

290



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES "ACATLAN"

"ANALISIS EN LA PRACTICA DE LA FIGURA DE LOS DERECHOS DE PREFERENCIA QUE CONTEMPLA EL ART. 154 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO".



T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE: LICENCIADA EN DERECHO PRESENTA: SONIA MARICELA SANTILLAN MONTOYA

ASESOR: LIC. CARLOS ENRIQUE CASTRO ESPARZA



SANTA CRUZ ACATLAN, EDO. DE MEX., AGOSTO DE 2000.

11-8182



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

*“La paz del mundo se logrará  
cuando exista la justicia  
en cada hombre.”*

**Agradezco:**

*A DIOS, por darme el don de la vida, de la salud y de la felicidad, por los cuales he logrado alcanzar mis metas y sobre todo por permitirme llegar a este momento de mi vida al lado de mis seres queridos.*

*A MI MADRE, a quien no puedo agradecer con palabras sus sacrificios y esfuerzos para apoyarme y alentarme en cada instante de mi vida, tanto para culminar mis estudios, así como para levantarme y continuar mi camino, siendo mi compañera, cómplice y amiga en mis triunfos y fracasos.*

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO Y A TODOS Y CADA UNO DE SUS PROFESORES,** *sobre todo para aquellos que me impartieron sus cátedras en las aulas de esta gloriosa Universidad y por los cuales he aprendido que cada día representa una oportunidad para la superación a través del estudio constante y gracias a los cuales, mediante su dedicación, esfuerzos y conocimientos, aún en los momentos más difíciles, hacen de nuestra Universidad la Máxima Casa de Estudios.*

**A MI ASESOR LIC. CARLOS ENRIQUE CASTRO ESPARZA**, quien estuvo presente en cada momento de la elaboración de este trabajo y me impulsó para la culminación del mismo, quién desde sus cátedras como profesor me ha infundido el ideal de la perseverancia y el esfuerzo, como una muestra de mi eterno agradecimiento y respeto.

**A TODOS Y CADA UNO DE MIS AMIGOS**, Sandra, Olga, Elizabeth, Lorena Estrada, Lorena Pérez, Joel, Miguel, Hugo, Jesús, Rogelio y a todos aquellos, los cuales no por no mencionarlos, significa que representen menos en mis recuerdos, pues todos saben perfectamente que con ellos he vivido los momentos más felices de mi vida, pues entre estudios y diversiones hemos aprendido juntos la importancia de la lealtad y el apoyo que logran la amistad verdadera y en quienes he encontrado un aliciente para concluir mis estudios, este trabajo y todas mis metas.

***A TODAS AQUELLAS PERSONAS QUE HAN ESTADO PRESENTE EN MI VIDA y que han dejado una huella muy importante en mi sentir, pues me representan un ejemplo a seguir en todo aquello que emprendo, enseñándome que hay que perseverar cada instante para lograr la superación personal, venciendo las adversidades para alcanzar la Justicia en el mundo y por consiguiente nuestro sueño de paz.***

# **ANALISIS EN LA PRACTICA DE LA FIGURA DE LOS DERECHOS DE PREFERENCIA QUE CONTEMPLA EL ART. 154 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

*Página*

<b>INTRODUCCION</b> .....	<b>I</b>
---------------------------	----------

## **CAPITULO I SURGIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA PREFERENCIA DE DERECHOS EN MEXICO**

1. El movimiento revolucionario. ....	4
1.1. Movimientos Obreros. ....	6
a). Huelga de Cananea. ....	6
b). La Huelga de Río Blanco. ....	7
1.2. Culminación del Movimiento Revolucionario. ....	8
2. La Constitución de 1917. ....	9
2.1. El Gran Debate para la creación del Artículo 123 Constitucional. ....	9
3. Ley Federal del Trabajo de 1931. ....	13
3.1. Surgimiento de la Preferencia de Derechos. ....	16
4. Ley Federal del Trabajo de 1970. ....	18
4.1. La Preferencia de Derechos en la Ley Federal del Trabajo de 1970. ....	22
4.1.1. Reformas a la Preferencia de Derechos. ....	23

## **CAPITULO II CONCEPCIONES GENERICAS RECTORAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

1. Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo. ....	26
1.1. Derecho Público y Derecho Privado. ....	27
1.2. Derecho social. ....	28
2. Caracteres del Derecho del Trabajo. ....	30
2.1. Derecho de la clase trabajadora. ....	30
2.2. Derecho tutelar de la clase trabajadora. ....	31
2.3. Derecho expansivo e inconcluso. ....	32
2.4. Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores. ....	33
2.5. Derecho irrenunciable e imperativo. ....	34
2.6. Derecho Reivindicatorio del Proletariado. ....	35
2.7. Es un instrumento de coordinación y conjugación de intereses entre trabajador y patrón. ....	35
2.8. Derecho unitario compuesto por varias partes. ....	36
3. Finalidad del derecho del trabajo. ....	36
4. Definición del derecho del trabajo. ....	39

5. Principios Generales del derecho del trabajo . . . . .	43
5.1. Un derecho y deber social . . . . .	44
5.2. La libertad . . . . .	46
5.3. La igualdad . . . . .	47
5.4. La dignidad humana . . . . .	49
5.5. Existencia decorosa . . . . .	50
5.6. La estabilidad en el empleo . . . . .	51
5.7. El equilibrio entre trabajador y patrón . . . . .	53
5.8. La justicia social . . . . .	53
6. La relación individual de trabajo . . . . .	54
6.1. Elementos objetivos . . . . .	58
a) Prestación de trabajo personal . . . . .	58
b) La subordinación . . . . .	58
c) El salario . . . . .	59
6.2. Elementos subjetivos . . . . .	60
a) Trabajador . . . . .	60
b) Patrón . . . . .	63

**CAPITULO III**  
**LOS DERECHOS DE PREFERENCIA QUE CONTEMPLA**  
**EL ARTÍCULO 154 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

1. Concepto . . . . .	67
2. Fundamento legal . . . . .	67
3. Orden de preferencia . . . . .	70
3.1. Nacionalidad mexicana . . . . .	71
3.2. Prestación por Mayor tiempo de servicios satisfactorios . . . . .	73
3.3. Tener a su cargo una familia . . . . .	74
3.4. La Sindicalización . . . . .	75
4. Cláusula de Admisión y exclusión por expulsión o separación que contempla el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo . . . . .	77
4.1. Su origen . . . . .	77
4.2. Cláusula de Admisión . . . . .	79
4.3. Cláusula de Exclusión por expulsión o por separación . . . . .	85
4.4. Inconstitucionalidad de las cláusulas de exclusión . . . . .	90
A) La libertad sindical . . . . .	93
5. Sujetos susceptibles de la preferencia de derechos . . . . .	100
5.1. Trabajador de Confianza . . . . .	101
6. Requisito de procedibilidad . . . . .	106
6.1. Datos exigibles . . . . .	107
6.2. Momento en que debe presentarse la solicitud . . . . .	110



## **CAPITULO IV**

### **CONSECUENCIAS POR LA VIOLACION EN LA PREFERENCIA DE DERECHOS.**

1. Violación de la preferencia de derechos. . . . .	112
1.1. Sobre plaza vacante. . . . .	113
1.2. Demanda de Preferencia de Derechos existiendo otro(s) trabajador(es). . . . .	118
1.3. La responsabilidad. . . . .	118
a) No existiendo Contrato Colectivo o Contrato Ley o no encontrarse inserta la cláusula de admisión. . . . .	119
b) Existiendo cláusula de admisión. . . . .	119
2. Prestaciones demandables por la violación en la preferencia de derechos. . . . .	120
2.1. La contratación en el puesto reclamado. . . . .	121
2.2. Indemnización. . . . .	122
2.3. Salarios dejados de percibir. . . . .	122
A) Salarios como indemnización por daños y perjuicios. . . . .	124
2.4. Su ejercicio. . . . .	125
3. La Prueba en los Juicios de Preferencia de Derechos. . . . .	127
3.1. La carga de la prueba para el trabajador. . . . .	129
3.2. La carga de prueba para los demandados. . . . .	130
4. La Prescripción. . . . .	132
4.1. La prescripción en los derechos de preferencia. . . . .	134
4.2. Momento a partir del cual comienza a correr la prescripción. . . . .	139
5. Consecuencias por la violación en la preferencia de derechos. . . . .	140
5.1. Condena. . . . .	141
a) Para el patrón. . . . .	141
b) Para el sindicato. . . . .	142
c) Para el trabajador con menores derechos. . . . .	142
6. Problemática en las grandes empresas. . . . .	145
7. Propuesta. . . . .	148
 <b>CONCLUSIONES. . . . .</b>	 152
 <b>BIBLIOGRAFIA. . . . .</b>	 159

## INTRODUCCION.

Nuestra historia nos ha enseñado que tuvo que haber una verdadera lucha de clases para que la voz de los trabajadores fuera escuchada y se evitara, sólo en cierta medida, la gran explotación de que son víctimas los componentes de la clase más débil: los trabajadores. Es de esta forma, a raíz de los diversos movimientos que se sostuvieron, que surge la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en 1917, en la cual se establecieron las bases de organización social y económica del pueblo mexicano, así como las garantías individuales y las sociales, creando en ella una nueva doctrina: El Derecho Social.

Sin embargo, los principios consignados en el artículo 123 Constitucional, eran un tanto imprecisos, por lo que se les tuvo que dar fuerza de ley, para que las conquistas obtenidas por los trabajadores mejoraran y pudiera ampliarse sus derechos otorgados, ya que no debe existir limitación alguna para dotar de beneficios y derechos a la clase trabajadora.

El Derecho del Trabajo se sustenta en principios básicos que han establecido la filosofía, la ética y el derecho, como son: el principio de la dignidad, el trabajo como un derecho y un deber social, la libertad de trabajo, la igualdad en el trabajo y la estabilidad en el empleo; principio este último, que tiende a proteger a los trabajadores en su empleo, a fin de que lo tengan, en tanto lo necesiten y lo deseen, permitiendo una estabilidad emocional y económica para el trabajador y su familia, por lo que se ha dicho que sin este principio los demás quedarían sin sustento.

Para protegerlo, surge la figura de la preferencia de derechos, poco conocida, con la cual el patrón está obligado a preferir en igualdad de circunstancia 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. Por ello, esta figura es otorgada a los trabajadores que prestan sus servicios de manera eventual en las empresas o establecimientos, y aunque su trabajo lo realizan de manera habitual, el mismo no constituye una actividad permanente, por lo cual dedican su tiempo y empeño para realizar satisfactoriamente su trabajo y ser tomados en cuenta cuando se suscite una plaza vacante o puesto de nueva creación **definitiva**; es decir, buscan lograr la celebración de un Contrato por tiempo indefinido.

Dentro de esta figura encontramos la cláusula de admisión o exclusión por ingreso, con la cual se ve limitado el derecho del patrón para contratar a sus trabajadores libremente, pues con ella, el Sindicato contratante tendrá la exclusividad de proponer al personal que debe cubrir las plazas creadas, por lo que el patrón sólo se limita a contratar única y exclusivamente a los trabajadores que le proponga el sindicato titular del contrato.

La preferencia de derechos a simple vista, puede ser una figura sencilla; sin embargo, sobre todo en las grandes empresas, puede ser un problema que se complica por la necesidad que tienen de contratar a un gran número de trabajadores eventuales para que cubran faltas del personal definitivo o de planta, o para que realicen actividades extraordinarias, y muchos de ellos pueden cumplir años con esta calidad de eventuales, por lo que al surgir una plaza vacante o de nueva creación definitiva, debe acatarse la preferencia de los trabajadores para ser contratados en ella.

En el presente trabajo de investigación, trataremos de analizar de una manera objetiva esta figura, con los problemas que se suscitan en la práctica, cuando se viola la preferencia de derechos con que cuentan los trabajadores.

En nuestro primer capítulo, estudiaremos el surgimiento real del Derecho del Trabajo, en nuestro país, la importancia que revierte y la necesidad de legislar sobre esta materia, dando como resultado la creación de la Ley Federal del Trabajo, que ha tenido que ser reformada, para responder con el carácter expansivo del Derecho del Trabajo, así como el motivo que da lugar al nacimiento de la figura, materia del presente estudio: la Preferencia de Derechos.

En el segundo capítulo, veremos cuales son las características de esta rama del derecho, la naturaleza jurídica de la misma, cual es el fin que persigue, las denominaciones que se le ha dado, los principios sobre los cuales descansa y los elementos que la componen, para de esta forma adentrarnos al motivo por el cual se establece como una obligación la preferencia de derechos para ocupar una plaza vacante o un puesto de nueva creación, sancionado su incumplimiento.

El capítulo tercero será un análisis general de los elementos que se presentan en la preferencia, la obligación que tiene el patrón y el sindicato de acatarla, el orden que debe tenerse para la preferencia, los alcances de la cláusula de admisión o de exclusión por ingreso, su aplicación y el requisito de procedibilidad que tiene que cumplirse para hacer eficaz esta figura.

Finalmente, en el capítulo cuarto, trataremos de analizar lo que sucede en la realidad cuando se viola la preferencia de derechos, las pretensiones que puede hacer valer el trabajador que ha sido postergado en estos derechos, la responsabilidad que se crea por la violación, la forma en que se lleva el proceso, el termino de prescripción que debe regir para hacer valer el cumplimiento de estos derechos, las condenas que se presentan para los responsables de la violación, las problemáticas que se presentan en las grandes empresas y al final, pretendemos dar una solución para que se acate la preferencia de derechos de los trabajadores y que no se presente su constante violación, para que con ello se logre una verdadera estabilidad en el empleo.

# CAPITULO I

## SURGIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA PREFERENCIA DE DERECHOS EN MEXICO

Los Derechos sociales que han sido plasmados en nuestra Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, fueron el resultado de una constante lucha y derramamiento de sangre que realizó la clase trabajadora para poder liberarse de la explotación despiadada de que era víctima por parte del capitalista, patrón ambicioso que sólo buscaba el aumento en la producción sin interesarle el esfuerzo que realizaban los miembros de las fuerzas productivas; es decir, los trabajadores.

Aunque el tema que analizaremos en la presente tesis es el de los Derechos de Preferencia que contempla el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, es importante que primeramente veamos cómo surgió el Derecho del Trabajo en nuestro país; por lo que, en este primer capítulo no pretendemos realizar un estudio del **amplio** marco histórico que envuelve las luchas que ha sostenido la clase trabajadora para ser tratada como seres humanos, ni de las reglamentaciones aisladas que existieron a lo largo de la historia para regular las relaciones laborales (mismas que no eran cumplidas); sino mas bien, estudiar el momento preciso en que surge el Derecho del Trabajo en nuestro país y que es con la plasmación del artículo 123 en nuestra Carta Magna, así como la posterior incorporación en la Ley Federal del Trabajo de una figura necesaria, que tendiera a proteger uno de los principales principios por los que lucharan los trabajadores, y que es la estabilidad en el empleo: **la preferencia de derechos.**

### **1. El Movimiento Revolucionario.**

Las páginas del libro de nuestra historia nos han enseñado los múltiples movimientos que emprendieron en cada momento los trabajadores para que su voz de justicia y respeto llegara a ser comprendida por los dirigentes del país,

emprendiéndose una verdadera lucha de clase entre los componentes de la producción, para tratar de borrar las injusticias y desigualdades sociales, aspirando a crear un nuevo orden social con el movimiento revolucionario, dando lugar al establecimiento de los cimientos de una legislación de trabajo inspirada en principios de justicia y bienestar para la clase trabajadora.

Es necesario recordar que posterior a la promulgación de la Independencia, el país solamente había procurado la estabilidad política, no así la social; existían reglamentaciones que pretendían normar las relaciones entre trabajadores y patrones, pero éstas en ningún momento eran cumplidas, principalmente porque no existían sanciones a su incumplimiento. Las condiciones de vida y de trabajo en nada habían cambiado con respecto a las que se mantenían en la época de la Colonia, seguían desempeñándose tareas inhumanas y los trabajadores continuaban sin más patrimonio que su pobreza; los dirigentes de la nación consideraban innecesaria la intervención estatal en materia social, el Estado solo estaba obligado a conducir al país por la senda de la libertad, el orden y el progreso, no se veía la necesidad de mejorar la situación del pueblo oprimido, pues se consideraba que las condiciones laborales deberían ser tratadas por las leyes secundarias y no así por la Constitución.

Es con este panorama que nuestro país llega al *porfiriismo*, el cual levantó los censos demográficos y tecnológicos; la actividad industrial progresiva se basaba en la minería, la industria fabril de transformación, las manufactureras y las artesanías; sin embargo, la modernización había traído consigo un caudal de despidos y nuevas contrataciones que afectaban la estructura y composición social, además las condiciones insalubres en la industria aumentaban, existiendo así menor población activa que años anteriores.

En estos años se presenciaron grandes y marcadas diferencias con respecto a la situación económica y laboral de los mexicanos, se presentó "la desaparición gradual del artesano frente a la competencia de la fábrica, la creciente diversificación

de las exportaciones y la importación de bienes de producción en proporciones cada vez mayor<sup>1</sup>, pero en contraste con esta situación, como era el avance en las vías de comunicación, en la tecnología y en sí en toda la economía, ya que al capital extranjero se le daba toda clase de concesiones a su favor, se encontraba la miseria, la explotación excesiva, el trato inhumano y la injusticia que sufría toda la clase trabajadora.

