del 13 de noviembre de 1962 sobre empleo privado. El concepto de peón, es el siguiente el peón no es aprendiz, pues sólo representa una forma elementalísima de actividad, este es un humilde trabajador con tareas de ayuda a otro trabajador con calificación más elevada, es decir con una categoría baja, sin el carácter seguro del aprendizaje, ya que el peón sería aquel que estando desocupado toma trabajo provisionalmente, sin ninguna intención de querer progresar, ni de hacer del trabajo elegido una actividad profesional. Se suele distinguir al aprendiz del voluntario que, sin estipular un contrato de aprendizaje, se hace tornar al servicio de un empleador con el fin de aprender por obra propia y sin obligaciones del empleador con el fin de aprender por obra propia y sin obligaciones del empleador en tal sentido, siendo su fin dominante el adiestramiento, en una actividad específica de trabajo. Debiendo poner de relieve la importancia de este elemento para distinguir el verdadero aprendizaje de otras formas que encontramos en el pasaje de

una calificación a otra, y a veces dentro de la primera categoría. El aprendizaje, comprende aquellos que cumplen trabajos dirigidos a adquirir el conocimiento del oficio, se le puede también considerar como adiestramiento. El aprendiz esta incorporado a una empresa, y entra en el escalafón de su organización por que esta última puede hasta admitir la conveniencia. El aprendiz, un trabajador y en cuanto se halla entre quienes prestan su trabajo dependencia ajena, por lo que podemos concluir que quien esté ocupado en una empresa industrial o comercial con el fin de adquirir la capacidad necesaria para convertirse en trabajador calificado mediante un adiestramiento práctico y la frecuentación, en caso de estar instituidos, de los cursos para la formación profesional de los trabajadores.

El contrato de aprendizaje, mira solo a la formación de un buen trabajador, según una categoría determinada y no necesariamente a la formación de un futuro obrero calificado para la misma empresa, aunque en los convenios colectivos prevalece esta última tendencia. Es menester admitir que esta obligación de retribuir al aprendiz termina por no encontrar una cómoda ubicación en la construcción de quienes no ven en el contrato de aprendizaje un contrato de trabajo puro y simple. La admisión del trabajo del aprendiz, responde a exigencias superiores de la colectividad nacional tomados en consideración por la Constitución como un interés del estado. El empresario tiene como obligación de tomarlos por conducto de las oficinas de colocación. Por lo general el aprendiz suele ser un menor de edad y esto corresponde a un interés colectivo de buena formación profesional en la edad en que la ductilidad de un organismo joven todavía no endurecido, permite la adaptación, en este tipo de actividad debe ser limitado el período de aprendizaje al tiempo necesario y suficiente para sus fines con el objeto de impedir, la explotación del aprendiz a quién urge conseguir y utilizar la categoría a que aspira. Ahora bien, por lo que se refiere a los límites de edad y capacidad física del aprendiz y para impedir que la dureza del trabajo en el taller pase excesivamente sobre las espaldas del aprendiz.

Las leyes extranjeras fijan un límite máximo o admiten la reducibilidad de un plazo que sea excesivo, aunque en realidad la Ley no alude al plazo final sino a la duración del aprendizaje.

La razón puede ser un adiestramiento anticipado. Teóricamente, nada impide que un empleado se forme por el adiestramiento práctico en una empresa, comenzando desde

las tareas más humildes y sin el marco formal de un verdadero "contrato de aprendizaje", con las garantías rigurosas que lo circundan.

Las obligaciones derivadas de la administración al trabajo. El adiestramiento y la retribución. El empleador tiene dos obligaciones fundamentales derivadas del contrato de aprendizaje: de cuidar o hacer cuidar por sus dependientes el adiestramiento práctico del aprendiz sin someterlo a trabajos superiores a sus fuerzas o no tendientes al oficio que tiene en mira la enseñanza y que también debe ser teórico.

En nuestros Contratos Colectivos, no se contienen normas para verificar la capacidad del empleador, especialmente su idoneidad profesional como preceptor. El contrato de aprendizaje tiene elementos comunes y otros no comunes con el contrato de trabajo en el cual la prestación de quien da el trabajo es fundamental, a diferencia del contrato de aprendizaje los elementos comunes son los siguientes:

- a).- Estado de subordinación hacia el jefe de la empresa, puesto que el aprendiz es un trabajador; " Esta relación es aquí más intensa, porque encontramos dos situaciones que coinciden como son la del aprendiz frente la empleador;
- b).- El aprendiz tiene por su parte, la obligación de trabajar;
- c).- La empresa debe pagar la retribución y hasta podemos considerar que el convenio colectivo o los usos, en el silencio del contrato, suelen imponer una retribución proporcionando al rendimiento efectivo y limitado del aprendiz.

El empleador tiene la obligación de benevolencia en la enseñanza.

El Contrato de aprendizaje derivan dos obligaciones igualmente fundamentales aunque características en grado diverso, dirigidos, uno al trabajo y otra a la enseñanza. A propósito de la primera de estas dos obligaciones, nos toparemos con la obligación correspondiente al aprendiz, que es la de aprender bien su profesión comportándose con toda la ética, así como la obligación de frecuentar los cursos para la formación profesional de los trabajadores, así también se encuentra sujeto a todas las diligencias de quién aprende; deber que se toma relevante por el hecho de que la actividad asignada al aprendiz constituye su obligación precisa, a la que corresponde el derecho a una retribución limitada,

como que es limitado el rendimiento de aquella actividad.

El Contrato de aprendizaje presenta la particularidad de no darse retribución al aprendiz, computándose el servicio que realiza al maestro como precio de la enseñanza de éste.

En el cómputo de la antigüedad como obrero se debe tomar en cuenta el período de aprendizaje. La resolución de la relación de aprendizaje no determinada por una insuficiente idoneidad técnica comprobada del aprendiz le atribuye los mismos derechos atribuidos a los operarios. La necesidad de una ley especial, ya que dada la naturaleza especial de este tipo de contratos no puede contenerse con una simple aplicación de las normas generales, y como la ley de carácter general sobre la materia no era muy fácil; porque las formas del aprendizaje tienen carácter diverso según las empresas en que se estipule el contrato.

La conclusión es, que el aprendiz figura en los convenios colectivos que le recuerdan, entre las categorías más bajas en la gama fijada para los diversos tipos de organización del trabajo, como una categoría, preparatoria o de transición a otras categorías, con derecho a retribución por concepto de vacaciones después de un año cumplido con la empresa.

En el año de 1906, se dieron dos grandes episodios de nuestra lucha de clases: en el mes de junio, los obreros mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados Extranjeros, especialmente los Norteamericanos, el gobernador de Sonora, aplastó el movimiento con ayuda de las tropas de los Estados Unidos del Norte. En el país se iniciaron las escaramuzas en la Industria textil.

Las reclamaciones que hicieron fueron por primera vez utilizadas en México, la jornada de ocho horas, y lo que es más importante, que ha caracterizado a la huelga de Cananea, **se exigió la igualdad de trato a los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número respecto de extranjeros**, el trabajador reclamara sus derechos, además es por primera vez utilizada la idea de que el trabajador mexicano, tiene la misma

preferencia para ocupar un puesto, frente a los extranjeros que contaban con todas las posibilidades para ascender mientras el trabajador nacional era limitado, al no ser tomado en consideración, aunque tuviera los mismos conocimientos que los extranjeros. Entre otras peticiones que se encontraban en el Pliego de los trabajadores de Cananea, se hallaban las de obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros.

El reconocimiento de la antigüedad como derecho, fue una conquista del movimiento obrero en la contratación colectiva, tiempo antes de que la legislación lo reconociera expresamente.

2.- Los Derechos Preferentes en la Actualidad.

La Preferencia de Derechos en nuestro País surge de primordialmente de las Huelgas de Cananea y Río Blanco, en atención a que los trabajadores extranjeros eran mejor remunerados por su trabajo, además de que se les prefería para ocupar los puestos vacantes, toda vez que tenían los conocimientos para manejar las maquinarias que se habían implementado, resulta de esto la necesidad de señalar las circunstancias que dieron origen a estos movimientos sociales.

El interés del estado Porfirista y el Nuevo Estado que surgió de la Revolución por propiciar la industrialización del país, provoca la concentración de riqueza en una minoría, dejando a la inmensa mayoría de la población al margen de los beneficios sociales, en consecuencia los trabajadores asalariados y los campesinos no disfrutaban de la riqueza creada por ellos o lo hacen en una mínima parte. En este caso la brecha social que se origina durante el Gobierno del Presidente Porfirio Díaz Morí, aumenta significativamente en atención al Proyecto implementado por el Estado para su desarrollo, es decir las contradicciones sociales que se produjeron como una consecuencia del apoyo del aparato estatal a la empresa privada, agudizó la lucha de clases sobretodo en etapas caracterizadas por fuertes problemas económicos, que como siempre han afectado a los trabajadores urbanos y rurales disminuyendo aún más sus precarias condiciones de vida.

Porfirio Díaz se vio obligado a responder a los intereses de los Generales que participaron en la rebelión de Tuxtepec, quienes además de representar sus propios intereses defendían las oligarquías de sus regiones, por lo que a partir de 1880, Porfirio Díaz impone una política para favorecer e impulsar la inversión extranjera, se suscitaron fricciones por el control y explotación de nuestros recursos por el control y explotación de los recursos naturales y servicios de nuestro país, situación que fue resuelta mediante los acuerdos que se dan entre los oligopolios, y así tenemos que se acuerda invertir capitales extranjeros en; Minería, Petróleo, Ferrocarriles, Servicios Públicos (Electricidad, Transporte Urbano, Telégrafos y Teléfonos). Una vez establecido el Gobierno del General Porfirio Díaz, el Estado liberal oligárquico, llevó consigo la exigencia de una Dictadura y de una política de conciliación o bien de represión, con el objetivo de controlar las reacciones de militares, clero, liberales, conservadores, campesinos y obreros, que ponían en peligro la estabilidad del nuevo gobierno por el que él Presidente otorga algunos beneficios a caciques y caudillos que habían combatido a su lado, también disuelve el ejército federal y crea los "guardias nacionales", con estos estímulos aseguro la lealtad de los caudillos y caciques, ubicándolos donde podría utilizarlos con mayor eficacia para mantener al pueblo dominado.

Los propósitos expansivos de Estados Unidos de América, Inglaterra y Francia, principalmente encontraron condiciones favorables durante el gobierno de Díaz, por la estabilidad política que había logrado y por la protección que brindó a las inversiones extranjeras, las cuales se concentraban en tres actividades: ferrocarriles, Bancos y Minería a ellas correspondía el 74.3% del total del capital invertido en las 170 empresas.

El sistema ferroviario fue construido por compañías Norteamericanas siguiendo el plan que tendía no a la satisfacción de las necesidades nacionales, sino al saqueo de nuestros recursos naturales, especialmente a los recursos minerales y petroleros; tan es así que las líneas se tendieron en dirección a la frontera norte, así como a los puertos del Golfo de México y al Océano Pacífico, los Inversionistas extranjeros obtuvieron concesiones sumamente ventajosas para la explotación de yacimientos minerales, además de pagar bajos impuestos, estaban exentos de éstos en la importación de herramientas y maquinarias indispensables para la instalación de sus empresas, por lo que se refiere al Petróleo los privilegios de que gozaban ingleses y norteamericanos fueron la exención de impuestos,

derechos para la compra de terrenos nacionales y derechos a establecer tuberías por el territorio nacional, el petróleo que se exportaba estaba exento de gravamen fiscal.

La política de concertación y sus instrumentos de represión le permitieron a Porfirio Díaz controlar a todo el aparato gubernamental, el cual se encontraba integrado por 27 Gobernadores, 295 Jefes Políticos, 1798 Presidentes municipales, 4574 jueces de paz y miembros de las asambleas legislativas de los estados.

La Dictadura de Porfirio Díaz Morí colmó de fueros, privilegios y prebendas políticas y económicas a un seleccionado grupo de funcionarios públicos, hacendados, comerciantes, industriales, banqueros y extranjeros quienes se enriquecieron a costa del saqueo de riquezas nacionales, del robo de tierras a las comunidades y de la explotación inhumana de que fueron objeto millones de indígenas, campesinos y obreros. Ello degradó las actividades productivas de la Nación, esta situación condujo a la brusca agudización de la lucha de clases en el campo y la ciudad. Empujados por el despojo, la explotación, la miseria, el hambre y la represión, numerosos grupos de indígenas, campesinos, obreros y profesionales diseminados por gran parte de la república manifestaron formas su descontento contra la dictadura, lo que desencadenó en la Revolución.

En nuestro país se ha seguido un sistema intermedio, marcando puntos de arranque de las diversas épocas, la mayor parte de las cuales se inician con un movimiento político o íntimamente relacionado con él.

No muy conocidos son los acontecimientos que marcaron las primeras inquietudes obreristas en Nuestro País y que andando el tiempo habrían de dar origen a los movimientos organizados de la clase trabajadora

Para tener una clara visión mencionaremos primeramente, la Ley Federal del Trabajo de 1931, en la que no se menciona la antigüedad como un derecho de los trabajadores, pero para defender su estabilidad en el trabajo, impuso a los empresarios en los casos de negativa a cumplir un laudo de reinstalación, la obligación de pagar una indemnización de 20 días de salarios por cada año de antigüedad, hizo también acto de

presencia el derecho de antigüedad en la fijación del periodo de vacaciones, que aumenta con los años de trabajo, en la citada ley se estableció la elevación en la antigüedad del trabajo a la categoría de un derecho de cada trabajador, sería el reconocimiento legislativo y la consecuente declaración del valor ético y social de la vida de los hombres que entregaron su energía de trabajo a una empresa para servir.

La encontramos plasmada en el artículo 158 de Ley Federal del Trabajo vigente:

“Artículo 158.- Los trabajadores de planta tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad en el procedimiento para la determinación de la antigüedad de cada trabajador.

- a) Una comisión integrada con representante de los trabajadores y el patrono debe formar el cuadro general de las antigüedades;
- b) El cuadro de las antigüedades puede formarse en cada establecimiento o en la empresa como unidad total. Que los Sindicatos y le Empresa decidan lo que convenga en cada caso.
- c) El cuadro debe dividirse por categorías, según las profesiones u oficios;
- d) Formada la Comisión debe ordenar su publicación;
- e) Los trabajadores inconformes pueden formular observaciones ante la misma comisión y recurrir su resolución ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.”

La estabilidad en el trabajo, es uno de los niños mimados de la Ley laboral, ya que se deriva del temor de los trabajadores de no tener seguro en el presente y en el mañana inmediato en su trabajo, por lo que ante todo la autoridad busca, a toda costa lograr que los trabajadores cuenten con sus más mínimos derechos.

Los derechos de preferencia declarados en el artículo 111 fracción I de la Ley Federal del Trabajo de 1931, reformado por decreto de 31 de Diciembre de 1956, se establece en los artículos 154 a 158, de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, constituyen limitaciones a la libre selección del personal por el empresario, pues lo obligan a utilizar a los trabajadores que disfrutaban de esos derechos, con exclusión de quienes no son titulares de ellas.

Desde la creación de la figura de los Derechos Preferentes, en la Ley Federal del Trabajo de 1931, las podemos señalar como las obligaciones de los patronos: preferir, en igualdad de circunstancias a los mexicanos respecto de quienes no los sean, a los que les hayan servido satisfactoriamente con antigüedad, respecto de quienes no lo están, en este caso y los sindicalizados respecto de quienes no lo estén, a pesar de que no exista relación

contractual entre el patrono y la organización sindical a la que pertenezcan.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, llamó "Cláusula de exclusión" de ingreso, a la estipulación que se contenga en el Contrato Colectivo, por virtud de la cual se obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa a quienes no fomen parte del sindicato con el que celebren su contrato.

El artículo 111, de la Ley en comento, contenía un orden jerárquico de tres grados: a) El primero quedo constituido por los mexicanos respecto de quienes no lo eran, esta preferencia esta en el artículo 32 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la parte que señala "Los Mexicanos serán preferidos a los extranjeros, en igualdad de circunstancias para todos los empleos cargos y comisiones del gobierno";¹⁵ b) este constituía el segundo, que también estaba formado por los "Que hubiesen servido satisfactoriamente a la empresa, respecto de quienes no estén en este caso."¹⁶ era un reconocimiento de que la prestación de trabajo creaba un vinculo que no desaparece totalmente con la disolución de la relación jurídica; c) el tercero se integraba con los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no la fuesen, que conforme a la reforma efectuada en el año 1956, se extendía a la hipótesis de que la organización a la que pertenecía el trabajador no estuviera ligada a la empresa por un Contrato Colectivo, por lo que en consecuencia reconoce la legitimidad de la Cláusula de Admisión, en virtud de la cual se obliga el patrón a no aceptar a trabajadores que no fomen parte del sindicato titular o administrador del Contrato Colectivo o del Contrato Ley, al comparar la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la Ley Federal del Trabajo de 1970 se descubre una primera variante, pues en el artículo 154 cuando se trata de trabajadores que han prestado su servicio con anterioridad otorga preferencia a quienes sirvieron por mayor tiempo, principió que no requiere ningún comentario adicional. La segunda variante que corresponde a la reforma de 1975, otorga preferencia a "quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia", disposición que desenvuelve magnificamente el hondo sentido social de la Ley Federal del Trabajo de 1970, consecuentemente el patrón desde este momento se ve obligado a tomar en consideración a aquel trabajador que sea el único sustento económico para su familia para que este ocupe la vacante al ocurrir esta, siempre y cuando dicho trabajador cumpla con anterioridad con los requisitos que se detallaron con

¹⁵ BORRELL, *op. cit.* 424-429.

¹⁶ *Idem*, *id.*

antelación.

Debe considerarse que la naturaleza de los derechos de antigüedad y de preferencia, se deriva de que estos derechos del trabajador son intocables para el sindicato, por lo que el incumplimiento de los derechos de preferencia fundados en los derechos de antigüedad da origen a las acciones de asignación del puesto o de pago de una indemnización, en consecuencia cuando deba llamarse a una persona a ocupar un puesto habrá que revisar el cuadro de antigüedades, en busca del trabajador con mayor tiempo laborado, el trabajador puede reclamar de la empresa la asignación del puesto y el pago de los salarios correspondientes, sin que valga la excepción de que fue el sindicato quién hizo la proposición.

El Derecho de Preferencia en materia laboral, se encuentra encuadrado en los artículos 154 al 160 y 395 de la Ley Federal del Trabajo publicada el 1° de Abril de 1970, que establecen:

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

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

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

Artículo 155.- Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quiénes dependen económicamente de ellos, si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados a ocurrir la vacante o de crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que se funden su solicitud.

Artículo 156.- De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154, a los trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñan trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o

permanente de la empresa.

Artículo 157.- El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 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 con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48.

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

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

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

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

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

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

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

Los artículos antes mencionados se relacionan entre si con el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo vigente, (desde el 1° de abril de 1970, ya que las reformas que se dieron en año de 1980, fueron únicamente en la parte procesal). El cual se refiere a los siguiente:

"Artículo 395.- En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente 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 en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en 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.”

Aunque no se encuentra regulado únicamente en la Ley sino también por los Contratos Colectivos de Trabajo, celebrados entre las Empresas o Industrias (patrón) y el sindicato (trabajador), en el caso en específico hablamos del Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, el cual regula en su cláusula cuarta, así como en el anexo 2 consistente en el Reglamento de Escalafones, la Preferencia de Derechos con el que cuentan los trabajadores para ocupar un puesto de nueva creación o vacante definitiva con motivo de los ascensos, movimientos laterales o corridas escalafonarias definitivas que se suscite en su centro de trabajo, frente a otro trabajador que tenga menor tiempo laborado para su patrón.

Asimismo deberán utilizarse los criterios jurisprudenciales y jurisprudencias que son firmes y obligatorias para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en términos de los artículos 192 párrafo primero y 193 párrafo primero de la Ley de Amparo vigente que establecen:

“Artículo 192.- La jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia, funcionando en Pleno o en Salas, es obligatoria para éstas en tratándose de la que decreta el Pleno, y además para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los Juzgados de Distrito, los tribunales militares y judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales.

Artículo 193.- La jurisprudencia que establezca cada uno de los Tribunales Colegiados de Circuito es obligatoria para los tribunales unitarios, los juzgados de Distrito, los tribunales militares y judiciales del fuero común de los Estados y del Distrito Federal, y los tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales.”

Además de que existen diversos criterios jurisprudenciales firmes y obligatorios para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en términos de los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo, los cuales señalan que:

Novena Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: V, Mayo de 1997, Tesis: I.1o.T.75 L, Pagina: 654, **PETRÓLEOS MEXICANOS. EL DERECHO PREFERENTE DEL TRABAJADOR TRANSITORIO DEBE RECLAMARSE EN RAZÓN DEL ÚLTIMO PUESTO VACANTE.** Del contenido de la cláusula cuarta del Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos,

se deriva que para ejercer el derecho de preferencia al otorgamiento de una plaza vacante definitiva, deber darse el movimiento escalafonario correspondiente para que se genere la vacante en el último puesto del escalafón, de manera que el actor laboral por su carácter de transitorio al reclamar el reconocimiento de sus mejores y preferentes derechos, lo hará respecto del último puesto; de lo contrario, la acción intentada es improcedente. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 3641/97. José Antonio Liñan Aguayo. 24 de abril de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: Horcado A. Hernández Orozco. Amparo directo 7731/96. Guadalupe Quintanilla Montenegro. 22 de agosto de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: José, Alfredo Gutiérrez Barba. "

Si el Derecho sustantivo que se hace valer en los juicios de preferencia de derechos, surge de la sola circunstancia de que su titular considera encontrarse en alguno de los extremos que establece el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, lo cual motiva el ejercicio de la acción de preferencia es la postergación de ese derecho, siendo tres sus elementos básicos, los cuales son: Que exista un puesto vacante o bien de nueva creación; Que se hizo solicitud correspondiente para ocupar el puesto y que se demuestre que tiene un mejor y preferente derecho para ocupar el puesto de nueva creación o el vacante.

Octava Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XV - II Febrero, Tesis: I.5o.T.523 L, Página: 463, **PREFERENCIA, ELEMENTOS DE LA ACCION PARA RECLAMAR EL DERECHO DE.** No corresponde a la tercera perjudicada demostrar que a otro trabajador asiste el derecho que el accionante reclama, para ocupar la plaza de que se trata, pues si este considera tener mejor opción, es el quien debe evidenciar los elementos de su acción, como son: a) que existe la vacante definitiva en el puesto que disputa, b) que cuenta con la proposición a su favor y, c) que posee derechos preferentes frente a otros trabajadores. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 10485/94. Eva Martínez Santos. 10 de enero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretaria: Elsa María Cárdenas Brindis. Amparo directo 3995/89. Alberto Quezada Ortiz. 30 de agosto de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretaria: Beatriz Valenzuela Domínguez. Véanse: Semanario Judicial de la Federación, precedentes 1969-1986, Séptima Epoca, Quinta Parte, Cuarta Sala, página 482; y Séptima Epoca, Volúmenes 91-96, Quinta Parte, página 61.

Cuando dos o más trabajadores afirmen tener mejor y preferente derecho para ocupar un puesto determinado, pues la procedencia de esos derechos se ve en aparente conflicto con el diverso derecho establecido a favor de las Organizaciones Sindicales a través de la cláusula de exclusión por ingreso, la preferencia deberá resolverse en forma de quién resulte tener mayor antigüedad de prestación de servicios al patrón, pero nunca por elección caprichosa de los sindicatos.

CAPITULO II

GENERALIDADES

La problemática de los trabajadores de Nuestro País se encontraba principalmente en que se pagaba mejor la mano de obra extranjera a la nacional, y esto se debía a que como ya lo señalamos en el Capítulo que antecede, el Gobierno del General Porfirio Díaz Morí, impuso la Industria mediante la inversión de capital extranjero en las áreas estratégicas de la producción, es decir el Ferrocarril, el Petróleo, la Minería, la electricidad, etc., en consecuencia y gracias a los beneficios que otorgo a dichos inversionistas logro que las inversiones en nuestro país se incrementarán, pero es el caso que al introducirse maquinaria desconocida para los obreros nacionales, los obreros extranjeros tenían un mejor trato, salario y prestaciones, mientras que los nacionales se encontraban limitados a ciertas actividades sin contar los malos tratos y vejaciones de los que eran objeto por sus patrones, de ahí la importancia del tema que nos ocupa, por lo que iniciamos mencionando el concepto del mismo, así como las características del derecho para contemplar de una manera cierta y objetiva teniendo un panorama claro y amplio de dicho tema.

"El Derecho es un conjunto de normas que regulan la conducta externa del hombre en sociedad; que es un conjunto de normas que imponen deberes y conceden derechos."¹⁷ Asimismo el derecho es la ciencia que tiene por objeto el estudio de las normas que rigen de manera obligatoria la conducta del hombre en sociedad y que sirven como instrumento para resolver las controversias que se presentan entre los integrantes de la sociedad.

El Derecho en general es considerado por Jellinek como "un minimum ético como sanción", cuando para Kant, es un "imperativo categórico de la razón", pero más bien

¹⁷ CAVAZOS, Flores Baltasar, Las 500 Preguntas más usuales sobre temas Laborales, 3era Edición, Editorial Trillas México, D.F. 1996, pág. 15.

debemos considerarlo como: "un conjunto de normas Jurídicas que tienden a regular la vida del hombre en sociedad". El derecho actúa de forma consiente así como predeterminada, aceptándose y cumpliéndose prerequisites solemnes."¹⁸

El Derecho en General es externo, heterónomo, bilateral y su incumplimiento trae aparejada una sanción.

Las normas jurídicas son reglas de comportamiento obligatorio y constituyen el objeto de estudio, del derecho como una ciencia cuyo objeto o campo de estudio son las normas que regulan de manera obligatoria la conducta del hombre en sociedad, en virtud de que tales normas son un producto social que contienen un mandato, por que es en tales circunstancias que es necesario hacer una división del derecho, para el jurisconsulto Ulpiano la diferencia entre el Derecho Público y el Derecho Privado es la siguiente: "*Huius studdii duae sunt positiones, publicum et privatum; publicum jus est quod ad statum rei romanae spectat; privatum quod ad singularum utilitatem.*"¹⁹ lo que significa que el Derecho estudia dos posiciones, la pública y la privada, en donde el Derecho Público es el que atañe a la conservación de la cosa romana, mientras el privado, es el que concierne a la utilidad de los particulares. Puede considerarse como la diferenciación romana mejor conocida, también llamada con el nombre de tradicionalista o de la teoría del interés en juego, previene que la naturaleza privada o pública de un precepto depende de la índole del interés que garantice, en cambio la teoría de la naturaleza de las relaciones jurídicas estima que los preceptos del derecho pueden crear, entre las personas a las que se aplican, relaciones de coordinación y de supraordinación o subordinación,²⁰ es decir que cuando se establece una relación de coordinación, entre sujetos que se encuentran en un plano de igualdad, estamos frente a una relación de Derecho Privado, en el caso de que se den entre el estado como entidad soberana y un particular estaremos hablando de una relación de Derecho Público, haciendo notar que la presencia del estado es una relación con un particular, no implica que el estado puede intervenir despojado de su investidura, actuando como un simple particular, en cuyo caso las relaciones serán de carácter privado. El Maestro García Maynez se opone a ambos criterios, pues estima que en última instancia, los dos hacen depender de la voluntad estatal la determinación del carácter de cada norma: "Si se acepta que el criterio valido es el de

¹⁸ Idem, id.

¹⁹ CAVAZOS, *op. cit.*, pág. 16.