Las desigualdades entre los trabajadores con respecto a los salarios, las jornadas de trabajo y las condiciones de vida se incrementaban cada vez más dependiendo de la zona económica que se tratara, lo cual ocasionó grandes levantamientos por parte de los trabajadores que exigían un mejor nivel de vida y una justa igualdad en el trato, sobre todo con los extranjeros; levantamientos éstos, que marcaron la necesidad de legislar en materia de trabajo, por ello creemos conveniente mencionarlos.

### 1.1.- Movimientos Obreros.

#### a) Huelga de Cananea.

El movimiento obrero en Cananea, Estado de Sonora, que duró del 31 de mayo al 31 de junio de 1906, representó una de las más grandes expresiones de descontento contra el *porfirismo*; las inconformidades de los trabajadores se originaron por los bajos salarios que percibían, la desigualdad con respecto a los extranjeros y el recargo de trabajo para aumentar las ganancias de la empresa. A fin de contrarrestar dicha situación, los miembros de la Unión Liberal "Humanidad" se reunieron en sesión secreta para protestar contra la tiranía. Es en la noche del 31 de mayo, cuando la mina de "Oversight" se declaró en huelga; para el 1º de junio, más de dos mil trabajadores huelguistas recorrían los talleres y las minas con objeto de engrosar sus filas y llevar a cabo una gran manifestación, presentando un memorándum con las siguientes peticiones: el establecimiento de un sueldo mínimo,

---

<sup>1</sup> COLMENARES, Ismael y otros. Cien Años de Lucha de Clases en México. "1876-1976". Tomo I. 5ª ed., Ediciones Quinto Sol S.A., México, 1985, p.17.

que los empleos se ocuparán por un 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros y que todo trabajador mexicano tuviera derecho al ascenso, según sus aptitudes.

El movimiento dio como resultado el derramamiento de sangre de obreros, la agresión directa de los empresarios, la intervención de las fuerzas armadas extranjeras y del propio ejército nacional, aunado al encarcelamiento de los principales dirigentes del movimiento.

#### **b) La Huelga de Río Blanco.**

El origen de la huelga de Río Blanco, en el año de 1907, radica en la acción opresora del capitalismo industrial contra la organización sindicalista de los trabajadores hilanderos.

El movimiento toma forma de inconformidad desde el momento en que es disuelto el "*Gran Círculo de Obreros Libres*", formado en junio de 1906, por el motivo de presentar un bando conteniendo peticiones para mejorar la situación de los obreros que trabajaban en las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón; los patrones no aceptaron dicho reglamento, creando una represión injusta contra los dirigentes y para reprimir aun más a los obreros, provocaron un paro patronal, entablándose así la lucha entre capitalismo y sindicalismo. Los trabajadores sometieron el conflicto al arbitraje del Presidente de la República, pensando que éste tendría un rasgo de humanidad y les haría justicia; sin embargo, el laudo presidencial emitido el 04 de enero de 1907 resultó ser totalmente favorable al interés patronal, por lo que los obreros acordaron no volver a los centros de trabajo.

El desenlace de este movimiento culminó con el asesinato y fusilamiento de varios obreros en cumplimiento de órdenes presidenciales. De esta forma, el *Porfiriato* mostró sus brutales principios políticos, propiciando el advenimiento de la Revolución Mexicana.



Aunque como hemos podido observar, los motivos que orillaron al estallamiento de la Revolución fueron las injusticias que vivían los trabajadores, (así como también los campesinos en el campo), el movimiento fue adquiriendo un sabor político, de ambición por ostentar el poder de un pueblo que no sabía cuál sería su futuro; de ahí los múltiples Planes y programas que se promulgaron pretendiendo "beneficiar" a los obreros y campesinos, los cuales en ningún momento se llevaban a cabo y solo servían para obtener el apoyo de estas dos numerosas clases y llegar así a la dirección del movimiento revolucionario y del país; los trabajadores sólo eran manipulados por los dirigentes de la Revolución, los cuales "no querían otra cosa que poner al país en condición de equipararse en sus logros a lo que otros países desarrollados habían alcanzado en lo económico y en lo político, sin trastornar las bases del sistema."<sup>2</sup>

## **1.2. Culminación del Movimiento Revolucionario.**

Además de haber sido utilizados, la situación de los obreros había empeorado al tener que enfrentar los gastos y despojos de la guerra revolucionaria, por lo cual, Venustiano Carranza lanzó en Coahuila su *PLAN DE GUADALUPE*, el 26 de marzo de 1913, donde establecía que pondría en vigor durante la lucha, todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país y legislar para mejorar las condiciones del peón rural, así como del obrero, del minero y en general de todas las clases prioritarias.

En discurso de 24 de septiembre de 1913, el jefe del Ejército Constitucionalista, expresa por primera vez el ideario social de la Revolución Mexicana y la planeación de la Constitución de 1917: "tendrá que principiar formidable y majestuosa la lucha social, la lucha de clase... tendremos que removerlo todo. Crear una nueva Constitución cuya acción benéfica sobre las masas nada, ni nadie pueda evitar".

---

<sup>2</sup> CORDOVA, Arnaldo. *La ideología de la Revolución Mexicana*. "La formación del Nuevo Régimen". 17ª ed. Edit. Era. México, 1992, p.320.

Desde el 03 de Octubre de 1914 el Primer Jefe hace ver a la Asamblea que participó en la Convención de Aguascalientes la necesidad de legislar sobre el pago semanal de salario a los trabajadores, la limitación de las horas de trabajo, el descanso semanal, la indemnización por accidentes de trabajo, las pensiones de retiro, la higiene y seguridad en el trabajo, el reconocimiento del derecho de huelga y otras disposiciones relacionadas con el mejoramiento de la clase obrera.

## **2.- La constitución de 1917.**

Al triunfo de la Revolución, el paso a seguir era realizar la organización del Gobierno sobre las bases políticas y sociales establecidas en la lucha armada; sin embargo, es el propio Carranza quien se opone al cambio, pues pretendía sólo reformar la Constitución de 1857, y al presentarse el proyecto de elaboración de una nueva Constitución, estableció que dicha Constitución debería conservar la tradición de la anterior y por ello se respetó hasta donde fue posible la numeración del articulado. Es el 01 de Diciembre de 1916, cuando Carranza presentó al Congreso Constituyente de Querétaro el **Proyecto de Constitución**.

### **2.2.- El Gran Debate para la Creación del Artículo 123 Constitucional.**

Durante las sesiones del 26, 27 y 28 de diciembre de 1917, en el Congreso Constituyente se presentaron los fundamentos reales para efectuar las reformas al artículo 5º Constitucional, con ponentes que eran verdaderos trabajadores y que conocían la situación de injusticias que vivía esta clase, por lo que se dieron importantes debates que dan la iniciativa para la creación de un capítulo especial en nuestra constitución dedicado al trabajo.

El proyecto de reformas al artículo 5º de la Constitución, proponía la limitación de las horas de trabajo, el establecimiento de un día de descanso forzoso en la semana, así como la prohibición a los niños y a las mujeres del trabajo nocturno en las fábricas, la igualdad de salario en igualdad de trabajo, el derecho a indemnizaciones

por enfermedades causadas directamente por ciertas ocupaciones industriales y el señalamiento de que los conflictos entre el capital y el trabajo fueran resueltos por *comités de conciliación y arbitraje*; sin embargo, no se consideró adecuado reglamentar dichas situaciones en el capítulo de Garantías Individuales, ya que las mismas se trataban de garantías de tipo social, razonamiento que da pauta al gran debate sobre la creación del artículo 123 Constitucional.

Es Cayetano Andrade, quién hace mención de que debería insertarse en la Constitución un nuevo derecho: el **SOCIAL**, proclamándose en defensa de la creación de nuevas garantías a favor de los obreros al señalar: "la revolución constitucionalista tiene la gran trascendencia de ser una revolución eminentemente social y, por lo mismo, trae como corolario una transformación en todos los órdenes sociales".

En su turno, Heriberto Jara, manifestó su interés en que se redujera la jornada de trabajo a 8 horas y prohibir el trabajo nocturno de las mujeres y niños, ya que, la excesiva jornada produciría hombres débiles que no podrían continuar con el curso normal de sus vidas, mientras que la jornada máxima de ocho horas garantizaría la libertad de los individuos.

Héctor Victoria, obrero yucateco, que entendía claramente la angustia de los obreros por que su voz no fuera escuchada en el Congreso, señaló que el problema real del trabajo no había sido tocado más que superficialmente, no se había tomado en cuenta que el problema de los trabajadores no era igual en toda la República, y fue el primero en proponer que dentro de la Constitución debería de consignarse las bases fundamentales acerca de la legislación del trabajo, creando un Capítulo especial en la misma: "el Estado de Yucatán, viene a pedir aquí se legisle radicalmente en materia de trabajo, por consiguiente, el artículo 5º a discusión debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo".

Otro obrero más se manifestó en el Congreso a favor de la creación de un Capítulo especial dedicado a la regulación del trabajo, es Zavala, quien hace ver a los integrantes del Congreso Constituyente que fueron los obreros los que habían hecho la Revolución y habían contribuido hasta el triunfo efectivo de la misma y que lo único que pedían era justicia y razón para que se les otorgara lo que les correspondía.

También Von Versen, trabajador, se expresó en contra del proyecto de sólo reforma el artículo 5º Constitucional, en virtud de que limitaba los beneficios que debería percibir la clase trabajadora: "esos millones de obreros que forman la mayoría de la patria, esos millones de hombres que han asegurado nuestra independencia, esa mayoría de hombres que deben ser la base en que descansa nuestra independencia y nuestra nacionalidad, debe tener mayor número de garantías, debe tener asegurado su provenir".

Lo mismo manifestó el periodista Manjarrez: "creo que debe ser más explícita nuestra Carta Magna sobre este punto, y precisamente porque debe serlo debemos dedicarle toda atención, y si se quiere, no un artículo, no una adición, sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna, para el beneficio pleno de la clase obrera."

Alfonso Cravioto continuó también con la propuesta de la creación de un capítulo especial para el trabajo, a efecto de mejorar los derechos de los trabajadores y proporcionarles mayor seguridad, por lo cual se declaró cien por ciento socialista, manifestando que todos los ordenamientos laborales deberían de seguir lineamientos liberales y democráticos, para lograr ordenamientos sociales cada vez más perfectos, y llegar al momento en que los hombres no necesitaren de ningún gobierno. Resaltó la importancia de la revolución social: "así como Francia, después de su revolución ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus Cartas Magnas los inmortales derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos del obrero".

Un punto más crítico al proyecto, es el que presentó José Natividad Macías, al señalar que debía precisarse claramente cual era el salario bastante que debería percibir el obrero; así mismo, hizo la observación de que la creación de Juntas de Conciliación y Arbitraje podría ser en perjuicio de los obreros sino se establecía perfectamente las funciones que desempeñarían y toda vez que las mismas serían las que fijarían el salario mínimo, deberían de componerse forzosamente de representantes de los trabajadores y de representantes de los capitalistas en cada rama de la industria, para que existiera una verdadera justicia en los conflictos obrero-patronales, por lo que estableció la importancia también del sindicalismo y la elaboración de Contratos Colectivos de Trabajo, la regulación de accidentes de trabajo y la elaboración de un Seguro Social.<sup>3</sup>

Dado este gran debate, Carranza encargó a José Natividad Macías la redacción del nuevo título sobre el trabajo, sometiendo el anteproyecto a la consideración de los diputados y una vez depurado se turnó a la Comisión respectiva. Finalmente, es el 23 de enero de 1917 cuando fue aprobado el Proyecto por unanimidad de 163 votos, creándose un nuevo derecho: el **social**, que protegería a las clases más débiles. "De este modo pasó México a los anales de la historia como el primer país que dio rango constitucional a las garantías sociales".<sup>4</sup>

Así, se crea el artículo 123 de nuestra Carta Magna, donde quedaron estampados los anhelos y luchas de la clase trabajadora para ser respetada y dignificada como ser humano, al mismo tiempo que creaba los derechos suficientes para continuar con el curso estable de su existencia, dando fin a la lucha armada y comienzo a la lucha para lograr que esos derechos sean respetados en todo momento.

---

<sup>3</sup> Cfr. CONGRESO DE LA UNION. Sistema de Información Legislativa. "Diario de los Debates". Carpeta Artículo 123. s/n página.

<sup>4</sup> DAVALOS José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. 2ª ed. Edit. Porrúa. México 1991. p.45

De esta forma el artículo 123 Constitucional de 1917 respondía a las ideologías e inquietudes de esa época, creando verdaderas garantías sociales para proteger a la clase más desvalida; pero dado el desarrollo cultural, económico y político que ha presentado nuestro país, este artículo ha tenido que ser reformado en varias ocasiones, a efecto de que se adecue a la realidad del momento y a las necesidades de nuestro país.

### **3.- Ley Federal del Trabajo de 1931.**

Después de culminado el movimiento revolucionario, los actores del mismo no se imaginaban la magnitud de los cambios ocurridos y las implicaciones que tendrían para las nuevas perspectivas del país. La creación de la Constitución de 1917 iba a ser el instrumento de una política social *desconocida* y el paso a una nueva lucha de clases, pues la inclusión del artículo 123 buscaba dirimir las controversias entre trabajadores y patronos, reconociendo a los primeros, un mínimo de derechos y creando "las bases para una nueva forma de gobernar en las fabricas y de gobernar al país."<sup>5</sup>

Al principio, parecía que la situación de los trabajadores en nada había cambiado, incluso los sindicatos al tratar de obtener mejoras para sus agremiados y hacer cumplir los derechos concedidos en su favor, se encontraban con la oposición y represión de las autoridades; además, comenzó ha darse grandes confrontaciones entre sus propios agremiados, convirtiéndose el sindicalismo en un medio para lograr el triunfo político apoyándose en la opresión obrera.

El país entró en un nuevo periodo de crisis económica, los salarios no respondían al verdadero costo de la vida (como sucede en la actualidad), por lo cual las movilizaciones sindicales no se hicieron esperar, suscitándose el mayor número de huelgas que ha registrado el país, reclamando aumentos salariales, reducción en

---

<sup>5</sup> GONZALEZ CASANOVA, Pablo y otros. *La clase obrera en la Historia de México*. "En el primer Gobierno Constitucional (1917-1920)" No.6. 8ª ed. Siglo Veintiuno editores. México. 1993. p.27

la jornada de trabajo, reconocimiento de personalidad jurídica a los sindicatos, cuestiones de seguridad e higiene, denuncias de malos tratos, violaciones a convenios, etc.

<b>AÑO</b>	<b>No. Huelgas</b>	<b>No. Huelguistas</b>
1920	173	38, 536
1921	310	100, 380
1922	197	71, 382
1923	146	61, 403
1924	136	23, 988

6

Aunándose a estos problemas, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, creadas para resolver los conflictos laborales, eran miradas con recelo por los trabajadores, incluso la Prensa de esa época publicaba:

“ataques lanzados contra algunos miembros de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, a quienes se acusa de vender sus fallos hasta por cantidades irrisorias, encontrándose en combinación con parientes o amigos suyos, para tener bufetes establecidos a fin de traficar con dichos fallos.”<sup>7</sup>

Por ello, se creyó conveniente crear un Código que sancionara la anomalías de las autoridades de trabajo.

Otro de los motivos, y quizás el más importante para la creación de todo un ordenamiento federal laboral fue que en la solución de conflictos de trabajo se presentaban contradicciones y carencias de unidad entre las diversas legislaciones

<sup>6</sup> GONZALEZ CASANOVA, Pablo y otros. *La clase obrera en la Historia de México*. “En el itinerario de Adolfo de la Huerta y el gobierno de Alvaro Obregón (1920-1924)” No. 7 8ª ed. Siglo Veintiuno editores. México. 1993, p.201

<sup>7</sup> La Prensa, Sábado 1º de Agosto de 1931, p.3

locales, sobre todo en conflictos colectivos que abarcaban dos o más zonas económicas, como lo sostiene el profesor Santos Azuela: "se recargaron, confusamente, la justicia de amparo y acentuaron la inconformidad del movimiento obrero."<sup>8</sup> De esta forma, cada vez era más necesaria la creación de una ley del trabajo que respondiera a las circunstancias actuales que se vivían y que creara seguridad para los trabajadores, logrando el desarrollo de nuevas fuentes de empleo al estimular actividades honestas y apegadas a la ley, obteniendo con ello el desarrollo integral y armónico de la Nación.

Es el presidente Portes Gil, quien primeramente presenta un Proyecto de Código Federal del Trabajo, en julio de 1929, mismo que no se culminó al finalizar su sexenio, correspondiéndole a Pascual Ortiz Rubio continuar con dicho proyecto, por lo que el 18 de diciembre de 1930, convocó en Palacio Nacional a numerosos representantes de las diversas Secretarías a efecto de que se discutiera la elaboración de una Ley de trabajo.

"Es injusto que se diga que el Gobierno está procurando darle garantías al capital y no al trabajador... lejos de tender a lesionar los intereses obreros, se tiende a fijar las conquistas que han obtenido; pero, naturalmente, hay necesidad de señalarle también a los trabajadores sus límites para que no se pasen de ellos, precisamente también para que no los malos líderes, los abusadores, tomen la masa de trabajadores como instrumento para sus ambiciones personales... Es lo que se va a hacer en esto de la reglamentación del artículo 123."<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> SANTOS AZUELA, Hector. Elementos del Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa. México. 1994. p.18

<sup>9</sup> Academia Nacional de Historia y Geografía. Cómo nació la Ley Federal del Trabajo de 1931.

"Acuerdos colectivos sobre la LFT celebrada durante la Presidencia del Señor General e Ingeniero Pascual Ortíz Rubio." S/ed. México. 1954. pp. 17-46



Bajo estas necesidades y con la ideología del presidente de la República, se presenta la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley Federal del Trabajo, estableciéndose que, los preceptos contenidos en el artículo 123 Constitucional no eran suficientes para lograr una plena armonía en las relaciones obrero-patronales, por lo que era necesario la expedición de una ley que respondiera al interés social. En la exposición se explicaba, "la expedición de la Ley del Trabajo constituye el paso más firme que pudiera darse en auxilio y protección del trabajador, también lo es que la ley poco significaría si no se colocara al obrero, o por lo menos se le indujera a colocarse en condiciones de poder reclamar los derechos y prerrogativas que se estatuyan a su favor."<sup>10</sup>

Es así, que la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo presentó un Proyecto de Ley Federal del Trabajo, el cual después de algunas modificaciones fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931

### **3.1.- Surgimiento de la Preferencia de Derechos.**

La figura que pretendemos estudiar en la presente tesis es la preferencia de derechos, figura que surgió como una protección a la estabilidad en el empleo, en el artículo 111 fracción I de la Ley Federal del Trabajo de 1931, pero como una más de las obligaciones de los patrones, y se establecía de la siguiente manera:

**ARTICULO 111.** Son obligaciones de los patrones:

**I.** Preferir en igualdad de circunstancias a los mexicanos respecto de quienes no lo sean, a los que le hayan servido satisfactoriamente respecto de los que no estén en ese caso, y a los sindicalizados respecto de los que no lo estén, entendiéndose por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado en cualquier organización sindical lícita

---

<sup>10</sup> CONGRESO DE LA UNIÓN. Sistema de Información Legislativa. "Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931". Carpeta 134, 22 de mayo de 1931 p.3

Sin embargo, existió discusión sobre esa nueva obligación para los patronos; la Comisión Dictaminadora que estudió el Proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1931, a la cual ya hemos hecho referencia, coincidió que con la preferencia de derechos entre los trabajadores se venía a beneficiar a éstos, mas el diputado Sánchez Graciano se manifestó inquieto con relación a una gran laguna que se estaba presentando en la fracción I del artículo en comento:

“yo veo de sumamente peligroso que no se diga de una manera clara y terminante que se dará preferencia a los trabajadores sindicalizados del mismo gremio que controle las actividades de la factoría de que se trate... esto puede servir en caso dado para llevar a cabo ciertas maniobras en contra de los trabajadores antiguos con que contaba la fábrica, porque basta con que los trabajadores que se lleven de nuevo a la fábrica, que se lleven por primera vez a la fábrica, pertenezcan a cualquier organización sindical lícita... Sabemos perfectamente que nuestra organización sindical es incipiente, que en muchísimas circunstancias se hallan divididas en numerosas banderías las organizaciones obreras, y que esto, ha motivado en gran parte muchos de los problemas ocurridos en materia sindical... debe hacerse constar que los dueños de cualquiera negociación, tiene el deber de preferir a los obreros sindicalizados pertenecientes a la organización que controle los trabajos en sus respectivas factorías.”<sup>11</sup>

Mas la Comisión consideró innecesaria la aclaración que pretendía se realizara el diputado Sánchez Graciano, pues manifestó que se pretendía fortalecer a toda costa la sindicalización de todo trabajador.

Es por este motivo expuesto, que mediante reforma del 31 de diciembre de 1956, y con el motivo de impulsar más a los organismos sindicales, fortaleciendo su organización, estimulando su desarrollo y provocando la creación de nuevos, a

---

<sup>11</sup> CONGRESO DE LA UNIÓN. Sistema de Información Legislativa. “Proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1931”. Carpeta 134. 22 de julio de 1931. p. 19-20

efecto de que los trabajadores se colocaran en condiciones de poder reclamar sus derechos y prerrogativas que se estatuyen a favor de ellos, se adicionó el siguiente párrafo a la fracción I del artículo 111 "... y a los sindicalizados respecto de los que no lo estén, *a pesar de que no exista relación contractual entre el patrono y la organización sindical a que pertenezcan...*" Sin embargo, se crearon múltiples conflictos con la concurrencia de trabajadores que pretendían ocupar una plaza en una empresa en la cual no habían laborado, por el simple hecho de que se encontraban agremiados a algún sindicato. Es por ello que la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió que, los trabajadores con preferencia de derechos para ocupar una plaza vacante o puesto de nueva creación eran los que se encontraban agremiados en el sindicato que operaba en la empresa o establecimiento, esto mediante jurisprudencia publicada en el Informe de 1968, páginas 18-19, bajo el rubro:

**"PREFERENCIA DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS.-** Esta obligación de dar preferencia a los trabajadores sindicalizados respecto de los que no lo estén sólo tiene aplicación cuando existe firmado un contrato colectivo entre el patrón y un sindicato por el cual aquél se obliga a contratar solamente elementos sindicalizados, pues la ley no obliga a los patronos a informarse si en la región donde opera su establecimiento existe un sindicato cuyos miembros deban ser empleados con exclusión de los trabajadores libres."

Sin embargo, a pesar del esfuerzo para que esta obligación de los patronos fuera obedecida, como no era coaccionado su incumplimiento, los patronos y sindicatos evadían a todas luces esta obligación estampada en la ley de 1931.

#### **4. Ley Federal del Trabajo de 1970**

Volviendo a la historia general de la Ley Federal del Trabajo, es importante mencionar que, aunque la ley de 1931 trataba de reglamentar y fortalecer instituciones tales como el sindicalismo, la contratación colectiva y el derecho de huelga; ésta fue duramente criticada porque se aludía que con ella el movimiento

obrero ya no tendría la misma fuerza, pues se había convertido en una cuestión legal, en un asunto jurídico, al señalarse que el sindicato debería ser reconocido y sus estatutos revisados por los tribunales del trabajo; además se presentaron múltiples inconformidades por parte de los trabajadores, ya que los patrones comenzaron a sacar provecho de la ley disminuyendo las ventajas logradas por las organizaciones sindicales, efectuando numerosos reajustes de personal y de salarios pretendiendo apoyarse en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Como hemos podido observar, "lejos de venir a resolver en lo inmediato los graves problemas económicos y políticos de las masas trabajadoras, la ley más bien los agudizó."<sup>12</sup> Y aunque durante el gobierno de Cárdenas se dio un fuerte apoyo a la clase trabajadora, pues se reconoció en las organizaciones sindicales el soporte y presión determinante para la política de reformas sociales, al terminar su periodo presidencial se presentó un estancamiento en las condiciones que guardaban los obreros.

Así, la ley de 1931 fue perdiendo poco a poco su objetividad, pues las condiciones económicas del trabajador y en general de toda la nación, ya no eran las mismas; durante los años de 1940 a 1970 se presentó una gran decadencia, la falta de empleo como consecuencia del gran incremento en la población creó una crisis en el sistema político y económico del país, aunándose la represión de que eran víctimas los sindicatos independientes y la ambición de poder político de muchos de sus líderes corruptos.

La década de los sesenta es quizás una de las más graves que ha vivido nuestro país, en cuanto a crisis económica y política, pues existía un descenso en la inversión privada, una escasa captación de recursos por parte del gobierno debido a los incentivos fiscales al capital, un creciente déficit en la balanza de pagos, aumento del

---

<sup>12</sup> GONZALEZ CASANOVA, Pablo y otros. La clase obrera en la Historia de México. "Una época de crisis (1928-1934)." No.9. 8ª ed. Siglo Veintiuno editores. México. 1993, p.201

desempleo y el subempleo, desigualdad en la distribución de ingresos, excesivo endeudamiento externo, progresivo dominio de la economía por parte de empresas transnacionales y un bajo crecimiento del sector agrícola que obligó al país a importar productos de consumo básico. Durante este periodo, la principal demanda de los trabajadores, como es lógico, era la reivindicación económica, pero también el reconocimiento de los sindicatos recién fundados, además de múltiples protestas por condiciones inhumanas de trabajo, contra la militancia obligatoria de los trabajadores de base en el partido político del gobierno, contra la utilización indebida de los fondos sindicales, así como la aplicación de la cláusula de exclusión por motivos políticos-sindicales, contra reajustes de personal y de manera general, de la forma en que eran llevadas las relaciones de trabajo.

Por ello, se creó una Comisión para que propusiera un anteproyecto de nueva ley de trabajo que respondiera a las nuevas necesidades del país, pero dicha Comisión creyó conveniente reformar algunos preceptos contenidos en la Constitución antes de crear la nueva ley, siendo hasta el año de 1968 cuando se vuelve a reunir dicha Comisión para presentar el anteproyecto de ley laboral.

La comisión patronal rechazó tajantemente las reformas que se proponían en materia sustantiva y que representaban una mejora para la economía de los trabajadores, no así para la de los capitalistas; por lo cual, sólo aceptaron reformas de tipo procesal. La Comisión obrera por su parte, aceptó el anteproyecto ya que satisfacía sus aspiraciones pero sostuvieron que podrían mejorarse.

Es así que, en diciembre de 1968 el Presidente de la República, envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo, con la cual se le otorgaron nuevos beneficios a la clase trabajadora, que respondían a las circunstancias presentes que vivía para permitirles un modo de vida digno, como lo sostiene Mario De la Cueva: "la nueva ley no es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional.

para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superarse constantemente, hasta la meta final las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos esta construida la civilización.”<sup>13</sup>

Finalmente, la nueva ley es promulgada el día 1º de mayo de 1970. En su mensaje respectivo al día del trabajo, el presidente Díaz Ordaz manifestó:

“La Ley Federal del Trabajo quiere ser un importante, un firme, un fecundo paso de avance para la clase trabajadora en México, para nuestro desarrollo industrial y para el progreso nacional.”<sup>14</sup>

En ese momento la clase trabajadora sentía seguridad al amparo de la nueva ley, ese día “la mayoría de los obreros que participaron en el desfile portaban bajo el brazo una nueva ley laboral... de los edificios de la plaza de la Constitución pendían gigantescas mantas de diversos sindicatos, en las que expresaban al primer mandatario su agradecimiento por la nueva Ley Federal del Trabajo.”<sup>15</sup> Sin embargo, se ha dicho que la creación de la nueva ley era para borrar los lamentables hechos de octubre de 1968.

Mas, y a pesar de ello, la nueva Ley Federal del Trabajo pretende responder al crecimiento y progreso del desarrollo industrial y a la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales, tendiendo, como lo señala su Exposición de Motivos, a “conceder a los trabajadores en general, algunos beneficios que no se encuentran consignados en la ley vigente (1931), pero conviene hacer notar, en primer lugar, que la legislación del trabajo no puede ser un derecho estático, sino al contrario, para llenar su función tiene que ser un derecho dinámico que procure, sin

---

<sup>13</sup> CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. 16ª ed. Edit. Porrúa. México, 1999. p.60

<sup>14</sup> El Excelsior. Sábado 2º de mayo de 1970, p. 13

<sup>15</sup> *Idem*, p.9

incurrir en exageraciones que podrían perjudicar el progreso general del país, mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.”<sup>16</sup>

La nueva Ley introdujo nuevas concepciones como: el derecho del trabajo debe responder al beneficio de los trabajadores en la medida de que el desarrollo industrial lo permita, el pago de aguinaldo anual, los fondos de ahorro, y prima de antigüedad, un periodo más largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones, volviendo a impulsar las relaciones de tipo colectivo. Sin embargo, “tampoco esta ley refleja una conquista sino una dación generosa.”<sup>17</sup>

#### **4.1.- La Preferencia de Derechos en la Ley Federal del Trabajo de 1970.**

Con respecto a la preferencia de derechos que se contemplaba en la fracción I del artículo 111, la Comisión Redactora del Proyecto de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, consideró conveniente la creación de un capítulo especial que regulara tanto a los derechos de preferencia, como de antigüedad y ascensos, estableciendo su importancia de cada una de estas figuras:

“en los últimos años se ha agravado el problema de algunos trabajadores que sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan habitualmente sus servicios supliendo las vacantes transitorias y temporales, o ejecutando trabajos extraordinarios o para obra determinada que no constituyan una actividad normal permanente en la empresa. En lo sucesivo, estos trabajadores estarán protegidos por las normas que se acaban de mencionar (derechos de preferencias), de tal manera que en igualdad de circunstancias deberán ser preferidos para la continuación de los trabajos y para cubrir las vacantes que ocurran.”<sup>18</sup>

<sup>16</sup> CONGRESO DE LA UNIÓN. Sistema de Información Legislativa. “Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970”. Carpeta 313. 12 de diciembre de 1968 p.3

<sup>17</sup> BUEN L., Néstor de. Derecho del Trabajo. Tomo I. 11ª ed. Edit. Porrúa. México, 1998, pp. 391-392.

<sup>18</sup> CONGRESO DE LA UNIÓN. Sistema de Información Legislativa. “Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970”. Carpeta 313. 12 de diciembre de 1968. p. 10.

Recordemos que los motivos que propiciaron la elaboración de la nueva ley, fueron que la misma respondiera a la realidad social y económica que se había presentado en el país, atendiendo al desarrollo industrial que se lograba; por lo cual, y dada la expansión en la industria, cada vez se contrataba a mas números de trabajadores de manera temporal, solamente para cubrir faltas, permisos, vacaciones, etc., y durante dicho periodo podían laborar el tiempo suficiente, para encontrarse aptos y capaces, y continuar laborando de manera permanente en la empresa o establecimiento de que se trate.

Así se crea el Capítulo IV del Título Cuarto de la Ley Federal del trabajo, que en su artículo 154 originalmente estipulaba:

“ARTICULO 154. Si no existe contrato colectivo o el celebrado no contiene la cláusula de admisión a que se refiere el párrafo primero del artículo 395, los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos, respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical, legalmente constituida.”

#### **4.1.1- Reformas a la Preferencia de derechos.**

Una de las cuestiones que más ha preocupado al país es el de la protección e integración de la familia, pues ésta es considerada el pilar de toda sociedad, es por ello que se pretendió proteger a los jefes de familia prefiriéndolos para ocupar una plaza en las empresas, impidiendo, de cierta manera, el habito de contratar solamente a gente joven para laborar, olvidándose de las personas de más edad que tienen la obligación de sostener una familia y que cuentan con una mayor experiencia.



Bajo estos motivos, para el 31 de Diciembre de 1974 era publicada en el Diario Oficial de la Federación una adición al original artículo 154:

*“... 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...”*

Sin embargo, este artículo sufre una nueva reforma, que pretendió hacer más explícito a este derecho, publicándose el 2º de julio de 1976 en el Diario Oficial de la Federación, y quedando como lo conocemos hoy en día.

**“ARTICULO 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 respecto 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 estatuto sindical.

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

Es de esta forma, de una manera muy resumida en que las aspiraciones más legítimas de la clase trabajadora, la constituyente de la base económica de la Nación, han sido plasmadas en una ley que trata de responder a las urgentes necesidades de sus protegidos, fijando con precisión los derechos que le corresponden en sus relaciones laborales con el patrón, a fin de armonizar, en cuanto es posible, los encontrados intereses de éste y del trabajador por la arbitraria distribución de los

beneficios obtenidos en la producción, dada la desventajosa situación en que, como hemos podido observar, se ha encontrada la clase trabajadora.

## **CAPITULO II**

# **CONCEPCIONES GENERICAS RECTORAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

A lo largo de la historia se ha comprendido que mientras mayor sea la comprensión, armonía y solidaridad entre los componentes de la producción se logrará un adecuado avance en la economía del país, proporcionando la justicia social que busca toda humanidad; fin éste que debe perseguir cualquier legislación del trabajo.

Como observamos en el capítulo anterior, la clase trabajadora luchó por un ordenamiento jurídico que evitara su explotación despiadada por parte de los patrones que, bajo el pretexto de mejorar la productividad y la apertura económica realizaban; buscando con ello, lograr el equilibrio y desarrollo de las relaciones obrero-patronales, rescatando así su dignidad humana. De esta forma surge una nueva rama del derecho, con fundamento constitucional y al servicio de una sociedad en donde la mayor parte de sus componentes son trabajadores.

Sin embargo, como podremos analizar en el presente capítulo, la concepción de derecho del trabajo atiende a diversos criterios, según su objeto, naturaleza, sujetos o finalidad, creando con ello los principios que tienden a proteger esta institución.

### **1.- Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo.**

Por naturaleza debemos entender el conocimiento y el origen de las cosas, en el caso del Derecho del Trabajo, el artículo 123 Constitucional es su fuente más fecunda y es desarrollado en la Ley Federal del Trabajo, atendiendo a la explotación del hombre que trabaja para su subsistencia, sin embargo, no es un conjunto de normas privilegiadas dictadas en provecho exclusivo del trabajador, sino más

exactamente, un conjunto de normas mediante las cuales se pretende establecer una regulación de las relaciones obrero-patronales, inspirada en la idea de la justicia social, según es entendida en un momento histórico y por un pueblo determinado.

El Derecho del Trabajo es el estatuto que la clase trabajadora "impuso en la Constitución para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de sus servicios"<sup>19</sup>, evitando con ello la cruel explotación de que eran víctimas, pretendiendo alcanzar la dignidad que le pertenece a cualquier ser humano y creando así una nueva rama del Derecho.