²⁰ GARCIA, Máñez Eduardo, *Introducción al Estudio del Derecho*. 43ª Edición, Editorial Porrúa, México, D.F.1992, pág. 131-133.

interés en juego, la división se deja al arbitrio del legislador o del juez (sic), en cambio si se acepta la otra teoría, se reconócese implícitamente que la determinación de la índole, privada o pública, de un precepto de Derecho, depende también de la autoridad del Estado", y en cambio para el Maestro Mario de la Cueva es: "El Derecho Público el que reglamenta la organización y actividad del estado y demás organismos públicos descentralizados dotados de poder público, y las relaciones en que participan con ese carácter, mientras el derecho privado rige las instituciones y relaciones en que intervienen los sujetos con carácter particular."²¹

El Maestro Cabanellas, tratando de ser más práctico opta por enumerar las características de ambas ramas del derecho, es decir que en el Derecho Privado, se considera el fin particular y propio del individuo, así como que se atienden las relaciones entre particulares, se da en relación con la propia personalidad independiente de cada individuo, es decir que las personas están jurídicamente equiparadas en tanto que en el Derecho Público se estima la totalidad de los individuos reunidos bajo la idea del Derecho en el estado, su objeto es el estado y se toma en cuenta la relación de subordinación y dependencia, es decir el sometimiento de la voluntad a un mandato. Ahora bien, existen doctrinarios que indican que el Derecho del Trabajo se encuentra integrado por elementos de Derecho Público y Derecho Privado, por lo que sobrepasa la clásica división bipartita de las disciplinas jurídicas, por lo que se atreven a establecer una tercera agrupación, la cual debe ocupar un puesto intermedio entre el derecho individual y el derecho del estado.

Por lo que desde nuestro punto de vista no es correcta dicha apreciación ya que el Derecho en General tiene la obligación de proteger a todos los individuos por igual, y aunque el Derecho Laboral proteja a los trabajadores, esto no quiere decir, que se aplique a un grupo determinado de personas, ya que todos somos parte de esos trabajadores, y por ende de susceptibles a esos derechos, por lo que solamente deberá clasificarse en atención de la agrupación bipartita, es la correcta puesto que solamente existen (como ya se ha explicado en las páginas anteriores), relaciones entre particulares Derecho Privado y las relaciones con el estado en subordinación y dependencia, Derecho Público.

En la evolución del Derecho en General se conocen 3 formas de solución de la

²¹ CAVAZOS, *op. cit.* pág. 17.

conflictiva social, a saber: autotutela, amigable composición y heterocomposición, de las cuales señalaremos sus definiciones:

(a)Autotutela.- Es la forma de solución del conflicto impuesta por él más fuerte o el más inteligente. Las personas se toman la justicia por su propia mano, de ahí que se afirme que esta forma de solución es injusta y hasta cierto punto primitiva.

(b)Amigable composición.- Esta forma de solución se caracteriza por que las partes en pugna proponen la solución del conflicto por mediación de un tercero llamado a juicio llamado amigable componedor.

(c)Heterocomposición.- En esta aparece el Estado reclamando para sí la función de administrar justicia que actualmente le es reconocida.

La doctrina le ha reconocido al Derecho en General 3 fines: La justicia, seguridad y bien común, sin embargo, se considera que el Derecho no tiene fines, quién los tiene es la sociedad y los realiza precisamente a través de la norma jurídica que es el objeto de estudio del Derecho. Situación por la cual el Jurisconsulto Ulpiano define a los citados fines de la siguiente manera:

- Justicia es la constante y perpetua voluntad de dar a cada quién lo suyo, lo que le pertenece;
- Seguridad es la garantía de que las personas no serán molestadas en su persona, familia, propiedades, posesiones, etc., sin causa legal y si lo fueran, serán restituidas en el goce del derecho violado;
- Bien Común es el bienestar de todos los integrantes de la sociedad.

Finalmente el intervencionismo del Estado también influyó en la formación del contenido del Derecho Laboral, ya que este es indispensable.

Por lo que se llega a la conclusión de que el Derecho del Trabajo es el conjunto de principios institucionales y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular: a) los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero patronales; b) Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo; c) Los organismos de clases obreras y patronales. Esta definición del Derecho del Trabajo, atiende en relación de los sujetos, al objeto, a los fines o a la propia relación laboral entre el patrón y el trabajador y sus implicaciones en la sociedad. También es conocida como rama del Derecho Público que regula las relaciones y los conflictos entre los individuos, cuando estos guardan la situación especial de obreros y patronos. El Derecho del Trabajo nace en el seno del Derecho Civil, en consecuencia por mucho tiempo el contrato de trabajo estuvo regulado por el principio de la autonomía de la voluntad y cotejo a las reglas privativas del derecho común, con el tiempo el Derecho del Trabajo adquiere autonomía jurídica, en consecuencia el Derecho Civil que lo regia quedó relegado únicamente a suplir las deficiencias de la regulación del Derecho del Trabajo. En México el Derecho del Trabajo, individual y colectivo se encuentra regulado por Nuestra Carta Magna pues lo reconoce y protege con ese rango la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos desde 1917.

El Maestro Mario de la Cueva, señala: "Que el trabajo es la norma que se propone realizar justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital."²²

El Derecho del trabajo "es una ciencia social y pública sistematizada y dinámica, porque sus sujetos y objetos, pertenecen al campo de las relaciones individuales y colectivos entre los hombres, constituido por principios, normas e instituciones legales reglamentarias y convencionales en relación con el trabajo, los trabajadores y los patronos."²³

El fin del Derecho del Trabajo, es muy variado, pues va desde la indispensable tutela del trabajador considerado como la parte débil y desprotegida en una relación de trabajo, hasta la coordinación y conjugación de los intereses que se dan en todas las empresas estimadas como unidades económicas-sociales, podemos clasificar su fin sustancial de la siguiente manera: en primario que consiste en la protección del hombre que

²² BORRELL, *op. cit.* pág. 4.

²³ BORRELL, *op. cit.* pág. 4.

trabaja y el de carácter individual que es la regulación de las condiciones de trabajo acorde con las necesidades y aspiraciones de los trabajadores, en cambio el fin sustancial de carácter colectivo es la coordinación armónica de los intereses que convergen en cada empresa individualmente considerada. De aquí se derivan dos fines sustanciales que complementan el primario y que son los analizados desde el punto de vista individual, y el apreciado desde el punto de vista colectivo, el primero tendrá por objeto regular adecuadamente las condiciones de trabajo de cada persona que se encuentra vinculada con otra en virtud de una relación laboral, mientras el segundo es de carácter colectivo y trata de encontrar el equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de los intereses del capital y el trabajo.

Es indispensable llegar a conocer lo que es el Derecho del Trabajo para poder delimitar su campo de acción, por lo cual se hace necesario el tener un concepto del mismo. El Maestro García Máynez lo define como: "El Derecho del Trabajo, llamado también Derecho obrero o Legislación industrial, es el conjunto de normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patrones."²⁴

Así tenemos que el Maestro Gómez Gosttsdial K. Bermúdez, lo define como: "el conjunto de principios y normas que regulan en su aspecto individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones entre sí mediante la intervención del estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio personal subordinado, el cual permite vivir en mejores condiciones que como ser humano le corresponde, para que pueda alcanzar su destino histórico."²⁵

Por la importancia que implica la Definición de Derecho del Trabajo señalamos respectivamente las de los Maestros Alberto Trueba Urbina y Mario de La Cueva:

a) "Es el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindicán a los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, con el propósito de lograr su destino histórico: que es socializar la vida humana. De esta definición se llega a la conclusión de que el Derecho del Trabajo tiene un fin inmediato que es la tutela de la clase trabajadora y otro fin mediato que es la socialización de los instrumentos de la producción

²⁴ SOTO, *op. cit.* pág. 118.

²⁵ SOTO, *op. cit.* pág. 119.

como medio para acabar de una vez por todas con la explotación del hombre por el hombre.

b) El Derecho del Trabajo, es la norma que se propone realizar la justicia social en él equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.

c) Cualquier definición del Derecho del trabajo, necesariamente tendrá que comprender la regulación de las relaciones entre patrones y trabajadores, por ser precisamente los factores de la producción sobre la cual descansa la sociedad.²⁶

Una vez establecida la definición de Derecho del Trabajo, debemos señalar las causas que dan origen al mismo y como consecuencia tenemos que la palabra fuente evoca la idea de un origen o principio, es decir, designa la facultad en el hombre social de estructurar su propia existencia dentro de un orden jurídico.

Ahora bien, por fuente del derecho se alude tanto a la voluntad creadora de normas jurídicas como al acto concreto de creación normativa y al modo específico de manifestarse las mismas. La fuente directa o principal, es la que proporciona, en plenitud, al sujeto cognoscente, por intermedio de sus sentidos, los datos concretos sobre el objeto de su conocimiento. La indirecta o secundaria, es aquella cuyo centro de interés a cuya extensión no son coincidentes con los que se ha propuesto el investigador, es decir aquella que por ciertas limitaciones no proporciona datos completos sobre el objeto investigado. Las fuentes originarias son las que se producen sin solución de continuidad en el tiempo, con respecto del hecho o fenómeno del cual dan noticia. Las fuentes derivadas son las que nacen después al hecho o concepto del cual dejan testimonio. Asimismo las fuentes del derecho se dividen en: Formales, reales e históricas, siendo las formales, "los procesos de manifestación de normas jurídicas."²⁷, las fuentes reales, son las que determinan el contenido de las normas jurídicas constituyen él porque de cada Ley individualmente considerada, las fuentes históricas, se encuentran integradas por los documentos o libros que encuentran el texto de una ley o conjunto de leyes, las fuentes formales del Derecho en general son la ley, la costumbre, la jurisprudencia, la doctrina y los principios generales del derecho, para el Maestro García Maynez, la Ley, no es una fuente de derecho, sino producto de la legislación pero resulta indiscutible que, apartándose de toda clase de sutilezas

²⁶ BORRELL, *op. cit.* pág. 6.

²⁷ GARCIA, *op. cit.* pág. 51

jurídicas, la ley es jerárquicamente superior a las demás fuentes formales generales del derecho, debiendo entenderse que se trata de una fuente en especial del derecho obrero, ahora bien la costumbre se da cuando se realiza una constante aplicación de la norma legal, sin contradecir sus exposiciones y ajustándose a su letra, la costumbre fuera de la ley es la que trata de corregir los errores o deficiencias que presente la norma legal, y la costumbre en contra de la ley es la que puede derogar o incluso abrogar la ley judicial, en este mismo sentido se entiende por fuentes legislativas, comprenden la ley y la costumbre, siendo estas las fuentes interpretativas a que se refieren la doctrina y la jurisprudencia, distinción con la que estamos de acuerdo, con la sola excepción de que por nuestra parte incluiríamos en un tercer grupo a los llamados Principios Generales del Derecho. Haciendo hincapié de que a falta de ley y de costumbre, se faculta al juzgador para usar el procedimiento llamado analogía, ya que esta no es un simple medio de interpretación de la ley, sino fuente independiente cuyo fundamento radica en la necesidad que siente el espíritu de una igualdad jurídica, según las mismas situaciones de hecho deben corresponder idénticas resoluciones de derecho.²⁸ Por jurisprudencia debemos entender el conjunto de tesis sustentadas en las ejecutorias de los tribunales dictadas en el mismo sentido sin ninguna en contrario, para que los mismos Tribunales emitan las jurisprudencia y el artículo 192 de la Ley de Amparo vigente ratifica tal criterio al determinar que las "Ejecutorias de las salas de la Suprema Corte de Justicia constituyen jurisprudencia siempre que lo resuelto en aquellas se encuentre en cinco ejecutorias, no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por lo menos por cuatro ministros."²⁹ La doctrina es el conjunto de estudios técnicos o científicos en turno del Derecho que determina el alcance, interpretación o aplicación de las normas jurídicas, constituyendo de esta manera una excelente fuente de inspiración.

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo vigente establece, como fuentes del derecho del trabajo las siguientes:

"Artículo 17.- A falta de disposición expresa en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en dicha ley o en sus reglamentos o en los tratados internacionales celebrados y aprobados en términos del artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales del derecho, los principios generales de la justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad."

²⁸ Idem, Id.

²⁹ TRUEBA Urbina, Alberto, et. al. Ley de Amparo, 72ª Edición, Editorial Porrúa, México, D.F., 1998, pág. 151.

Las fuentes formales especiales del derecho del trabajo son el Contrato Colectivo, el contrato ley o contrato industria y la sentencia colectiva. Las sentencias colectivas son las que pronuncian en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sean Federales o Locales, cuando se trata de conflictos de orden económico, en oposición a los laudos que son dictados por dichos organismos en los conflictos de orden jurídico, dichas sentencias tienen la peculiaridad de ser los únicos medios por los cuales se pueden otorgar a los trabajadores derechos adquiridos, teniendo como límite los mínimos derechos consagrados por la Ley.

Las fuentes reales del Derecho Laboral, son consideradas las aspiraciones obreras, ya que de no ser así este sería constantemente rebasado por la práctica.

En el derecho del Trabajo, las reglas de la hermenéutica, o interpretación prescriben el principio general de que en caso de duda debe resolverse a favor del trabajador.

Las características fundamentales del Derecho del Trabajo, son las siguientes:

1. La equidad, considerando a este vocablo como sinónimo de igualdad, significando el resolver o fallar las controversias laborales de acuerdo al señalamiento del deber, la conciencia o la moral, más que a la letra de la ley; aunque de acuerdo a lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Tribunales del Trabajo tienen la obligación de razonar jurídicamente motivar y fundamentar sus resoluciones.

2. La justicia Social, Doctrina ideológica que pugna por un mejor trato y retribuciones a la clase trabajadora.

3. El equilibrio entre 2 factores de la producción que por la coordinación y la armonización de los intereses de las dos partes de las relaciones laborales: el capital y el trabajo.

4. La protección especial al obrero que en forma expresa le otorga la Ley al Trabajador por considerarlo la parte más débil de la relación laboral a creado la Suplencia de la Queja.

5. La irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los trabajadores no pueden

renunciar a sus derechos que le otorgan la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley federal del Trabajo y si lo hacen dicha renuncia es nula y en su lugar se aplican las disposiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo. La única renuncia que en la práctica forense laboral se reconoce es la renuncia al trabajo, aunque sin reconocerla en forma expresa dicha ley.

6. Es un derecho en constante expansión que tiende a comprender y proteger a nuevos grupos de trabajadores extendiendo su ámbito de aplicación.

7. No priva o reconoce la voluntad de las partes en las convenciones y contratos colectivos individuales de trabajo ni en los llamados contratos-ley, ya que no pueden las partes interesadas desconocer ni reducir las condiciones de trabajo a las mínimas señaladas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley federal del Trabajo.

A) Marco Jurídico Básico y su definición;

Encontramos el origen del Derecho del Trabajo en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 Apartado "A", vinculándose concretamente con la legislación del trabajo los artículos constitucionales 3, 4, 5, 8, 14, 16, 21, 22, 73, 103, 107, 123 y 133 relativos al derecho a la Seguridad Social, en la actualidad.

Señalando como antecedentes la fracción XXVII del artículo 123 apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, expresamente establece la nulidad de toda estipulación que implique renuncia a algún derecho a favor del trabajador y su relacionado artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo, prescribe que sus disposiciones son de orden público y que no producirá efecto legal alguno la estipulación que establezca o se refieran a cualquier de los doce supuestos que expresamente señala, así como renuncia por parte del trabajador de cualquier derecho o prerrogativa que le corresponda por ley.

Los artículos que fundamentan la libertad de trabajo son:

- a) El artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra el derecho del hombre a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícito;
- b) El artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos por su parte, indica que nadie podrá ser obligado a prestar un servicio personal sin pleno consentimiento y sin justa retribución;

c) El artículo 32 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala los derechos y prerrogativas de los ciudadanos mexicanos en forma específica el Párrafo Primero, señala que: "...serán preferidos a los extranjeros en igualdad de circunstancias para toda clase de concesiones y para todos los empleos, cargos o comisiones del Gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano..."

d) El artículo 7° de la Ley Federal del Trabajo, señala que en toda empresa o establecimiento el patrón deberá emplear un 90% de trabajadores mexicanos por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros en una proporción que no exceda el 10% de los de la especialidad. Los médicos de las empresas deberán ser mexicanos;

e) El artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, ya que las disposiciones de la misma son de orden público.

Las Leyes que regulan al trabajo son:

- 1) La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 febrero de 1917 en vigor artículo 123 apartados "A" y "B";
- 2) La Ley Federal del Trabajo, Reglamentaria del Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- 3) La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- 4) Tratados Internacionales, expedidos por la Organización Internacional del Trabajo; y
- 5) Jurisprudencia y tesis jurisprudenciales.

En el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados

Unidos Mexicanos, se reglamentan las relaciones de trabajo en la iniciativa privada o empresas particulares, así como los Organismos Públicos Descentralizados que son creados con este régimen laboral específico, estableciéndose como garantías mínimas de los trabajadores, la jornada máxima de trabajo de 8 horas diarias (artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo), un salario mínimo (artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo), descansos (artículo 69 al 75 de la Ley Federal del Trabajo), protección al salario (artículo 98 al 116 de la Ley Federal del Trabajo), participación de utilidades (artículo 117 al 131 de la Ley Federal del Trabajo), habitaciones (artículo 136 al 153 de la Ley Federal del Trabajo), capacitación y adiestramiento para el trabajo (artículo 153 de la Ley Federal del Trabajo), libertad de asociación profesional (artículo 354 al 385 de la Ley Federal del Trabajo), derecho de huelga (artículo 440 al 469 de la Ley Federal del Trabajo), etc.

El Apartado "B" reglamenta las relaciones de trabajo del Estado y sus trabajadores, siendo las principales garantías de los servidores públicos jornada máxima de trabajo, protección al salario, derechos de escalafón y ascenso, derecho de huelga, seguridad social, etc.

El Derecho Laboral se integra también con lo dispuesto en decretos del Poder Ejecutivo, Reglamentos, Resoluciones, Contratos Colectivos y Contratos Ley, así como con lo establecido en los Tratados o Convenios Internacionales suscritos por México. Y en los Laudos recaídos en los procedimientos de naturaleza económica.

Por lo que podemos concluir que el Derecho del Trabajo, el cual está reglamentado con la idea de equilibrar los derechos de los trabajadores con los del patrón (capital), y lo cual debe ser considerado como normal, si se considera que tanto el trabajador como el patrón tienen el mismo derecho a subsistir.

Se reconoce en la doctrina que el Derecho del Trabajo, es un derecho inconcluso, pues debe constantemente atemperarse a los cambios, reconocimientos y conquistas sociales que vayan logrando los trabajadores, teniendo presente al trabajador como ser humano, con deseos de libertad y dignidad.

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En nuestro País el Derecho del Trabajo tiene fundamentos jurídicos, pero sobre todo históricos, por que emano de la gesta revolucionaria de 1910 el cual protagoniza el cambio más profundo de nuestra historia moderna, al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consagra los derechos de los trabajadores, debe mantener el espíritu reivindicador y revolucionario, así como la filosofía social que le imprimió el Constituyente de Querétaro. Sus leyes reglamentarias surgieron de la lucha de los trabajadores y del ejercicio soberano del Poder Legislativo, La legislación laboral ha estado estrechamente ligada al desarrollo histórico del país y ha sido factor decisivo para la defensa y el ejercicio de la Soberanía.

"Artículo 5 en sus párrafos 3°, 5°, 7° y 8°.- Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial el cual se ajustara a lo dispuesto por las fracciones I y II del artículo 123.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto, el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

El contrato de trabajo solo obligara a prestar el servicio convenio por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador y no podrá extenderse en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Artículo 13.- Nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni Tribunales especiales...

Artículo 14.- A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.

Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho...

Artículo 16.- Nadie puede ser molestado en su persona, familia, derechos o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento...

Artículo 32, párrafo 4.- Los mexicanos serán preferidos a los extranjeros, en igualdad de circunstancias, para toda clase de concesiones y para todos los empleos, cargos o comisiones de gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano.

Artículo 73, fracción X.- El Congreso tiene facultad para legislar en todo la República sobre Hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123;...

Artículo 92.- Todos los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente deberán estar firmados por el Secretario de Estado o Jefe de Departamento Administrativo a que el asunto corresponda, y sin éste requisito no serán obedecidos.

Artículo 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

Fracción 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;

Fracción XXV.- El servicio de colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya que se efectúe por oficinas municipales, bolsas del trabajo o cualquiera otra institución oficial o particular.

En la prestación de éste servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

Artículo 133.- Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados."

2. - Ley Federal del Trabajo;

A la legislación laboral vigente se han atribuido diversas situaciones que afectan al mundo del trabajador, más lo cierto es que los bajos salarios, el desempleo, las desviaciones de algunos líderes sindicales, las faltas en que incurren a menudo las autoridades laborales a los incumplimientos que con frecuencia cometen los patrones, no pueden atribuirse a la ley. En todo caso se trata de acciones y actitudes contrarias a la legalidad que nos obliga a reforzar los principios y la aplicación institucional del Estado social de derecho.

a). - Ley Federal Del Trabajo de 1931.

La Ley Federal del Trabajo promulgada el 18 de Agosto de 1931, ha experimentado importantes reformas en 1937, 1962, 1969 y 1980. Todas ellas han ensanchado los derechos de los trabajadores y han sido el resultado de minuciosos estudios y exhaustivas consultas. Además la Ley Federal del Trabajo ha sido el marco que ha permitido la actualización permanente de esos derechos a través de la revisión de los contratos colectivos.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, llamó "Cláusula de exclusión" de ingreso, a la estipulación de Contrato Colectivo, por virtud de la cual se obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa a quienes no estuvieran sindicalizados.

"Artículo 49.- La cláusula por virtud de la cuál el patrón se obliga a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los Contratos Colectivos de Trabajo. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios a favor de los sindicalizados, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato.

Artículo 111.- Son obligaciones de los patrones:

Fracción I.- 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 quienes no lo estén, a pesar de que no exista relación contractual entre el patrón y la organización sindical a que pertenezcan, entendiéndose por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical lícita;

Artículo 218.- Contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cuál una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida.

Artículo 219.- El contrato de aprendizaje en que intervenga algún menor, se celebrará en los términos que el artículo 20 establece para el Contrato Individual de Trabajo.

Artículo 220.- El contrato de aprendizaje deberá contener la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión objeto del contrato y la retribución que corresponda al aprendiz por sus servicios en cada uno de los periodos de aprendizaje.

Artículo 221.- Es obligatorio para patronos y trabajadores admitir en cada empresa aprendices en número no menor del 5 % de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio que en ellas presten sus servicios. Si hubiere menos de 20 trabajadores del oficio de que se trata, podrá haber, no obstante, un aprendiz. Dichos aprendices gozarán de todos los derechos y obligaciones, sin excepción, que para los demás de su clase establece este título tendrán preferencia para ser ocupados como aprendices, los hijos de los trabajadores sindicalizados.

Artículo 222.- La jornada del aprendiz se sujetará a las disposiciones relativas al trabajo en general y al de menores en su caso.

Artículo 223.- Son obligaciones del aprendiz:

I.- Prestar personalmente, con todo cuidado y aplicación, el trabajo convenido, de acuerdo con las instrucciones del maestro o patrón;

II.- Obedecer las ordenes del maestro o del patrón en le desempeño del trabajo que esté aprendiendo;

III.- Observar buenas costumbres y guardar al patrón, al maestro y a sus familiares, respeto y consideración;

IV.- Cuidar de los materiales y herramientas del patrón o maestro evitando cualquier daño a que estén expuestos;

V.- Guardar absoluta reserva respecto a la vida privada de su patrón, maestro o familiares de éstos, y

VI.- Procurar la mayor economía para el patrón o maestro en el desempeño del trabajo.

Artículo 224.- Son obligaciones del maestro o del patrón, en su caso, para con el aprendiz;

I.- Proporcionarle enseñanza en el oficio o arte que aspira aprender;

II.- Pagarle una retribución pecuniaria o suministrarle alimentos, vestidos, o una y otras cosas;

III.- Guardarle debida consideración, absteniéndose de maltratario, de palabra o de obra;

IV.- Al concluir el aprendizaje, en los oficios no calificados, darle un testimonio escrito acerca de sus conocimientos o aptitudes, y

V.- Concluido el aprendizaje preferirlo en las vacantes que hubiere."

b). - Ley Federal Del Trabajo de 1970.

"Artículo 154.- Si no existe Contrato Colectivo o el celebrado no contiene cláusula de admisión a que se refiere el párrafo primero del artículo 395, los patronos estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, y a los sindicalizados de quienes no lo estén.

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

Artículo 155.- Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si prestaron servicios con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o de crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que se funden su solicitud.

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

Artículo 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 con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48.

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

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

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

Si el patrón cumplió con la obligación prevista en el artículo 132, fracción XV, el trabajador al que corresponda el puesto deberá acreditar que posee los conocimientos y la aptitud necesarios para desempeñarlos. En los contratos colectivos se establecerá el procedimiento para que el trabajador compruebe los conocimientos y aptitudes, bien con el certificado que se le hubiese extendido al terminar los cursos o enseñanzas de capacitación o adiestramiento, con el certificado de algún instituto o escuela de capacitación, por medio de un examen o de un periodo de prueba no mayor de treinta días, por varios de estos procedimientos, o por alguna otra modalidad que se convenga. Si el resultado de la prueba o pruebas no es favorable al trabajador, será llamado el que le siga en antigüedad. En los mismos contratos colectivos se establecerá la manera de cubrir las vacantes cuando no exista dentro de la empresa ningún trabajador con los conocimientos y aptitud necesarios para desempeñar el puesto.

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

Artículo 395.- En el Contrato Colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente 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 en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en 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."

c) Ley Federal Del Trabajo de 1980.

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

Si existe Contrato Colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el Contrato Colectivo y el estatuto sindical.

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

Artículo 155.- Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quiénes dependen económicamente de ellos, si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados a ocurrir la vacante o de crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que se funden su solicitud.

Artículo 156.- De no existir Contrato Colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154, a los trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñan trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.

Artículo 157.- El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 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 con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48.

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

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

Artículo 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 a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a

quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud.

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

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

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

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

3. - Contrato Colectivo de Trabajo.

El Contrato Colectivo surge de la necesidad económica de establecer condiciones semejantes de trabajo, para realizar el propósito de que a igual trabajo debe corresponder igual salario, como las llamadas tarifas mínimas, establecidas principalmente. El Contrato Colectivo no es solamente la conquista mayor realizada por la idea sindical, sino también la expresión de la solidaridad entre los diversos elementos de la producción. En el Contrato Colectivo reside la garantía del orden, de la disciplina y de la armonía de las relaciones entre el capital y el trabajo.

Debemos entender como Contrato Colectivo, a las relaciones existentes entre patronos y obreros, que no se encuentran abandonadas al arbitrio del más fuerte contra el individuo aislado y sin defensa, sino que adquirieron una reglamentación consiente y minuciosa, no impuesta, más bien discutida, aceptada y convertida en inviolable por las partes, esta se crea solo a través del sindicato que tiene inscritos como miembros suyos a la mayoría de los trabajadores de una empresa, tiene el derecho de celebrar el Contrato Colectivo, las ventajas del Contrato Colectivo se extienden a la minoría que no ha contratado, por que al sindicato mayoritario se le ha reconocido el derecho de contratar no en nombre propio, sino representando el interés colectivo de toda la profesión.

El Contrato de Trabajo estuvo sujeto, hasta hace poco tiempo a las reglas establecidas para el efecto por el Código Civil, en el que imperaba la absoluta libertad para

contratar, pero en la actualidad las relaciones obrero-patronales están reglamentadas por normas que pertenecen al Derecho Público, por lo cual tienen calidad de irrenunciables.

Por lo que se refiere al Contrato Colectivo de Trabajo, este se encuentra regulado por los artículos 386 al 403 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales señalan lo siguiente:

“Artículo 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 prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Artículo 387. El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

Artículo 390. El Contrato Colectivo de Trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido una fecha distinta.

Artículo 391. El contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración o el funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 392. En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

Artículo 393. No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de

descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

Artículo 394. El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

Artículo 395. En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente 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 en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en 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."

Se sanciona como lícita la cláusula llamada de "exclusión", cuya validez ha sido negada por los tribunales de otros países en cualquiera de las formas que puede revestir.

Para ser más claros en el caso a estudio señalamos un ejemplo de lo que es un Contrato Colectivo de Trabajo que contiene Cláusula de Admisión, por lo que no referimos al Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre Petróleos Mexicanos y sus Organismos Subsidiarios y el Sindicato Titular, es decir el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, vigente en el bienio correspondiente del 1º de Agosto de 1997 al 31 de Julio de 1999, el cual establece lo siguiente:

"Cláusula 4. Los puestos de nueva creación definitivos, y las vacantes definitivas siempre que no se deban a reajuste de personal, el patrón las cubrirá en los términos de esta cláusula, por conducto del sindicato, a través de las secciones o delegaciones respectivas. Cuando la cobertura de estas vacantes origine movimiento escalafonario, éste deberá efectuarse en los términos del Reglamento de Escalafones y Ascensos. Una vez corrido el escalafón y como regla general, el patrón se obliga a cubrir el último puesto, a propuesta sindical y en los términos de este contrato.