### **1.1. Derecho Público y Derecho Privado.**

Tradicionalmente al Derecho se le ha dividido en Público y Privado, atendiendo a diversas corrientes. En el antiguo Digesto se establecía que el Derecho **Público** tendría por objeto el gobierno de la República Romana y el **Privado** pertenecería al provecho de cada individuo en particular

En esta división existen diversas teorías: materiales y formales. La corriente material, es representada por los antiguos romanos, quienes realizaban la división atendiendo a la naturaleza de los intereses tutelados; la segunda la determina por aspectos meramente formales, Jorge Jellinek fue su gran expositor, y determinaba que no se trata de diferencias de esencia, sino simples enfoques de carácter formal, pues al existir circunstancias de igualdad o coordinación en las relaciones jurídicas, hacían que estas pertenecieran al *Derecho Privado*, mientras que donde operaba la subordinación o supraordenación entraban dentro del *Derecho Público*, también, estableció que su clasificación se debía a la forma en que intervenían los sujetos de la relación jurídica; es decir, si intervenía investido del poder público pertenecería al Derecho Público y si lo hacían como particulares entraría al Derecho Privado.

---

<sup>19</sup> CUFVA, Mario de la *Op. Cit.*, T.I, p. 85.

En este caso, el Derecho Público atiende las relaciones en que intervenga el Estado investido de su poder de imperio, mientras que el Derecho Privado sólo se enfoca a relaciones entre particulares, aún con la intervención del Estado pero sin el poder señalado, así Gabino Fraga sostiene que el **derecho público** se establece en "las relaciones derivadas de todos los actos encaminados a la organización adecuada para el ejercicio de la función estatal; las que tengan por objeto proveer al Estado de los medios adecuados para su sometimiento y, en tercer lugar, aquellas que resulten de los casos en que actúe por vía de regulación o de control de las actividades privadas y las que resulten en los casos en que el Estado intervenga prestando a los particulares un servicio, cuando con él se satisface una necesidad colectiva."<sup>20</sup> Nosotros coincidimos con este punto de vista, puesto que, consideramos, la clasificación del Derecho va a atender tanto a los sujetos que intervienen en la relación que regula, como al interés que tutela y a la naturaleza de dichas relaciones.

### 1.2. Derecho Social.

El Derecho del Trabajo se ubica en sus orígenes dentro del Derecho Privado puesto que regulaba relaciones que se daban por un acuerdo libre de voluntades, como era la prestación de servicios.

La trascendencia del problema sobre la ubicación del Derecho del Trabajo dentro de la división tradicional del derecho es mundial; George Scelle, francés, afirmó que el Derecho del Trabajo había roto el principio de la unidad del derecho común y creado un derecho de clase. George Gurvitch, ruso, determinó que el derecho social era el derecho de las comunidades humanas no estatales.

Aunque es nuestra Constitución de 1917, la que consagró por primera vez la declaración de los derechos sociales en su artículo 123, en ese entonces no se le

---

<sup>20</sup> *Cuop.* BUIEN, Nestor de, *Op. Cit.* Tomo I, p P.98

denominó de esa forma, siendo hasta la *Constitución alemana de Weimar* cuando se le da el nombre de **Derecho Social**.

La escuela francesa determinó que se había creado un verdadero derecho de clase pues, en la realidad, no todos los hombres eran iguales como lo pretendía el derecho común y se afirmó que el más débil debe tener el derecho de que se le proteja con mayor atención.

Así, el Derecho del Trabajo viene a romper la teoría tradicionalista bipartita; ya no se ve al individuo en lo particular, sino como el componente de una sociedad y al trabajador como el componente de toda una clase social. Gustavo Radbruch ha sostenido que toda norma jurídica debe buscar la justicia, la seguridad jurídica y el bien común. Respondiendo a ello, el Derecho Social se dirige a la generalidad de una sociedad, bajo la idea, no de la igualdad de las personas, sino de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existe, *"la igualdad deja de ser, así, punto de partida del Derecho, para convertirse en meta o en aspiración del orden jurídico"*.

Por su parte José Campillo Sainz propone que los Derechos sociales pueden entenderse como: "un conjunto de exigencias que la persona puede hacer valer ante la sociedad, para que ésta le proporcione los medios necesarios para poder atender el cumplimiento de sus fines, y le asegure un mínimo de bienestar que le permita conducir una existencia decorosa y digna de su calidad de hombre." Este mismo doctrinario sostiene que a diferencia de los Derechos Individuales que se enfocan al individuo en lo particular, los Derechos Sociales pertenecen a una categoría social, en los cuales, el Estado tiene una participación activa para que dicho Derecho se ejerza.

De esta forma, podemos decir que los Derechos Sociales tienden a perseguir un fin en especial: la **"justicia social"**, requiriendo para ello la protección del

Estado para permitir su cumplimiento y ejecución, por lo cual entra dentro de ellos el Derecho del Trabajo, como lo veremos más adelante.

## **2.- Caracteres del Derecho del Trabajo**

### **2.1. Derecho de la Clase Trabajadora.**

Desde sus inicios, esta disciplina nació para apoyar y proteger a la clase trabajadora, por ser la parte más débil económica, social y culturalmente en la relación trabajador-patrón. "Es un derecho de y para los trabajadores"<sup>21</sup>, una clase social que lucha contra otra. Este Derecho protege a sus creadores contra la explotación del capital puesto que, sus disposiciones tienen por objeto proporcionar la mayoría de los beneficios a los trabajadores, mejorando sus condiciones económicas y alcanzando cierto bienestar social, ya que los intereses económicos de los patrones están protegidos por el derecho de propiedad y por el derecho mercantil; mientras el Derecho del Trabajo es un derecho que piensa en el hombre como tal, en su salud y en su dignidad, y no tanto en lo económico; sin embargo, dada la evolución que ha tenido esta disciplina, más que un derecho de la clase trabajadora, ahora se ha convertido en un derecho que tiende a la superación de las diferencias existentes entre trabajadores y patrones, atribuyendo su lugar a cada una de las clases sociales, a fin de situarlas en un plano de igualdad, en una función niveladora.

Néstor de Buen comparte este sentir al señalar: "El derecho no puede ser norma sólo a favor de una de las partes,"<sup>22</sup> sostiene que con el sindicalismo de los trabajadores y la contratación colectiva se ha creado un equilibrio entre patrones y trabajadores, encontrándose en la posibilidad de luchar por sus derechos directamente con la burguesía (situación muy discutible). A su vez el Dr. Cavazos Flores sostiene: "en la actualidad, el Derecho del Trabajo tiende a

---

<sup>21</sup> CUEVA, Mario de la *Op. Cit.* Tomo I p. 89

<sup>22</sup> BUEN, Néstor de. *Op. Cit.* Tomo I p. 64

convertirse en un derecho coordinador y armonizador de los intereses del capital y del trabajo... por tales razones, un moderno Derecho del Trabajo debe superar el principio de lucha de clases y sustituirlo por el de la armonía entre las mismas."<sup>23</sup>

Nosotros creemos que todavía falta para que llegue el momento en que exista una verdadera igualdad entre estas dos clases en cuestión, ya que, no se ha creado conciencia en los hombres sobre la justicia social que debe reinar en toda relación de trabajo, sobre todo que en la actualidad muchos sindicatos no responden a la finalidad para la cual fueron creados; es decir, para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses que representan.

## **2.2. Derecho Tutelar de la Clase Trabajadora.**

Es una característica que se encuentra unida plenamente con la anterior. Por su naturaleza, el Derecho del Trabajo tiene un carácter tuitivo (protector), todas las disposiciones laborales tienden a proteger a la clase trabajadora con el objeto de que alcance un mejoramiento en su condición de vida.

Este término de **norma protectora** se entiende en el sentido de que, al existir una relación jurídica de desigualdad se busca proteger a los que se encuentran en una situación de inferioridad, siendo en este caso los trabajadores; sin embargo, autores como Mario de la Cueva y De Buen entre otros, sostienen que la clase trabajadora en la actualidad no necesita protección, pues ha adquirido una fuerza tal que puede luchar de igual a igual con los patrones; a lo cual no estamos de acuerdo como lo hemos manifestado, toda vez que los trabajadores continúan siendo la parte débil de las relaciones de trabajo. También se ha señalado que "en el derecho colectivo las cosas no son de la misma manera ya que se parte del supuesto de que la organización de los trabajadores y sus

---

<sup>23</sup> CAVAZOS FLORES, Baltazar. El Derecho del Trabajo en la teoría... y en la práctica. Confederación Patronal de la República Mexicana. México, 1972. P. 13-14



medios de acción (negociación colectiva, huelga, paros, etc.) les concede el beneficio de la igualdad de fuerzas respecto del patrón;<sup>24</sup> mas, dadas las condiciones de los trabajadores antes y en el momento que nace el Derecho del Trabajo en nuestro país, requerían de la mayor de las protecciones por la despiadada explotación e injusticias de que eran víctimas, pero efectivamente han adquirido ciertos derechos que los pueden nivelar con los patrones, aunque no creemos que ya tengan igualdad de poder, sobre todo en el plano económico.

El artículo 3º de nuestra Ley Federal del Trabajo sostiene su función protectora al establecer:

“El trabajo es un derecho y deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”

### **2.3. Derecho Expansivo e Inconcluso.**

Fue un derecho que nació principalmente de la lucha de la clase obrera, de los que trabajaban en la industria y en el campo, mismos que se encontraban en las peores circunstancias de esos tiempos; sin embargo, poco a poco se van incorporando a él nuevas actividades laborales, como es el caso de las que aparecen dentro del capítulo de Trabajos Especiales, ampliando con ello su ámbito de aplicación. El propio artículo 123 constitucional señala que su regulación no comprende sólo a obreros industriales, sino a todos los prestadores de servicio, en cualquier actividad laboral, como son: técnicos, artistas, deportistas, toreros, ingenieros, etc., y en forma general a cualquier relación de trabajo subordinada, buscando con ello la justicia social para cualquier trabajador.

---

<sup>24</sup> BUEN, Néstor de. *Op. Cit.* Tomo I p. 66

Encontramos que tanto el Derecho Civil como el Mercantil se disputan ciertos empleos como propios; sin embargo, el Derecho del Trabajo regula relaciones de trabajadores que pertenecen a una colectividad y atienden a elementos como la subordinación y no a los trabajadores libres (médicos, abogados, etc.), pero nuestra disciplina en estudio va adquiriendo mayor expansión día con día, cada vez más prestadores de servicio se incorporan a su regulación; mientras que las otras normatividades regulan relaciones especiales.

#### **2.4. Es un mínimo de Garantías Sociales para los Trabajadores.**

Es uno de los principales caracteres del Derecho del Trabajo, tanto el artículo 123 constitucional como la Ley Federal del Trabajo sólo son el punto de partida para las garantías de los trabajadores, de ahí que se diga: *"arriba de ellas, todo. Por debajo de esas prestaciones, nada."* El artículo 123 de nuestra Carta Magna sólo constituye la base sobre la cual se erigirá nuestro Derecho del Trabajo; si fuera el máximo, el Estado ya no tendría que intervenir para beneficiar aún más a los trabajadores, y dado el carácter expansivo que hemos analizado, las normas deben de irse adecuando a las nuevas condiciones, así la Constitución es la base y la Ley Federal del Trabajo sólo las columnas.

Desde la creación del Derecho del Trabajo, la más grande aspiración de los trabajadores fue la realización de la justicia social, por lo que el legislador diseñó un ordenamiento de garantías mínimas para los trabajadores "con el propósito de que aquéllos enriquezcan los contenidos legales a través de los contratos colectivos de trabajo y las demás expresiones de la vida sindical."<sup>25</sup>

Su fundamento de este carácter lo encontramos en el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, al estipular: *"Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a la fijadas en esta ley..."*, esto refiriéndose a las prestaciones que

---

<sup>25</sup> SANTOS AZUELA, Héctor *(Op. Cit.)*, p. 32

podieran pactarse en la celebración de los contratos individuales, colectivos o de ley; sin embargo, no sólo se otorgan garantías a los trabajadores.

Aunque existe quien sostiene que también se le proporcionan garantías a los patronos, como es el caso de la creación de sindicatos, asociaciones profesionales, paros y el derecho a obtener un interés razonable con la producción, dichos derechos son en menor medida que los de los trabajadores, y aún con ello no se rompe esta característica: el representar un mínimo de garantías para los trabajadores, pues es permitido establecer cualquier condición, prestación o derecho que mejore las condiciones de vida para ellos.

## **2.5. Derecho Irrenunciable e Imperativo.**

Este se relaciona con su función tutelar o protectora, pues al hacer irrenunciables los derechos de los trabajadores se les protege, lo mismo que al hacer de éste un derecho coactivo, que sancione su incumplimiento.

Los artículos 5º y 33 establecen que, *"las disposiciones de esta ley son de orden público...es nula la renuncia que los trabajadores hagan..."*, implicando con ello la prohibición a cualquier renuncia que pudiera efectuarse en contra de los derechos e intereses de los trabajadores.

La coactividad la ejerce el Estado, quien está a cargo del respeto de las normas jurídicas a través de su poder de imperio, mas la imperatividad también consiste, como lo menciona el Maestro Mario de la Cueva "en el deber impuesto a los trabajadores de exigir el respeto de sus derechos, y es así porque quien no hace respetar sus derechos, daña a la clase a la que pertenece."<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> CUEVA MARIO de la *Op Cit.* Tomo I p 101

**2.6. Derecho Reivindicatorio del Proletariado.** Su principal ponente es el maestro Trueba Urbina que señala dos funciones del Derecho del Trabajo, una tutelar y otra de recuperación, ésta última en función a que se busca restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, clase que ha sido tradicionalmente explotada en el sistema capitalista.

Se pretende "conseguir la reivindicación de la clase trabajadora en el campo de la producción económica, a efecto de que recuperen la plusvalía con los mismos bienes de la producción que fueron originados por la explotación del trabajo humano. Así recupera el proletariado los derechos al producto íntegro de sus actividades laborales, que sólo puede alcanzarse socializando el Capital."<sup>27</sup> Con esto, Trueba Urbina demuestra una tendencia completamente socialista, siguiendo la corriente de Carlos Marx.

José Natividad Macías en su participación en el Debate del Constituyente del '17 expuso que la legislación del trabajo: "ha de reivindicar los derechos del proletariado y asegurar el porvenir de nuestra patria," con relación a los motivos anteriormente expuestos; es decir, a la gran necesidad que tenía la clase trabajadora de evitar su explotación con la creación de una normatividad laboral.

Sin embargo, como lo sostiene Santos Azuela, "el ordenamiento vigente lejos de cuidar y reivindicar a los trabajadores, encubre y permite su explotación,"<sup>28</sup> sobre todo con el *sindicalismo corrupto*.

## **2.7. Es un instrumento de Coordinación y Conjugación de intereses entre Trabajador y Patrón.**

Característica que sostienen Baltazar Cavazos y Néstor de Buen, al establecer que la coordinación se da en los pactos colectivos puesto que, es en ellos donde se

---

<sup>27</sup>27 TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México 1981. p. 122

<sup>28</sup>28 SANTOS AZUELA, Héctor. *Op. Cit.*, p. 34

les proporcionan mayores beneficios a los trabajadores, creando un equilibrio para alcanzar la armonía social, a través de la Justicia, la Seguridad Jurídica y el bien común, en el caso del Derecho del Trabajo éste surgió para que la clase trabajadora se impusiera e impidiera su explotación.

Sin embargo, al surgir la normatividad laboral y más en nuestros tiempos, se busca el equilibrio entre trabajadores y patrones para ubicarlos en un plano de igualdad, no en el de una clase inferior contra otra superior, coordinación que se conseguirá con la aplicación de los caracteres ya mencionados: la tutela, el mínimo de garantía, la irrenunciabilidad, la imperatividad, etc.

## **2.8. Derecho Unitario compuesto por varias partes.**

Aunque algunos señalan que pertenece tanto al Derecho Público como al Derecho Privado, lo cierto es que, se trata de un derecho unitario, autónomo, que tiene como finalidad la justicia social, buscando la dignidad de la persona humana.

Mario de la Cueva habla del núcleo y de la envoltura protectora, siendo el **núcleo** el conjunto de principios, normas e instituciones que se dirigen directamente al hombre trabajador ( las condiciones generales, el trabajo de mujeres y menores y la previsión social), y la **envoltura** son los principios, normas e instituciones que contribuyen a la creación del núcleo (autoridades, derecho colectivo, derecho procesal).

## **3.- Finalidad del Derecho del Trabajo.**

Con lo anteriormente expuesto, podemos observar que, el Derecho del Trabajo nace a efecto de lograr la protección y tutela jurídica y económica de los trabajadores; "su función revolucionaria de proteger, tutelar y reivindicar a los obreros y campesinos, trabajadores en general, a todos los económicamente débiles frente a

los poderosos,<sup>29</sup> ha sido su objeto principal desde que se consagró en el artículo 123 constitucional.