Cuando por razones plenamente justificadas el patrón decida no cubrir dicho último puesto, se obliga a comunicarlo de inmediato al sindicato, mismo que de no estar de acuerdo, ejercerá sus derechos.

Los representantes del patrón en cada lugar de trabajo, solicitarán por escrito al sindicato el personal necesario y dicha organización sindical quedará obligada a proporcionarlo en el lugar que se indique dentro de las 72 –setenta y dos– horas antes citadas, el patrón podrá cubrir provisionalmente las vacantes hasta por 365 –trescientos sesenta y cinco– días.

Si transcurrido el año a partir de la designación provisional, el sindicato no formula ni notifica al patrón la propuesta definitiva para la plaza de que se trate y dicha plaza no está sujeta a juicio, el trabajador nombrado provisionalmente por el patrón se considerará de planta.

Al existir propuesta sindical dentro del lapso referido en los párrafos anteriores y

el candidato es aceptado en los términos de la cláusula 6 contractual, y de esta misma, según sea el caso, los trabajadores que cubran estos puestos interinamente tendrán la obligación de regresar a los puestos de origen, o de quedar fuera del servicio si se trata de trabajadores transitorios.

Cuando se trate de cubrir puestos que conforme a su categoría queden intercalados en el escalafón que corresponda, éstos serán cubiertos por los trabajadores que reúnan los requisitos mencionados en la cláusula 6 de éste contrato, aplicando los mecanismos de selección que se establecen en el reglamento de Escalafones y Ascensos.

Los candidatos de nuevo ingreso que presente el sindicato deberán cumplir a satisfacción de Petróleos Mexicanos o de los organismos Subsidiarios según se trate, con los requisitos:

a) Ser mexicano.

b) Tener como mínimo 16 años de edad, salvo que en el puesto que trate de cubrirse se desarrollen actividades de turno o de operador de equipo; en este evento deberá acreditar como mínimo 18 años de edad.

c) Presentar certificado de instrucción secundaria y, para actividades calificadas o de requerimiento profesional, deberá acreditar el haber cursado y terminado los estudios que exige el perfil del puesto.

Aprobar satisfactoriamente los exámenes médicos y de aptitud que se le practiquen.

Cláusula 5. El patrón cubrirá las vacantes temporales que ocurran cuando lo requiera la ejecución normal de las labores, sin hacer uso indebido de esta facultad, y en cuyo caso dichas vacantes se llenarán conforme a lo que establece la Cláusula 6, el Reglamento de Escalafones y Ascensos y, los últimos puestos bajo las reglas de la Cláusula 4 de este contrato.

Una vez cubierta la vacante temporal, no podrá rectificarse el movimiento, salvo que algún trabajador sindicalizado que pudiere tener derecho a ser seleccionado, por reunir los requisitos que se citan en la siguiente cláusula, se encuentre ausente por enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, vacaciones, curso de capacitación o permisos de acuerdo a las Cláusulas 147 (Permisos renunciables), 150 (permiso económico) y 251 (viáticos por comisión sindical) de este contrato y reingrese al servicio.

Cuando por necesidades temporales del servicio, el patrón se vea obligado a ascender a personal de planta, y/o contratar trabajadores transitorios, para efectuar sustituciones o cubrir plazas por labores extraordinarias, las prorrogadas si subsisten las causas que dieron origen a la contratación, excepto que se trate de los casos en que proceda rectificar el movimiento a que se refiere el párrafo que antecede.

Cláusula 6. Las vacantes y puestos de nueva creación a que se refieren las cláusulas anteriores, serán cubiertas conforme a las estipulaciones de este contrato con los trabajadores sindicalizados con derecho escalafonario preferente que ya hubieren desempeñado con anterioridad los puestos de que se trate durante 30 -treinta- días seguidos e el curso del año inmediato anterior a la fecha de aplicación o, en su caso, hubieren aprobado dentro de las misma anualidad un curso de preparación para ascenso, adiestramiento y/o modular en los términos de la Cláusula 41 y Anexo 3 de este contrato.

Los trabajadores de nuevo ingreso propuestos por el sindicato, así como aquellos de planta con derecho escalafonario preferente que no reúnan los requisitos antes mencionados, serán evaluados conforme al artículo 21 del reglamento de escalafones y Ascensos que forma parte de este contrato.

Los trabajadores que teniendo una mejor posición escalafonaria no aprueben en

la evaluación antes mencionada, no podrán ser tomados en cuenta para ese movimiento, pero conservarán sus derechos para concursar en futuros ascensos, con sujeción al mismo procedimiento.

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

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

Cláusula 10. Los trabajadores de planta sindicalizados no perderán sus derechos de antigüedad, ni ninguno de los que se derivan de este contrato, mientras se encuentre en trámite el conflicto que con motivo de su separación se provoque; por tanto, aquellos que cubran sus puestos serán considerados como interinos con obligación de regresar a los puestos de donde salieron para cubrir las vacantes, o de quedar fuera del servicio si se trata de un trabajador transitorio, si por resolución de la autoridad del trabajo competente, o por convenio entre las partes, vuelve a su puesto, el trabajador despedido.

Los trabajadores ascendidos con motivo de la separación a que se hace mención, y que por esa causa se consideran sujetos a la condición resolutoria, tendrán derecho preferente para ocupar puestos de la misma categoría, no condicionados, cuando ocurran vacantes definitivas. Este beneficio no corresponderá al trabajador que ocupe el último puesto del movimiento respectivo, quien seguirá sujeto a la condición resolutoria ya mencionada.

Si la separación del trabajador quedare firme, los trabajadores que asciendan por movimientos escalafonarios, y de nuevo ingreso que haya ocupado la última plaza, dejarán de tener el carácter de interinos y, por tanto, serán considerados como de planta en los puestos de que se trate, a partir de la fecha en el que los ocuparon con motivo de la separación del trabajador...

Anexo numero 2 Reglamento de Escalafones y Ascensos

Artículo 12. En el caso de que dos o más trabajadores ostenten una misma categoría, se procederá en la siguiente forma:

- a) Cuando dos o más trabajadores tengan la misma antigüedad de categoría, ocupará el primer lugar entre ellos el que tenga mayor antigüedad de departamento.
- b) Cuando dos o más trabajadores tengan la misma antigüedad de categoría y departamento ocupará el primer lugar entre ellos el que tenga mayor antigüedad de planta.
- c) Cuando dos o más trabajadores tengan las mismas antigüedades de categoría, departamento y planta, ocupará el primer lugar entre ellos el que tenga mayor antigüedad de empresa.
- d) Cuando dos o más trabajadores tengan las mismas antigüedades de categoría, departamento, planta y empresa, ocupará el primer lugar entre ellos el que tenga mayor antigüedad sindical.
- e) Cuando dos o más trabajadores tengan las mismas antigüedades de categoría, departamento, planta, empresa y sindical, ocupará el primer lugar entre ellos el que tenga mayor antigüedad en la categoría inmediata inferior.
- f) Cuando dos o más trabajadores tengan las mismas antigüedades de

categoría, departamento, planta, empresa, sindical y en la categoría inmediata inferior, será la sección o delegación respectiva la que señale cuál de ellos debe ocupar el primer lugar.

Artículo 20. Para cubrir las vacantes temporales, definitivas o puestos de nueva creación, así como los que requieran para labores extraordinarias, se procederá de acuerdo con las estipulaciones contenidas en las Cláusulas 4,5,6,15 y artículos relativos de este reglamento.

Artículo 21. Las vacantes y plazas a que se refiere el artículo anterior, serán cubiertas por los trabajadores del escalafón respectivo que reúnan los requisitos de antigüedad, aptitud y antecedentes laborales mismos que serán avaluados conforme a los criterios siguientes:

a) La antigüedad de categoría será el requisito primordial para concursar en los ascensos y se obtendrá ésta de los datos que aporte el escalafón. Aquellos trabajadores que no deseen intervenir en la evaluación y tengan preferencia, presentarán por escrito su renuncia dentro de las 72 –setenta y dos- horas siguientes a la fecha de la convocatoria, conservando sus derechos para movimientos futuros.

La antigüedad se evaluará en una escala de 0 a 10 puntos correspondiendo 10 puntos al trabajador que esté colocado en lugar preferente del escalafón, al siguiente en orden descendente se le asignarán 8 puntos y así sucesivamente hasta considerar con 0 puntos al que ocupe el sexto lugar.

b) La aptitud será evaluada mediante la aplicación de un examen teórico práctico, referido a las actividades específicas del puesto, la calificación mínima para ser aprobado será de 8 en una escala de 0 a 10 puntos, el examen teórico práctico en el curso de la jornada conforme lo permitan las necesidades del trabajo.

c) Los antecedentes laborales se tomarán del expediente personal del trabajador, tarjetas kárdex y/o aquellos registros que aporten información fehaciente, a este respecto se tomarán en cuenta únicamente los datos referidos a los dos últimos años inmediatos anteriores a la fecha de la evaluación, se medirá en una escala de 0 a 3 puntos de acuerdo al formato de evaluación preestablecido...

Los puntos que obtenga cada aspirante por los conceptos de antigüedad, aptitud y antecedentes laborales, serán sumados y el trabajador que registre el mayor puntaje, será quien tenga derecho a la promoción.

Si en la suma de los puntos que obtengan los aspirantes resultare empate, tendrá derecho a la promoción el que registre mayor puntuación en la aptitud y sino obstante ello persistiere el empate, se promoverá al trabajador que registre mayor antigüedad de categoría."

Podemos hacer la aclaración que se tomo como ejemplo de la aplicación de los derechos preferente de los trabajadores el Contrato Colectivo de Trabajo Celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana Bienio 1997-1999, por que en este se presentan todas y cada una de las situaciones que explicaremos más adelante.

4. - Conforme a la Doctrina.

Una de las regulaciones más interesantes que presenta la Ley Federal del Trabajo, es la correspondiente a los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, porque dentro del enorme cuadro de situaciones jurídicas que nos presentan los contratos laborales, en forma constante y repetida surgen los planteamientos en razón de la preferencia, la antigüedad el ascenso del trabajador.

En principio por derecho de preferencia debemos entender el derecho de que gozan los trabajadores para que ante la oportunidad de una vacante sean elegidos entre otros por razón de su antigüedad y capacidad en el trabajo, y toda vez que los patrones se encuentran obligados a preferir en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean; para cumplimentar este orden de preferencia hay que tener siempre presente que la misma ley en su artículo 7º establece que: "En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un 90% de trabajadores mexicanos, por lo menos."

Los derechos de preferencia en opinión del Maestro Mario de la Cueva son: "limitaciones a la libre selección del personal por el empresario, pues le obliga a utilizar a los trabajadores que disfrutan de esos derechos, con exclusión de quienes no son titulares de ellos."³⁰

La Preferencia de Derechos de Antigüedad se refiere, precisamente al derecho de los trabajadores que habitualmente laboran para una empresa, sin tener el carácter de trabajadores de planta, es decir que sean transitorios o eventuales y que presten servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales que se susciten y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada que no constituyen una actividad normal o permanente de la empresa, es decir para aquellos que en la doctrina se les conoce como eventuales o trabajadores accidentales.

³⁰DAVALOS, José Derecho Del Trabajo I, 7ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, D.F. 1997, pág. 229.

Los derechos de antigüedad y preferencia, son los derechos de cada trabajador, debiendo ser intocables para el sindicato, por lo que el incumplimiento de los derechos de preferencia fundados en los derechos de antigüedad de cada trabajador da origen a las acciones de asignación del puesto o de pago de una indemnización, en consecuencia cuando deba llamarse a una persona a ocupar un puesto habrá que revisar el cuadro de antigüedades, en busca del trabajador con mayor tiempo laborado para la empresa en forma eventual, sin que sea necesaria la intervención del sindicato. El trabajador puede reclamar de la empresa su asignación en el puesto y el pago de los salarios correspondientes mientras se encuentre postergado su derecho, sin que valga la excepción de que fue el sindicato quién hizo la proposición.

"El ejercicio de un derecho de preferencia requiere forzosamente la concurrencia de otra u otras personas que aspiran a una vacante y respecto cual el trabajador que la reclama debe ser preferido."³¹

En el caso de que la maquinaria o bien el trabajo a realizar requiera de capacitación y adiestramiento que por motivo de la implantación de nuevas maquinarias, y la empresa o establecimiento no cuente con trabajadores que estén en aptitud para desempeñarlo el patrón y los trabajadores extranjeros que tengan el conocimiento para manejar dicha maquinaria tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate.

La ley señala que el patrón debe preferir "a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo" y aunque la redacción del artículo no dice sobre quien ejercerá dicha preferencia, es de entenderse que será sobre aquellos que nunca le hayan trabajado y sobre los que hayan trabajado por un tiempo menor y en una última hipótesis en que los trabajadores le hayan servido por igual tiempo, el que haya desempeñado el trabajo satisfactoriamente al patrón.

También prevé la ley que los trabajadores que aspiren a una vacante o bien a un puesto de nueva creación, deberán de presentar una solicitud a la empresa, indicando en la misma su nombre, domicilio y nacionalidad, así como si prestaron servicios con anterioridad

³¹ CAVAZOS, Flores Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, 7ª Edición, Editorial Trillas, S.A., México, D.F., 1994, pág. 200.

y en tal caso especificar durante que tiempo, mencionado cual fue el trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato del cual son miembros; esto con la finalidad de que sean llamados al presentarse la oportunidad de cubrir una vacante. El incumplimiento de las obligaciones que en materia de preferencia la ley impone a los patrones, crea a la vez el derecho de los trabajadores para solicitar que se les otorgue el puesto correspondiente o bien se les indemnice con 3 meses de salario, más salarios vencidos hasta la solución del conflicto.

Otra preferencia que señala la Ley es la de los sindicalizados respecto de quienes no lo sean. La proyección que el legislador le otorga desde la Ley del trabajo de 1931 al sindicalismo en México, bien se puede reflejar en esta ubicación de preferencia, que por cierto los organismos sindicales la hacen valer a través de la cláusula de admisión al empleo

5. - Jurisprudencia.

En la actualidad la Preferencia de Derechos es manejada de diferentes maneras y al existir lagunas en la Ley Federal del Trabajo, que impiden se regule específicamente dicha institución, la Suprema Corte de Justicia de la Nación emite Jurisprudencia y los Tribunales Colegiados de Circuito criterios jurisprudenciales que solucionan muchas de las deficiencias de la ley, de entre estas podemos destacar las siguientes:

Semanario Judicial de la Federación, Tomo XI-Abril, Página: 286, **PREFERENCIA, ELEMENTOS DE LA ACCION PARA RECLAMAR EL DERECHO DE.** No es a los terceros perjudicados a quienes corresponde demostrar que otros trabajadores tuvieran mejores derechos que el actor que reclama el mejor derecho para ocupar una plaza, pues si se considera con mejores derechos para la obtención de una vacante, es al propio actor al que corresponde demostrar plenamente los elementos de su acción como son: a). Que existió vacante definitiva en el puesto reclamado; b). Que contaba con proposición sindical a su favor; c). Que poseía derechos preferentes frente a otros trabajadores.

Semanario Judicial de la Federación, Tomo IV Segunda Parte-1, Página: 370, **PETROLEROS. PREFERENCIA DE DERECHOS.** Si el derecho substantivo que se hace valer en los juicios de preferencia, surge de la sola circunstancia de que su titular considera encontrarse en alguno de los extremos del artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo; y, lo que motiva el ejercicio de la acción de preferencia es la postergación de ese derecho, esto conduce a sustentar, contrario a como lo estimó la autoridad responsable, que el examen previo del aspirante a ocupar la vacante o el puesto de nueva creación, no constituye un

elemento básico de procedibilidad de la acción de referencia. Así y acorde con lo anterior, se obtiene que los elementos básicos para la procedencia de la acción de preferencia de derechos son: a). Que exista un puesto de nueva creación o una vacante; b). Que se hizo solicitud para ocupar el puesto; y, c). Que se demuestre que se tiene mejor preferente derecho para ocupar el puesto de nueva creación o el vacante.

Semanario Judicial de la Federación, Tomo IV Segunda Parte-1, Página: 369, **PETROLEROS. DERECHO DE PREFERENCIA PARA OCUPAR UNA VACANTE.** En los juicios laborales de preferencia de derechos de los trabajadores transitorios de la industria petrolera, debe prevalecer el derecho de aquel que haya laborado mayor número de días en el centro de trabajo donde se genera la plaza.

Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XI-Abril, Página: 286, **PREFERENCIA DE DERECHOS, OBLIGACION DE PRECISAR ANTE QUIEN SE CONSIDERA EXISTEN TALES.** Cuando se demanda el reconocimiento del mejor y preferente derecho que se dice poseer para que se otorgue con el carácter de planta determinado puesto, no basta que se acredite con medios de convicción haber dado cumplimiento a lo previsto en el capítulo IV "Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso", artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo, sino que también debe precisarse frente a que laborioso se considera se tienen, pues dicha acción exige la preexistencia de aquel que haya sido propuesto por el gremio para ocupar la plaza en discusión, para así estar en aptitud de conocer a cuál de los contendientes le asiste este derecho para detentarla, por lo que de no hacerse así, la junta no se encuentra en condición de resolver sobre la petición.

C) Elementos que conforman la Preferencia de Derechos.

El principio de estabilidad en el empleo trae aparejado el derecho preferente de ingresar a una empresa, el respeto a los derechos escalafonarios y a la promoción a un puesto superior, es decir la preferencia para ocupar las vacantes definitivas o nueva creación en igualdad de circunstancias entre los trabajadores de una empresa respecto de quienes no lo sean, como ya se ha mencionado es regulado por lo que dispone el artículo 154 el cual señala que: "...los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, y a los sindicalizados de quienes no lo estén. Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida." y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, así como por el Contrato Colectivo que contenga la Cláusula de Admisión.

La Preferencia de Derechos de Antigüedad se refiere, precisamente al derecho de los trabajadores que habitualmente laboran para una empresa, sin tener el carácter de trabajadores de planta, es decir que sean transitorios o eventuales y que presten servicios en

una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales que se susciten y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada que no constituyen una actividad normal o permanente de la empresa, es decir para aquellos que en la doctrina se les conoce como eventuales o trabajadores accidentales, con la necesidad de no repetir lo que se ha manifestado en el presente capítulo debemos remitirnos a lo que en este apartado nos ocupa, es decir a los elementos que integran la Preferencia de derechos y estos son tres a saber:

✓ Corresponden a los trabajadores mexicanos, respecto de los que no tengan esta nacionalidad, aunque la ley condiciona este derecho a que operen las mismas circunstancias. (artículo 32 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos)

✓ Obviamente, tendrán preferencia los trabajadores sindicalizados de acuerdo con la cláusula de admisión o de exclusiva contratación, en el supuesto de que exista contrato colectivo de trabajo o contrato ley.

✓ Se preferirán de la misma forma a los trabajadores que hayan laborado satisfactoriamente para la empresa y por mayor tiempo, de igual manera se tomará en consideración a quienes tengan a su cargo una familia sin contar con otras fuentes de ingresos.

Los patronos estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes le hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Los derechos que nacen de la relación laboral y se refieren a ocupar nuevos puestos, vacantes o a que el trabajador sea promovido, dependen fundamentalmente de cuatro elementos: I.- Que sean mexicanos, II.- Que estén sindicalizados, III.- Que tenga mayor antigüedad, IV.- Que deban satisfacer mayores necesidades familiares.

La responsabilidad como persona y como trabajador, que se traduce en acciones y conductas sanas dentro de la empresa y fuera de ella, son también elementos básicos de donde deben surgir derechos de preferencia, mucho más válidos que los comentados con

anterioridad, e incluso que la antigüedad en la prestación de servicios. Está sería tal vez el último elemento por considerar en situaciones que otorgaran preferencia a un trabajador, a no ser que a lo largo de sus años de servicio haya mejorado como persona, como trabajador y como ciudadano.³²

Los requisitos que debe satisfacer el trabajador que se encuentre en los casos que dejamos señalados y al que se refiere al artículo 154 de la Ley federal del trabajo y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación deberán satisfacer los siguientes requisitos:

- a) Formular una solicitud y presentarla ante la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad;
- b) Si tiene a su cargo una familia y quienes dependen económicamente del trabajador aspirante;
- c) Si prestaron servicio con anterioridad y por que tiempo,
- d) La naturaleza del trabajado que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan.

El aspirante deberá ir aprovechando las condiciones que la ley determina para eliminar a otros aspirantes, por lo que si se presenta un trabajador extranjero y un mexicano deberá "preferirse al segundo, si los dos son mexicanos deberá contemplarse la posibilidad de que uno de ellos haya servido satisfactoriamente al patrón por mayor tiempo, la obligación de los patrones para preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no le sean, agregando a quienes les haya servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo a una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

El objeto de la presentación de la solicitud es satisfacer los requisitos que debe cumplir el aspirante a un puesto vacante o de nueva creación, es decir para que sean llamados al ocurrir la vacante o crearse el puesto nuevo; también está previsto que pueden presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto nuevo comprobando la causa en que funden la solicitud.

³² SOTO, *op. cit.* pág. 179

Los artículos 154 y 155 de la Ley Federal del Trabajo da derecho al trabajador postergado de solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con 3 meses de salario teniendo derecho, y además a que se le paguen los salarios caídos con el incremento a los salarios durante el tiempo que dure el conflicto, para que pueda ejercitar su acción el trabajador debe haber cumplido con los requisitos señalados en el artículo 154 y haber presentado la solicitud con la debida anticipación o en el momento de ocurrir la vacante como lo señala el artículo 155 ambos preceptos de la Ley Federal del Trabajo.

"Criterio Jurisprudencial, emitido por el Quinto tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, visible en la Octava Epoca del Semanario judicial de la Federación, Tomo XV-II Febrero, Tesis 1.5°T.523L, página 463, bajo el rubro: **"PREFERENCIA, ELEMENTOS DE LA ACCION PARA RECLAMAR EL DERECHO DE.** No corresponde a la tercera perjudicada demostrar que a otro trabajador asiste el derecho que el reclamante reclama, para ocupar la plaza de que se trata, pues si éste considera tener mejor opción, es él quién debe evidenciar los elementos de su acción, como son: a) que existe la vacante definitiva en el puesto que disputa; b) que cuenta con la proposición a su favor y, c) que posee derechos preferentes frente a otros trabajadores".

"Jurisprudencia emitida por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, visible en la Octava Epoca del Semanario Judicial de la Federación, Tomo: VIII-Noviembre, Tesis: 1.1o.T. J/36, Página: 129, **PREFERENCIA DE DERECHOS. IMPROCEDENCIA DE LA ACCION DE.** No se surte un conflicto de preferencia de derechos, cuando el demandante no señala al trabajador al que se le hubiera asignado el puesto reclamado, pues por su naturaleza tal conflicto únicamente se da entre dos o m á trabajadores, por lo que la acción que se intenta en las condiciones señaladas no puede prosperar."

La Ley otorga el derecho a los trabajadores que cubran vacantes transitorias y a los trabajadores de obra determinada que no constituye actividad permanente de la empresa; se les determine su antigüedad por una comisión bipartita formada por patrones y trabajadores a fin de analizar y concluir determinado periodo durante que en tanto tiempo el trabajador ha laborado para la empresa, el trabajador bien puede ocurrir a la propia comisión que determinó sobre su antigüedad o también puede recurrir a la propia comisión que determinó sobre su antigüedad, o también puede "recurrir a la resolución de esta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La solicitud a que se refiere el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo, no es un simple requisito procedibilidad del derecho del trabajador para ocupar una vacante la falta de solicitud para ocupar los puestos de nueva creación, ya que este derecho tiene como

fuerza la mayor antigüedad, la omisión de ella sólo produce el efecto de que el patrón, o en su caso, el sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo que contenga la cláusula de admisión, sea responsable de la violación del derecho preferente del omiso a partir del momento en que éste lo haga de su conocimiento, pues hasta entonces estaría en condiciones de conocer su mejor derecho.

Séptima Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 81 Quinta Parte, Página: 23, **PETROLEROS. DERECHO DE PREFERENCIA. SU EJERCICIO NO TIENE COMO REQUISITO HABER LABORADO EN EL DEPARTAMENTO DONDE SE SUSCITE LA VACANTE.** "Tratándose de trabajadores transitorios de la industria petrolera, que concurren en un juicio laboral de preferencia de derechos, la circunstancia de que hayan o no laborado transitoriamente en el departamento donde se suscite la vacante, no constituye un requisito para la obtención del puesto reclamado, dado que el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, impone al patrón la obligación de preferir a los trabajadores que le hayan servido satisfactoriamente por más tiempo, por lo que el Sindicato de los trabajadores petroleros tiene la obligación de proponer ante Petróleos Mexicanos al trabajador que tenga un mayor número de días efectivos laborados para la empresa, sin distingos de especialidad o departamentos."

Cuando la Junta en el juicio laboral promovido por un obrero, resuelve que a éste, por tener mejores derechos, debe de asignársele la plaza que reclama; está obligada a autorizar al patrón para que desplace de ese puesto, sin responsabilidad para él al trabajador en el juicio, pues de lo contrario su laudo estableciendo únicamente los mejores derechos del actor, resulta incongruente y violatoria de garantías.

Sobre la propuesta de reformas que pretende realizarse a la Ley Federal del Trabajo vigente, podemos decir que se presentó en el Periódico Universal, Primera Sección, página 26, de fecha 31 de Agosto de 1998, en la que los trabajadores en general por medio del Congreso del Trabajo, se refieren a los grandes cambios y transformaciones que vive nuestro país como parte del proceso de modernización, lo que nos obliga a realizar el marco jurídico de las relaciones laborales, cuidando con especial esmero las conquistas históricas alcanzadas por la lucha de los trabajadores, básicamente en lo establecido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que consagra los derechos de los mexicanos, por lo que es necesario valorar el Derecho Mexicano del trabajo, su esencia, alcance y trascendencia, que se encuentra estrechamente ligado a la vida de la sociedad y al desarrollo soberano, libre y democrático de México. ahora bien, lo que solicita el Congreso del Trabajo en su despliegado no es coherente con la actualidad de nuestro país, ni mucho

menos con la Ley Federal del Trabajo que se encuentra vigente, pero los puntos que vale la pena hacer mención son los siguientes:

- Alcanzar un salario que retribuya de manera proporcional y justa el esfuerzo productivo;
- Abolir los contratos de protección;
- Mejorar sustancialmente la impartición de justicia laboral mediante la profesionalización del personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;
- Incremento sustancial de la protección a la mujer trabajadora. Castigo severo al hostigamiento o acoso sexual del patrón o del personal directivo o administrativo;
- Unificación de los salarios mínimos (fijación mensual de los mismos); e
- Incluir a los trabajadores no asalariados y de la economía informal en la seguridad social y el derecho a la vivienda.

En todo caso los derechos sociales contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo vigente, deben servir como punto de partida de los nuevos avances en busca de mejorar las condiciones laborales y la vida de los trabajadores, la que permitan recuperar el salario, generar empleos, fortalecer el mercado interno, incrementar la productividad y fortalecer las empresas, por lo que en este sentido consideramos las adecuaciones a la Ley Federal del Trabajo deberán hacerse en plena conciencia de los intereses que podrían afectarse y el resultado que tendrían dichos cambios.

De lo anterior podemos concluir que las reformas no se limitan únicamente a los artículos que encuadran a la Preferencia de Derechos, sino que son necesarias en toda la Ley Federal del Trabajo, tomando en consideración que la sociedad en la que vivimos es muy distinta a la que estaba dirigida en un principio la citada ley, y aunque es cierto que la mayoría de los artículos pueden ser utilizados al ser adecuados a nuestra realidad, también lo es que al existir lagunas en la ley, existen abusos por parte de aquellos que la conocen y la saben utilizar, en el caso específico los Derechos Preferentes de los trabajadores son necesarios, ya que al existir otorgan beneficios a los trabajadores que sin esta figura no se les presentarían, pero el problema radica en que las personas que tienen la facultad de

decidir al respecto utilizan este derecho del trabajador para beneficiarse económicamente con él, razón por la cual se realiza el presente estudio.