El fin que persigue el artículo 123 de nuestra Constitución, base fundamental del Derecho del Trabajo es, como se estableció en el debate que le dio origen, buscar el equilibrio entre los dos factores de la producción, a efecto de lograr que desaparezcan las desigualdades económicas y culturales tajantes que se presentan entre estas dos clases y conseguir una **justicia social** que se consolide en la vida nacional. Lo mismo se sostuvo en la exposición de motivos de la Ley del Trabajo que nos rige, al establecer: "el derecho del trabajo constituye una unidad indisoluble, pues todos sus principios o instituciones tienden a una misma función, que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo."<sup>30</sup>

Baltazar Cavazos señala "los fines del Derecho del Trabajo son múltiples y variados, pues van desde la necesaria tutela del trabajador considerado como la parte débil en la relación de trabajo, hasta la coordinación y conjugación de los intereses que se dan en todas las empresas consideradas como unidades económico-sociales".<sup>31</sup>

Así, la finalidad del Derecho del Trabajo es "elevar las condiciones de vida de los trabajadores utilizando los medios existentes y contribuir al establecimiento de un orden social justo,"<sup>32</sup> es decir, una **justicia social**. Concorde a ello, Baltazar Cavazos manifiesta: "el derecho laboral, siendo social continúa con sus características propias que hacen de él, un derecho excepcional, que tiene por objeto el equilibrio y la armonía de dos fuerzas no sólo sociales, sino también económicas que como el Capital y el Trabajo deben conjugarse en beneficio de la colectividad."<sup>33</sup>

---

<sup>29</sup> TRUEBA URBINA, Alberto *Op. Cit.* p.120

<sup>30</sup> CONGRESO DE LA UNIÓN. Sistema de Información Legislativa. "Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970". Carpeta 313, 12 de diciembre de 1968. pp. 4-5

<sup>31</sup> CAVAZOS FLORES, Baltazar. *Op. Cit.* p. 12

<sup>32</sup> DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 9ª ed. Ed Porrúa México, 1999. p. 25

<sup>33</sup> CAVAZOS FLORES, Baltazar. Op. Cit. p 13-14

Para mayor entendimiento, por Justicia Social, debemos entender a aquélla que tutela los intereses sociales, preservando el interés de toda una sociedad; es decir, el de la nación; pero como no todos los intereses de un país son los mismos, los intereses sociales velan por aquellos que representan la mayoría en una colectividad, satisfaciendo alguna necesidad de que adolezcan los grupos mayoritarios, solucionando o evitando algún problema de cualquier índole que afecte a dicho grupo y mejorando sus condiciones de vida. Así, coincidimos con que la Justicia Social es aquélla que "busca afanosamente un equilibrio y una justa armonización entre el capital y el trabajo, estando íntimamente vinculado al bien común."<sup>34</sup>

Y siendo ésta una disciplina que regula relaciones en desigualdad busca el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, procurando al hombre que trabaja una existencia digna de toda persona humana, tanto en el aspecto económico, como en la salud y la moral.

Hablar de justicia social es hablar de una justicia distributiva que, como lo estipulan los artículos 2º y 3º de la Ley Federal del Trabajo, busca que todos los trabajadores tengan un nivel económico decoroso, pero sobre estos valores patrimoniales se encuentra el fin de asegurarles la salud y la propia vida; así, esta disciplina aspira a "concertar las relaciones entre el capital y el trabajo, sobre la base de tutelar y promover el interés prioritario del obrero y su familia".<sup>35</sup> Mario de la Cueva determina que existen finalidades inmediatas y mediatas; en nuestra disciplina, la primera es proporcionar un mínimo de beneficios a los trabajadores (en el presente), la mediata tiene su mira en el futuro: socializar al trabajador, puede ser una utopía, pues para ello se necesita la aplicación justa de las normas y la fuerza del movimiento obrero nato (puro), que proteja y defienda los intereses de sus componentes.

---

<sup>34</sup> ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, T. XVII, Ed. Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1976 p. 710

<sup>35</sup> SANTOS AZUELA, Hector. Modernidad y Principios de Derecho del Trabajo. REVISTA JURÍDICA. PEMEX ILEX, No. 113-114. Nov.-Dic- 1997 P 12

De esta forma, podemos hablar de que el objeto del Derecho del trabajo es buscar el **equilibrio** entre trabajadores y patrones para llegar a su finalidad (fin para lo cual fue hecho), alcanzar la **justicia social**, ya que al pertenecer a la rama del Derecho Social, busca lograr el bienestar general.

El maestro Néstor de Buen nos señala: "su fin último es procurar la elevación del nivel de vida de los trabajadores, a lo que se puede llegar mediante fórmulas tan elementales como el dar alimentos, vivienda o ropa, o bien, si las circunstancias lo permiten, mediante la transformación de la estructura económica."<sup>36</sup> Pero no podemos dejar de decir que su fin primordial es la realización de la Justicia Social y conseguir con ello la armonía entre las dos clases en disputa.

#### **4.- Definición del Derecho del Trabajo**

Después de haber analizado brevemente la naturaleza de nuestra materia, sus principales características y su finalidad, nos podemos plantear la siguiente interrogante: ¿cuál es la definición correcta que identifique la esencia verdadera del Derecho del Trabajo?

Para hablar de la definición de Derecho del Trabajo primeramente debemos de recordar qué es derecho. La palabra Derecho proviene del latín *rectium*, *directium*, *dirigere* que significa rectitud, dirección. En el Digesto Romano se entendía como una ciencia que buscaba la verdad y la justicia, en la actualidad lo entendemos como el conjunto de normas legales que rigen la conducta externa de los seres humanos en sociedad, a fin de encauzarla hacia una armonía y respeto mutuo, dirimiendo, en su caso, las fricciones o desacuerdos que surjan de esas mismas relaciones; a través de normas legales, entendiendo por éstas, aquéllas reglas de comportamiento obligatorio que constituyen el objeto de

---

<sup>36</sup> DE BUEN, Néstor *Op. Cit* p 140



estudio del Derecho. Sus fines más importantes son tres: **justicia, seguridad y bien común.**

De esta forma podemos examinar lo siguiente: a lo largo de la historia han existido distintas concepciones para enmarcar a la disciplina que estudiamos, recibiendo nombres como: Derecho laboral, Derecho Obrero, Derecho del Trabajo, Derecho Social, Derecho Industrial, Nuevo Derecho, etc., diversas denominaciones que atienden a la evolución que ha presentado, puesto que la historia del trabajo es, sin duda alguna, la historia del hombre.

Uno de los problemas y contradicciones que más se presentan entre los doctrinarios es el saber si la materia que estudiamos debe denominarse Derecho Laboral o Derecho del trabajo, doctrinarios como Cabanellas consideran que la denominación correcta para determinar esta materia es la de Derecho laboral, ya que el vocablo **laboral** se enfoca con más precisión al objetivo de la disciplina, pues dicha palabra encierra la idea del que labora o trabaja, todo lo relativo al trabajo, abarcando su aspecto económico, jurídico y social; en cambio el término de **trabajo**, tiene una connotación más amplia, pues comprende el empleo de fuerzas y acciones hacia un fin útil como situación de potestad, facultad y obligación de todo individuo, así la palabra laboral se concreta hacia una finalidad más especialmente querida. De esta forma, "*el trabajador puede y el laborioso quiere trabajar*",<sup>37</sup> entendiéndose el trabajo como el género y la labor como la especie; así, señala que hablar de Derecho del Trabajo se refiere a todos los trabajadores mientras lo que se regula con él, es sólo el trabajo subordinado.

Es bajo estos lineamientos, que Cabanellas en su Diccionario de Derecho Usual define al derecho laboral como aquél que:

---

<sup>37</sup> ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMBEBA T VII Op. Cit., p 65

*"abarca el conjunto de normas positivas y doctrinarias referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales, y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, a de marcar los lineamientos fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción".<sup>38</sup>*

Sin embargo, nosotros consideramos que dada la legislación que regula esta disciplina y a la denominación que la mayoría de sus estudiosos en nuestro país le dan, es más correcto hablar de **Derecho del Trabajo**, pues: **más importante que su denominación es el fin que persigue.**

El maestro Néstor De Buen ha establecido que las definiciones que se crean acerca del Derecho del Trabajo pueden ser clasificadas de la siguiente manera:

- I.- Definiciones que atienden a los fines del derecho laboral.
- II.- Definiciones que atienden a los sujetos de la relación laboral.
- III.- Definiciones que atienden al objeto de la relación laboral.
- IV.- Definiciones que atienden a la relación laboral en sí misma.
- V.- Definiciones complejas.
- VI.- Definiciones dobles.

Mas, creemos que las definiciones más completas son aquéllas que atienden al fin del Derecho del Trabajo, pues como cualquier otra rama del derecho su objeto principal y su fin que las hace ser parte de él, es alcanzar la **justicia**, sin lo cual. no serían parte integral.

---

<sup>38</sup> CABANELLAS, Guillermo Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. T. III. 21ª ed. L.J. Heliasta S.R.L. - Argentina 1989

Varios autores proponen definiciones atendiendo al fin que persigue nuestra materia; así tenemos que, para el maestro Trueba Urbina el Derecho del Trabajo es: *"el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana."*<sup>39</sup> En esta definición se nos señala un fin inmediato que es la tutela de los trabajadores a través de su protección, y un fin mediato que es su socialización; es decir, lograr que lo que producen a través de su fuerza les pertenezca.

Mario de la Cueva también toma en cuenta su finalidad y lo define como: *"la norma que propone realizar la justicia social en equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital,"*<sup>40</sup> encontrando en su finalidad el equilibrio que se busca con la protección de los trabajadores para ponerlos en un plano de igualdad frente a los patronos y lograr así la **justicia social**. A su vez, Nestor De Buen hace una conjunción de estos dos conceptos anteriormente señalados al definir al nuevo derecho como: *"el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social."*<sup>41</sup>

Otra definición, que tiene gran influencia de las establecidas tanto por Trueba Urbina, como por Mario de la Cueva, es la de Sánchez Alvarado, que contempla a este derecho como: *"el conjunto de principios y normas que regulan, en su aspecto individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patronos; entre trabajadores entre sí y entre patronos entre sí, mediante intervención del Estado, con objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar*

---

<sup>39</sup> TRUEBA URBINA, Alberto *Op. Cit.* p.135

<sup>40</sup> CUEVA, Mario de la. *Op. Cit.* P. 85

<sup>41</sup> BUEN, Néstor de. *Op. Cit.* p.138

su destino,"<sup>42</sup> estableciendo con ello que, el Derecho del Trabajo regula no sólo a los trabajadores y sus relaciones con los patrones, sino que también se encuentra regulando las relaciones que pueden presentarse entre ellos mismos y los nuevos organismos laborales. Definición que consideramos acertada.

También, el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, lo concibe como: "el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual, entendiéndose como un ordenamiento positivo ya que son normas que regulan al trabajo con miras a la justicia social en las relaciones laborales y como ciencia ya que es un sistema de conocimiento, orgánico y comprensivo, que estudia y explica el fenómeno jurídico de la vida laboral."<sup>43</sup> Rafael de Pina coincide con estos argumentos definiendo al derecho del trabajo como un: "conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan en ocasión de ellas."<sup>44</sup>

Con estos razonamientos, y entendiendo que esta disciplina se compone no solamente de leyes, sino de normas y disposiciones que nacen de la libre voluntad de los sujetos, podemos definir al Derecho del Trabajo como, el conjunto de normas, principios e instituciones que regulan las relaciones de subordinación entre patrones y trabajadores, individual o colectivamente, para lograr la Justicia Social.

## **5.- Principios Generales del Derecho del Trabajo.**

Hablar de los principios generales del Derecho del Trabajo, es hablar de su esencia. Nuestra disciplina surge, como lo hemos mencionado, bajo la ideología de

---

<sup>42</sup> SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. T.I, Vol. I, Oficinas asesoras del trabajo. México, 1967. P.58

<sup>43</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. T II 6ª ed. Id. Porrúa, México 1993. P.982

<sup>44</sup> PINA VARA, Rafael de. Diccionario de Derecho. 19ª Ed. Porrúa, México 1993. P.232

que deben crearse condiciones que garanticen al hombre la posibilidad de trabajar en un empleo útil para el bien de él, de su familia y de la sociedad.

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo hace mención de que si falta de disposición expresa en la Constitución o ley, se tomará en cuenta la analogía, los principios generales del derecho, **los principios generales de la justicia social que derivan del artículo 123 constitucional**, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Con respecto a esos principios que deben operar en esta disciplina, el artículo 3º de la Ley en la materia hace mención, de manera general, de esos principios que se deben reunir al señalar:

“El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio. exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrá establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social...”

### **5.1. Un Derecho y Deber Social.**

El maestro Mario de la Cueva sostiene “la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta, y el hombre, a su vez, tiene el derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.”<sup>45</sup> es decir, se establece la obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes,

---

<sup>45</sup> CUEVA, Mario de la *Op. Cit* p. 108

proporcionando "a los trabajadores fuentes de trabajo. a fin de que puedan cumplir cabalmente su deber social: trabajar."<sup>46</sup>

Este es el anhelo de la materia, ya que busca "garantizar a todos los hombres, que mediante una ocupación razonable, puedan adquirir los medios necesarios para vivir con salud y decorosamente."<sup>47</sup>

Este ideal ya es contemplado en el Proyecto de Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano en 1793, pues señaló: *"la sociedad está obligada a subvenir a la subsistencia de todos sus miembros, ya procurándoles trabajo, ya asegurándoles los medios de existir a los que no estén en aptitud de trabajar"*. En 1860 es el Canciller Bismark. quien en Alemania propuso: *"el Estado debe cuidar de la subsistencia y del sostenimiento de los ciudadanos que no puedan procurarse a sí mismos medios de existencia, ni obtenerlos de otras personas privadas, obligadas a ello por leyes especiales. A aquéllos a quienes no faltan más que los medios y la ocasión de ganar por sí su propia subsistencia y la de su familia, debe proporcionárseles trabajo conforme a sus fuerzas y a su capacidad."*

Así en la Declaración Universal de las Naciones Unidas, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, se estableció mediante ponencia del maestro Mario de la Cueva, en su artículo 23 inciso 1) lo siguiente: *"toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo"*.

De esta forma, siendo el Estado el rector de la vida social, debe crear fuentes de empleo para que los miembros de la sociedad puedan dedicarse a una actividad lícita

---

<sup>46</sup> DAVALOS, José. *Op. Cit.* p.22

<sup>47</sup> DE BUEN, Nestor. *Op. Cit.* p.83

y útil, obteniendo así, los recursos necesarios para obtener los medios de su subsistencia y la de su familia.

### **5.2.- La Libertad.**

Este principio surge también desde la Declaración de Derechos de la Constitución Francesa en 1793. En México su fundamento lo encontramos en el artículo 5º Constitucional.

“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial... 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...”

De esta forma, con la libertad para el trabajo, se da al hombre la oportunidad de escoger la actividad que más le guste; ésta es una decisión personal que no puede impedir el Estado, siempre y cuando sea lícita (con ello se busca impedir que existan actividades que sólo puedan realizar determinadas personas, aunque como veremos más adelante pueden presentarse preferencias en la selección de personal para laborar).

También el mismo artículo 5º de la Constitución estipula:

“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 del hombre, ya sea por causa de trabajo... El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido 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..."

Como podemos observar, este principio comprende también la libertad para que el trabajador pueda retirarse en cualquier tiempo de la empresa a la cual prestó sus servicios, sin que pueda ser obligado a seguir laborando sino es su voluntad, "la libertad del hombre no sufre ni puede sufrir restricción alguna por y durante la prestación de su trabajo. Claro está que se encuentra obligado a entregar su energía de trabajo en los términos y condiciones convenidos, pero su persona y su libertad son intocables."<sup>48</sup> Y aunque el artículo 5º constitucional y la Ley Federal del Trabajo en su artículo 40 establecen que nadie podrá ser obligado a prestar sus servicios por más de un año, lo cierto es que no se podrá obligar a prestarlos ni siquiera por un día, sino es la voluntad del trabajador.

Así mismo, el artículo 3º de nuestra ley precisa que el trabajo exige respeto para las libertades de quien lo presta, estableciendo con ello que debe respetarse esa libertad que posee el trabajador y que no ostentaba cuando era esclavo.

### **5.3.- La Igualdad.**

Va unida íntimamente con la libertad, "la igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece donde falta aquélla."<sup>49</sup> La idea de la igualdad entre los propios trabajadores por el desempeño de una actividad y con los patrones, fue el impulso de la batalla para la creación de una normatividad laboral, igualdad que se logró con la consagración del artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo y la contratación colectiva, que mejoran las condiciones de los trabajadores implantadas por la ley, permitiendo igualar sus condiciones con la de los patrones.

---

<sup>48</sup> CUEVA, Mario de la *Op. Cit.* P. 110

<sup>49</sup> *Ibidem*. P.111



Su fundamento legal y constitucional lo encontramos en el artículo 123, apartado A, fracción VII de nuestra Constitución y 86 de la Ley Federal del Trabajo que disponen:

“Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad ”

“A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.”

También los artículos 3º párrafo 2º y 56 de la Ley Federal del Trabajo, nos hablan de igualdad:

“No podrá establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”

“Las condiciones de trabajo serán... iguales para trabajos iguales, sin que pueda establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.”