Por lo que podemos concluir que es inaceptable la pretensión de las autoridades de modificar la Ley Federal del Trabajo, con el fin de debilitar a los sindicatos, en primer lugar por que la Organización Sindical se encuentra hoy en día muy por debajo del poder que los sindicatos ostentaban cuando fueron creados, y en segundo lugar por que muchos de los preceptos legales que se pretenden derogar, son derechos irrenunciables de los trabajadores, como sería el caso del Derecho a la estabilidad en el empleo, vigencia del principio a trabajo igual salario igual, salario remunerador, derecho de Huelga, etc.

CAPITULO III

Regulación del Derecho Preferente en la Ley Federal del Trabajo

A) En el caso de los trabajadores eventuales o transitorios;

En primer lugar debemos precisar que es una relación de trabajo para poder determinar que se entiende por un trabajador eventual, la relación de trabajo es el vínculo jurídico que se establece entre el patrón y el trabajador, en consecuencia de esta prestación de trabajo personal subordinado se percibe el pago de un salario, conforme al concepto de los legisladores la relación de trabajo es toda prestación de servicios que tiene por origen un previo acuerdo de voluntades, entre quien realiza el trabajo y quien se beneficia con él, a ese acuerdo de voluntades se le llama Contrato Individual de Trabajo, en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario, esto conforme a lo establecido por el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo. La relación de trabajo se termina de dos formas: la primera es la rescisión, que es el procedimiento dirigido a hacer ineficaz un contrato validamente celebrado, el cual es obligatorio en condiciones normales y que a causa de accidentes externos susceptibles de ocasionar un perjuicio económico a alguna de las partes y la segunda es la terminación, que es el momento en que un acto jurídico deja de producir sus efectos.

El artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo de 1931 determinaba que un trabajador era toda persona que prestaba a otra un servicio material intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo, en la actualidad el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo vigente, señala que "un trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, entendiéndose por trabajo toda actividad humana intelectual o material."³³

³³ TRUEBA, Urbina Alberto, Et. Ali, Ley Federal del Trabajo, 57° Edición, Editorial Porrúa, México, D.F. 1966, pág. 36, 68, 119, 120 y 121.

Concepto que no difiere mucho con el de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Todo trabajador es por tiempo indeterminado desde el momento preciso en que inicia a prestar sus servicios, a menos que exista disposición expresa en contrario, como consecuencia de esta definición podemos entender que el trabajador de base es aquel que presta servicios en la empresa de manera permanente, la distinción entre trabajadores de base, confianza y eventuales, es una costumbre empresarial que tiene por efecto marcar los derechos, preferencias y prestaciones que cada clase de trabajador tiene, no debemos confundir al trabajador de base como sinónimo de seguridad en el trabajo, como algunas veces se ha pretendido, lo que resulta contradictorio, porque en nuestro país no existe la seguridad en el trabajo, pues el patrón puede despedir en cualquier momento a sus trabajadores, en este orden de ideas, el trabajador de base es aquel que tiene una relación de trabajo por tiempo indefinido, mientras el trabajador de confianza es aquel que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, así como trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Ahora bien los trabajadores suplentes, son aquellos que ejecutan trabajos extraordinarios o por obra determinada que no forman parte de la actividad normal o permanente de una empresa, tienen derecho a ocupar las vacantes o los puestos de nueva creación que ocurran mientras se encuentren trabajando, esto en términos del artículo 156 de la Ley Federal del Trabajo, vigente.

Se establecen dos tipos de contrato de trabajo, los cuales señalan el duración el tiempo por el cual un trabajador prestara sus servicios para una empresa, siendo los siguientes:

A. Por tiempo indeterminado.- Son aquellos que por haberse concertado tácitamente o por silencio y los que no se fija el plazo de duración del contrato, éstos contratos tratan de defender la libertad personal de trabajador;

B. Por tiempo determinado: Es aquél por el cual un trabajador sustituye a otro por un lapso determinado, es decir que es aquel que presta sus servicios en labores cíclicas, como la de zafra, pizca de algodón y tiene todos los derechos de un trabajador de planta. El

trabajador temporal o de labores extraordinarias es aquel que presta sus servicios en labores distintas de las que normalmente se dedica la empresa, los cuales se dividen en dos supuestos:

- 1.- Por tiempo determinado exactamente;
- 2.- Por tiempo determinado, en forma indirecta.³⁴

El trabajador se entenderá contratado a tiempo determinado cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos períodos de tiempo, también podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en que legalmente se permite la utilización de esta modalidad de contratación, se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando sea celebrado para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de que se trate en dicho periodo de tiempo. Debiendo entenderse por contrato de tiempo determinado al celebrado por el trabajador con su empresa, en las condiciones establecidas en los artículos 35, 36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo vigente. Para el caso de una reducción de la jornada de trabajo y de su salario del 50%, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a 3 años como máximo a la exigida.

En ese orden de ideas tenemos que el trabajador eventual o por tiempo determinado, es aquel que presta servicios a una empresa por un período de tiempo limitado, por regla general es cuando se genera una actividad extra en los trabajos de una empresa que no son requeridos permanentemente para su operación, es decir que al lado de las actividades diarias del comercio pueden necesitarse trabajos de duración determinada, este fenómeno varía en atención a las necesidades de cada empresa. Los trabajos eventuales caen por regla general dentro del término o dentro de la condición, los que por su simplicidad, no resuelven los problemas de una empresa menos los de una industria y menos aun los de la mano de obra, por lo que debemos señalar un ejemplo claro de lo que se puede considerar son trabajadores eventuales, nos referimos a la industria de hilados y

³⁴ GARCIA, Gómez Carlos, Las Nuevas Relaciones Laborales. Lecciones para Técnicos. Editorial Universidad Politécnica de Valencia, pág. 17-18.

tejidos, quien estima como trabajadores de planta de una empresa a los que integran el primer turno; en algunas también los del segundo turno; son eventuales los de los turnos segundo y tercero, conforme a los casos o los del tercero nada más, ya que el primer turno satisface la necesidad ordinaria, básica normal de la empresa, los de los dos restantes o del tercero se mueven en función de las exigencias extraordinarias. Las empresas pueden crear y desaparecer los turnos eventuales, reducirlos o suspenderlos sin contraer responsabilidad y sin solicitar ni obtener la autorización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.³⁵

El artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los trabajadores de planta, transitorios y los accidentales o eventuales, tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad, toda vez que sólo a los trabajadores de planta se les formula un escalafón, donde únicamente participan éstos con la ausencia de los demás trabajadores, es decir, de los eventuales, entendiéndose que el escalafón sirve para determinar la posición jurídica de un trabajador subordinado al mismo patrón, y predetermina la clasificación de las diferentes funciones y de los mismos trabajadores como elementos normales de la empresa o establecimiento. Los trabajadores cuentan con la facultad de exigir a los patrones la expedición de las constancias escritas sobre el número de días trabajados o los servicios prestados en general.

El patrón deberá preferir entre los trabajadores que en un momento concurren, en iguales circunstancias a demandar un ascenso, a los que le hubieran servido satisfactoriamente por más tiempo.

Es de explorado derecho que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado en diversas ejecutorias, que cuando un trabajador transitorio este ocupando temporalmente una vacante y ésta posteriormente se convierta en una vacante definitiva, no le da derecho a hacer valer su preferencia a dicha vacante, por que se encuentra previsto en el artículo 159 de la Ley Laboral, que la vacante será cubierta escalafonariamente, debiendo tomar en cuenta al trabajador de planta que tenga más derecho en el escalafón, es decir que se encuentre en la categoría inferior inmediata del respectivo oficio o profesión.

³⁵ CASTORENA, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero. 6ª Edición, Editorial Porrúa, México, D.F., 1973, pág. 89-90.

La obligación a que se refiere el artículo 123 fracción XXII de la Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos y que reglamentan los artículos 48 y 49 de la Ley Federal del Trabajo, señalan que los trabajadores, podrán solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o bien se le indemnice con el importe de tres meses de salario, lo que quiere decir que el patrón podrá eximirse de la obligación de reinstalar a un trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones previstas por el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, de entre los contratos de prestación de servicios encontramos al Contrato formativo, y en forma específica aludiremos al de prácticas, a cuyos efectos la nueva normativa laboral no nos da una definición de él, pero si que lo regula al decirnos que podrá concertarse con quienes estuvieran en formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional, mismo que deberá celebrarse dentro de los cuatro años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados;

a) Duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses, ni exceder de dos años, dentro de los límites que los convenios colectivos de ámbito sectorial determinan la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar;

b) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación;

c) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que se encuentren en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que ostenten la posesión de título superior; y

d) La retribución del trabajador será fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que en su defecto pueda ser inferior al 60 o al 75%, durante el 1º o 2º año de vigencia del contrato, respectivamente del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Si al término del contrato el trabajador no se incorporase en forma indefinida a la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, y para el caso contrario, es decir si el trabajador si fuera contratado de manera definitiva, la empresa tiene que computar la duración de las prácticas para efectos de antigüedad de empresa.

Una vez establecidos los tipos de contratos tomando en cuenta su duración, ahora nos referiremos a lo que señala la Ley Federal del Trabajo en relación a los trabajadores de confianza, conforme al artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, que establece la categoría de trabajador de confianza, y el mismo depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la denominación que sé de al puesto, pero podemos considerar funciones de confianza las de dirección, la inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

En ese mismo orden de ideas tenemos que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 10º señala como concepto de "Patrón a la persona física o moral que utiliza los servicios de una o varios trabajadores."³⁶

B) Escalafones.

El escalafón es indispensable, pues el empleador debe tener un concepto claro de la capacidad de su empresa, del número y calidad de los trabajadores que ocupa, los escalafones orgánicos no son sino la lista del personal que una empresa necesita para laborar y su naturaleza varía según las dimensiones, exigencias, métodos de producción y de trabajo de cada empresa. El personal de la empresa es en nuestro derecho sólo una suma de contratos individuales de trabajo, mientras que el escalafón determina la posición jurídica de cada trabajador y quien ocupe uno de los puestos previstos puede contar con una continuidad de ocupación, el escalafón no solamente es un acto contable sino ante todo es un acto interno del empleador que tiene importancia jurídica ya que de él se derivan los contratos individuales de trabajo.³⁷

³⁶ TRUEBA, Urbina Alberto, et. al. Ley Federal del Trabajo, 80ª Edición, Editorial Porrúa, México, D.F., 1998, pág. 28.

³⁷ BASARI, Ludovico, Tratado Del Derecho Del Trabajo, Editorial Alfa, Buenos Aires, 1957, pág. 467-471.

El escalafón es importante por que es basándose en el que se realizan la mayoría de los ascensos, los cuales son los derechos de los trabajadores para ser promovidos a niveles superiores dentro de la jerarquía escalafonaria de la empresa, es también llamado cuadro orgánico y contiene la indicación de las formas de actividad necesaria a la organización técnica normal de la empresa en un período dado y con relación al programa a cumplirse, y de su respectiva importancia numérica.

La categoría constituye un estado personal en el sentido técnico, como quien dice una calidad de la persona del trabajador.

A efecto de controlar los ascensos en la empresa, con eficacia y seriedad, la Comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón, también denominadas Comisiones Mixtas de Escalafón, deberán elaborar un cuadro de antigüedad de conformidad con los niveles de las diversas actividades, oficio o profesiones.

Frente al reto de eliminar el escalafón ciego y en virtud del progreso que se ha suscitado en la tecnología, el legislador ha debido conjugar el reconocimiento de la capacitación y el adiestramiento, con la antigüedad en el empleo, para evitar que los patrones únicamente se limiten a tomar en cuenta la antigüedad de los trabajadores y no la capacidad y la aptitud de los mismos.

La jurisprudencia y criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que los trabajadores accidentales o eventuales quedan excluidos del escalafón, permitiéndose solamente que se integren al cuadro general de actividades, distribuidos también por cada profesión u oficio, la fecha de ingreso y la fecha de terminación en cada caso.

1. - De la creación.

En nuestra Ley Federal del Trabajo vigente y en especial sus artículos 158 y 159 se señala que:

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

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

Artículo 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 a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud. Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia. Tratándose de puestos de nueva creación, para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el Contrato Colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente. En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en esta Ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos."

Del primero de los artículos antes citados se desprende la manera en que van a ser creados los escalafones, tomando en cuenta que para la elaboración de un escalafón, debemos tomar en primer término a la antigüedad, la cual entendemos como: el periodo de servicios prestados por un trabajador a un patrón determinado. La antigüedad vincula a la empresa con el trabajador en niveles que extralimitan el campo de la relación de trabajo, pues normalmente produce normas de convivencia, y consecuencias jurídicas relevantes. Siguiendo con lo establecido con lo establecido pro la Suprema Corte de Justicia de la Nación, debemos entender a la antigüedad en los términos siguientes:

I. La antigüedad de empresa o genérica.- Es la que se acumula con el paso del tiempo, en tanto subsista la relación de trabajo. Esta primera distinción la adquieren los trabajadores desde el primer día de servicio produciendo la antigüedad de empresa o genérica, la cual produce varios efectos en beneficio del mismo trabajador entre los que podemos mencionar la figura de la jubilación, que es una prestación extra legal;

II. La antigüedad de categoría relativa a una profesión y oficio.- Es la calculada en función del tiempo en el que se ha desempeñado cierta actividad, oficio o profesión y que se toma de base para los escalafones. El beneficio principal de la antigüedad de categoría se traduce en la inclusión del trabajador en las correspondientes listas escalafonarias que sirven

de base para la obtención de ascensos dentro de las correspondientes categorías para ocupar una vacante.

Entre los beneficios que la antigüedad puede reportar a los trabajadores encontramos el derecho a percibir primas de carácter económico, preferencia en el escalafón, estabilidad en el empleo frente a la relación de personal y otras prestaciones de tipo social.

La Ley le atribuye a la antigüedad como derecho generado por los trabajadores, los siguientes efectos:

1. La duración del descanso anual, consistente en un período anual de 6 días de vacaciones pagadas, para los trabajadores que tengan más de un año de servicios, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios (artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo);

2. La responsabilidad del conflicto jurídico que se genere por la violación a los derechos de antigüedad;

3. Los trabajadores más antiguos gozan de preferencia para ocupar las vacantes o los puestos de nueva creación. El trabajador puede acreditar su capacidad por medio de certificados, de exámenes, de un periodo de prueba no mayor de treinta días o por varios de esos medios o por algún otro. Si el resultado fuere desfavorable al trabajador, volverá a su puesto y se llamará al que le sigue en antigüedad;

4. Son causas de rescisión, las particularmente graves o las que hagan imposible la continuación de la relación, si la antigüedad es mayor de 20 años;

5. La prima de antigüedad equivalente a 12 días de salarios por año de servicios, cuando el período de trabajo sea de 15 años o más, si el trabajador deja de prestar servicios, haya o no causa de despido o si muere.³⁸

La antigüedad se toma como base para formular el escalafón y el cual equivale en este aspecto al cuadro de antigüedades, con la diferencia de que aquél puede tener existencia propia, mientras que el escalafón debe incluirse en el Contrato Colectivo, si este existe. De los artículos 158 y 159 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que

³⁸ CASTORENA, *op. cit.* 1973, pág. 183-185.

básicamente las vacantes definitivas y de nueva creación serán cubiertas por los trabajadores con mayor antigüedad, por lo que podemos decir que el escalafón que nuestra Ley Federal del Trabajo establece, es el intermedio entre el sistema de escalafón ciego que se basa exclusivamente en la antigüedad, y el que se apoya también en forma exclusiva en la capacidad, ya que el primero puede anular la iniciativa de los trabajadores y el segundo puede incurrir en la injusticia de desconocer los años de trabajo y los servicios prestados, pues es posible que el estancamiento del trabajador provenga no de falta de aptitud, sino de la carencia de medios para superar su preparación profesional que le impida tener acceso a los puestos de ascenso.

El artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo, establece que las vacantes definitivas o mayores de 30 días, se cubrirán por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la profesión u oficio correspondientes.

Como lo hemos mencionado durante el presente capítulo, la finalidad del legislador es evitar que los patrones se limiten a tomar en cuenta en forma exclusiva la antigüedad, como base para la elección de los puestos de nueva creación o vacantes definitivas, por lo que con el citado precepto legal pretende obligar a formular dos cuadros de antigüedades, el primero relativo a todos los trabajadores de la empresa y el segundo dedicado en particular para cada profesión u oficio.

A efecto de controlar los ascensos en la empresa con eficacia y seriedad, las Comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón, también denominada Comisión Mixta de Escalafón, deberá elaborar un cuadro de antigüedad de conformidad con los niveles de las diversas actividades oficios o profesiones, la inconformidad que surja en el trabajador por la antigüedad que se le indique podrá presentarse inicialmente, ante la Comisión Mixta de Escalafón, quedando a salvo el derecho de acudir a la junta de Conciliación y Arbitraje.

Para dejar clara la idea de cómo se elabora un escalafón y como se encuentra integrado, señalamos como ejemplo el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, del que podemos entender como escalafón a las listas o

relaciones de trabajadores de planta sindicalizados de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, ordenados y clasificados por cada Organismo, en especialidad, profesiones, departamentos, así como en forma numérica ordinaria el cual contiene el nombre del departamento, número de ficha del trabajador, apellidos (paterno y materno), nombre del trabajador, categoría, salario tabulado, antigüedad de categoría, antigüedad de departamento, antigüedad de planta y antigüedad de empresa, incluyendo una columna independiente de la antigüedad generada. Debiendo entenderse como ficha el número asignado por la empresa a cada trabajador para fines de identificación, como salario tabulado la cantidad fijada en la escala de salarios del Contrato Colectivo de Trabajo, como categoría la denominación de los diversos puestos en listados en los tabuladores, como especialidad la particularidad de un oficio o rama de trabajo, caracterizado por actividades propias o de igual naturaleza, como departamento cada una de las unidades en que se dividen los centros de trabajo y en la que se presten sus servicios los trabajadores, como derecho de escalafón los que adquiere el trabajador de planta dentro del escalafón en razón de sus antigüedades de categoría, departamento, planta, empresa, sindical, como antigüedad de categoría a los servicios prestados por el trabajador con carácter de planta en la categoría de que se trate, computándose éstos desde la fecha en que al haber cubierto los requisitos de antigüedad, aptitud y antecedentes laborales, inició sus labores en el puesto respectivo, antigüedad de departamento los servicios prestado por el trabajador con carácter de planta en el departamento respectivo, antigüedad de planta los servicios prestados por el trabajador con carácter de planta, computados o que se computen conforme al capítulo respectivo del Contrato colectivo de trabajo en vigor, como antigüedad de empresa la generada por el trabajador de planta, incrementada con el tiempo que ha prestado sus servicios como transitorio (debiendo entenderse como trabajador eventual) a Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, como antigüedad sindical la que proporcione al patrón la sección o delegación a que el trabajador pertenezca.³⁹

El ascenso es explicado como el derecho de todo trabajador a ser promovido a niveles superiores dentro de la jerarquía escalafonaria de la empresa.

³⁹ Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, bienio 1997-1999, pág.342-345.

Régimen escalafonario parte del principio de que de existir una plaza vacante dentro de la empresa, que de lugar a un ascenso, el patrón deberá de preferir a:

- a) Los trabajadores mexicanos respecto de aquellos que no lo sean.
- b) Los trabajadores que hubieran servido en forma satisfactoria por mayor tiempo respecto de aquellos otros, con menor antigüedad.
- c) Los trabajadores que carezcan de ingresos pero que deban de sostener a una familia.
- d) Los sindicalizados respecto de aquellos que no lo sean.
- e) Para obtener sus ascensos los trabajadores deberán presentar una solicitud al patrón que indique su domicilio, nacionalidad, si es que sostienen familia y cuantos dependientes económicos mantienen, tipo de trabajo, nivel, antigüedad en el cargo nombre del sindicato al que estén afiliados (artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo).

También puede darse el caso de que una vacante definitiva o un puesto de nueva creación sea cubierto escalafonariamente por trabajadores de la misma empresa de otra categoría, aunque no pertenezca a la inmediata inferior, de igual manera cuando se trate de vacantes menores de 30 días, estas también serán cubiertas escalafonariamente.

En mérito a la verdad y para garantizar la estabilidad, prestaciones y ascensos de los trabajadores, el cuadro de antigüedades deberá de recibir la mayor publicidad, con la finalidad de que en caso de considerarlo necesario el trabajador presente su inconformidad en relación con la antigüedad que se le indique, en los términos que ya se precisaron con anterioridad.

Es el caso que ante la presión que ejercen los sindicatos importantes, preferentemente democráticos los derechos de antigüedad, preferencia y ascenso, casi nunca son respetados, ya que los sindicatos utilizan estos en atención a sus intereses personales y no de los trabajadores, lo que ocasiona que los escalafones sean manejados a su antojo.

2. - Derecho Preferente en los Estatutos Sindicales;

Habida cuenta de que el texto legal sobre existencia de los sindicatos profesionales es de orden público, sus disposiciones no pueden derogarse ni desconocerse por los estatutos sindicales, los cuales constituyen también una ley para la organización sindical, con la diferencia de que el primero se dicta por el estado con carácter general y atendiendo razones de interés social, mientras los segundos sostienen la voluntad expresa de la asamblea constitutiva de agremiados al sindicato.

En cuanto a la aplicación de los estatutos, se reduce a los miembros de la organización sindical, sin que a ellos deban ajustarse terceros extraños a la misma, en ese sentido se ha llegado a plantear el problema de que si las normas estatutarias sólo son de aplicación a los miembros del sindicato o bien para todos los integrantes de la categoría profesional, cuando los sindicatos constituyen organismos de derecho público, lo que resulta absurdo, pues conduce a la forzosa contribución sindical. Estimando que el sindicato es creador de normas obligatorias traducidas en los pactos colectivos de condiciones de trabajo, se cree erróneamente que las normas estatutarias corresponden a la totalidad de los componentes de la categoría profesional cosa incierta, puesto que esa no es su finalidad, además que de su contenido no puede deducirse tal conclusión.

Los estatutos sindicales son susceptibles de ser reformados, pero para la validez de la reforma se requiere cumplir con los procedimientos establecidos en los mismos o a falta de tales preceptos se remitirán a la ley, por eso, todo cambio en la estructura del sindicato debe ser autorizado por quienes lo integran y consignado si es básico y atañe a la ley estatutaria, en la misma forma determinada por los estatutos. Toda modificación de las reglas impuestas no alcanza a cambiar la finalidad de la asociación, porque ésta es la que da vida a la entidad gremial.

El Maestro Guillermo Cabanellas, señala como concepto de Estatutos Sindicales el siguiente: "El ordenamiento constitucional de la asociación es el conjunto de normas que

regulan de un modo abstracto y para el futuro la estructura interna de la asociación, la forma de funcionamiento y su actividad externa."⁴⁰

Los estatutos son la constancia conocida, documentada y pública de los fines de la organización sindical. Asumiendo el papel de carta fundamental del Código corporativo, están destinados a contener los principios básicos de la directiva de la organización. Los estatutos son la constitución de la organización sindical, el complejo que reglamenta de una manera abstracta y para el porvenir, la estructura interior de la supracitada organización, el modo de funcionamiento y su actividad hacia el exterior, además de vincular miembros que se agremien al Sindicato.

Entendamos por estatutos los pactos, convenios, ordenanzas o estipulaciones establecidas por los fundadores o miembros socios de una entidad para el gobierno de una asociación, sociedad, corporación, sindicato, etc., constituye la carta orgánica de la entidad que ofrece la particularidad de representar la exposición concreta de las aspiraciones colectivas y la manifestación de un sentir común que marca el fin preciso por la asociación profesional perseguida. Los estatutos son unas manifestaciones de voluntad que no cuentan con la naturaleza jurídica de los contratos, y si bien tienen el carácter de acuerdo no están destinados a producir efectos en relación antagónica y si coincidentes, cabe considerarlos como un acuerdo cuyo contenido sirve de fuente normativa al desarrollo de la actividad interna y externa del sindicato, para establecer derechos y deberes de la organización sindical y de los socios respecto a terceros. Los estatutos pueden ser redactados libremente, sin otras limitaciones que las que hacen a su especial naturaleza, de igual manera los estatutos de las asociaciones profesionales contienen siempre indicaciones precisas en relación con el nombre, domicilio, objeto, condiciones de admisión de los miembros, estructura y poderes de los órganos de la asociación y reglas para el caso de su disolución. La integración de los Estatutos Sindicales se encuentra en el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo.⁴¹

El estatuto sindical, establece las garantías de estabilidad en la relación laboral, en los siguientes casos:

⁴⁰ CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho laboral. Tomo III, Volumen 1, Editorial Melita S.R.L., Buenos Aires Argentina, 1989, pág. 298.

⁴¹CABANELLAS, op. cit. pág. 299.

1. Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicios determinados;

2. Los contratos podrán tener una duración máxima de 6 meses, dentro de un periodo de 12 meses.

3. Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

4. Cuando se trata del lanzamiento de una nueva actividad.

5. Todos los contratos se consagraran por escrito, cuando su duración sea superior a 4 semanas. En los contratos de duración determinada superior a los 6 meses la parte que formule la terminación de la relación laboral está obligada a notificar por escrito a la otra la terminación del mismo con una antelación de al menos 15 días.

El fin esencial perseguido por los sindicatos consiste en la defensa de los intereses morales y económicos del gremio.

Los estatutos regulares de una asociación deben contener:

1. La indicación del título de la corporación, de su objeto, duración y sede social;

2. Las condiciones de admisión y de exclusión de sus miembros;

3. Las reglas de organización y funcionamiento de la asociación y de su establecimiento;

4. La determinación de los poderes conferidos a los miembros encargados de la administración o dirección;

5. Las condiciones de su modificación y de la disolución de la asociación;

6. Las reglas de acuerdo con las cuales los bienes serán devueltos en caso de disolución voluntaria, estatutaria o forzosa;

7. El modo máximo de las tributaciones que deben percibirse, por cualquier título, en los establecimientos de la corporación donde la gratitud de los servicios no sea completa.

El contenido de los estatutos puede ser propio o impropio. Son elementos propios aquellos indispensables para la marcha de la organización y sin los cuales éste podría encontrarse en dificultades para su funcionamiento, en tanto que son elementos impropios aquellos que se introducen por exigencias del legislador, y que no son necesarios a los fines de la marcha del sindicato. Estimamos que toda cláusula que contenga el acto constitutivo u otro posterior y se establezca en el sentido de prohibir alterar, reformar o modificar los estatutos de la organización sindical. En ocasiones la reforma constituye una necesidad que deriva de un acto del legislador, al cual debe adecuarse el sindicato a fin de cumplir la disposición legal, otras veces la modificación estatutaria se produce en consecuencia de criterios de los asociados en relación con la marcha del sindicato.

Los estatutos sindicales contienen los requisitos necesarios para proceder a su reforma, pero aún cuando al fijación del procedimiento fuese carente, la reforma de los mismos siempre es posible con la limitación de que sea con aprobación de la mayoría de los agremiados.

Siendo la asamblea de asociados soberana, sin otras limitaciones que aquellas inspiradas en razones de orden público, es cierto que corresponde a dicho órgano la reforma de los estatutos, mas no son ciertas limitaciones que aquellas inspiradas en razones de orden público, es cierto que corresponde a dicho órgano la reforma de los estatutos, más no sin ciertas limitaciones derivadas de la forma que debe observarse y garantías necesarias; de tal manera que siendo amplios los poderes de las asambleas para modificar los estatutos, las restricciones a esa libertad nacen del propósito de evitar que una mayoría atente contra los derechos de una minoría o que quede de los límites y condiciones para los cuales se constituyó la asociación.

Existen las limitaciones a los poderes de las asambleas constitutivas y directivas, en cuanto a las modificaciones que estimen convenientes a los estatutos; ya que la asamblea no puede por vía de mayoría atentar contra los derechos individuales ni contra los adquiridos por un asociado.

Es conveniente distinguir cuando la modificación de los estatutos se produce un fraude de los asociados, de las reformas que son simplemente nulas o anulables, existe

fraude cuando no ha sido expresada la verdadera voluntad de la mayoría de los asociados o cuando cierto número de afiliados pretende o intenta obtener a través de la reforma situaciones personales privilegiadas; es nula la reforma cuando, aun no habiendo fraude esta se hace sin utilidad, y no procura ventaja alguna para la asociación.

La distinción entre los estatutos y el acto constitutivos es señalada por el Maestro Cavalcanti de Carvalho en la siguiente forma: "Los estatutos integran un acto fundamental, imprescindible para el desenvolvimiento de la actividad de la asociación. Su elaboración está íntimamente ligada al acto constitutivo, porque este surge como una manifestación de la voluntad colectiva de los socios: la voluntad de dar gobierno; de dar dirección y función al ente y al formato."⁴² Los estatutos formulan las normas fundamentales que sirven para el desenvolvimiento de una entidad ya concretada, con vida propia: son la ley mayor del sindicato, la que orienta su desarrollo, marca sus fines y limita su capacidad; fundamenta su existencia y, al mismo tiempo, la legitima. Son de tal forma, el cuerpo legal que la entidad se da así misma como conjunto de reglas donde se establecen los derechos y deberes de los asociados y el régimen de desenvolvimiento de la asociación.

Los caracteres que revisten los estatutos son:

- 1) Una regla de derecho;
- 2) Generales;
- 3) Imperativos;
- 4) Reglas aceptadas;
- 5) Normas represivas;
- 6) Reglamentarias; y
- 7) Reglas constructivas.

Los estatutos no pueden ir más allá de los fines que estas están autorizadas a cumplir.

⁴² CABANELLAS, op.cit. pág. 298.

Los sindicatos pueden contar además de sus estatutos, con reglamentos internos que regulan el procedimiento y sirven para dotar a aquellos de mayor elasticidad en su aplicación práctica.

Los estatutos de un sindicato pueden prever la formación de las bibliotecas sindicales para uso exclusivo de los socios y sus familias.

Los Estatutos Sindicales o Acta Constitutiva y Estatutos Generales 1994, del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, establecen en relación a la preferencia de derechos lo siguiente:

“Artículo 25. - Para ingresar al Sindicato, es necesario ser trabajador de planta en puestos de control sindical e indispensable la presentación de una solicitud escrita, por duplicado, con la firma del interesado y su huella digital y apoyada con la firma de dos socios activos del sindicato en pleno goce de sus derechos, que se hagan responsables ante la organización de la conducta del solicitante...

Para ingresar al sindicato los trabajadores que laboran en la Industria Petrolera en forma transitoria al servicio de Petróleos Mexicanos, debieron hacer la solicitud de ingreso a través de las correspondientes Secciones. Los trabajadores transitorios que sean propuestos directamente por la representación sindical para laborar en Petróleos Mexicanos, prestarán sus servicios en las condiciones generales y especiales que establece el Contrato Colectivo de Trabajo en vigor del sindicato con la misma empresa.

Sus derechos son los siguientes:

I.- Ser preferido, sobre aquellos que no son socios del sindicato; para ocupar plazas temporales en la empresa; según lo dispuesto en la fracción XII artículo 54 y sujeto a la fracción XIII...

Artículo 52. - Para ejercer los derechos que establece el presente capítulo los socios del Sindicato deberán estar al corriente en el pago de sus cuotas y no encontrarse suspendidos por alguna sanción de carácter sindical.

Artículo 54. - Además de los mencionados en el artículo 53 son derechos de los socios activos:

Fracción XI.- Ser preferido dentro de la jurisdicción de sus respectivas secciones, para ocupar puestos de nueva creación respetándose los derechos de escalafón de los demás trabajadores de planta.

Igualmente ser preferido en los centros de trabajo que se abran en lugares en los que no tenga jurisdicción alguna Sección, para cuyo efecto tendrán derecho: primero los trabajadores de planta de aquellos centros de trabajo que por reducción de actividades o por desmantelamiento están sujetos a movilización, después los trabajadores de planta que por alguna enfermedad no profesional tengan que cambiar de lugar o de actividad por prescripción médica y por último, los trabajadores de planta que por necesidades de familia y derechos de antigüedad deban cambiar la residencia.

Fracción XII.- los trabajadores de planta, miembros del Sindicato, con antigüedad sindical mayor de 10 años, podrán solicitar se inscriba en la sección o delegación

correspondiente, a un hijo, hija, hermano, hermana o hijo adoptivo, previa comprobación legal del parentesco, para que labore transitoriamente en la industria, ya sea en un puesto sindicalizado tradicional o en algún puesto profesional. por lo que se refiere a los trabajadores que del régimen de confianza pasen al régimen de confianza pasen al régimen sindical, podrán hacer uso de este derecho cuando observen una antigüedad. Las inscripciones sindical mayor de 10 años interiores podrán cambiar a petición escrita del interesado y con autorización del Consejo Local de Vigilancia.

Cuando se trate de hijos adoptivos, este derecho solamente se ejercerá si la adopción legal se ha realizado con 10 años de anterioridad.

Es obligación del trabajador, presentar actas del registro civil correspondiente a los familiares, siendo este documento solamente válido para efectos de comprobación del parentesco más no para establecer el derecho a su registro. Esas actas deberán datar de cuando menos 10 años anteriores a la fecha en que solicitan el registro.

En las últimas vacantes, por transferencia de plaza y en todas las vacantes que la empresa solicite cubrir, por regla general serán considerados para cubrirlos, el 50% con los trabajadores transitorios y el otro 50% los hijos y hermanos de los trabajadores transitorios de los trabajadores de planta socios activos del sindicato, siendo necesario en ambos casos cubrir los requisitos de antigüedad, aptitud y conducta sindical que establece el Contrato Colectivo de Trabajo y los presentes estatutos.

Artículo 55. - Además de los mencionados en el artículo 53 son derechos de los socios jubilados:

Fracción III.- Al jubilarse un trabajador, si hubiera corrida escalafonaria y como consecuencia de ella, la empresa solicitara cubrir la última plaza, será propuesto el hijo, hija, hijo adoptivo, hermano o hermana, que previamente hubiera registrado como su derecho habiente en la sección o delegación respectiva, en los términos de la fracción XIII del artículo 54 de los presentes estatutos, "salvo los derechos de preferencia que conforme a la ley tengan terceros."

Si el trabajador al jubilarse un trabajador no tuviera hijos o hermanos, la vacante se cubrirá en los términos de la fracción XIII del artículo 54 de los presentes estatutos.

Fracción IV.- Si al jubilarse un trabajador el último puesto que quedare vacante después de corridos los escalafones, resultara incompatible para ser ocupado por su hijo, hija, hijo adoptivo, hermano o hermana, las Secciones continuarán esforzándose por obtener los convenios que hasta la fecha se han venido firmando con la institución para resolver estos casos.

Artículo 56.- Los derechos que los presentes Estatutos conceden a los familiares de los socios activos del Sindicato, son los siguientes:

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

Si el hijo, hija, esposa, hijo adoptivo, hermano o hermana del trabajador fallecido no llegara a ocupar la última plaza como consecuencia del movimiento del escalafón originado por la muerte del trabajador, por razones de incompatibilidad o minoría de edad,

las Secciones se esforzarán por obtener los convenios que hasta la fecha se han venido firmado con la Institución para resolver éstos casos y al no lograrlo, el hijo, hija, esposa, hijo adoptivo, hermano o hermana, disfrutará de preferencia uno de ellos, para ocupar un puesto permanente que ofrezca compatibilidad o tenga la edad requerida por la Ley para laborar.

Fracción II.- En caso de que un trabajador de planta miembro del sindicato se ausente del trabajo por causa de riesgo profesional o enfermedad ordinaria y realizado el movimiento escalafonario correspondiente y de existir plaza vacante, ésta será otorgada al hijo, hija, esposa, hijo adoptivo, hermano o hermana del trabajador ausente, de acuerdo con la designación que el propio trabajador haga. Si el trabajador careciere de hijos, esposa o hermanos, la vacante será cubierta en la forma señalada por la fracción XIII del artículo 54 de los presentes estatutos.

Si por alguna circunstancia no se cubriera el puesto del trabajador ausente y por lo tanto no hubiere movimiento escalafonario, la Sección o delegación respectiva, ayudará al hijo, hija, esposa, hijo adoptivo, hermano o hermana del trabajador enfermo para que labore en la Industria con la mayor frecuencia posible.

Fracción III.- En el caso de que un trabajador de planta, miembro del sindicato se ausente del trabajo por causa de separación injustificada y la empresa solicite la última plaza después de verificarse el movimiento escalafonario, esta última plaza será cubierta por la Sección correspondiente proponiendo para cubrirla indistintamente al hijo, hija, esposa, hijo adoptivo, hermano o hermana, por el tiempo que dure la tramitación del juicio.

Si por alguna circunstancia no se cubriera el puesto del trabajador separado injustificadamente y por lo tanto no hubiere movimiento escalafonario, la Sección o Delegación respectiva, propondrá al hijo, hija, esposa, hijo adoptivo, hermano o hermana del trabajador afectado para que labore en cualquier otra vacante que se presente durante la tramitación del juicio.⁴³

C) De la obligación del Patrón de contratar al trabajador propuesto por el sindicato titular del Contrato Colectivo.

El Derecho de Preferencia (ascenso) tiene una dimensión muy especial dentro de los Contratos Colectivos en los cuales se contienen cláusulas de admisión y escalafón. En estos supuestos, los ascensos para las vacantes son determinadas por una Comisión Mixta integrada por representantes sindicales y también del patrono. Se pedirán para tal efecto, tanto la capacidad y los conocimientos, como la antigüedad de todos los aspirantes, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha interpretado esta disposición, en el sentido de que la Cláusula de Admisión habilita al Sindicato para disponer de los puestos de planta o de base que no se hallan comprendidos dentro del escalafón, es decir se trata de cubrir las vacantes y definitivas de nueva creación de la última categoría, pues la jerarquía escalafonaria se alteraría gravemente. Cuando la empresa carezca de Contrato Colectivo de Trabajo o de que en el mismo no se incluya la Cláusula de Admisión, serán aplicables las

⁴³ Acta Constitutiva y Estatutos Generales 1994, del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, S.T.P.R.M., pág. 29, 47-59.

disposiciones del artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, debiendo el patrón preferir a los trabajadores que habitualmente presten sus servicios dentro de la empresa o establecimiento, sin haber obtenido la planta y supliendo las vacantes transitorias o temporales.⁴⁴

La única excepción del patrón para cubrir libremente los puestos de nueva creación o vacantes definitivas, será cuando la naturaleza del trabajo o bien la especialidad del mismo ha impedido que en la empresa existan trabajadores capacitados para ocuparlos y que no se hayan establecido los procedimientos adecuados para desarrollarlos, es decir si se trata de puestos de nueva creación los cuales debido a 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 ingresándolos al sindicato posteriormente de acuerdo con el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a la cláusula de admisión, si esta se ha pactado en el Contrato Colectivo de Trabajo. Si el patrón contrata libremente a un trabajador sin la intervención del sindicato, quién resulta responsable de los daños y perjuicios, que se traducen en los salarios que dejó de percibir el trabajador postergado indebidamente, es el patrón y no el sindicato.

Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: II, Diciembre de 1995, Tesis: 2a./J. 80/95, Página: 319, **PREFERENCIA DE DERECHOS LABORALES. SIENDO PROCEDENTE ESTA ACCION CONTRA EL SINDICATO, DEBE CONDENARSE AL PAGO DE SALARIOS VENCIDOS, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE HAYA HECHO USO INDEBIDO DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION O HAYA OMITIDO PROPONER AL TRABAJADOR.** De conformidad con el artículo 157 de la Ley Federal del Trabajo el incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 por parte del patrón o del sindicato, en torno a la elección de trabajadores con derechos preferentes, da derecho al trabajador a solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario y, en ambos casos, a que se le paguen los salarios vencidos. Ahora bien, si se determina por la Junta que la acción de preferencia de derechos es procedente contra el sindicato, debe condenársele no sólo a que formule la propuesta o pague la indemnización, sino también a que cubra al trabajador los salarios vencidos por concepto de los daños y perjuicios que su omisión le causa, ello con independencia de que la acción de preferencia de derechos se haya considerado procedente porque el sindicato hizo uso indebido de la cláusula de exclusión por ingreso al proponer para ocupar la plaza vacante a un trabajador con menos derechos que el reclamante o bien porque no haya formulado propuesta alguna no obstante que el trabajador acredita reunir

⁴⁴ SANTOS, Azuela Hector, Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, D.F. 1990, pág.363-367.

todos los requisitos legales y haber presentado la solicitud a que se refiere el artículo 155 de la propia Ley, pues la ley no establece al respecto Excepción alguna en cuanto a la condena al pago de salarios vencidos, máxime si se considera que no hay motivo para hacer diferenciaciones al respecto, pues en cualesquiera de estos dos casos se le ocasionan, por igual, perjuicios al trabajador al impedírsele obtener el salario correspondiente a la plaza relativa, independientemente de que la misma se encuentre ocupada o vacante. Por lo tanto, independientemente de como se hayan incumplido las obligaciones consignadas en los artículos 154 y 156 de la Ley Federal del Trabajo, tal incumplimiento, que lleva a la declaración de procedencia de la acción, debe traer consigo la condena al pago de los salarios caídos desde la fecha de la postergación de los derechos del trabajador hasta el cumplimiento del laudo. Contradicción de tesis 41/95. Entre las sustentadas por el Segundo y Séptimo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 24 de noviembre de 1995. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Goitrón. Secretaria: Lourdes Ferrer Mac Gregor Poisot.

Ahora bien el patrón como ya hemos mencionado se encuentra obligado a contratar a sus trabajadores, previa proposición de que realice el sindicato titular en atención a la denominada Cláusula de Exclusión, la cual no se aplicará a los trabajadores que no formen parte del sindicato y que se encuentren prestando servicios a la empresa en el momento de solicitarle la celebración o revisión del Contrato Colectivo de Trabajo. Una de las situaciones más discutidas de la Ley Federal del Trabajo, aparece en el artículo 395 que consagra la cláusula de exclusión, y que consiste en el derecho de los sindicatos titulares de los Contratos Colectivos de Trabajo, para que el patrón admita únicamente como trabajadores, a sus miembros y el de elegir, si así fue acordado con el patrón, que éste separe del trabajo a los miembros del sindicato que renuncie o se separen.

El derecho mexicano acepta la llamada Cláusula de exclusión de ingreso, en virtud de la cual siempre que ocurre una vacante, el sindicato titular del Contrato Colectivo es quién propone al trabajador que debe cubrirla, los contratos colectivos y la costumbre más generalizada han organizado un sistema de escalafones que por regla general, toma como punto de partida la antigüedad de los trabajadores en la empresa. Podemos decir que la Cláusula de Admisión "es la normación del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato ley que obliga al empresario a no admitir como trabajadores de su empresa sino a quienes estén sindicalizados."⁴⁵ El efecto principal de este tipo de estipulación es consolidar el tránsito de la selección y designación de los trabajadores, de la potestad de los patrones de la decisión del sindicato. Para prever injustas aplicaciones de esta institución en detrimento de los

⁴⁵ Instituto de Investigaciones Jurídicas, Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Editorial Porrúa, México, D.F. UNAM, 1998, Tomo I, A- C, pág. 476-479.

trabajadores con mayor antigüedad, el legislador consignó que tanto esta cláusula como cualesquiera otras que establezcan privilegios en beneficio de los trabajadores sindicalizados al organismo titular, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no forman parte del sindicato, y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del Contrato Colectivo de Trabajo y la inclusión en el cláusula de exclusión. La cláusula de admisión, deberá aplicarse a las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, y en forma especial a los trabajadores que habitualmente sin tener el carácter de trabajadores de planta, es decir que sean transitorios y que presten servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada que no constituyen una actividad normal o permanente de la empresa, es decir para aquellos que en la doctrina se les conoce como eventuales o trabajadores accidentales.

El Maestro Mario De la Cueva considera que se debe denominar Cláusula de exclusión de ingreso: "al pacto que cierra a los trabajadores libres el acceso a la empresa y cláusula de exclusión por separación, a la que obliga al patrón a reiterar al obrero que renuncia o que expulsan del sindicato"⁴⁶, mientras que el Maestro Baltasar Cavazos Flores sostiene que: "la expresión cláusula de exclusión por separación es redundante y propone que se le denomine simplemente, cláusula de admisión y de exclusión; estimamos que también esta terminología es válida y adecuada"⁴⁷. En el caso de la Cláusula de Admisión, se le avisa por escrito al sindicato que existe una vacante o un puesto de nueva creación y éste debe proponer al candidato que deberá ocuparla en un término perentorio de no hacerlo así, suele pactarse que el patrón puede contratarlo libremente, pero para el caso de que este trabajador no se encuentre agremiado al sindicato titular, debe ingresar al sindicato para iniciar la prestación de sus servicios (Cláusula Cuarta de Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana), en el supuesto que la representación sindical designe a un trabajador para cubrir la vacante, el patrón puede separar al trabajador como contrapartida en los primeros 30 días de prestar servicios y sin responsabilidad alguna, si existió dolo o engaño en la contratación o proposición la aplicación del aviso de separación debe ser en forma

⁴⁶ ITALO, Morales Hugo, La Estabilidad en el Empleo, Editorial Trillas, México, D.F. 1987, pág. 99.

⁴⁷ Idem, id.

inmediata con sólo recibir el oficio del sindicato, el patrón no puede calificar o prejuzgar la justificación de la medida ya que de lo contrario, estaria ante la posibilidad de un emplazamiento a huelga por parte del sindicato titular, en atención a las violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que él patrón se ve obligado a cumplir con las exigencias o peticiones realizadas por el sindicato titular, aunque en ocasiones sé de cuenta de las violaciones que prevalecen entre los trabajadores, en consecuencia si el trabajador demanda la nulidad de la aplicación de la cláusula de exclusión y la Junta resuelve favorablemente, la responsabilidad del patrón se limita a instalar al trabajador en su empleo, sin la obligación de pagar salarios caídos, ya que no fue por propia voluntad que separeo del trabajo, sino por la cláusula pactada y por decisión del sindicato titular.

El problema de la lucha entre los sindicatos y los empresarios provoca un decidido ataque a la libertad sindical y al derecho de pertenecer o no a determinada organización profesional.

Los términos que se utilizan en Estados Unidos de Norte América y que han originado en su expansión su uso en otros países hispanoamericanos, pueden concretarse en los siguientes:

1) Open shop, fórmula sostenida por los patrones de conformidad a la cual pueden trabajar en un taller tanto los asociados como los no asociados a un sindicato y que equivale a taller abierto para todos los trabajadores;

2) Closed shop, con que se designa el taller cerrado en el que solo pueden trabajar los trabajadores afiliados a determinado sindicato;

3) Closed shop weith the open unión, que es una combinación de las dos formulas ya citadas y que equivale a taller cerrado con asociación abierta, de conformidad a la cual el patrono tiene derecho a dar trabajo a cualquier trabajador, pero este está obligado a sindicarse inmediatamente;

4) Closed shop weith the closed unión, que equivale a taller cerrado con asociación cerrada, de acuerdo a la cual sólo pueden trabajar los trabajadores asociados sin tener derecho a asociarse después de haber ingresado al trabajo.⁴⁸

⁴⁸ CABANELLAS, *op. cit.* pág. 64-65.

Por tener consagrada la separación del trabajo de los miembros que renuncien o sean excluidos del sindicato, la terminología usada en Nuestro País en relación a este tema reviste marcada importancia. Se usa indistintamente la denominación de las cláusulas de exclusión y cláusulas de consolidación sindical, la primera denominación se funda en el hecho de que sus efectos consisten en "excluir del trabajo a quienes no están sindicalizados", en tanto que la segunda denominación "hace referencia a las finalidades de las cláusulas que fortalecen a las asociaciones profesionales, al obligar a los trabajadores a que ingresen en ellas, siendo su fin último."

El artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo establece que el Contrato Colectivo se inserte la cláusula de que solamente admitirá el patrono a su servicio como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, esta cláusula, como cualquier otra que establezca privilegios de los trabajadores que formen parte del sindicato, no podrá aplicarse a los trabajadores que no formen parte de este en la empresa, como ya lo señalamos anteriormente.

Por lo que respecta a México, se considera distinta a la cláusula de exclusión sindical es la de preferencia del trabajador sindicalizado en atención a quién no lo es, el trabajador sindicalizado tiene asegurado ser tomado en cuenta para ocupar un puesto vacante o de nueva creación, teniendo preferencia frente al trabajador que no sea agremiado del sindicato titular. Las leyes de Brasil limitan esta preferencia para admisión del trabajo de la empresa que explore servicio público o mantenga contratos con los poderes públicos, así como para el ingreso de funciones públicas semejantes, con la salvedad de que el empleo se obtiene sin necesidad de afiliarse a determinada organización sindical. Este derecho se encuentra reconocido en los textos constitucionales, y en forma expresa varias legislaciones europeas, en tanto que algunos códigos del trabajo americanos prohíben la llamada cláusula de exclusión sindical, la aplicación de la doctrina del closed shop (taller cerrado), la obligación impuesta por convenio al patrono de no ocupar más que sindicados y ello en razón de que la mayor parte de los sindicatos, temiendo ver a sus miembros substituido por obreros no sindicados que aceptaban trabajo con salarios inferiores, ejercieron una presión sobre los patronos para obtener, por contrato la exclusión de los no sindicalizados del taller.

El sindicato cerrado, es el que surge de la admisión de la cláusula de exclusión sindical de aceptarla, no pueden trabajar sino quienes pertenezcan a una determinada entidad sindical, por ello consideramos la cláusula de exclusión sindical, y en consecuencia al sindicato cerrado como contrarios a los legítimos derechos de los trabajadores.

La cláusula de exclusión ha sido defendida argumentando para ello que las libertades y los derechos no pueden ser ilimitados, porque entonces la vida social sería imposible, la libertad individual esta limitada por la existencia y los derechos de las asociaciones profesionales, negar esta idea es desconocer la existencia y los derechos de la asociación profesional, la cláusula de exclusión por ingreso no pretende limitar la libertad de trabajo o de asociación profesional determinada, su propósito es la defensa del interés colectivo frente al patrón.

Consecuentemente la cláusula de exclusión sindical vulnera tanto la libertad de sindicación como la libertad de trabajo. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos proclama como derecho el de asociación, en consecuencia dicha cláusula es inconstitucional para legitimarla se encuentra generalmente contenida en un Contrato Colectivo de Trabajo, el cual ha sido consentido libremente por los pactantes, pero se olvida que el Contrato Colectivo de Trabajo no pueden incluir disposiciones que disminuyan derechos o que cercenen estos, pues dichos contratos se encuentran sancionados por la Autoridad.

Cuando el sindicato arroya la facultad de derecho del trabajo a sus afiliados y les niega dicho trabajo en el momento en que dejan de pertenecer al mismo, se especula con la necesidad que el trabajador tiene para utilizar su actividad y convalidar tal posición sería lo mismo que permitir que los patrones pagaran salarios de hambre a sus trabajadores, por el solo hecho de que estos se encuentran obligados a recibir una retribución para subsistir.

La cláusula de exclusión sindical se opone al principio de la libertad de trabajo que se expresa en el sentido de que los sindicatos no pueden coartar ni directa, ni indirectamente la libertad de trabajo, ya que dicha cláusula significa en forma directa como indirecta, un ataque al principio de libertad de trabajo. La inclusión de la cláusula de exclusión en el Contrato Colectivo de Trabajo significa negar el principio de libertad de

asociación, ante la necesidad de afiliarse en un sindicato para conseguir un trabajo, o bien no asociarse y obviamente no conseguir el trabajo. Con la cláusula de exclusión sindical se crea una causal de rescisión del contrato de trabajo ajena a esté, por lo que si la prestación del trabajador es correcta no cabe que el contrato sea disuelto por motivos extraños a su ejecución introduciéndose en éste factor de ordenen político ajeno a la relación laboral y a las mutuas prestaciones que se originan en ésta.

Definida la cláusula de exclusión sindical como una cláusula del contrato colectivo en virtud de la cual se obliga al empresario a utilizar únicamente a trabajadores sindicalizados, o bien a miembros de una agrupación determinada, la cláusula de exclusión por separación es definida como la facultad de pedir y obtener del patrón la separación del trabajador de los miembros de las asociaciones profesionales que renuncien o sean expulsados del sindicato.

Para la aplicación de la cláusula de exclusión por separación los requisitos establecidos son:

- I. El trabajador debe ser miembro del sindicato;
- II. Han de cumplirse los requisitos de fondo y de forma que fija la ley para la renuncia o la expulsión; y
- III. Finalmente el despido procede previa petición del sindicato al empresario.

La llamada cláusula del closed shop fue prohibida expresamente en los Estados Unidos de Norte América por la Ley Taff-Hartley dentro de la legislación federal, como igualmente en la legislación particular de los diversos estados, en otros países americanos ha sido prohibida la cláusula de exclusión en forma expresa de igual forma es contrario al Derecho positivo Argentino por más que en forma indirecta se pretendiera introducir la misma a través de alguna sentencia y sólo por excepción fuera admitida la cláusula de exclusión sindical sin que tal precedente haya sido seguido. Son anticonstitucionales las cláusulas, dentro de las normas derivadas de la Constitución Nacional de Argentina las que imponga: a) la obligación de pertenecer a determinado sindicato para poder emplear; b) el requisito del carnet sindical como previo para ingresar en un establecimiento a trabajar; c) Obtener el consentimiento del sindicato para trabajar; d) tener la necesidad de solicitar el personal obrero o empleados a determinada entidad sindical. No-solo la cláusula de

exclusión sindical se ha considerado inadmisibles en los convenios colectivos homologados ante el Ministerio del Trabajo. En los proyectos de convenio en que se incluía cualquier punto que pudiera considerarse perjudicial para la libertad de sindicación se observaba el mismo, no permitiéndose su discusión, situación que no ha sido tomada en cuenta en la legislación de nuestro país.

Se sostiene que los problemas del monopolio y abusos sindicales son consecuencia de la aplicación de esta cláusula, por lo que tenemos la convicción de que junto con la cláusula de exclusión, la de admisión constituye una piedra fundamental del totalitarismo sindical en México, ampliamente promovido por la estructura oficial. Al legitimar la utilización exclusiva de los miembros integrantes de los sindicatos titulares, generalmente afiliados al sindicato controlado, la Cláusula de Admisión viola en principio, la libertad sindical reconocida en el mandamiento constitucional expreso del Convenio Internacional número 87, sobre libertad sindical y protección al derecho de sindicación el cual establece que:

"El convenio No. 87, relativo a la libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación frente al Estado.

Este convenio se refiere a los siguientes principios de la libertad sindical:

- 1) Reconocimiento general del derecho de sindicación;
- 2) Concepto de organización;
- 3) Constitución de las Organizaciones, elección de sus representantes y derecho a formular los programas de acción de aquéllas;
- 4) Federaciones y confederaciones y afiliación a organizaciones sindicales internacionales;
- 5) Adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones y respeto a la legalidad;
- 6) La garantía de no-disolución o suspensión de las organizaciones por la vía administrativa;
- 7) Otras garantías.

Convenio número 87, artículo 2° del Convenio "los trabajadores y los empleadores; sin ninguna "distinción" y sin autorización previa, tienen el derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de los mismos.

El derecho a sindicación abarca tanto a los trabajadores del sector privado como del público, sin distinción de credo, sexo, color, política o nacionalidad."⁴⁸

⁴⁸ MONTT, Balmacedo Manuel, Derecho Internacional del Trabajo, Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile, 1984, pág. 90-91.

Nos pronunciamos por la desaparición de la cláusulas de admisión y de exclusión por separación, contenidas en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, ya que son notoriamente injustas e inconstitucionales, y en cuanto a la Inconstitucionalidad de la Cláusula de Admisión, contenida en el artículo 154 párrafo segundo, en relación con el artículo 395 párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo, en ellas se limita el derecho de las personas para dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos, y toda vez que la Cláusula de Admisión es violatoria de los siguientes derechos individuales y sociales:

1.- De la libertad de Trabajo, consignada en el artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda vez que coloca al trabajador, para que se subordine completamente ante las condiciones que establece el sindicato, dejándolo en su control, a la vez se le obstaculiza para seleccionar y desempeñar la profesión, oficio o industria de su preferencia. Dicha objeción se ha contestado en el sentido de que la libertad de trabajo no consiste en el derecho a demandar empleo en una empresa determinada.