Con la igualdad se busca la nivelación en las condiciones de trabajo, procurando que los beneficios a un trabajador se extiendan a quienes cumplen con un trabajo igual. Sin embargo, nuestra propia Constitución establece preferencias entre los trabajadores por razón de nacionalidad, en el artículo 32 se limita a favor de los mexicanos por nacimiento, el derecho de pertenecer a la Marina Nacional de Guerra o a la Fuerza Aérea, o para ser capitán, piloto, patrón, maquinista, mecánico o, en general, tripulante de barco o aeronave mexicana; para ser capitán o práctico de puerto, comandante de aeródromo o agente aduanal. La preferencia a favor de los mexicanos respecto de los extranjeros para ocupar vacantes o puestos de nueva creación que estipula el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 7º que

determina que sólo podrá haber hasta diez por ciento de trabajadores extranjeros en las empresas, y ninguno en las categorías de técnicos, profesionales y médicos al servicio de la empresa, responde a la lucha de la clase trabajadora.

Así, aunque el Derecho del Trabajo busca condiciones para que exista igualdad entre los trabajadores y entre ellos y los patrones, se crean preferencias con respecto a los mismos, o tratos distintos para trabajos especiales (como la propia ley refiere en su capítulo respectivo), pero siempre tratando de conseguir que se responda a la justicia social, pretendiendo tener una base en derecho.

#### **5.4.-La Dignidad Humana.**

La dignidad es una función elevada, el respeto de sí mismo y el de los demás. Recordemos que con anterioridad, la prestación de servicios se regulaba como un arrendamiento de servicios, entendiéndose a la fuerza de trabajo como una cosa; sin embargo, como hemos señalado, el Derecho del Trabajo no es un derecho económico, sino un derecho que busca exaltar la dignidad de los trabajadores.

También dentro de este principio, es el artículo 3º quien señala:

“el trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta”.

Anteriormente el trabajo manual era considerado como algo denigrante, una actividad que sólo era realizada por esclavos, los cuales no eran considerados seres humanos, sino sólo objetos. Hegel, en su momento expresó: “*se persona y considera a los demás como personas,*” por lo tanto en la relación laboral el patrón debe tratar a los trabajadores con las mismas consideraciones que pretende se le guarden, “sin duda, las dos personas guardan posiciones distintas en el proceso de la producción,

pero su naturaleza como seres humanos es idéntica en los dos y sus atributos son los mismos.”<sup>50</sup>

### 5.5. Existencia Decorosa.

Nuevamente es el artículo 3º el que nos hace mención de este principio:

“...debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.”

Refiriéndose este precepto, a un nivel económico que le permita disfrutar de las comodidades y diversiones que presenta la vida actual.

Este es un principio que debería responder al carácter expansivo del Derecho del Trabajo ya que, las condiciones de vida no son las mismas en el pasado que en el presente. “Una existencia decorosa sólo puede darse si el hombre está en condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de él y de su familia, de proveer a la educación, a la enseñanza general y a la preparación técnica y universitaria de sus hijos, y de asomarse a los planos de cultura, en forma que tanto él como su familia puedan desarrollar sus facultades físicas y espirituales.”<sup>51</sup>

El propio artículo 90 de la ley menciona:

“Salario mínimo es la cantidad menor que recibe en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de sus hijos.”

Desgraciadamente en la actualidad el salario mínimo que se les otorga a los trabajadores, es un salario de miseria que no puede cumplir con éste principio, ya

<sup>50</sup> CUEVA, Mario de la. *op. Cit* p 112

<sup>51</sup> *Idem*. P. 113

que ni siquiera permite satisfacer las necesidades más básicas del ser humano y mucho menos proporcionar educación y recreación para el trabajador y su familia.

### **5.6. La Estabilidad en el Empleo.**

Otro más de los motivos para la creación de una normatividad laboral, fue la constante pérdida de empleo de la cual eran víctimas los trabajadores, mismos que caían y caen en miseria por la falta de ingreso para subsistir ellos y sus familias, por lo que se crearon condiciones para impedir el despido injustificado, procurando la celebración del contrato por tiempo indefinido, y sólo en casos específicamente señalados por tiempo definido.

Este principio busca "proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Sin este principio los postulados de igualdad, libertad y el trabajo como un derecho y un deber sociales, quedan sin sustento."<sup>52</sup> De este criterio podemos establecer que todos los trabajadores tienen derecho de conservar su empleo, salvo que hubiera una causa justa para privarle de él, o que el trabajador no quiera continuar en su trabajo.

Incluso Euquerio Guerrero ha definido a la estabilidad en el sentido de que, "el trabajador aspira a no verse expuesto a que el empleador, sin causa justificada y comprobable y sin que por ello incurra en responsabilidad, pueda separarlo de su empleo dando por terminado el contrato."<sup>53</sup>

Para proteger más la estabilidad en el empleo de los trabajadores, se estableció que pudiera exigirse el cumplimiento del contrato a través de la reinstalación en el puesto, aún en contra de la voluntad del patrón, y si es preciso mediante el uso de la fuerza pública, dándole carácter de permanente a la relación de

---

<sup>52</sup> DAVILOS, José. *Op. Cit.* p. 25

<sup>53</sup> GUERRERO, Euquerio Manual de Derecho del Trabajo, 2ª ed. Edit. Porrúa México, 1998, p. 112

trabajo y sólo en excepciones plenamente establecidas en la ley, se consiente su ruptura. Nuestra propia legislación en el artículo 35, establece ese carácter de permanente, que ya señalamos, en las relaciones de trabajo al establecer:

“Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.”

Néstor de Buen ha sostenido que en la actualidad existe una estabilidad absoluta y otra relativa. “Es relativa cuando, en determinados casos, el patrón puede separar al trabajador, sin que éste tenga la posibilidad de ser reinstalado, aunque la ley le otorgue esa acción, en virtud de que el patrón quede facultado para optar por el pago de una indemnización.”<sup>54</sup>

Esta estabilidad “relativa” la encontramos señalada en la Carta Magna en su artículo 123 fracc. XXII, al establecer que la ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización, cuando no haya mediado causa justificada, o que la rescisión se haya producido porque el trabajador hubiere ingresado en una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita.

Así es como el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo sostiene que el patrón puede eximirse de la obligación de reinstalar a un trabajador en los siguientes casos:

- I.- Cuando el trabajador tenga una antigüedad menor a un año.
- II.- Cuando demuestre ante la Junta de conciliación y arbitraje que por el trato personal con el trabajador no es posible el desarrollo normal del trabajo.
- III.- Tratándose de trabajadores de confianza.
- IV.- En el servicio doméstico
- V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

---

<sup>54</sup> BUEN, Néstor de *Op. Cit.* p. 87-88

Sin embargo, consideramos que con estas excepciones para la obligación de reinstalación, no podemos hablar ni siquiera de una estabilidad relativa para los trabajadores que se encuentran en estos casos, ya que su contratación quedará al libre arbitrio del patrón.

Y finalmente, abocándonos más a la realidad, aunque por este principio luchó profundamente la clase trabajadora y es uno de los principales en el Derecho del Trabajo, en la actualidad y dadas las condiciones económicas de nuestro país, este principio llega a ser una utopía analizando los grandes índices de desempleo que se presentan cada vez en una forma de mayor proporción.

#### **5.7. El Equilibrio entre Trabajador y Patrón.**

Este Principio lo contempla el maestro Néstor de Buen; sin embargo, pensamos que es fundamental ya que como lo señala el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo, las normas laborales deben buscar el equilibrio y la justicia social.

Trueba Urbina señala que, este principio es la muestra más legible de la influencia burguesa en la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, nosotros pensamos que este equilibrio debe entenderse en el sentido de la razón de su creación; es decir, proteger a los trabajadores a efecto de que consigan (a través de la negociación o contratación colectiva), prestaciones que iguallen sus condiciones con los patrones, disminuyendo así, "el diferencial que en perjuicio del trabajador, resulta el que no se reconozca la plusvalía que deriva de su trabajo."<sup>65</sup>

#### **5.8. La Justicia Social.**

Concepto al cual se refiere tanto el artículo 2º, que anteriormente mencionamos, y el artículo 17; aunque lo señalamos como la finalidad principal del

---

<sup>65</sup> BUEN, Néstor de: *Op. Cit* P 80

Derecho del Trabajo, también es un principio fundamental donde se sustenta nuestra materia.

Como pudimos ya observar, este no es un término fácil de definir, entendiendo por ella, la que busca afanosamente un equilibrio y justa armonización entre el capital y el trabajo, estando íntimamente vinculada al bien común; pretendiendo con ello, que desaparezcan las desigualdades que existen entre los dos "factores de la producción". Reiterando nuevamente que es un concepto que se establece como justicia distributiva, pues busca la proporcionalidad de cargas en función a la capacidad económica de cada cual.

Así la Justicia Social pretende elevar el nivel de vida de los trabajadores a través de prestaciones y de derechos; como principio es el fundamento donde descansan todos los demás.

## **6.- La Relación Individual de Trabajo**

Hemos señalado que el Derecho del Trabajo regula las relaciones que se suscitan entre trabajador y patrón; es decir, relaciones de trabajo, mismas que define el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo:

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

La relación jurídica, de manera general, es el vínculo entre dos o más personas determinado por una norma jurídica, pero en el caso de la relación laboral, esta es autónoma y con sus propios elementos que le hacen crear sus propias características diferentes a una relación civilista, “hay un acuerdo espontaneo de voluntades, que persiguen fines distintos, adecuado a la ley y a las buenas costumbre. generalmente

consensual y excepcionalmente formal, para la creación y transmisión inmediata, diferida o condicionada, temporal y permanente, de derechos y obligaciones.<sup>56</sup>

Pero la relación de trabajo puede tener un origen también no contractual, y como lo sostiene Néstor de Buen, el implicar que provenga de un contrato no le da un carácter civilista o denigra la actividad humana, "nada hay en contra de la dignidad humana cuando se pacta prestar un servicio a cambio de una remuneración. Es indigno que el pago sea inferior a lo justo, o la jornada excesiva o que el esfuerzo que se requiera sea superior a la capacidad de quien deba prestar el servicio."<sup>57</sup>

El maestro Borrell Navarro hace mención también del carácter contractualista en la relación de trabajo, el cual no es una condición para que se presente la relación de trabajo, pues señala: "es una situación de hecho, reconocido y regulado por el Derecho del Trabajo, la que comienza a tener vigencia desde el momento mismo en que se presenta el trabajo, sin ninguna formalidad, contrato o solemnidad."<sup>58</sup> Criterio con el cual coincidimos, puesto que, si no existe contrato por escrito, y el trabajador se encuentra prestando sus servicios de manera personal y subordinada, no se puede negar la existencia de la relación de trabajo. Podemos concluir que la relación de trabajo es un acto informal que puede existir aún sin la existencia de un contrato de trabajo, el cual es un acto formal.

Así lo entiende también Mario de la Cueva, al expresar:

"la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios,

---

<sup>56</sup> BUEN, Néstor de *Op. Cit* p 566

<sup>57</sup> *Idem*, P. 569-570

<sup>58</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, 5ª ed. Ed. Sista Mexico 1996, P. 158



instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos - ley y de sus normas de aplicación... donde hay una prestación de trabajo subordinado, ahí hay una relación de trabajo a la que se aplicará el estatuto laboral.<sup>59</sup>

En la formación de la relación de trabajo es imprescindible la voluntad de las partes, sin embargo, dicha voluntad, no es la rectora de vida de la relación, puesto que el rector es la Constitución, la ley o los contratos.

También es menester señalar que, actualmente, sobre todo en las grandes empresas, la voluntad del patrón ha quedado delegada al Sindicato, puesto que en sus contratos se ha establecido la cláusula de exclusión por ingreso, señalada en el artículo 154 y 395 de la Ley Federal del Trabajo que determina que las vacantes definitivas o puestos de nueva creación serán cubiertos única y exclusivamente por el personal que le proponga el Sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo o administrador del Contrato Ley, que rige en la industria o empresa, generalmente se dice que, en la relación de trabajo predomina más la voluntad del patrón, pero como se ha señalado, y por la celebración de negociaciones y contratos colectivos, se da la posibilidad de que los trabajadores determinen sus propias condiciones de trabajo, de ahí que Mario de la Cueva determine que la voluntad de las partes ha quedado substituida por un estatuto objetivo; es decir, la normatividad que protege el trabajo y dignidad del hombre en una justicia social, sostiene también que: "en el pasado el trabajador era la nada y el patrón lo era todo, mientras que en el presente, el sindicato es el igual del empresario para la fijación de las condiciones generales de trabajo."<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup> CUEVA, Mario de la. *Op. Cit.* p. 187-188

<sup>60</sup> *Idem* P. 193

Como hemos mencionado en reiteradas ocasiones, la expansión del Derecho del Trabajo cada vez abarca más y más relaciones de trabajo, como es el caso de los artistas y deportistas, cuyas relaciones anteriormente eran reguladas por el contrato de prestación de servicios profesionales, siéndoles aplicables en materia civil, "si el derecho del trabajo es una adecuación constante de las normas generales a la necesidad de la clase trabajadora, la relación de trabajo lo es a la necesidad concreta de cada trabajador."<sup>61</sup>

La relación de trabajo puede romperse de dos maneras: por rescisión y por terminación.

La rescisión es una de las formas de extinguir una relación de trabajo, que prevé plenamente nuestra legislación laboral, "es un acto unilateral realizado por el trabajador o el patrón, consistente en dejar sin efecto la relación o el contrato de trabajo por alguna de las causas señaladas en la Ley Federal del Trabajo."<sup>62</sup> Las causales de rescisión o de "despido justificado", las señala el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en cuyos casos queda el patrón eximido de la obligación de reinstalar al trabajador previo pago de una indemnización, siempre y cuando cumpla con la obligación de dar aviso por escrito al trabajador de la causa de la rescisión, y si no lo hace se presumirá que se trata de un despido injustificado, mismo que se sancionará como lo señala la propia ley.

Para que un trabajador dé por rescindida su relación de trabajo con el patrón es necesario que se presente una de las causales que señala el artículo 51. debiendo separarse dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de dichas causales, teniendo derecho a la indemnización correspondiente.

---

<sup>61</sup> CUEVA, Mario de la *Op. Cit.* p. 195

<sup>62</sup> BAILLON VALVOVINOS, Rosalio. Legislación Laboral. Ed. Limusa. Mexico. 1990 p. 43

La terminación "es la cesación o conclusión de la relación o contrato de trabajo por las causas señaladas en la ley."<sup>63</sup> Nuestra ley en el artículo 53 menciona las causas en que puede darse por terminada la relación de trabajo.

Aún cuando la rescisión y la terminación producen el mismo efecto; es decir, el romper o acabar con la relación o el contrato de trabajo, no son lo mismo, ya que la rescisión es un acto totalmente unilateral y la terminación se no presenta en ocasiones como un acto bilateral y en otras como un acto consensual, y en otras más, como un acto obligatorio.

A continuación de una manera muy general, solo para tener una concepción genérica, veremos cuáles son los elementos que presenta la relación de trabajo.

#### **6.1. Elementos Objetivos.**

Veamos sólo de una forma muy resumida estos elementos para percibir una idea más clara de qué es la relación de trabajo y lo que ella encierra.

##### **a) Prestación de trabajo personal**

Este principio nos denota que es el trabajador quién de forma personal y sin la intervención de otras personas, debe desarrollar su trabajo.

Es un elemento esencial, aunque la propia ley en sus artículos 12, 13, 14 y 15 contempla la figura del Intermediario, que permite que eventualmente se haga auxiliar por otros trabajadores, no presentándose el hecho de que el trabajador deba prestar sus servicios por sí mismo

##### **b) La subordinación.**

Para diferenciar la relación de trabajo, con cualquiera otra prestación de servicios, se ha establecido en épocas anteriores, que por la simple prestación de

---

<sup>63</sup> BAILON VALVOVINOS, Rosalio *op. Cit.* P. 44

servicios a otro se caía en una relación de trabajo regulada por la ley laboral, después la dependencia económica era la determinante, y finalmente se optó por la subordinación.

La subordinación en la relación de trabajo tiene dos elementos: "una facultad jurídica del patrón en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo."<sup>64</sup> Por lo tanto, la subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido, "cuando una persona presta un servicio delegando su iniciativa hacia el que lo recibe, será trabajador, sujeto del estatuto laboral."<sup>65</sup> Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: "debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercitado durante la jornada de trabajo."<sup>66</sup>

Así la subordinación no tiene por que entenderse como un elemento de denigración del trabajador, ya que esa subordinación u obediencia del trabajador hacia el patrón es solamente con respecto a las normas que se establezcan dentro y conforme al trabajo.

### c) El Salario

Existen autores que no hacen mención a este elemento como parte de la relación de trabajo; sin embargo, nosotros pensamos que éste es esencial, aunque no sea existencial, es decir, su no cubrimiento no produce que desaparezca la relación de trabajo, en todo caso, el no pago de salario da lugar a sanciones para el patrón.

<sup>64</sup> CUEVA, Mario de la *Op. Cit.*, p. 203

<sup>65</sup> SANCHEZ ALVARAIXO, Alfredo *Op. Cit.*, p. 297.

<sup>66</sup> CAVAZOS FLORES, Baltazar 40 Lecciones de Derecho Laboral, 8ª ed. Ed. Trillas, Mexico, 1996. P.25

Del latín *sal*, nuestra ley laboral determina que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, debe tener equivalencia con el trabajo contratado, es un instrumento de justicia social más que una contraprestación por el servicio prestado, pues su finalidad es satisfacer las necesidades del trabajador y su familia.

Los artículos 84 y 85 de la Ley Federal del Trabajo nos establecen la integración del salario y la concepción de que éste debe ser remunerador:

“El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.”

“El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley.”