2.- La libertad de asociación reconocida con el artículo 9 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. A efecto se ha observado que la libertad general de asociación no es absoluta y en ese caso queda en la libertad colectiva del sindicato titular.

3.- De la libertad sindical de los trabajadores, al obligarlos a afiliarse al sindicato titular, como condición indispensable para ser admitido al trabajo. Dicha observación se ha refutado con base en el principio de que la libertad sindical no es absoluta y que en todo caso cede preferencia al interés colectivo sindical, en el presente supuesto, el robustecimiento y consolidación del sindicato.⁵⁰

⁵⁰ Instituto de Investigaciones Jurídicas, *op. cit.*, 476-479.

CAPITULO IV

DE LOS DERECHOS PREFERENTES.

A) Procedencia del Derecho Preferente.

El Derecho Preferente de los trabajadores para ocupar un puesto de nueva creación o vacante, se origina en Nuestro País principalmente por las diferencias que existían entre los trabajadores extranjeros y los nacionales, las cuales radicaban especialmente en el salario que percibían unos y otros, por lo que señalaremos brevemente las causas que dieron origen a estos derechos.

No son muy conocidos los acontecimientos que marcaron las primeras inquietudes obreristas y que al transcurso del tiempo dieron origen a los movimientos organizados de la clase trabajadora, en el año de 1876 el Gobierno de Nuestro País se encontraba aún bajo el control del General Porfirio Díaz Morí, y en consecuencia la situación liberal de México en ésta época presenta grandes desigualdades entre el capital y el trabajo, como aconteció con posterioridad en Cananea: "El número de barreteros y dentadores mexicanos era insignificante comparado con el de los extranjeros, el cargo de capataz y mayordomo estaba reservado a los trabajadores extranjeros, por excepción recaía este empleo en un mexicano, y en cuanto a los empleos superiores en talleres, oficinas, etc., diremos que todos los jefes eran extranjeros y percibían magníficos sueldos. Los extranjeros ocupaban residencias decorosas, alcanzaban un alto nivel de vida y disponían de fuertes sumas de dinero, situación que ocasionaba la inconformidad de los trabajadores nacionales por su forma de vida y en consecuencia de su condición económica."

El Congreso Nacional aprueba el 5 de febrero de 1901 diversas resoluciones que se relacionan con problemas nacionales, y en forma específica en materia de trabajo, de igual forma los acuerdos del Partido Liberal influyen en la formación de los Clubes Obreros

⁵¹ CHARMIS, *op. cit.* pág. 149-151.

en Cananea (Sonora), Río Blanco (Orizaba, Veracruz) y varios estados del norte de la República, pero el programa del partido fue de influencia directa y concreta en Río Blanco, pues el documento es posterior a la huelga de Cananea.

El partido liberal recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo en los siguientes términos:

- Mayoría de trabajadores mexicanos en lugar de los extranjeros;
- Prohibición del trabajo de los menores de 14 años;
- Jornada máxima de 8 horas;
- Descanso hebdomadario (semanal) obligatorio;
- Fijación de salarios mínimos;
- Reglamentación del Trabajo a destajo;
- Pago del Salario en efectivo;
- Prohibición de descuentos y multas;
- Pago de las retribuciones;
- Prohibición de las tiendas de raya;
- Anulación de las deudas de los campesinos;
- Reglamentación de la actividad de los medieros del servicio domestico y del trabajo a domicilio;
- Indemnización por los accidentes de trabajo;
- Higiene y seguridad en las fabricas y talleres; y
- Habitaciones higiénicas para los trabajadores.

El 30 de abril de 1904 a solicitud del gobernador José Vicente Villada, la legislatura del Estado de México emite una Ley en la que se declaró que en los casos de riesgos de trabajo, el patrón debía prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por 3 meses.

En el Estado de Nuevo León, se tuvo la convicción de que era indispensable una Ley que regulara los accidentes de trabajo e inspirada en la Ley Francesa de 1898, se crea la Ley del 9 de Noviembre de 1906 que definió al accidente de trabajo, considerando en forma única a los riesgos, como aquellos que ocurren a los empleados y operarios en el

desempeño de su trabajo o en ocasión de él.

Ahora bien, es indispensable aclarar que en este momento histórico la comunidad trabajadora de nuestro país se encontraba sumamente inconforme, ya que el patrón contaba con todos los beneficios por parte del gobierno y de las leyes, sin que fueran tomadas en cuenta las necesidades de la colectividad, de estas violaciones surgieron movimientos sociales, como los de Río Blanco y Cananea, (este último tuvo como pretexto al porfirismo), ya que se trataba de trabajadores que dentro del nivel nacional disfrutaban de salarios un más altos, además de que detrás del movimiento obrero existía una clara influencia de gente preparada para una lucha social, como eran Manuel M. Dieguez, Francisco M. Ibarra y Esteban Baca Calderón, respectivamente Presidente, Vicepresidente y Secretario de la "Unión Liberal Humanidad", fundada el 16 de enero de 1906, de orientación liberal y de Lázaro Gutiérrez de Lara, Presidente del Club Liberal de Cananea.

El Partido Liberal Mexicano actúa con una visión anárquica, pues su fin no es el poder, sino despertar la conciencia de las clases sociales de su miserable situación y motivarlos a enfrentarse al régimen de Díaz, con posterioridad es creada en julio de 1912, la Casa del Obrero Mundial nace en julio de 1912, su función simple y sencillamente era la de constituirse como centro de divulgación doctrinaria de ideas avanzadas y aunque su actuación fue importante para el gobierno, no puede considerarse así para los obreros, ya que traiciona sus principios y sacrifica el bienestar del trabajador a cambio de ventajas inmediatas.

Ahora bien, antes de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, se emitieron decretos para regular el trabajo, por ser de importancia mencionaremos algunos de éstos, que fueron pieza angular en los derechos de los trabajadores antes de la Carta Magna en comento:

- a) Decreto del Estado de Aguascalientes, de 8 de Agosto de 1914 a través del cual se limitó la jornada de trabajo a 9 horas diarias, descanso semanal, prohibiéndose la reducción de salarios;
- b) Decreto de 15 de Septiembre de 1915 del Estado de San Luis Potosí en el que fueron fijados los salarios mínimos;

- c) El día 19 de Septiembre de 1915 el Estado de Tabasco, regula en relación a los salarios mínimos y la jornada máxima de 8 horas diarias de trabajo;
- d) En Jalisco, Manuel M. Dieguez, expide decreto en el que se contempla la jornada de trabajo, el descanso semanal obligatorio y las vacaciones;
- e) En el estado de Veracruz el 7 de Octubre de 1915, se emite decreto respecto a la jornada de trabajo de 9 horas, prohibición del trabajo de menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección al salario, reglamenta el trabajo a destajo, riesgo, riesgo profesional y teniendo relevancia en su época la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;
- f) El Congreso del Estado de Veracruz el 14 de enero de 1918, expide su Ley del Trabajo fue la primera en el país, sirvió como antecedente para la elaboración de otras leyes, entre las que se destaca la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En este marco jurídico que antecede, se desprende que en materia laboral existía una incipiente regulación, lo que motivo inconformidades entre la clase que aporta la fuerza del trabajo, en las industrias, talleres y empresas.

Lo que motivo que en diferentes Entidades Federativas se tratara de regular el trabajo, pero se presentó otro grave problema, ya que los conflictos laborales en algunas ocasiones iban más allá de una región o de una Entidad Federativa. Por lo que se suscitó la necesidad de regular la materia laboral a nivel Federal, sirviendo como base el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que facultaba a los Estados para expedir leyes en Materia de Trabajo, por lo que en el año de 1929 el Congreso de la Unión asumió totalmente las facultades que se habían concedido a las Entidades Federativas en dicho artículo, resolviendo el conflicto que se suscitaba al momento de aplicar las leyes de los Estados.

En consecuencia se expide el 13 de Agosto de 1931 la primera Ley Federal del Trabajo, la cual era indispensable para permitir la integración de una política social coherente en nuestro país.

Ante el avance tecnológico y los movimientos obreros organizados se elabora una nueva Ley Federal del Trabajo, al considerar que la actual (1931) era obsoleta y que las

condiciones de trabajo conseguidas a través de la contratación colectiva, sobrepasaban mucho las disposiciones del multicitado precepto legal, por consiguiente el 1° de mayo de 1970, entra en vigor Ley Federal del Trabajo que abrogó a su similar de 1931. Entre algunos de los derechos contenidos podemos el establecimiento más completo y eficaz del Procedimiento laboral, así como la creación de nuevos derechos que beneficiaran a los trabajadores, etc.

El 1° de mayo de 1980 se promulgan importantes modificaciones y adiciones efectuadas a la Ley Federal del Trabajo de 1970 en especial en lo relativo al derecho procesal del trabajo.

Retomando el tema del presente trabajo resulta importante analizar el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, con la finalidad de establecer las circunstancias bajo las cuales los trabajadores podrán ser tomados en consideración para ocupar un puesto vacante definitivo o de nueva creación en una empresa, y es el caso que los patrones deberán preferir en igualdad de circunstancias al trabajador mexicano del que no lo sea, esto en virtud de todas las violaciones de que eran objeto los trabajadores mexicanos a inicios del siglo, pues cuando un trabajador era mexicano no se le pagaba la misma cantidad que a un extranjero por su trabajo, aunque este fuera el mismo, es decir, que se le limitaba para ocupar ciertos puestos, ya que la dirección se encontraba reservada únicamente a los trabajadores extranjeros, lo que produjo que los trabajadores mexicanos vivieran en extrema pobreza, mientras que los extranjeros vivían en la opulencia, por lo que el Estado buscando ante todo el beneficio de sus ciudadanos, con este artículo asegura que el trabajo que se genera dentro de nuestro territorio sea realizado por mexicanos.

Por lo que se refiere al segundo punto contenido en el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, es decir que el patrón deberá preferir a quienes le hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, esto se refiere obviamente a la antigüedad del trabajador o bien al tiempo que ha laborado un trabajador para la empresa, es importante que el patrón tome en cuenta los dos aspectos anteriores

Por lo que respecta al tercer punto contenido en el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, es decir a la parte que cita que el patrón deberá de preferir a quienes no

teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tenga a su cargo una familia, quiere decir que cuando dos trabajadores que pretenden ocupar un puesto vacante o de nueva creación el patrón deber considerar primero al que tenga una familia que mantener.

Y por último en lo referente a que el patrón debe preferir a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén, este punto otorga a los trabajadores que se encuentran agremiados al sindicato contratante un gran beneficio, ya que tienen la seguridad de que serán contratados, pues los fines esenciales de los Sindicatos son los de proteger los derechos de sus agremiados, ahora bien por lo que respecta a los trabajadores que no pertenecen a los sindicatos, a estos se les limita su derecho contenido en la ley de elegir la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siempre y cuando este sea lícito, así como lo establecido en el artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que esta parte del artículo en comento resulta Inconstitucional, situación a la que aludiremos con posterioridad.

La obligación señalada en el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo de dar preferencia a los trabajadores sindicalizados respecto de los que no lo estén, sólo tiene aplicación cuando existe firmado un Contrato Colectivo de Trabajo entre el patrón y el Sindicato Titular, por el cual el patrón se obliga a contratar solamente a trabajadores agremiados al sindicato contratante, ahora bien en el caso de que la existencia del Sindicato y de dicho contrato, se realizará en forma posterior a la creación y contratación de personal de la empresa, y en esta ya se encontraban laborando en la negociación elementos libres que tienen los mismos derechos que los sindicalizados que se agremien al Sindicato, no pueden ni deben ser desplazados de sus puestos, por que ello atentaría como ya se dijo en contra de la Libertad de Trabajo garantizada por el artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos vigente.

Asimismo de la lectura del párrafo segundo del artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende la aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo y de la Cláusula de Admisión, en este párrafo se delegan las facultades que ostentaba el patrón de poder elegir a los trabajadores que contratará en los puestos de nueva creación o las vacantes definitivas, y se las otorga al Sindicato Titular, ya que señala que las plazas vacantes o de nueva creación se regirán por lo que disponga el Contrato Colectivo de Trabajo y los

Estatutos Sindicales, esto en relación con el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que en el Contrato Colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente 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 en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del Contrato Colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión, situación que en la práctica no ocurre, en consecuencia se deja al trabajador a la libre decisión del Sindicato que en muchas ocasiones viola los derechos de los trabajadores, olvidándose de que se encuentran ahí para protegerlos.

Cuando el derecho de los trabajadores para ocupar un puesto de nueva creación o bien una plaza vacante definitiva es postergado, el trabajador puede solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje se le otorgue el puesto correspondiente o bien que se le indemnice con 3 meses de salario, y además a que se le paguen los salarios caídos que se generen durante el tiempo que dure el procedimiento, así como los incrementos de dichos salarios, para que el trabajador pueda ejercitar su acción debe haber cumplido con los requisitos señalados en el artículo 154 de la Ley federal del Trabajo y haber presentado la solicitud contenida en el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo (de la cual se hablará más adelante), con la debida anticipación o en el momento de ocurrir la vacante.

Como conclusión del presente tema debemos señalar un concepto de lo que a nuestro criterio es la Preferencia de Derechos y esta se refiere al derecho de los trabajadores que habitualmente laboran para una empresa, ya sea un trabajador con carácter de planta o bien aquel que sin tener ese carácter preste servicios en una empresa o establecimiento, ocupando las vacantes temporales que se susciten, y este derecho consiste en ser tomado en consideración para ocupar un puesto vacante o de nueva creación dentro de dicha industria o empresa, quedando sujeto a cumplir con los requisitos que la ley establece.

1.- Plazas vacantes o definitivas.

En primer término debemos entender por vacantes el cargo, función o empleo que carece de titular que lo desempeñe, para efectos del Capítulo respectivo, se dividen conforme a la Ley, en vacantes de menos de treinta días y vacantes de más de treinta días,

conforme a lo dispuesto por los artículos 160 y 159 respectivamente; en el primer caso serán cubiertas por el trabajador de más antigüedad en la categoría inmediata inferior, con la aclaración de que si concurren dos o más trabajadores con las mismas condiciones de antigüedad, se escogerá al más capaz, por lo que respecta al segundo, es decir cuando la vacante es por duración superior a treinta días, o se trata de ocupar un puesto de nueva creación, igualmente será ocupado por el trabajador de mayor antigüedad en el puesto inmediato inferior.

Un ejemplo práctico del tema se presenta cuando un trabajador de Petróleos Mexicanos y Organismos subsidiarios con Contrato definitivo (por tiempo indeterminado), que se encuentra dentro de un escalafón es jubilado o cuando la relación laboral se da por terminada, ya sea por el patrón o por el trabajador, se genera una vacante dentro del escalafón al que pertenece el trabajador como consecuencia el patrón deberá realizar la corrida escalafonaria correspondiente a fin de que basándose en las antigüedades de los trabajadores estos sean ascendidos al puesto que les corresponda por derecho, debiendo tomarse en cuenta primero la antigüedad de categoría, después la antigüedad de departamento, subsecuentemente las de planta, de empresa y la sindical, una vez realizados los movimientos escalafonarios y ubicados los trabajadores de planta en el puesto debido, el patrón solicitará al Sindicato Titular que designe al trabajador que deberá ocupar el último puesto vacante, en su caso el Sindicato, la Sección o Delegación de la jurisdicción del Centro de Trabajo de que se trate, tomara en cuenta el tiempo que ha laborado el trabajador a favor de la empresa, la aptitud para ocupar el puesto y las necesidades económicas que debe satisfacer el trabajador, para poder proporcionar al trabajador que conforme a los requisitos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Colectivo de Trabajo y las necesidades de la empresa para ocupar el puesto vacante o de nueva creación, una vez propuesto el trabajador por el sindicato titular, este deberá cumplir con los requisitos establecidos por la Cláusula 4 del Contrato Colectivo de Trabajo, es decir ser mexicano, tener mas de 16 años, presentar certificado de educación secundaria y aprobar satisfactoriamente los exámenes de aptitud y médicos, que se contienen respectivamente en las cláusulas 6 y 103 del Contrato Colectivo de Trabajo, en el caso de que el trabajador propuesto por el sindicato no sea el que cuente con el mejor y preferente derecho para ocupar el puesto el patrón no podrá negarse a contratar a dicho trabajador, pues tiene la obligación de contratar a quién sea designado por el Sindicato Titular, en cumplimiento a lo

establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo que celebró la empresa Petróleos Mexicanos y sus Organismos Subsidiarios y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, por lo que el patrón se encuentra imposibilitado para realizar cualquier manifestación y recae en el trabajador la responsabilidad de hacer valer que cuenta con el mejor y preferente derecho para ocupar ese puesto.

Ahora bien, existe la excepción por la cual el patrón podrá contratar en forma libre a un trabajador para ocupar un puesto vacante o de nueva creación, y es cuando la representación sindical no proponga a trabajador alguno para ocupar la plaza vacante en forma definitiva o de nueva creación, el patrón tendrá el derecho de contratar libremente a un trabajador para que ocupe dicha vacante sujeta esta contratación a que el Sindicato titular proponga a un trabajador para ocupar dicho puesto, pero si se presenta el caso de que el Sindicato titular, la Sección o la Delegación designen a un trabajador para ocupar este puesto el trabajador contratado por la empresa libremente tendrá que desocupar la plaza y reconocerle el mejor y preferente derecho al trabajador propuesto por el Sindicato, pero en el supuesto contrario y (específicamente por lo que se refiere a Petróleos Mexicanos y sus Organismos Subsidiarios) para el caso que el Sindicato titular no proponga a trabajador alguno para ocupar el puesto, y el trabajador contratado libremente por la empresa ocupe el puesto por más de 365 días y dicha plaza no se encuentra sujeta a juicio, el trabajador nombrado provisionalmente por el patrón se considerará de planta, por lo que el sindicato titular perderá su derecho para proponer a trabajador alguno en ese puesto, conforme a lo dispuesto por la Cláusula 4 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y sus Organismos Subsidiarios.

2.- Plazas intermedias (ocupadas por terceros).

Como señalamos los puestos vacantes deben ser ocupados por trabajadores que cumplan con los requisitos que establecen los artículos 154 y 155 de la Ley Federal del Trabajo, ahora bien en muchas ocasiones las vacantes o puestos de nueva creación no corresponden al último puesto que integra el escalafón en el cual se suscito la vacante que se debe cubrir, por lo cual dicho puesto debe ser cubierto en términos de lo establecido por el artículo 159 del precepto legal antes invocado, es decir, serán cubiertas escalafonariamente por el trabajador de la categoría inmediata inferior, en ese orden de

ideas debemos señalar que un escalafón es la lista de realiza el patrón o una Comisión mixta de los trabajadores asignándoles un lugar tomando en consideración su antigüedad, esté orden es en forma descendente, del trabajador con mayor antigüedad de servicios al patrón hasta el que cuenta con la menor, los escalafones se encuentran integrados por categorías las cuales constituyen el estado personal en el que se encuentra un trabajador en relación a su trabajo, es decir, la calidad del trabajador, en consecuencia cuando dentro de un escalafón se origina una vacante, esta debe ser cubierta por el trabajador que se en la categoría inmediata inferior, toda vez que es el trabajador que cuenta con mayor antigüedad y le corresponde el derecho para ocuparla, es necesario hacer notar que cuando existen varias vacantes dentro de un escalafón en de una misma categoría estas plazas resultan intermedias cuando no pertenecen a la última categoría de un escalafón, es decir, que si se encuentran intercaladas en el mismo, deberán ser cubiertas conforme a lo establecido en el artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo.

En la práctica se presenta que durante el procedimiento, que ejerce un trabajador en contra de la violación de sus derechos sucede que él puesto que reclama el trabajador es un puesto intermedio dentro del escalafón por lo que la reclamación resultaría completamente improcedente, pues estos puestos están única y exclusivamente destinados a los trabajadores de planta que integran los escalafones, esto en atención a que toda vez que la Ley Federal del Trabajo no señala en forma específica esta situación los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo, han sustentado lo siguiente:

Octava Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XI-Abril, Página: 285, **PETROLEOS. ANTIGUEDAD. PREFERENCIA DE LOS TRABAJADORES DE PLANTA FRENTE A LOS TRANSITORIOS.** Los derechos de los trabajadores en cuanto a su antigüedad se refiere, se encuentran protegidos por la ley o por los contratos colectivos de trabajo. Tratándose de trabajadores que no son de planta, es cierto que la ley les da derecho a ocupar un puesto con preferencia respecto de aquellos trabajadores que no hubieran prestado servicios con anterioridad, pero estos derechos sólo pueden oponerse entre trabajadores de igual calidad; esto es, un trabajador transitorio sólo puede oponer sus derechos a los de otro trabajador transitorio no a un trabajador de planta, ya que éste se encuentra protegido en su derecho de antigüedad por medio del escalafón.

Ahora bien en el caso de los trabajadores de Petróleos Mexicanos y sus Organismos Subsidiarios, si dicha plaza se encuentra ocupada por una persona que fue propuesta por el Sindicato, Sección o Delegación de la jurisdicción del centro de trabajo, y

que era transitoria hasta el momento de ocupar el puesto que reclama el trabajador, la situación varía por que entonces se trata de trabajadores que cuentan con la misma calidad, y en todo caso ambos trabajadores deberán acreditar que cumplieron con lo establecido en el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo, con la Cláusula 4 del Contrato Colectivo de Trabajo, y entonces la Junta competente deberá determinar que trabajador cuenta con el mejor y preferente derecho para ocupar el puesto que reclama el trabajador, sin dejar de tomar en cuenta el tiempo que han laborado para la empresa, y en caso de que contarán con la misma antigüedad se tomará en cuenta que trabajador cuenta con una mayor dependencia económica y que sea el único ingreso económico de su familia, pues en muchas ocasiones las propuestas para dichos terceros ajenos al juicio son sin fundamento alguno, ya que dichos trabajadores no cuentan con los requisitos indispensables para ser contratados y propuestos por el sindicato titular, con lo que violan los derechos de los demás trabajadores, además de que por tratarse de una plaza o puesto que se encuentra intercalado dentro de un escalafón no le corresponde ocupar el puesto, porque como se señaló anteriormente dichos puestos deben ser ocupados por un trabajador de planta, pues de lo contrario se violarían los derechos de los trabajadores que integran el escalafón.

Novena Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: II, Noviembre de 1995, Tesis: I.4o.T.14 L, Página: 574, **PREFERENCIA, NO EXISTE POSTERGACION DE DERECHOS DE, SI LA VACANTE EXISTENTE ES INTERMEDIA EN EL ESCALAFON RESPECTIVO (TRABAJADORES PETROLEROS TRANSITORIOS)**. No existe postergación de derechos del trabajador transitorio, cuando la vacante pretendida corresponde a una plaza intermedia, pues si no se ha dado el movimiento escalafonario respectivo y no se ha generado vacante en la última plaza del escalafón, no se lesiona derecho alguno del reclamante, para ocuparla. CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 755/95. Enrique Escamilla Rangel. 7 de septiembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: Miguel César Magallón Trujillo.

Ahora bien, resulta necesario destacar que como lo hemos mencionado para determinar cual trabajador corresponde ocupar el puesto vacante o de nueva creación, el patrón o el Sindicato titular deben tomar en consideración la antigüedad o tiempo laborado con el que cuentan los trabajadores que pretenden ocuparla, en ese sentido la Suprema Corte de Justicia de la Nación han establecido lo siguiente:

Octava Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XII-Octubre, Página: 504, **TRABAJADORES PETROLEROS, PREFERENCIA DE DERECHOS. LA ANTIGUEDAD EN EL AREA O**

JURISDICCION DEBE PREVALECER RESPECTO DE LA ANTIGUEDAD GENERAL DE EMPRESA. Cuando dos o más trabajadores de la industria petrolera reclaman una plaza vacante por considerar que tienen mejores y preferentes derechos para ocuparla, y uno de ellos labora en la jurisdicción a la que pertenece el centro de trabajo donde se genera dicha vacante y los demás no deben prevalecer el derecho de aquél que haya laborado un mayor numero de días en la plaza en donde se generó la vacante y no así el de quien acredite tener una antigüedad general de empresa mayor. SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

B) Procedimiento a seguir en un conflicto jurídico

Debemos entender al procedimiento como un: "Conjunto de formalidades o trámites a que se la realización de los actos jurídicos civiles, procesales, administrativos y legislativos."

El 1º de Mayo de 1980, entraron en vigor una serie de reformas a nuestra Ley Federal del Trabajo las que referían exclusivamente a la parte sustantiva, y de acuerdo con las nuevas disposiciones legales, el Proceso del Derecho del Trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte, las Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias, para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso (artículo 685), el procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda ante la oficialía de Partes (artículo 871), el escrito de demanda únicamente debe contener los hechos que funden las peticiones (artículo 872), el domicilio en donde el actor presto sus servicios, así como la actividad a que se dedica el patrón (artículo 712), dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber recibido la demanda la Junta en turno, dictará un acuerdo en el que tendrá por radicada la demanda y señalará fecha para la celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, en el mismo acuerdo de admisión se ordenará notificar personalmente a las partes, por lo menos con diez días de anticipación, mediante el acto formal denominado emplazamiento corriéndole traslado a las empresas demandadas con copia de la demanda y del auto de radicación de la demanda, el cual contiene la fecha de celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas y los fundamentos con los que se les apercibe a las partes, una vez notificadas las partes y en el caso de que estas no comparecieran a la audiencia se les harán efectivos los apercibimientos consistentes en: por lo que se refiere al actor en la etapa de demanda y excepciones, se tendrá por ratificada la

demanda, pero si se trata del demandado, se tendrá por inconforme con cualquier arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, la cual es procedente únicamente para probar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda (artículo 879), se establece en la Ley Federal del Trabajo que la Junta subsanara la demanda en el momento de admitirla, cuando sea incompleta, esto se refiere a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo a la ley deriven de la acción intentada, o bien si la Junta notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, que estuviere ejercitando acciones contradictorias, en estos supuestos al admitir la demanda le señalará al promovente los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días, en el caso de que el trabajador no corrija su demanda y comparezca a la audiencia en su etapa de demanda y excepciones, se le volverá a prevenir para que lo haga de acuerdo con el artículo 878, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, pero si tampoco comparece a dicha audiencia ni corrigió su demanda, entonces con fundamento en el artículo 879 del mismo precepto legal invocado se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial, sin subsanarla (artículo 873), la falta de notificación de alguna de las partes obliga a la Junta a señalar nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que todas las partes comparezcan a la audiencia o bien el actor se desista de las acciones intentadas en contra del demandado que faltara de notificar (artículo 874), la citada audiencia consistirá de 3 etapas, a saber la de Conciliación, de Demanda y Excepciones, y de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, conforme al artículo 875 de la Ley de la materia.

La fracción I del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo señala que a la etapa Conciliatoria las partes deberán comparecer personalmente sin abogado patrono, asesores o apoderados, aunque deben ser aceptados los representantes legales de las personas morales, por que al negarles toda posibilidad de Conciliación, se conculcaría a sus apoderados legales la garantía constitucional de que puedan ejercer libremente la profesión u oficio que se les acomode siendo esto ilícito, las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado y acreditaran su personalidad mediante una carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, con poder notarial o por simple comparecencia en la que otorgue poder obviamente previa identificación, de la persona que la realiza, esto cuando se refiera a una persona física, por lo que se refiere a la

representación de las personas morales y se trate de representante legal deberá exhibirse el testimonio notarial respectivo y en el caso de apoderado este podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quién otorga el poder está legalmente autorizado para ello y en el caso específico de los representantes de los sindicatos estos acreditarán su personalidad con la copia certificada que expida la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato (artículos 692 al 694), una vez acreditada la personalidad con que se ostentan las partes la Junta las exhortará para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio, ya que constituye un principio fundamental de todo el procedimiento laboral y una función relevante de las autoridades del trabajo, si las partes llegarán a un acuerdo se terminará el conflicto, y la Junta aprobará el convenio que celebren las partes sancionándolo con el fin de que no contenga disposición contraria a Derecho, el cual surtirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo, en el caso de que las partes no llegasen a un arreglo en esa audiencia a petición de estas, la Junta por una sola vez suspenderá la audiencia a fin de que concilien y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes quedando notificados y apercibidos de la nueva fecha, en el supuesto de que las partes no llegarán a ningún arreglo conciliatorio se les tendrá por inconformes y se continuará con la audiencia en su etapa de Demanda y Excepciones (artículo 876), en consecuencia la parte actora ratifica o modifica su demanda y la Junta en ese momento si es un trabajador lo prevendrá para que cumpla con los requisitos omitidos o subsane las irregularidades de la demanda, posteriormente el demandado contestará la demanda ya sea en forma oral o por escrito, en este caso el demandado se encuentra obligado a entregar copia de su contestación, si no lo hace la junta expedirá las copias a su costa, en dicha contestación el demandado opondrá las excepciones y defensas que considere pertinentes, debiendo referirse a todos los hechos señalados en la demanda apercibido que de no hacerlo se tendrán por admitidos, ya que es un requisito esencial para dar la contestación afirmar, negar o controvertir todos los hechos aducidos en la demanda, cuando el demandado hace valer la excepción de incompetencia, tiene la obligación de contestar en forma cautelar la demanda, ya que si la Junta declara improcedente el mismo se tendría por contestada la demanda, una vez realizada la contestación a la demanda las partes podrán por una sola vez replicar y contrareplicar, asentando en el acta respectiva las manifestaciones que así consideren convenientes, procurando ante todo ser precisos ya que no se trata de formular alegatos, para el supuesto de que el actor fuera reconvenido o

contrademandado, este podrá contestar inmediatamente o bien solicitar la suspensión de la audiencia, señalándose la continuación de la misma en un plazo no mayor de cinco días, al terminar la etapa de Demanda y Excepciones, se pasara inmediatamente a la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas (artículo 878).

La etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, se encuentra regulada en el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, la misma se iniciara con el actor quién ofrecerá sus pruebas las cuales deben estar relacionadas con los hechos controvertidos, inmediatamente después él demandado ofrecerá sus pruebas. y podrá objetar las de su contraparte y aquel después a su vez podrá objetar las pruebas ofrecidas por el demandado, las partes podrán ofrecer nuevas pruebas con la limitante de que estas se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, siempre y cuando no se haya cerrado el periodo de Ofrecimiento de Pruebas, en el caso de que el actor necesite ofrecer nuevas pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes, con el fin de preparar en este plazo las pruebas correspondientes, serán admisibles en el proceso laboral todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, las pruebas que las partes podrán ofrecer serán las contenidas en el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo:

I. La prueba confesional, que se encuentra regulada por los artículos 786 al 794 de la Ley Federal del Trabajo, y consiste en el reconocimiento expreso o tácito que hace una de las partes de hechos que le son propios, relativos a cuestiones controvertidas que le perjudica.

II. La testimonial, la cual es regulada por los artículos 813 al 820 de la Ley Federal del Trabajo, y es un medio de prueba que consiste en la declaración representativa de una persona que no es parte en el proceso, ante la autoridad con fines procesales, el testigo declara lo que sabe de un hecho cualquiera y que no tiene ningún interés en al resolución del asunto.

III. La documental, contenida por los artículos 795 al 812 de la Ley Federal del Trabajo, es un medio de prueba que consiste en toda cosa que sea producto de una acto humano, perceptible con los sentidos de la vista, el tacto y que sirve de prueba histórica indirecta y representativa de un hecho cualquiera, esta prueba se divide en dos: las documentales

públicas, que son los documentos cuya formulación está encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones, las cuales no necesitan medios de perfeccionamiento, y las documentales privadas que son aquellas que no reúnen las condiciones por los documentos públicos, las que son susceptibles de alteración por lo que deberán ser acompañados por los medios de perfeccionamiento correspondientes para el caso de que sean objetados en autenticidad, literalidad, contenido y firma, los originales deberán ser ratificados en su contenido y firma por el suscriptor (artículo 800), y los documentos en copia simple o fotostática se podrá solicitar en caso de ser objetado la compulsión y/o el cotejo con su original. para este efecto se deberá señalar el lugar donde se encuentra dicho documento.

IV. La pericial, regulada por los artículos 821 al 826 de la Ley Federal del Trabajo, es la opinión de personas entendidas en alguna ciencia o arte que pueda ilustrar al Tribunal acerca de los diferentes aspectos de una realidad concreta, para cuyo examen se requieren conocimientos especiales en mayor grado que los que entren en el caudal de una cultura general media.

V. La inspección, que se encuentra regulada por los artículos 827 al 829 de la Ley Federal del Trabajo, es un acto jurisdiccional cuyo objeto es que la Autoridad tenga un conocimiento directo y sensible de alguna cosa o persona relacionada con el litigio, para que dicha prueba sea admitida la parte que la ofrece deberá precisar el objeto materia de la misma, el lugar donde deba practicarse, los periodos que abarcará, los objetos y documentos que deben ser examinados, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando las cuestiones que se pretenden acreditar.

VI. La presuncional, reglamentada en los artículos 830 al 834 de la Ley Federal del Trabajo, es una consecuencia que la Ley o la Junta deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

VII. La instrumental de actuaciones, contenida en los artículos 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo, es el conjunto de actuaciones que obran en el expediente, formado con el motivo del juicio.

Concluida la etapa de Ofrecimiento de Pruebas, y cerrado el período correspondiente la Junta resolverá sobre las pruebas que cumplan los requisitos para ser admitidas, e inmediatamente señalará fecha para que sean desahogadas las pruebas que

así lo ameriten y una vez desahogadas todas las pruebas ofrecidas por las partes se les otorgará un término para formular sus alegatos y se dictará un laudo.

Cuando un trabajador considera que sus derechos han sido violados, es decir que no ha sido tomado en consideración para ocupar una plaza vacante o de nueva creación, a pesar de contar con antigüedad para la empresa y de haber cumplido con los requisitos que establece la Ley Federal del Trabajo, este se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y hace valer sus derechos.

Una vez analizado el procedimiento por el cual se reclaman los Derechos Preferentes de los trabajadores para ocupar un puesto vacante o de nueva creación, nos concentraremos en el término prescriptivo para ejercer los Derechos Preferentes, los cuales han sido equiparados a las acciones que nacen del despido, mismas que se extinguen en el término de dos meses (artículo 518), este tipo de prescripción es el aplicable a nuestro tema de estudio, es decir a la preferencia de derechos toda vez que en múltiples ocasiones la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al aplicar su criterio previo estudios de los antecedentes de los mismos llegan a la conclusión de que se debe considerar como un despido el que no se le otorgue a la persona que cuente con los mejores y preferentes de un trabajador frente a otro, aunque es necesario hacer notar que la prescripción en la materia a estudio es muy fácil de acreditar, ya que en muchas ocasiones el trabajador no tiene conocimiento de la violación de sus derechos oportunamente y es hasta que transcurrió con exceso este término que lo hace valer, por lo que son aplicables las Tesis, Criterios y Jurisprudencias que a continuación se transcriben:

Séptima Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Informes, Tomo: Informe 1975, Tesis: S/N, Página: 45, **PRESCRIPCIÓN, COMPUTO DEL TERMINO DE.** En los casos en que un trabajador, apoyándose en lo dispuesto por el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, reclama el reconocimiento de sus derechos preferentes para ser propuesto y contratado en una vacante, en lugar de otro obrero con menor antigüedad de empresa, a quien indebidamente se haya tomado en consideración, ~~tal acción, por derivar de la ley,~~ prescribe en el término genérico de un año, que señala el artículo 516 de dicho ordenamiento, plazo que no debe computarse de la fecha en que fue propuesto el trabajador codemandado para ocupar la vacante, ni mucho menos desde el día siguiente a la contratación que se realice entre el patrón y el trabajador indebidamente propuesto, sino a partir del día siguiente a la fecha en que conste fehacientemente que el actor se enteró de que se vulneraron sus derechos de preferencia que demanda y estuvo en aptitud legal de reclamarlos, al igual que todas sus consecuencias; por tanto, si en autos no obra dato alguno que permita establecer que el demandante conoció de la fecha de la proposición, ni de la

contratación del trabajador codemandado, debe considerarse que se entera de la violación de sus derechos, en la fecha en que formula su demanda laboral respectiva.

Séptima Epoca, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 66 Quinta Parte, Página: 54, **PREFERENCIA, DERECHO DE TERMINO DE PRESCRIPCION DE LA ACCION RESPECTIVA.** De conformidad con lo previsto por el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, la acción para reclamar el derecho preferente a ocupar una plaza prescribe en el término genérico de un año según lo dispuesto por el artículo 516 del citado ordenamiento legal, el cual debe computarse a partir no de la fecha en que la organización sindical propone al trabajador que ocupa la plaza vacante, sino desde el día siguiente a la fecha en que el trabajador con derechos preferentes se entera de que la empresa y el trabajador propusieron suscribir el contrato respectivo. Si en autos no obran datos que permitan establecer la fecha en que el trabajador demandante conoció la celebración del contrato, cabe estimar que tal acontecimiento lo conoció el día que elaboró la demanda respectiva.

Octava Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: VII--Junio, Página: 254, **DERECHO DE PREFERENCIA, PRESCRIPCION DE LA ACCION PARA RECLAMARLO. TERMINO A QUÉ DEBE SUJETARSE.** En el caso de la postergación de derechos de preferencia, el término a que debe sujetarse la prescripción de las acciones para reclamar tales derechos, es el de dos meses que concede el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo para la prescripción de las acciones derivadas de la separación del empleo, dada la estrecha analogía que guardan entre sí ambas situaciones. **SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.** Amparo directo 634/90. José Omar González Carrizal y Felipe Roque Mundo. 17 de abril de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Zarate Sánchez. Secretario: Víctor Hernández García.

Séptima Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 205-216 Sexta Parte, Página: 366, **PREFERENCIA, PRESCRIPCION DE LA ACCION DE DERECHOS DE, PARA TRABAJADORES DE PLANTA Y TRANSITORIOS. TERMINO.** La acción de preferencia de derechos que ejercita tanto el trabajador transitorio como el de planta, tiene la misma naturaleza jurídica, ya que tiende a proteger al reclamante para que se le otorgue el puesto vacante, con preferencia a cualquier otro trabajador, por lo que si esa acción de preferencia tiene la misma finalidad, es lógico y jurídico que se les aplique el mismo término de prescripción establecido por la ley. **PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.** Amparo directo 919/84. José Manuel Sasía Avila. 19 de febrero de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez.

Séptima Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 205-216 Sexta Parte, Página: 366, **PREFERENCIA, PRESCRIPCION DE LA ACCION DE DERECHOS DE. TERMINO.** El término a que debe sujetarse la prescripción de las acciones correspondiente a los derechos de preferencia, para desempeñar un puesto en la empresa o establecimiento, consignados en el artículo 157 de la Ley Federal del Trabajo, es de dos meses, de acuerdo con el artículo 518 del mismo Ordenamiento, porque son análogas a las acciones de los trabajadores que sean separados de su trabajo, por lo cual no se aplica la regla general de prescripción, consignada en el artículo 516 de la invocada Ley. **TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.**

Amparo directo 697/85. "Fabrica San Luis", S. A. 30 de enero de 1986. Unanimidad de votos.
Ponente: Enrique Arizpe Narro

El término prescriptivo establecido en el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo para el ejercicio de una acción de preferencia de derechos, es a partir del día siguiente al que se efectúa la publicación de los escalafones en los que consta la fecha de la contratación que se realiza a favor de un obrero para ocupar una vacante o puesto de nueva creación, siempre y cuando la Organización Sindical acredite fehacientemente que realizó la publicación, pues en caso contrario la misma no será tomada en cuenta.

Por no encontrarse dentro de los casos comprendidos en el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, la prescripción para hacer una reclamación en contra de una violación a los derechos de escalafón por los trabajadores inconformes, se regulará por el término general previsto en el artículo 516 de la ley laboral que señala que: "...Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible..."⁵²

En caso de la violación a los derechos escalafonarios del trabajador, este podrá demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que:

1. Se le otorgue el puesto que le corresponde;
2. El pago de 3 meses de indemnización, más los salarios caídos;
3. Por antigüedad suele entenderse el reconocimiento de la duración de los servicios del trabajador a favor del patrón, a través de la vigencia de su relación de trabajo respectiva.

Cuando la Junta al resolver el juicio reconoce el derecho del promovente para que se le otorgue la plaza que reclama y la empresa demandada acredite que la misma se encontraba ocupada por otro trabajador, la Autoridad se encuentra obligada a autorizar al patrón para que desplace de ese puesto al trabajador que lo ocupe sin responsabilidad para el patrón, pues de lo contrario su laudo estableciendo únicamente los mejores derechos del actor, resulta incongruente y violatorio de garantías.

⁵² RAMOS, Eusebio, Ed. All. Nociones del Derecho del Trabajo de la Seguridad Social, Editorial Pac, México, 1986, pág. 135.

C) Requisitos establecidos por la ley.

La Ley Federal del Trabajo vigente establece como requisitos para que un trabajador sea considerado por el patrón o bien por el Sindicato Titular para ocupar un puesto vacante o de nueva creación, el contenido de los artículos 154 y 155 de la citada Ley de la Materia, ya que solamente así estará el patrón en condiciones de poder elegir al trabajador que cuente con mejor y preferente derecho para ocupar un puesto, en ese mismo orden de ideas resultaría innecesario volver a mencionar los requisitos contenidos por el artículo 154, es decir, ser mexicano, haber laborado con anterioridad para el patrón y a su mayor satisfacción, el tener una familia a su cargo y ser el único medio de ingreso económico, así como el de ser miembro del sindicato titular, el trabajador deberá presentar ante el patrón o bien a la representación sindical la solicitud a que se refiere el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo, la cual deberá contener los requisitos que este artículo establece, pues es solamente con una solicitud completa con la que sin duda alguna al encargado de designar al trabajador para ocupar el puesto vacante o de nueva creación, podrá designarlo, la presentación de dicho documento no es un simple requisito se trata del requisito de procedibilidad de los Derechos Preferentes del trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación, la consecuencia de la falta de solicitud para ocupar el puesto de nueva creación o vacante definitiva, ocasionaría que el trabajador no fuera tomado en consideración por el patrón o Sindicato Titular, ya que este derecho tiene como fuente la antigüedad y la de ayudar al trabajador que necesita un mayor ingreso económico, por lo que solamente con este documento, se tiene con plena seguridad el conocimiento del tiempo laborado por los trabajadores al servicio del patrón, su nacionalidad, su domicilio, la forma en que se encuentra integrada su familia, los puestos que ha ocupado para la empresa y el puesto que pretende ocupar o bien el que tiene conocimiento que se encuentra vacante. Lo cual abundaremos más adelante.

1.- Existencia de la vacante a la presentación de la demanda.

La preferencia para ocupar las vacantes definitivas o de nueva creación se registrará por lo que disponga el Contrato Colectivo de Trabajo que contenga **Clausula de Admisión**, así como lo establecido por el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, pero en algunos de los supuestos que se presentan en la practica no se encuentran regulados expresamente en

la ley de la materia, por lo que para el caso de que el trabajador al reclamar el cumplimiento de dicho artículo, asegure que la plaza o puesto que se reclama se encuentra vacante y lo acredite fehacientemente, ya sea con copia del escalafón en el que se ubique la existencia de la vacante o bien cuando de la contestación vertida por las demandadas se desprenda que el Sindicato, la Sección o la Delegación correspondiente a la jurisdicción del Centro de Trabajo, no haya propuesto a trabajador alguno para ocupar el puesto que se reclama por lo que se sobreentendería que la plaza reclamada se encuentra vacante (siempre y cuando la plaza que se reclama sea la última en el escalafón, pues como lo explicamos anteriormente las plazas intermedias de un escalafón son cubiertas conforme la antigüedad de los trabajadores de planta que lo integran y el trabajador eventual o transitorio no se encuentra en igualdad de circunstancias con un trabajador de planta o base), resultara aplicable la tesis jurisprudencial firme y obligatoria para las Juntas en términos de los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo, el cual transcribo para pronta referencia:

Octava Epoca, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 75, Marzo de 1994, Tesis: 4a./J. 8/94, Página: 24, **PREFERENCIA, DERECHO DE. EL QUE LO ALEGA NO TIENE LA CARGA DE SEÑALAR FRENTE A QUE TRABAJADOR PROCEDE, SI LA PLAZA ESTA VACANTE AL PRESENTARSE LA DEMANDA.** De acuerdo con los artículos 154, 155 y 156 de la Ley Federal del Trabajo, cuando un trabajador demanda el reconocimiento de su derecho preferencial para que el sindicato lo proponga a fin de que la empresa lo contrate en una plaza vacante que no se hubiera ocupado antes de la presentación de la demanda respectiva, solamente está obligado a justificar los requisitos legales y de procedibilidad que corresponden, pero no se le puede exigir validamente el señalamiento del trabajador frente al cual considera tener mejores y preferentes derechos, pues tal exigencia resulta incongruente ante la certeza de que el puesto que se pretende no estaba ocupado y, por tanto, no exista persona concreta con la que se pudiera contender legalmente.

Ahora bien en el caso de que dicha plaza o puesto no fuese el último en el escalafón y se tratase de una plaza intermedia, la cual debe ser cubierta por el trabajador perteneciente a la categoría inmediata inferior del escalafón (artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo), para este caso deberá hacerse el movimiento escalafonario correspondiente con el fin de que la última plaza de dicho escalafón sea ocupada por el trabajador que acredite tener mejor y preferente derecho para ocuparla, por lo que la acción intentada por el trabajador en este caso específico resulta improcedente, sirve de sustento la siguiente Tesis Jurisprudencial:

Novena Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: V, Mayo de 1997, Tesis: I.10.T.75 L, Pagina: 654, **PETRÓLEOS MEXICANOS. EL DERECHO PREFERENTE DEL TRABAJADOR TRANSITORIO DEBE RECLAMARSE EN RAZÓN DEL ÚLTIMO PUESTO VACANTE.** Del contenido de la cláusula cuarta del Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos, se deriva que para ejercer el derecho de preferencia al otorgamiento de una plaza vacante definitiva, **deber darse el movimiento escalafonario correspondiente para que se genere la vacante en el último puesto del escalafón, de manera que el actor laboral por su carácter de transitorio al reclamar el reconocimiento de sus mejores y preferentes derechos, lo hará respecto del último puesto; de lo contrario, la acción intentada es improcedente.** PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

La Ley otorga el derecho a los trabajadores que cubran vacantes temporales y a los trabajadores de obra determinada que no constituye actividad permanente de la empresa, se les determine su antigüedad o tiempo laborado para la empresa, dicho computo lo realizara una comisión bipartita formada por patronos y trabajadores o sus representantes a fin de analizar y concluir durante que tiempo el trabajador ha laborado para la empresa, el trabajador puede ocurrir a la propia comisión que determinó su antigüedad para aclararla, o también puede "recurrir esa resolución ante la Junta de Conciliación y Arbitraje."

2. - Requisitos de procedencia de acuerdo a la ley.

Los requisitos que debe satisfacer el trabajador que se encuentre en los casos que dejamos señalados al inicio del presente Capitulo, específicamente a los que se refiere el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo y que aspire a ser tomado en consideración para ocupar un puesto vacante o de nueva creación, es decir para que sea al ocurrir la vacante o crearse el nuevo puesto, debe presentarse ante la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto nuevo comprobando la causa en que funde la solicitud, deberán satisfacer los requisitos contenidos en el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo y que son los siguientes:

I. **Formular una solicitud y presentarla a la empresa o representación sindical indicando su domicilio y nacionalidad; este requisito es indispensable, pues si el trabajador no presenta la solicitud ante el Sindicato, Sección o Delegación correspondiente, o bien ante el patrón, este no se entera de que el trabajador desea ocupar el puesto vacante que se origino, lo que da como consecuencia que obviamente no sea propuesto para ocupar dicho puesto, por lo que la empresa o el Sindicato, no incurren en ningún tipo de violación en contra del**

trabajador, pues el nunca hizo valer su derecho para ocupar el puesto. Por lo que se refiere al requisito de señalar la nacionalidad, es por la misma razón señalada al explicar el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, por que el patrón debe preferir a los trabajadores mexicanos frente aquellos que no lo son, y el domicilio es en razón de que en caso de resultar beneficiado con el otorgamiento de un puesto se le podrá avisar, en el supuesto que no se le encuentre en el centro de trabajo.

II. Deberá señalar si tiene a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de él, como ya lo hemos mencionado, el derecho del trabajo y en especial la preferencia de derechos de los trabajadores para ocupar un puesto vacante definitivo o puesto de nueva creación, busca ante todo la protección del trabajador, de su familia y economía, pues aquel que tiene que satisfacer las necesidades de sus padres, hijos, hermanos y/o esposa, debe ser considerado sobre aquel que no tiene ningún otro tipo de obligación, el señalar los nombres de sus dependientes, se realiza con la intención de que se conozca la situación actual del trabajador y valorar quién en realidad necesita más de ese puesto.

III. Si prestaron servicio con anterioridad y por que tiempo, de igual manera se refiere a la antigüedad de los trabajadores, ya que con dicha solicitud los encargados de asignar los puestos vacantes o de nueva creación, pueden considerar que trabajador ha laborado por mayor tiempo en el puesto que se encuentra vacante y como consecuencia quién tiene un conocimiento más claro de las actividades que se realizan en el mismo.

IV. La naturaleza del trabajo que desempeñó y la denominación del sindicato a que pertenezcan, obviamente se debe señalar la naturaleza del trabajo que se desempeño dentro de la empresa, pues solamente así se podrá saber si el trabajador tiene conocimientos sobre el puesto que se encuentra vacante y es capaz de desempeñarlo, ya que resultaría ilógico que un trabajador que nunca ha desempeñado esas labores fuera contratado y no se tomará en cuenta al que si las ha tenido, resulta de igual manera importante dirigir o señalar en este escrito el nombre o denominación del Sindicato, Sección o delegación a la que pertenece el trabajador, pues como ya se menciono en reiteradas ocasiones el Sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo es el que designa al trabajador que ocupara la plaza vacante o de nueva creación y cuando el trabajador no se encuentra agremiado al mismo su solicitud resultará improcedente, en caso contrario y de resultar procedente su solicitud para llamarlo en cuanto se genere un puesto de nueva creación o bien una vacante.

En términos de lo dispuesto por el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador que aspire a ocupar un puesto vacante o de nueva creación, debe presentar una solicitud a la empresa o establecimiento en el que trabaje o bien presentarse a la empresa o establecimiento sindical al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando en ambos casos la causa en que funda su solicitud, cumpliendo con los requisitos establecidos con anterioridad esta obligación tal y como lo dispone el citado precepto legal, tal solicitud deberá formularla personalmente el trabajador interesado y no otra persona pues aceptar que esto pueda ser así desvirtuaría el espíritu del precepto en comento que obliga al trabajador a mostrar su interés en ocupar la vacante. El objeto de la presentación de la solicitud es satisfacer los requisitos que debe cumplir el aspirante para ocupar un puesto vacante o de nueva creación, esto con la finalidad de que sean llamados al presentarse la oportunidad de cubrir una vacante. En consecuencia, si el trabajador no demostró haber cumplido con el requisito de procedibilidad que establece el artículo 155 de la ley laboral, la Junta debió estimar que esta omisión invalida la acción intentada, sustento lo anterior:

Octava Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XIV-Septiembre, Tesis: I. 6o. T. 602 L, Página: 308, **DERECHOS PREFERENTES. REQUISITOS DE PROCEDIBILIDAD.** Si para acreditar que satisfizo el requisito de procedibilidad previsto en el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador exhibió copia certificada de la solicitud que afirma presento para que se le otorgara el puesto reclamado, tal documento carece de eficacia probatoria para acreditar el extremo pretendido, si se considera que, aun y cuando se trata de una copia certificada, de la certificación que obra en ella, se advierte que es copia fiel de la copia al carbón autógrafa que el fedatario que la elaboró tuvo a la vista, es decir, es una copia cotejada con una copia. Ahora bien, si los artículos 798 y 810 de la Ley Federal del Trabajo, establecen que las copias exhibidas en juicio y objetadas, deberán cotejarse o compulsarse con su original; y si en el caso, la copia objetada fue cotejada con otra copia, resulta evidente que la documental de merito carece de valor probatorio, dado que no existe certeza de que su contenido coincida con el de su original, que es la finalidad del cotejo. **SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

Octava Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 77, Mayo de 1994, Tesis: X.1o. J/17, Página: 84, **PREFERENCIA DE DERECHOS. INSPECCION OCULAR, PRUEBA IDONEA PARA DEMOSTRAR LA.** Cuando dos o más trabajadores alegan preferencia de derechos para ocupar un mismo puesto, la prueba idónea para resolver tal cuestión es la inspección ocular que se practique en los expedientes personales de los contendientes, que obren en los archivos de la fuente de trabajo o si se trata de empleados sindicalizados, en los archivos del organismo sindical correspondiente, con base en la cual puede determinarse quien tiene mejores y preferentes derechos para ocupar la plaza en disputa. **PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.**

Octava Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XII-Septiembre, Página: 280, **PREFERENCIA, DERECHO DE. PUESTOS DE NUEVA CREACION. EFECTOS DE LA OMISION EN LA SOLICITUD, DE ALGUNO DE LOS DATOS QUE ESTABLECE EL ARTICULO 155 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** El artículo 155 de la ley obrera dispone que la solicitud que presenten los trabajadores que tengan interés en ocupar un puesto vacante o una plaza de nueva creación, debe contener: domicilio, nacionalidad, si tiene a su cargo familia, quienes dependen económicamente del, si prestó servicios con anterioridad, por que, tiempo, naturaleza del trabajo desempeñado y la denominación del servicio. Ahora bien, si el trabajador, al formular su solicitud, olvida precisar alguno de esos datos, esto no trae como consecuencia que se tenga por incumplido el requisito de procedibilidad, pues no debe perderse de vista que lo que tutela dicho precepto es precisamente el que por medio de la presentación de la solicitud, el patrón o sindicato (cuando existe contrato colectivo y este contiene cláusula de admisión), tengan conocimiento del interés que un trabajador tiene de ocupar una plaza vacante o un puesto de nueva creación. De ahí que tal hipótesis se surte con el solo hecho de presentar la solicitud, y si bien es cierto que es importante que la misma contenga los datos aludidos, pues los mismos deben tenerse en cuenta para determinar que, trabajador tiene mejores y preferentes derechos, no menos cierto es que la omisión de alguno de ellos no debe traer como consecuencia la declaración del incumplimiento del requisito apuntado, dado que ningún precepto legal así lo dispone, máxime, cuando el patrón o el sindicato, según sea el caso, tienen a su alcance el expediente del trabajador y en el se contienen los datos que este omitió señalar en su solicitud. **PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.**

En los capítulos precedentes hemos desarrollado los distintos conceptos que definen lo que conocemos como Preferencia de Derechos, recordemos así, que la Cláusula de Admisión, se encuentra consagrada en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, a través de la cual el patrón se compromete u obliga a no admitir o contratar a aquellos trabajadores que no se encuentren agremiados a la Organización Sindical con quien dicha empresa ha celebrado el Contrato Colectivo de Trabajo respectivo, esta Cláusula es utilizada por las Organizaciones Sindicales con el fin de protegerse, ya que históricamente, los patronos inician sus prácticas en contra de la organización obrera oponiéndose a la constitución de los sindicatos, y pronunciándose en contra de la exigencia de firmar Contratos Colectivos de Trabajo con los mismos. Con todo lo expuesto en el presente trabajo podemos tener una visión clara y amplia de la importancia de la figura de Preferencia de Derechos de los trabajadores para ocupar un puesto de planta o nueva creación, así como las repercusiones que tiene en la actualidad la aplicación del artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, y en específico en la Industria Petrolera, por lo que la propuesta que se plantea respecto de este artículo es que sea reformado, ya que proponer que sea derogado resultaría inapropiado, pues el derecho contenido en este artículo busca ante todo el

beneficio de los trabajadores que siendo mexicanos y han laborado por cierto tiempo en una empresa, tengan la posibilidad primero de ingresar a un puesto como trabajadores de planta o definitivos, consiguiendo la tan anhelada estabilidad en el empleo, en segundo lugar para que adquiera el derecho de formar parte de un escalafón y obviamente el de ascender dentro del mismo, pero esto no significa que los términos en que se encuentra actualmente el artículo 154 sean los adecuados ya que en la última parte del primer párrafo, así como en su segundo y tercer párrafo se establece como requisito del derecho de preferencia para ocupar un puesto vacante o definitivo, el de tener la calidad de trabajador agremiado a un Sindicato, es decir trabajador sindicalizado, sin embargo es nuestra opinión que el trabajador que desee laborar en la empresa que haya celebrado con el sindicato un Contrato Colectivo de Trabajo, el cual incluya la multicitada Cláusula de Admisión, encontrará que la obtención del empleo se haya condicionada a su afiliación al sindicato contratante, quedando en consecuencia el trabajador imposibilitado para ejercer su derecho de elección en cuanto a afiliarse o no al sindicato, y perderá con ello la posibilidad de obtener el empleo, tomando en cuenta que debido a las actuales condiciones económicas de nuestro País el trabajador tienen como máxima prioridad encontrar un empleo con el cual percibir un ingreso que contribuya a su subsistencia y al de su familia.