Así, el salario debe ser remunerado, puede ser fijo, variable o mixto, su importe en efectivo debe pagarse en moneda de curso legal; puede establecerse por jornada de trabajo o por tiempo fijo, por unidad de obra, a precio alzado y por comisión, o en cualquier forma, siempre que patrón y trabajador estén de acuerdo y no vaya contra la Ley.

Nuestra propia constitución y la ley establecen que en condiciones de trabajo igual debe corresponder salario igual. A nadie podrá privársele de su salario, salvo resolución firme dictada por autoridad judicial competente.

## **6.2. ELEMENTOS SUBJETIVOS.**

### **a) Trabajador.**

Es el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo el que dispone:

“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio.”

Como personas físicas debemos entender tanto al hombre como a la mujer en igualdad de condiciones y derechos para obtener y desempeñar un trabajo.

Dado el carácter expansivo del Derecho del trabajo que hemos estudiado, el concepto de trabajo tiende a ampliarse progresivamente. Actualmente se ha suscitado una gran controversia con respecto a quiénes se deben entender trabajadores, dadas las denominaciones de “trabajadores independientes” o “no asalariados”, refiriéndose a vendedores ambulantes, aseadores de calzados, conductores propios de taxis o microbuses, etc., y aunque ellos pertenecen a la clase trabajadora, pues emplean su fuerza física para obtener una ganancia, no son regulados por las disposiciones laborales, puesto que no entran en una relación de trabajo; sólo a trabajadores subordinados se aplica la legislación del trabajo.

Así serán trabajadores para la Ley laboral, mientras concorra el elemento de subordinación, debiéndose reunir también los elementos de percepción de un salario y la prestación personal de servicio para que la persona física sea llamada **trabajador**.

Además de este problema, sobre la identificación de los trabajadores que regula la ley, se suscita la problemática de diferentes denominaciones. En el derecho mexicano del trabajo no existe diferencia entre obrero y empleado, ambos son trabajadores, ésto dado el principio de igualdad entre todas las personas que prestan su energía de trabajo; sin embargo, los artículos 5º fracción VII y 88, nos hablan de obreros, refiriéndose a los trabajadores que efectúen trabajos manuales, de ahí que

se deduzca que **obreros** son quienes se dedican a actividades manuales y los **empleados** a actividades intelectuales, pero toda actividad manual requiere en poca o gran proporción de una actividad intelectual y biceversa, pero para efectos de la ley todos son trabajadores.

Aunque el trabajo debe prestarse de manera personal, eventualmente se permite que se haga auxiliar de otros trabajadores, presentándose así la figura del **intermediario** que regula la ley en sus artículos 10, 13 14 y 15.

“Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.”

Esta figura generalmente se presenta en las constructoras que contratan personal para efectuar un trabajo que a su vez les han solicitado.

#### **CLASES DE TRABAJADORES SEGÚN LA DOCTRINA:**

**TRABAJADOR DE PLANTA.** - desempeña un trabajo permanente en la empresa, es contratado por tiempo indefinido.

**TRABAJADOR TEMPORAL.** - su trabajo no es fijo, sino provisional o transitorio.

**TRABAJADOR EVENTUAL.** - presta sus servicios en actividades distintas a las que normalmente se dedica la empresa.

**TRABAJADOR DE TEMPORADA.** - sus labores son cíclicas, cada determinada época o temporada.

**TRABAJADOR A DESTAJO.** - se le paga por unidad de obra ejecutada.

**TRABAJADOR SINDICALIZADO O NO SINDICALIZADO.** - atendiendo a sus organismos gremiales.

**TRABAJADOR AL SERVICIO PUBLICO O PRIVADO.** - atendiendo a su empleador.

**TRABAJADOR DE CONFIANZA.** - el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo es el que habla de dichos trabajadores:

“La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan el carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.”

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo se estableció: “los trabajadores de confianza son trabajadores, según lo indica su nombre, lo que quiere decir que están protegidos por la legislación del trabajo, con las modalidades que impone su naturaleza”. Una fórmula bastante difundida expresa que los trabajadores de confianza son “aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de la empresa, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia general.”<sup>67</sup> Por dichos motivos se les restringió de ciertos derechos que gozan los demás trabajadores, como es el caso de que no gozan de la estabilidad en el empleo, al permitírsele al patrón que pueda negarse a reinstalarlos a cambio de una indemnización; sin embargo, este es un tema al cual nos abocaremos en el siguiente capítulo.

#### **b) Patrón.**

El artículo 10 nos señala:

“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

De esta definición podemos determinar que el patrón puede ser persona física o moral y debe recibir los servicios del trabajador

El maestro Néstor de Buen sostiene que la presente definición es inconclusa pues: “se abstiene de destacar el elemento “subordinación” y hace caso omiso de la

---

<sup>67</sup> BUEN, Néstor de *Op. Cit* p 494



obligación de pagar el salario,<sup>68</sup> que son elementos primordiales en la relación de trabajo.

Así también lo sostiene Sánchez Alvarado mientras lo define como: "la persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada."<sup>69</sup> Pero a esta definición también le falta el elemento del pago de salario, obligación principal del patrón.

Una definición propia del patrón, podría ser que, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores que estarán bajo su mando por lo que hace al trabajo, debiéndoles pagar un salario por él.

Dentro de la figura del patrón encontramos al **intermediario** (al cual ya hicimos alusión) y al **patrón sustituto**; la sustitución patronal se presenta con la transmisión de la propiedad de una empresa o establecimiento, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones que el anterior.

**PATRON SUSTITUIDO.**- El que transmite la propiedad.

**PATRON SUSTITUTO.**- El que la recibe.

Así, el patrón sustituido es solidariamente responsable con el nuevo, de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses, contados a partir de que se de aviso de la sustitución a los trabajadores o al sindicato. Esta sustitución no tiene porque afectar a la relación de trabajo, pues ésta "es una situación jurídica objetiva entre el trabajador y la fuente de trabajo"<sup>70</sup> y la misma, no puede disolverse por simple capricho del patrón, pues podrían darse fraudes en contra de los trabajadores.

---

<sup>68</sup> BUEN, Néstor de. p. 502

<sup>69</sup> SANCHEZ ALVARADO, Alfredo *Op. Cit.* p. 299

<sup>70</sup> DAVALOS, José *Op. Cit.* p. 101

De esta forma hemos analizado, las características, el fin, las denominaciones, la relación individual del trabajo y sobre todo los principios generales del derecho del trabajo, bases éstas sobre las cuales se sustenta nuestra materia; principios sin los cuales no podría darse cumplimiento al Derecho del Trabajo, ni se conseguiría su fin, primordialmente con el principio de estabilidad en el empleo, mediante el cual adquiere una seguridad jurídica el trabajador con respecto a la persistencia de su trabajo.

Como veremos en el siguiente capítulo, este principio es el que se quebranta cuando no se respeta la preferencia de derechos de los trabajadores para ocupar en forma definitiva una plaza vacante o un puesto de nueva creación.

### **CAPITULO III**

## **LOS DERECHOS DE PREFERENCIA QUE CONTEMPLA EL ARTICULO 154 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

La figura de los Derechos de Preferencia son disposiciones que el patrón debe de tomar en cuenta para elegir al trabajador que cuente con mejores derechos para ocupar una plaza vacante o de nueva creación, en relación con otros que pudieran tener expectativas sobre la misma. Como observamos en el capítulo referente al surgimiento del Derecho del Trabajo, esta figura surgió para proteger la estabilidad en el empleo de los trabajadores, principalmente la de los trabajadores eventuales, pues la estabilidad en el trabajo da la certeza, en el presente y en el futuro, de una vida estable, porque se sabe que la permanencia en la empresa o establecimiento ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones.

Estos derechos son poco divulgados, lo cual ocasiona que quienes tienen el cargo de seleccionar al personal en las empresas o establecimientos, desafortunadamente, a menudo omitan y no tomen en cuenta la preferencia de derechos de los trabajadores para cubrir plazas vacantes o de nueva creación; y menos aún, si algunos de los aspirantes cuentan con una "buena recomendación," ésta será la clave para que se les otorgue el puesto, y no sus derechos generados.

Por tal motivo, esto genera prácticas ilegales y corruptas en la designación de personal, tanto por patrones como por sindicatos, quienes, con la cláusula de admisión, tienen el control para la selección de los trabajadores que deben ocupar las plazas vacantes o de nueva creación definitivas. En el presente capítulo analizaremos ésta figura, misma que contempla el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo y sus alcances.

## 1. Concepto.

La palabra *preferencia* deriva del latín *preaferens-entis*, participio activo de *praeferre*, preferir; en algunas de sus acepciones, según el Diccionario de la Academia, significa primacía, ventaja que se otorga a una persona o cosa sobre otra, elección, inclinación favorable o predilección, entendiéndose que preferente es la cosa o persona que es preferida.

Así, José Alberto Garrone en su diccionario jurídico nos explica: "Derecho de Preferencia es la facultad que la ley o un convenio confiere a determinadas personas con preferencias de otras para la adquisición de ciertos bienes."<sup>71</sup> Sin embargo, una definición más laborista es la que nos proporciona Miguel Bermudez Cisnero al decir que: "es el derecho de que gozan los trabajadores para que ante la oportunidad de una vacante, sean elegidos entre otros por razón de antigüedad y capacidad en el trabajo;"<sup>72</sup> a su vez Mario de la Cueva establece que los derechos de preferencia "constituyen limitaciones a la libre selección del personal por el empresario, pues le obligan a utilizar a los trabajadores que disfrutaban de esos derechos, con exclusión de quienes no son titulares de ellos."<sup>73</sup>

De esta forma, podríamos concluir que los derechos de preferencia son aquéllas situaciones que crea el propio trabajador para que, dentro de una empresa o establecimiento, sea preferido en igualdad de circunstancias, entre otros trabajadores, para ocupar una plaza vacante o puesto de nueva creación que se suscite.

## 2. Fundamento legal.

En la actualidad los derechos de preferencia se encuentran regulados de la siguiente manera:

---

<sup>71</sup> GARRONE, José Alberto. *Diccionario Jurídico*, T. I, Ed. "Abeledo-Perrot", Buenos Aires, 1986. P.128

<sup>72</sup> BERMUDEZ-CISNEROS, Miguel. *Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo*, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1977, p.11

<sup>73</sup> CUEVA, Mario de la. *Op. Cit.*, p. 423-424.

**“ARTICULO 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 respecto 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 estatuto sindical.

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

De esta forma, tentativamente podríamos pensar que la preferencia de derechos viola la garantía de libertad al trabajo y es anticonstitucional; pues como ya hemos estudiado, dicho principio, que se encuentra sustentado en el artículo 5º de la Constitución y que establece: *“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que se le acomode, siendo lícitos,”* protege al trabajador para que tenga un empleo y la preferencia representa una “limitación” a los propios trabajadores para ser contratados en un puesto vacante o de nueva creación cuando no reúnen ciertas condiciones, situación sin la cual, no podría ser ocupado su trabajo en dichos puestos.

Doctrinarios como Néstor de Buen, sostienen que la preferencia de derechos rompe con el principio de igualdad, representando un instrumento jurídico de desigualdad; “la igualdad, tal como la atiende nuestro derecho laboral positivo resulta, de todas maneras, un principio relativo. Se rompe en función de diversos factores, frente a la posibilidad de dar nacimiento a la relación laboral en el reconocimiento de los derechos de preferencia; se sustenta precariamente en el axioma de igualdad de

salarios y acaba por destruirse en beneficio de la antigüedad.”<sup>74</sup> Sin embargo, por dicha igualdad, que debe responder a la *igualdad* de circunstancias y capacidad entre los trabajadores, es que se presenta la preferencia.

Su fundamento legal lo encontramos en nuestra propia constitución y en el mismo artículo 5º, pues señala que, “*a nadie podrá impedírsele que trabaje, siempre y cuando dicho trabajo sea lícito, no ofenda los derechos de la sociedad, ni ataque los derechos de terceros.*”

En el caso de los trabajadores que prestan sus servicios, siendo mexicanos, de una manera satisfactoria y por mayor tiempo al patrón, se verían lesionados sus derechos si cuando se suscitara un puesto vacante o de nueva creación, se contratara a una persona con la cual no existió ni existe relación laboral alguna con el patrón, por lo cual, si un trabajador ha formulado mayores derechos, es justo que sea preferido entre otros para ocupar la plaza creada.

A mayor abundamiento, la fracción VII del artículo 123 Constitucional establece que, “*para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad*”, así mismo los artículos 3º y 56 de la Ley Federal del Trabajo estipulan lo siguiente:

“**ARTICULO 3...** No podrá establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social...”

“**ARTICULO 56.** Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.”

---

<sup>74</sup> BUREN, Néstor de Derecho del Trabajo. T. II. 13ª ed. Edit. Porrúa. México. 1999. p. 343

Con estos fundamentos, encontramos un motivo apegado a derecho para que exista la figura de la Preferencia, eligiendo a los trabajadores, en igualdad de circunstancias, para que ocupen una plaza vacante o un puesto de nueva creación atendiendo a sus derechos generados y respondiendo con ello al criterio de justicia: "trato igual a los iguales y desigual a los desiguales".

Pero, como hemos señalado, para que se presente la preferencia de derechos, tiene que existir entre los trabajadores que compiten para ocupar la plaza vacante o el puesto de nueva creación, una "igualdad de condiciones" y, ¿cómo puede determinarse esa igualdad?. En esto coincidimos con el maestro José Davalos cuando comenta: "esta condición de que debe existir igualdad de circunstancias entre los trabajadores aspirantes al nuevo puesto, se presta a violaciones por parte del patrón, el cual puede argumentar que no existe tal condición y contratar a quien mejor le convenga, ya que se adolece de un sistema de evaluación de merecimientos de carácter legal y obligatorio."<sup>75</sup> Sin embargo, creemos que debe entenderse como "igualdad de circunstancias," el que los trabajadores hayan prestado los servicios que se le hayan designado de manera satisfactoria y con la dedicación que corresponde a la importancia del trabajo, pues lo han desempeñado con la eficiencia que se amerita.

Inclusive el artículo 3º de nuestra ley al señalar aquéllas circunstancias por las que nos se debe distinguir a los trabajadores, establece las particularidades por las cuales no puede invocarse la preferencia de derechos; es decir, no podrá preferirse por razones de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

### **3. Orden de Preferencia.**

Como hemos observado, el propio artículo 154 nos establece un orden preferencial por medio del cual se irán eligiendo a los trabajadores con mejores derechos para ocupar el puesto vacante o de nueva creación; los trabajadores entre

---

<sup>75</sup> DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. 9ª ed. Edit. Porrúa. México, 1999, p.230.

sí se “eliminan” para que el que tenga mayor derecho ocupe la plaza, evitando con ello lesionar los derechos de los demás trabajadores, permitiéndoles reclamar su observancia y facilitando también con ello la selección de personal para las contrataciones de planta (definitiva) en las empresas o establecimientos.

### **3.1. Nacionalidad mexicana.**

El primer grado de preferencia es la nacionalidad mexicana. La nacionalidad como sabemos es el atributo jurídico que señala al individuo como miembro del pueblo constitutivo de un Estado. Es el vínculo que relaciona a un individuo con el Estado. Este atributo de la nacionalidad produce tanto efectos internos como internacionales, los internos, los proporciona nuestra propia Constitución, concediendo una serie tanto de deberes como de derechos a los nacionales, tales como la posibilidad del ejercicio de los derechos políticos, la obligación de prestar el servicio militar y el propio derecho de preferencia para ocupar una plaza, entre otros. Los efectos internacionales son la protección diplomática y los beneficios pactados por el Estado en convenios internacionales.

También es pertinente señalar que, como hicimos mención en el capítulo anterior, al hablar del principio de igualdad y señalar las distinciones que establece nuestra propia Carta Magna entre nacionales y extranjeros, para desempeñar ciertos trabajos, ello no significa un menoscabo o violación a las garantías individuales de los extranjeros, sino que simplemente se trata de los efectos por nacionalidad señalados, y a su vez se tratan de labores que deben desempeñar los mexicanos por su calidad de nacionales, evitando con ello que los extranjeros efectúen actividades políticas en el país, mismas que prohíbe el artículo 33 de nuestra Constitución.

En este orden de ideas, es importante señalar el contenido del artículo 32 constitucional, en el cual en su último párrafo ha quedado establecido:



“ARTICULO 32. ... Los mexicanos 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 ciudadanos.”

A su vez el artículo 7º de la Ley Federal del Trabajo señala:

“ARTICULO 7. En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En la categoría 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 del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a los trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales.”

De esta forma se pretende evitar, como lo señala el maestro Bermudez Cisneros, “que los cuadros de las empresas se vean plagados de extranjeros,”<sup>76</sup> sin que ello signifique una violación, sino simplemente una limitación para los extranjeros.

Nuestra Constitución establece en su artículo 30 que para adquirir la nacionalidad mexicana puede hacerse por nacimiento o por naturalización.

ARTICULO 30. La nacionalidad mexicana se adquiere por nacimiento o por naturalización.