Lo que les causa a los trabajadores que no tienen ese carácter un grave perjuicio, pues cuando un trabajador de la empresa que hubiera laborado por determinado tiempo y no tuviera la calidad de trabajador sindical, deseara ingresar a laborar en un puesto perteneciente al escalafón, sin importar el tiempo laborado por este tendría que ingresar al nivel más bajo, en consecuencia la propuesta que se realiza en el presente trabajo es la siguiente:

Que el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo sea reformado a fin de que desaparezca de su texto la condición de preferir a los trabajadores sindicalizados de quienes no lo sean, así como eliminar la Cláusula de Admisión contenida en el párrafo segundo de dicho artículo y desaparecer el párrafo tercero por no existir la necesidad de mantenerlo, ya que la preferencia de elegir al trabajador más capacitado o con mejor y preferente derecho para ocupar un puesto de nueva creación o vacante definitiva, deberá recaer en el Patrón, por ser el quien cuenta con todos los elementos necesarios para determinar a cual de sus trabajadores corresponde ocupar dicho puesto, ya que todos los documentos relativos al

trabajador como son los contratos individuales, listas de asistencia, nominas, servicio médico, sistema de ahorro para el retiro, vacaciones, preparación escolar, etc., se encuentran en su posesión y no en la del Sindicato, quien únicamente sabe que trabajador es miembro activo o no de su organización, sin conocer si su agremiado ha laborado o no en forma continua y satisfactoria para el patrón, pues la Cláusula de admisión permite que el sindicato determine la contratación del personal, como actividad que deberá corresponder a la empresa, en caso de que el sindicato contratante no cubriera las vacantes existentes, podría paralizar todo un departamento o sector dentro del proceso de producción, razón por la cual se ha establecido en algunos Contrato Colectivo de Trabajo que si el sindicato no presenta candidatos, a los puestos vacantes dentro de determinado plazo, la empresa tendrá derecho de contratar libremente al personal que cubra dichas vacantes, siempre y cuando previamente solicite la admisión de dichos obreros en el sindicato contratante, si estos no formaren parte de él, además de que es el patrón quien con la ayuda de la Comisión de Escalafones, integra los mismos, por lo que es el patrón quien conoce la antigüedad de categoría, de departamento, de planta, de empresa o sindical, así como los cursos de capacitación o adiestramiento que reciben sus trabajadores, por lo que resulta más conveniente para los trabajadores, así como el patrón que este sea el que maneje la elección del trabajador más apto para ocupar el puesto vacante o nueva creación, obviamente tomando en consideración las circunstancias laborales y personales de cada trabajador, cumpliendo en consecuencia con el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo que quedaría de la siguiente manera:

Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia.

Si existe contrato colectivo, los patrones deberán realizar la selección del trabajador, con aprobación del Sindicato, sin que implique que este los designe.

Con estas modificaciones no se quiere decir que el Sindicato titular debe quedar fuera de la elección de los trabajadores para ingresar a un puesto en la empresa, ya que como siempre debe estar presente para cuidar los intereses de los trabajadores, pues con ese fin fue creado, pero en la actualidad la facultad que tiene de que únicamente los

trabajadores sindicalizados deban ser preferidos sobre quienes no lo sean, les causa una violación constitucional irreparable a los individuos que pretendan ingresar a laborar a una empresa y para ello tenga la obligación de agremiarse a un sindicato para poder hacerlo, además de que en el caso específico de Petróleos Mexicanos y sus Organismos Subsidiarios, el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado con el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, contiene en su cláusula cuarta, la facultad del Sindicato para proponer al trabajador que deberá ocupar la plaza vacante o de nueva creación (situación permitida por el actual texto del artículo 154, pues en su párrafo segundo señala que en el caso de existir Contrato Colectivo la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el Contrato Colectivo y los Estatutos Sindicales), teniendo como resultado que se haga uso indebido de este derecho y que únicamente aquellos trabajadores que tienen una relación de parentesco o bien a cambio de alguna retribución obtenga el puesto tan deseado, por lo que resulta necesario que se limite este derecho al patrón para que sea el y solamente el (obviamente con intervención del Sindicato) quien elija al trabajador que ocupará el puesto vacante o de nueva creación. En consecuencia lógica de esta reforma al artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, y toda vez que el artículo 395 de la misma Ley se encuentra relacionado con el primeramente citado, este último (artículo 395) deberá ser derogado de igual manera, pues en el se contienen violaciones a los derechos individuales contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como son al párrafo primero del artículo 5°, ya que el individuo que pretenda ingresar a una empresa que contenga cláusula de admisión, no podrá hacerlo a menos que se agremie a dicho sindicato, así como el artículo 9°, como resultado de lo anterior se viola el derecho de asociación, por que le se obliga al individuo a pertenecer a una Organización sindical, pues en caso de no hacerlo no podría ingresar a laborar a dicha empresa y aunque efectivamente la negativa del trabajador a afiliarse a un sindicato constituye una abstención en cuanto al ejercicio de sus derecho de asociación profesional, sin embargo cuando dicha abstención trae como gravosa consecuencia la imposibilidad para el trabajador de obtener el empleo, involucramos al mismo tiempo una limitación a la libertad constitucional del trabajo en perjuicio del individuo, lo cual jurídica y socialmente es inaceptable, resulta innegable que nuestra legislación reconoce la existencia y personalidad jurídica de algunos grupos sociales (entre ellos los Sindicatos), otorgándoles instrumentos jurídicos indispensables para la defensa de su integridad, a pesar de ello no justifica el desconocimiento de las garantías constitucionales conferidas a favor del individuo,

ya que insistimos en que aún cuando en la actualidad, los entes colectivos hayan cobrado gran fuerza y presencia, no deberá permitirse que fundándose en un criterio determinado por la mayoría, se anule el poder de decisión y elección de la persona misma como individuo de derecho y obligaciones distintos de aquéllos que le son otorgados y que contrae respectivamente, por formar parte de una organización sindical, de igual manera la Cláusula de Exclusión contenida en el párrafo segundo del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, contradice el principio de la libertad individual, positiva y negativa de asociación profesional, por lo que coincidimos con lo manifestado por el Maestro Euqueño Guerrero, quién califica de inconstitucional a la Cláusula de exclusión de ingreso, afirmando que: " Se sostiene por los partidarios de ésta Cláusula que nadie puede afirmar que tiene derecho a trabajar en una empresa determinada, lo que es lo mismo: que nadie puede obligar a una persona a que le proporcione trabajo; la negativa de un empresario a proporcionar trabajo no viola los derechos de las personas que reciben la negativa.", sin embargo, el citado autor destaca que si el sindicato monopoliza a la mano de obra, cuando el trabajador requiera del empleo, deberá sujetarse a las exigencias impuestas por los dirigentes sindicales, incluso haciendo caso omiso de sus propias convicciones y principios, a cambio de satisfacer sus necesidades básicas de supervivencia, si bien es cierto que existen muchas empresas para que el trabajador que el trabajador se coloque, también es indispensable reconocer que frecuentemente sólo se solicita y se obtiene empleo en aquellas actividades que correspondan a la capacidad del trabajador, pero si dichas actividades están bajo de un sindicato nacional de industria, ello provocará que se cierren las posibilidades de obtener el empleo para aquellos trabajadores que ejerzan su libertad negativa de asociación profesional, toda vez que resulta contradictorio que al reconocer el derecho del individuo para afiliarse al grupo profesional de su elección, se desconozca su derecho de no afiliación, es decir, lo anterior implica necesariamente sujetar al individuo trabajador a la obligación de afiliarse a una organización sindical, con lo cual se contradice lo previsto en los artículos 9 y 123, fracción XVI, Apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como lo dispuesto en los mencionados artículos de nuestro ordenamiento laboral vigente, en ese orden de ideas el separarse o perder la calidad de agremiado sindical no es suficiente causa para ser despedido de su puesto, por lo que de igual manera viola los artículo 5° y 9° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por lo que se plantea que la aplicación de las Cláusulas Sindicales son una práctica Inconstitucional que se opone al derecho de libertad de asociación profesional y al derecho a la libertad del trabajo reconocidos constitucionalmente a favor del individuo, de igual manera sé contraria el respeto a la libertad de contratación del empresario, quien por el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado con el sindicato titular, se obliga a emplear para los puestos de nueva creación o vacantes definitivas, exclusivamente a trabajadores miembros de dicha asociación obrera, lo cual evidentemente limita su poder de decisión al respecto.

De igual manera deberá realizarse con estas reformas a la Ley Federal del Trabajo una adecuación a la forma de regular al trabajador transitorio o eventual, es decir, en este momento se propone la creación de un escalafón o cuadro de antigüedades por medio del cual se establezca en forma clara y precisa el tiempo que ha laborado un trabajador eventual para la empresa, acomodándolos de tal forma que el trabajador con mayor tiempo de haber laborado sea el que aparezca en primer lugar, para así disminuir la existencia de las violaciones de las que son sujetos estos trabajadores.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Tenemos que el Derecho del Trabajo es creado como un derecho protector de los trabajadores que busca ante todo la estabilidad económica de éstos, la seguridad en sus empleos, así como regular las relaciones entre trabajadores y patrón, sin importar la denominación que a este derecho se le de, resulta importante resaltar que a pesar de que no surge con la sociedad, es precisamente en ella en la que se desarrolla y que es solamente a través de la lucha de clases que obtiene la importancia que actualmente ostenta, ahora bien hacemos notar que este derecho no es de creación reciente toda vez que el trabajador no siempre fue tratado como sujeto de derechos y obligaciones, sino más bien era considerado como una cosa o un animal y es hasta 1240 que se reivindicó al hombre y declara la igualdad y dignidad para todos, lo que de ninguna manera significa que en este momento se hubiese creado el Derecho del Trabajo, porque aunado al mal trato que se les daba a los trabajadores y como consecuencia del surgimiento de la Propiedad Privada y de las Clases Sociales el trato a la masa trabajadora se recrudeció.

SEGUNDA.- La creación del Derecho del Trabajo fue uno de los logros trascendentales de los trabajadores, el reconocimiento sus derechos y la lucha constante por mantenerlos a través de las exigencias realizadas tanto al Estado como a los patrones para que estos cumplan con sus obligaciones, ya que por una parte el Estado debe buscar actualizar la legislación que regula las relaciones laborales tomando en cuenta que las necesidades de los trabajadores se encuentran relacionadas directamente con la situación del país y por otro lado tiene la obligación de evitar que el patrón continúe en sus prácticas de abusos hacia los trabajadores.

TERCERA.- Las dos razones que motivan la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1931, son el movimiento obrero la cual se ve influenciado por las Huelgas de

Cananea y Río Blanco, así por las organizaciones que representaron dichos movimientos, los cuales cuando fueron creados perseguían el bienestar de los trabajadores y de sus familias, resaltando la participación de la Casa del Obrero Mundial y de la Confederación Regional de Obreros Mexicanos y la otra se deriva del Estado, quién interviene con la finalidad de proteger a los trabajadores de los patrones, en conclusión de dichas razones se considera la necesidad del obrero y el compromiso con el gobierno con las centrales obreras.

CUARTA.- Uno de los antecedentes directos de la creación de los derechos preferentes en nuestro país lo constituyen las Huelgas de Cananea y Río Blanco, en forma más específica lo establece el pliego de peticiones formulado por los trabajadores Cananea Consolidated Copper Co., pues solicitaban los puesto de dicha empresa fueran ocupados por el setenta y cinco por ciento de mexicanos y el veinticinco por ciento de extranjeros, siempre y cuando tuvieran las mismas aptitudes, es decir, igualdad de trato a los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número respecto de extranjeros.

QUINTA.- El aprendiz figura en los convenios colectivos que le recuerdan entre las categorías más bajas en la gama fijada para los diversos tipos de organización del trabajo, como una categoría preparatoria o de transición a otras categorías, con derecho a retribución por concepto de vacaciones después de un año cumplido con la empresa, esta figura se puede colocar como un antecedente más cercano de la Preferencia de Derechos, pues consiste en que un trabajador especializado preste sus servicios por determinado tiempo con la finalidad de obtener conocimiento práctico de su área de labores.

SEXTA.- El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios institucionales y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular: a) los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero patronales; b) Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo; c) Los organismos de clases obreras y patronales, debiendo entenderse que el Derecho del Trabajo tiene como fin inmediato la tutela de la clase trabajadora y la socialización de los instrumentos de la producción como medio para acabar de una vez por todas con la explotación del hombre por el hombre.

SEPTIMA.- El sindicato cerrado es el que surge de la admisión de la cláusula de exclusión sindical, por la cual solamente pueden trabajar quienes pertenezcan a una determinada organización sindical, por ello consideramos a la cláusula de exclusión y al sindicato cerrado como contrarios a los legítimos derechos de los trabajadores, ya que la cláusula de exclusión se opone al principio de la libertad de trabajo el cual expresa que los sindicatos no pueden coartar la libertad de trabajo, por lo que en consecuencia la inclusión de la cláusula de exclusión en un Contrato Colectivo de Trabajo significa negar el principio de libertad de asociación, pues los trabajadores se ven obligados a afiliarse en un sindicato para conseguir un trabajo o bien en caso contrario el de no asociarse y obviamente no conseguirlo. Por lo que se sostiene que los problemas del monopolio y abusos sindicales son consecuencia de la aplicación de esta cláusula de exclusión, así como la de admisión que constituyen una piedra fundamental del totalitarismo sindical en México, el cual se encuentra ampliamente permitido por el Estado, quien obtiene un lucro de las Organizaciones Sindicales.

OCTAVA.- La aplicación de los estatutos se reduce a los agremiados del Organismo Sindical, sin que a ellos deban ajustarse terceros extraños a la misma, estimando que el sindicato es creador de normas obligatorias traducidas en pactos colectivos de condiciones de trabajo. Los estatutos sindicales y acta constitutiva del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, establece que todas las vacantes que la empresa solicite cubrir, por regla general serán cubiertas el 50% con los trabajadores transitorios y el otro 50% los hijos y hermanos de los trabajadores transitorios de los trabajadores de planta socios activos del sindicato, siendo necesario en ambos casos cubrir los requisitos de antigüedad, aptitud y conducta sindical que establece el Contrato Colectivo de Trabajo y los presentes estatutos.

NOVENA.- El párrafo segundo del artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, establece la Cláusula de Admisión, en este párrafo se delegan las facultades que ostentaba el patrón de poder elegir a los trabajadores que contratará en los puestos de nueva creación o las vacantes definitivas, otorgándole al sindicato titular dichas facultades, esto en relación con el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que señala que las plazas vacantes o de nueva creación se regirán por lo que disponga el contrato colectivo de trabajo y los estatutos sindicales, dejando al trabajador a la libre decisión del Sindicato que en muchas

ocasiones viola los derechos de los trabajadores.

DECIMA.- La Preferencia de Derechos se refiere al derecho de los trabajadores que habitualmente laboran para una empresa, ya sea un trabajador con carácter de planta o bien aquel que sin tener ese carácter preste servicios en una empresa o establecimiento, ocupando las vacantes temporales que se susciten, y este derecho consiste en ser tomado en consideración para ocupar un puesto vacante o de nueva creación dentro de dicha industria o empresa, quedando sujeto a cumplir con los requisitos que la ley establece.

DECIMO PRIMERA.- Que el contenido de los párrafos segundo y tercero del artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, relacionado con el artículo 395 del citado precepto legal, viola en perjuicio de los trabajadores los derechos consagrados en los artículos 5° y 9° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dejando que no solamente se les limite en cuanto a su libertad de trabajo, pues al imponérsele a un trabajador que para poder ingresar a un empleo como regla indispensable debe ser parte de la Organización Sindical titular de dicha empresa, con el perjuicio que de no hacerlo el patrón se encuentra imposibilitado para contratar a dicho trabajador.

DECIMO SEGUNDA.- Que el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo sea reformado a fin de que desaparezca de su texto la condición de preferir a los trabajadores sindicalizados de quienes no lo sean, así como eliminar la Cláusula de Admisión contenida en el párrafo segundo de dicho artículo y 395 de la Ley Federal del Trabajo, y desaparecer el párrafo tercero por no existir la necesidad de mantenerlo, ya que la preferencia de elegir al trabajador más capacitado o con mejor y preferente derecho para ocupar un puesto de nueva creación o vacante definitiva, deberá recaer en el Patrón.

DECIMO TERCERA.- Por lo que de igual manera se propone la creación o bien que el patrón elabore un escalafón o cuadro de antigüedades por el cual se regule la situación laboral de los trabajadores transitorios o eventuales, ya que con esto se evitara el abuso y los malos manejos en relación a este derecho de los trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

1. **BASARI**, Ludovico. Tratado del Derecho del Trabajo. Editorial Alfa. Buenos Aires, 1957, P.p. 523.
2. **BAILON**, Valdovinos Rosalio. Derecho Laboral. Editorial Mundo Juridico. México, D.F. 1991, P.p. 190.
3. **BAILON**, Valdovinos Rosalio. Legislación Laboral. Editorial Limusa. México, D.F. 1992, P.p. 119.
4. **BORRELL**, Navarro Miguel. Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª Edición, Editorial Sista. México, D.F. 1997, P.p. 723.
5. **BRICEÑO**, Ruiz Alberto. Derecho Individual del Trabajo. 2ª Edición, Editorial Haría, S.A., México, D.F. 1996, P.p. 625.
6. **CAVAZOS**, Chena Guillermo, Et.All. Hacia un nuevo Derecho Laboral. 2ª Edición, Editorial Trillas, S.A., México, D.F., 1994, P.p. 492.
7. **CAVAZOS**, Flores Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. 3ª Edición, Editorial Trillas, S.A., México, D.F., 1996, P.p. 276.
8. **CAVAZOS**, Flores Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. 7ª Edición, Editorial Trillas, S.A., México, D.F., 1994, P.p. 492.
9. **CAVAZOS**, Flores Baltasar. Instantáneas laborales notas y comentarios sobre Derecho del Trabajo. 2ª Edición, Editorial Trillas, S.A., México, D.F., 1997, P.p. 259.
10. **CABANELLAS**, Guillermo, Tratado de Derecho laboral. Tomo III, Volumen 1, Editorial Melista S.R.L. Buenos Aires Argentina, 1989, P.p. 398.

11. **CHARMIS**, Gómez Roberto. Derecho Internacional del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1997, P.p. 477.
12. **DAVALOS**, José. Derecho del Trabajo I. 7ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, D.F. 1997, P.p.477.
13. **DE BUEN**, L. Nestor. Derecho del Trabajo I. 9ª Edición, Editorial Porrúa, S.A. México D.F 1994, P.p.669.
14. **DE BUEN**, 1. Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. 5ª Edición, Editorial Porrúa, S.A México D.F., 1997, P.p.529
15. **DE LA CUEVA**, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo 1. 14ª Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1996, P.p.765.
16. **GARCIA**, Gómez Carlos. Lecciones para Técnicos. Editorial Universidad Politécnico de Valencia P.p.211.
17. **HERNAIZ**, Marquez Miguel. Tratado Elemental de Derecho del Trabajo, Tomos I y II. 11ª Edición, Editorial Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1997, P.p.663.
18. **ITALO**, Morales Hugo. La Estabilidad en el Empleo, Editorial Trillas, México, D.F. 1987, P.p.112.
19. **KAYE**, J. Dionísio. Relaciones individuales y Colectivas de Trabajo. 2ª Edición, Editorial Themis, México D.F., 1995, P.p.504.
20. **MONTT**, Balmacedo Manuel, Derecho Internacional del Trabajo, Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile, 1984, P.p.546.
21. **RAMIREZ**, Fonseca Francisco. Obligaciones Y Derechos de Patrones y Trabajadores. Editorial Pac, México, D.F., 1985, P.p.155.
22. **RAMOS**, Eusebio, Et.All. Nociones de Derecho del Trabajo de la Seguridad Social. Editorial Pac, México, D.F., 1986, P.p.180.

23. **SANTOS**, Azuela Hector. Curso inductivo de derecho sindical y del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México, D.F. 1990, P.p.437.

24. **SOTO**, Cerbón Juan. Teoría general del Derecho del Trabajo. Editorial Trillas, S.A. México, 1992, P.p.200.

25. **TRUEBA**, Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 4ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, D.F. 1996, P.p.346.

LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa, S.A. 100ª Edición. México, D.F. P.p.125.
2. Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., 49ª Edición México, D.F 1998, P.p.450.
3. Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., 22ª Edición. México, D. F 1973, P.p.779.
4. Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., 57,3 Edición México, D. F. 1968, P.p.460.
5. Nueva Legislación de Amparo Reformada, Editorial Porrúa, S.A., 72ª Edición, México. D.F., 1998, P.p.547.
6. Código Civil de 1870 del Distrito Federal y Territorio de Baja California, México, D.F. 1870, P.p.640.
7. Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, Diario Oficial de la Federación, de fecha 16 de Julio de 1992, P.p.35.

OTRAS FUENTES CONSULTADAS

1. **INSTITUTO** de Investigaciones Jurídicas. Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo 1. A-C, Editorial Porrúa, México, D.F., 1998, P.p.966.
2. **INSTITUTO** de Investigaciones Jurídicas Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Editorial Porrúa, México, D.F., UNAM, 1998, Torno 1, C-F, P.p.966.
3. Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana Bienio 1997-1999, P.p.528.

JURISPRUDENCIA

1. Fuente: Novena Epoca, Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo, V, Mayo de 1997, Tesis- I.Io.T.75 L, Página.- 654.

Rubro, PETRÓLEOS MEXICANOS. EL DERECHO PREFERENTE DEL TRABAJADOR TRANSITORIO DEBE RECLAMARSE EN RAZÓN DEL ÚLTIMO PUESTO VACANTE.

2. Fuente: Octava Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente- Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XV - 11 Febrero, Tesis., 1.5o.T.523 L, Página, 463.

Rubro: PREFERENCIA, ELEMENTOS DE LA ACCION PARA RECLAMAR EL DERECHO DE.

3. Fuente,- Octava Epoca de; Semanario Judicial de la Federación, Tomo. VIII-Noviembre, Tesis.- I.1o.T. J/36, Página. 129.

Rubro: PREFERENCIA DE DERECHOS. IMPROCEDENCIA DE LA ACCION DE.

4. Fuente: Séptima Epoca, Instancia, Cuarta Sala, Fuente- Semanario Judicial de la Federación, Tomo- 81 Quinta Parte, Página- 23.

Rubro: PETROLEROS. DERECHO DE PREFERENCIA. SU EJERCICIO NO TIENE COMO REQUISITO HABER LABORADO EN EL DEPARTAMENTO DONDE SE SUSCITE LA VACANTE.

5. Fuente: Sexta Epoca, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo.- II, Diciembre de 1995, Tesis- 2a./J. 80195, Página, 319.

Rubro: PREFERENCIA DE DERECHOS LABORALES. SIENDO PROCEDENTE ESTA ACCION CONTRA EL SINDICATO, DEBE CONDENÁRSELE AL PAGO DE SALARIOS VENCIDOS, INDEPENDIEMENTE DE QUE HAYA HECHO USO INDEBIDO DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION O HAYA OMITIDO PROPONER AL TRABAJADOR.

6. Fuente: Octava Epoca, Instancia. Tribunales Colegiados de Circulo, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo. XI-Abril, Página- 285.

Rubro- PETROLEOS. ANTIGUEDAD. PREFERENCIA DE LOS TRABAJADORES DE PLANTA FRENTE A LOS TRANSITORIOS.

7. Fuente- Novena Epoca, Instancia: Tribunales Colegiadas de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: 11, Noviembre de 1995, Tesis- 1.40.T.14 L, Página- 574.

Rubro: PREFERENCIA, NO EXISTE POSTERGACION DE DERECHOS DE, SI LA VACANTE EXISTENTE ES INTERMEDIA EN EL ESCALAFON RESPECTIVO (TRABAJADORES PETROLEROS TRANSITORIOS).

8. Fuente: Octava Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente- Semanario Judicial de la Federación, Tomo,. XII-October, Página. 504.

Rubro.- TRABAJADORES PETROLEROS, PREFERENCIA DE DERECHOS. LA ANTIGUEDAD EN EL AREA O JURISDICCION DEBE PREVALECER RESPECTO DE LA ANTIGUEDAD GENERAL DE EMPRESA.

9. Fuente: Séptima Epoca, Instancia.- Cuarta Sala, Fuente,. Informes, Tomo.- Informe 1975 Tesis: SIN, Página- 45.

Rubro, PRESCRIPCION, COMPUTO DEL TERMINO DE.

10. Fuente: Séptima Epoca, Instancia- Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 66 Quinta Parte, Página, 54.

Rubro: PREFERENCIA, DERECHO DE. TERMINO DE PRESCRIPCION DE LA ACCION RESPECTIVA.

11. Fuente, Octava Epoca, Instancia Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo, VII-Junio, Página.- 254.

Rubro: DERECHO DE PREFERENCIA, PRESCRIPCION DE LA ACCION PARA RECLAMARLO. TERMINO A QUE DEBE SUJETARSE.

12. Fuente, Séptima Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circulo, Fuente.- Semanario Judicial de la Federación, Tomo- 205-216 Sexta Parte, Página, 366.

Rubro- PREFERENCIA, PRESCRIPCION DE LA ACCION DE DERECHOS DE, PARA TRABAJADORES DE PLANTA Y TRANSITORIOS. TERMINO.

13. Fuente: Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo 205-216 Sexta Parte, Página.- 366.

Rubro.- PREFERENCIA, PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE DERECHOS DE TÉRMINO.

14. Fuente: Octava Epoca, Instancia, Cuarta Sala, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo 75, Marzo de 1994, Tesis- 4a./J. 8194, Página 24.

Rubro, PREFERENCIA, DERECHO DE. EL QUE LO ALEGA NO TIENE LA CARGA DE SEÑALAR FRENTE A QUE TRABAJADOR PROCEDE, SI LA PLAZA ESTA VACANTE AL PRESENTARSE LA DEMANDA.

15. Fuente: Novena Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente- Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo.- V, Mayo de 1997, Tesis- I.Io.T.75 L, Pagina: 654.

Rubro- PETRÓLEOS MEXICANOS. EL DERECHO PREFERENTE DEL TRABAJADOR TRANSITORIO DEBE RECLAMARSE EN RAZÓN DEL ÚLTIMO PUESTO VACANTE.

16. Fuente: Octava Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo., XIV-Septiembre, Tesis. 1. 6o. T. 602 L, Página, 308.

Rubro: DERECHOS PREFERENTES. REQUISITOS DE PROCEDIBILIDAD.

17. Fuente- Octava Epoca, Instancia- Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Gaceta de Semanario Judicial de la Federación, Tomo- 77, Mayo de 1994, Tesis: X.Io. J/17, Página., 84.

Rubro.- PREFERENCIA DE DERECHOS. INSPECCIÓN OCULAR, PRUEBA IDONEA PARA DEMOSTRAR LA.

18. Fuente: Octava Epoca, Instancias Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XII-Septiembre, Página, 280.

Rubro: PREFERENCIA, DERECHO DE. PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN. EFECTOS DE LA OMISIÓN EN LA SOLICITUD, DE ALGUNO DE LOS DATOS QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 155 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.