A) Son mexicanos por nacimiento:

f. Los que nazcan en territorio de la República, sea cual fuere la nacionalidad de sus padres;

---

<sup>76</sup> BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. *Op. Cit.* p.13

II. Los que nazcan en el extranjero, hijos de padres mexicanos nacidos en territorio nacional, de padre mexicano nacido en territorio nacional, o de madre mexicana nacida en territorio nacional;

III. Los que nazcan en el extranjero, hijos de padres mexicanos por naturalización, de padre mexicano por naturalización, o de madre mexicana por naturalización, y

IV. Los que nazcan a bordo de embarcaciones o aeronaves mexicanas, sean de guerra o mercantes.

B) Son mexicanos por naturalización:

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

II. La mujer o el varón extranjeros que contraigan matrimonio con varón o mujer mexicanos, que tengan o establezcan su domicilio dentro del territorio nacional y cumplan con los demás requisitos que al efecto señale la ley.

El artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, no diferencia si los trabajadores para ser preferidos deban ser mexicanos por nacimiento o por naturalización, por lo que debemos entender que son ambos, mientras sean mexicanos, los que deben de preferirse.

### **3.2. Prestación por Mayor Tiempo de Servicios Satisfactorios.**

Este es el grado de preferencia más importante. Con esta circunstancia se denota que ya debe de existir una relación de trabajo entre el patrón y el trabajador, dándose con ello la prestación de servicios de manera personal y subordinada, mediante el pago de un salario; sin embargo, se trata de trabajadores que han prestado sus servicios por tiempo determinado y aunque sea de manera habitual, carecen del carácter de "planta" o permanente, "la única diferencia que guardan, por regla general, con los demás trabajadores, consiste en que no tienen derecho a trabajar siempre en el mismo lugar y que suelen estar sujetos a un horario variable,"<sup>77</sup> pero mantienen viva la relación de trabajo que los une con el patrón, pues su

---

<sup>77</sup> BUEN, Néstor de. Op. Cit., p.346

actividad es "una necesidad permanente de la empresa"<sup>78</sup>, sobre todo en las grandes industrias, donde cada día se presenta el caso de trabajadores que dejan de asistir a sus labores por múltiples circunstancias y, para el funcionamiento normal de las mismas, se hace necesario la presencia de trabajadores suplentes.

Dichos trabajadores, van creando días efectivamente laborados, que el patrón tiene la obligación de tomar en cuenta para preferir a aquél con el mayor número.

Esta preferencia puede ser eludida por los patrones, sosteniendo que el servicio prestado no ha sido satisfactorio; sin embargo, creemos que cuando se desempeña el trabajo cumpliendo con las obligaciones señaladas por el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo como son: cumplir con esmero el trabajo, las normas que lo rijan, las medidas preventivas e higiénicas que se establezcan; desempeñándolo bajo la dirección del patrón, etc., se debe presuponer que se prestó de manera satisfactoria, por lo que el patrono, no podrá excusarse de preferirlo entre otros trabajadores so pretexto de que no ha desempeñado satisfactoriamente sus servicios, puesto que ha cumplido con las obligaciones que, para desarrollar el trabajo, le son exigidas por ley.

### **3.3. Tener a su cargo una Familia.**

Como es sabido, es de interés social la integración y protección de la familia y nuestro régimen jurídico busca conseguirlo a través de prerrogativas a favor de ella, motivo por el cual es válida la presente preferencia que pretende no dejar en estado de indefensión, sobre todo económica, a la familia y atacar "la costumbre, por parte de los patrones, de marginar a trabajadores con mayor experiencia y preferir a trabajadores más jóvenes,"<sup>79</sup> sin importar la capacidad con que cuenta un trabajador que ha servido por mayor tiempo, aunque su edad sea más avanzada, pero esto se debe al temor de los patrones, pues al tener a trabajadores de mayor edad, éstos se encuentran más propensos a sufrir enfermedades o accidentes de trabajo, que ellos

---

<sup>78</sup> CUEVA, Mario de la. *Op. Cit.* P. 428

<sup>79</sup> DAVALOS, José. *Op. Cit.* p.231

tendrían que indemnizar, y para evadir esas responsabilidades, se busca contratar a trabajadores más jóvenes y saludables, sacrificando la capacidad en las labores y perjudicando la producción.

#### **3.4. La sindicalización.**

Ya hemos reiterado que, el legislador en las exposiciones de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y en la vigente, para establecer como una preferencia la sindicalización del trabajador, manifestó la importancia de que todos los trabajadores se encontraran agremiados a un sindicato para que lograran con ello, una madurez como clase social, luchando personalmente por sus respectivos intereses comunes. Se manifestó que la exageración en las concepciones de igualdad y libertad habían creado que las contrataciones laborales se rigieran sólo por la ley de la oferta y la demanda, permitiendo así la mayor de las injusticias, por lo que se consideró que debería de colocarse a los trabajadores en condiciones de poder reclamar los derechos y prerrogativas que se estatuyeran a su favor, siendo a través de la asociación sindical con la cual podrían defender mejor sus intereses.

La Comisión dictaminadora del Proyecto de Ley de 1931, consideró necesario que se crearan preceptos para favorecer su organización y estimular el desarrollo que procurara la creación de nuevos sindicatos, pero dándose cuenta que los trabajadores sindicalizados sólo representaban una minoría en comparación con la totalidad de ellos, decidió establecer prerrogativas en favor de los trabajadores sindicalizados frente a quienes no lo fueran, dando como resultado el establecimiento de la preferencia de trabajadores agremiados a un sindicato para ser contratados en una empresa, así como el de la cláusula de exclusión, tanto por admisión como por expulsión o separación; la misma Comisión señaló: "es lógico pensar que cuando los trabajadores se den cuenta de que para poder conseguir trabajo, o para no ser tan fácilmente despedidos de él, necesitan estar afiliados a una organización, todos ellos, por interés propio, engrosarán las filas de las organizaciones existentes o bien

constituirán nuevos sindicatos en los lugares donde no existían, obteniéndose con ello, precisamente, el fin que perseguimos."<sup>80</sup>

Los sindicatos desde su creación tienen como fin específico la lucha por el logro efectivo de mejores condiciones de trabajo, alcanzando equilibrio en sus relaciones laborales, más beneficios y mayores prestaciones en lo que al trabajo se refiere; objetivos que alcanzan mediante el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses, de ahí la preocupación de los legisladores de que toda la clase obrera se encuentre sindicalizada, puesto que "un trabajador al sindicalizarse, si lo hace en forma consciente y responsable, deja de requerir la tutela de la ley y alcanza una especie de mayoría de edad social,"<sup>81</sup> además logra mejorar sus condiciones de trabajo por medio de la contratación colectiva.

Sin embargo, creemos que en la actualidad todavía no se ha creado ninguna conciencia en la clase trabajadora para agremiarse conscientemente en algún sindicato, sobre todo por la corrupción tan grande que existe en muchos de ellos, y el hecho de que la ley establezca la obligación para que un patrón prefiera, "en igualdad de circunstancias, a un trabajador sindicalizado, equivale, en forma directa, a obligar a los trabajadores a pertenecer a un sindicato para poder gozar del derecho a ser preferidos,"<sup>82</sup> aún en contra de su voluntad. Hecho que puede equivaler a una violación en la libertad de asociarse a un sindicato, que contempla el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo (mismo que analizaremos en el siguiente punto), y aunque ésta preferencia se realice con el objeto de "fomentar la sindicalización", no nos parece conveniente que se haga en forma obligatoria.

Primeramente debería de crearse, dentro de la clase trabajadora, una conciencia y educación general, sobre todo en los líderes sindicales, de que éste no es un

---

<sup>80</sup> CONGRESO DE LA UNIÓN. Sistema de Información Legislativa. "Proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1931". Carpeta 134. 10 de julio de 1931, pp. 4-5.

<sup>81</sup> BUEN, Néstor de. *Op. Cit.*, p. 347.

<sup>82</sup> LASTRA I. ASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. 2ª ed. Edit. Porrúa. México, 1993, p. 280

puesto político, sino un lugar estratégico para lograr la representación de sus compañeros, haciéndoles ver la importancia que tiene que los trabajadores estén unidos para la defensa y mejoramientos de las condiciones de sus agremiados, con lo cual se obtendrá el resultado que se pretendía al crear la figura del sindicato; es decir, crear la unión de trabajadores para el estudio, mejoramientos y defensa de sus intereses comunes, a efecto de crear el equilibrio necesario entre patrones y trabajadores, para de esta forma, hacer que la afiliación de los trabajadores a los sindicatos sea de manera espontanea y con plena convicción.

#### **4. Cláusula de Admisión y Exclusión por Expulsión o Separación que contempla el Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.**

Nuevamente reiteramos que, desde el principio de la creación de la Ley Federal del Trabajo, se procuró lograr la sindicalización de la clase trabajadora para que ésta alcanzara su autotutela frente a los patrones, esto motivo la creación de la cláusula de exclusión tanto de admisión o ingreso, como de separación y expulsión.

##### **4.1. Su origen.**

La cláusula que analizaremos, surge una vez que se logra el reconocimiento de los sindicatos y la celebración de la Contratación Colectiva. Primeramente se estipuló en algunos contratos el derecho, por parte del sindicato, de elegir al personal de nuevo ingreso (cláusula de exclusión por admisión) y posteriormente para eliminar legalmente del trabajo, a aquellos que no acataran sus principios, o bien, atacaran su integridad o se pasaran a las filas enemigas (cláusula de exclusión por expulsión o separación).

Hay que recordar que el reconocimiento legal de los organismos sindicales de los trabajadores, significó el resultado de constantes luchas para consolidar dichos órganos, con los cuales los trabajadores pudieran defender sus derechos e intereses contrapuestos con los de los patrones, quienes de ninguna manera y, por obvios

motivos, aceptaban a los sindicatos; sin embargo, al lograrse el reconocimiento de los órganos sindicales, la táctica patronal cambio por completo, su oposición ya no se manifestaba en represalias, comenzaron a crear sus propios sindicatos aliados, dividiendo de esta forma a la clase trabajadora, a lo cual, los sindicatos obreros respondieron mediante la implantación de un procedimiento que permitiera la aplicación de severas medidas en contra de los obreros disidentes o de traidores a la causa sindical; mas, no quisieron solamente proporcionar el personal de nuevo ingreso al patrón, sino que, además, aspiraron a poder eliminar legalmente del trabajo a aquellos obreros agremiados que conspiraran en contra de su integridad o de sus principios, o que en forma abierta se pasaran al frente enemigo.

De esta forma, la intención inicial de esta cláusula fue el fortalecimiento y consolidación de la presencia y fuerza de los sindicatos, así como la unidad indisoluble entre el trabajador y el sindicato, transfiriendo la facultad del patrón de seleccionar su personal de nuevo ingreso al sindicato, así como que éste pudiera determinar la separación del trabajador de su empleo; "ya no era el patrón el amo de la empresa, sino que estaba limitado su poder por el poder sindical; estaba interviniendo el sindicato en un campo que había sido del dominio exclusivo del patrón sobre su propia empresa."<sup>83</sup>

El primer Contrato Colectivo, del que se tiene conocimiento, que incluyó en sus cláusulas la de exclusión, fue el celebrado entre el Sindicato de Electricistas y la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A., en el año de 1916, posteriormente en el Contrato Colectivo de la Industria Textil, aparece una disposición análoga, más tarde, con el reconocimiento constitucional de los sindicatos en 1917, legislaciones como las de Veracruz y Yucatán admitían el establecimiento de dichas cláusulas. Actualmente, con el reconocimiento legal de la cláusula, la mayoría de los Contratos Colectivos de Trabajo la contemplan.

---

<sup>83</sup> CLIMENT BELTRAN, Juan B. Derecho Sindical. Edit. Esfinge, México, 1994, p.116

La vigente Ley Federal del Trabajo la establece en su artículo 395 bajo los siguientes lineamientos:

“**ARTICULO 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.”

#### **4.2. Cláusula de admisión.**

Dentro de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se estableció en su artículo 49 la licitud de la cláusula de admisión; se señalaba:

“**Artículo 49.** La cláusula por virtud de la cual el patrón se obligue 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 podrá aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato contratante y que ya presten sus servicios con la empresa en el momento de celebrarse el contrato.”

En la nueva Ley, como pudimos observar, en el artículo 395, se junta tanto a la cláusula de admisión como la de separación, ambas pueden ser incluidas en el Contrato Colectivo de Trabajo o en el Contrato Ley como lo contempla el artículo 413:



**“ARTICULO 413.** En el contrato ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato ley en cada empresa.”

Para nuestro tema en cuestión, como lo señala el artículo 154, la cláusula que nos interesa es la de admisión, conocida también como cláusula de exclusión por ingreso, debiendo entender por ella la disposición inserta en el Contrato Colectivo de Trabajo o en el Contrato Ley, por medio de la cual se obliga al patrón a admitir exclusivamente como sus trabajadores a quienes le proponga y proporcione oportunamente, para tal efecto, el sindicato contratante; es decir, el titular del contrato o el que lo administre. Dicha cláusula excluye en una empresa “de manera objetiva a un trabajador libre que pretende ingresar a la misma, ya que sino cuenta con la anuencia de la agrupación titular de la contratación colectiva, por ningún concepto podrá ingresar ni con carácter temporal o para obra determinada”<sup>84</sup>

Con la cláusula de admisión, se pretende fortalecer, defender y proteger las organizaciones sindicales y evitar que el empresario pueda utilizar trabajadores afiliados a otros sindicatos manejados por el propio patrón, con lo que se neutralizaría la fuerza del sindicato titular o administrador del contrato y se debilitaría su lucha para lograr mejores condiciones de trabajo para sus agremiados, pero ¿en la actualidad, la cláusula de admisión responde a los motivos para los cuales fue creada? En un momento más lo analizaremos.

Como el propio artículo 395 lo sostiene, el establecimiento de dicha cláusula en el contrato colectivo de trabajo es opcional, pero una vez inserta adquiere el carácter de obligatoria para las partes que intervienen en la celebración del mismo, quedando privado el patrón de la libertad de seleccionar a su propio personal, pues la selección y designación de los trabajadores que deban ocupar plazas vacantes o puestos de nueva creación, pasa de la potestad de los patrones a la decisión del sindicato

---

<sup>84</sup> BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo. Fondo de Cultura Económica. México, 1995. Pp. 117-118.

contratante; sin embargo, el sindicato **también debe acatar la preferencia** que tengan sus agremiados, para que ocupe el puesto quien tenga el derecho preferente, pues aunque el artículo 154 de la ley dispone que "la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical", ni el contrato, ni los estatutos pueden ir en contra de lo establecido en la ley, ni mucho menos reducir los derechos de los trabajadores; puesto que, como hemos señalado en el capítulo anterior, la Ley Federal del Trabajo es sólo el mínimo de derechos con que cuentan los trabajadores y cualquier cláusula o disposición que represente menoscabos a ellos, será **nula**. Por ello no concordamos con el Doctor Baltazar Cavazos cuando declara que "la obligación de "preferir" se limita a los casos en que no exista contrato colectivo o que el celebrado no contenga cláusula de admisión, entendiéndose a contrario sensu que si existe contrato colectivo con la cláusula de admisión, ya no habrá la obligación de preferir."<sup>85</sup>

En este sentido, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido importante jurisprudencia bajo el rubro de:

**"PREFERENCIA, DERECHO DE, CUANDO EXISTE CONTRATO COLECTIVO.** El artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 contiene una obligación de dar preferencia a determinada clase de trabajadores mexicanos respecto de extranjeros; de aquellos que hayan prestado servicios satisfactoriamente por mayor tiempo respecto de los que no estén en esas condiciones y de los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Esta obligación no existe para el patrono cuando haya celebrado un contrato colectivo en el que se incluya la cláusula de exclusión por admisión, lo cual es natural, ya que el propio patrono ha perdido la libertad para designar a su personal y es el sindicato respectivo el que tiene el derecho de proponer a las personas que, cumpliendo con los requisitos contractuales correspondientes, tendrá que contratar el citado patrono. El espíritu que informa este precepto, como fue el que inspiró la fracción I del artículo 111 de la Ley Federal del

---

<sup>85</sup> CAVAZOS FLORES, Baltazar. El Derecho del Trab. en la teoría... y en la práctica. Confederación Patronal de la Rep. Mex. México 1972p. 331

Trabajo de 1931, fue otorgar protección a los trabajadores mexicanos, así como reconocer los efectos que produce la antigüedad en el trabajo, para que aquellos obreros que tuvieran más tiempo de servicios satisfactorios fueran preferidos sobre los de menor antigüedad. Si el derecho de seleccionar a los candidatos para ocupar una vacante dentro de las empresas, se ha transferido a los sindicatos cuando existe un contrato colectivo de trabajo que incluya la cláusula de exclusión por admisión, es lógico que esa obligación de proteger a los trabajadores mexicanos y a los de mayor antigüedad tenga que recaer en el propio sindicato, por lo que una interpretación racional del precitado artículo 154 lleva a concluir que las obligaciones de preferencia existen para los patronos cuando no tengan celebrado contrato colectivo de trabajo o éste no tenga la cláusula de admisión, y para el sindicato cuando se registra tal circunstancia."

Además, se ha establecido que no podrá 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.

También, como sucede con la preferencia que debe realizar el patrón en caso de no existir contrato colectivo de trabajo o que el celebrado no contenga la cláusula de admisión, la propuesta que realice el sindicato debe limitarse a vacantes o puestos de nueva creación de base o planta que no estén incluidos en el escalafón; es decir, debe referirse a los **puesto de la última categoría**, pues de otro modo se violarían los derechos de los trabajadores de planta (con contrataciones por tiempo indefinido), quienes deben cubrir de manera escalafonaria los puestos incluidos en el escalafón. Puede decirse que existen dos sistemas generales para realizar dichos ascensos, el primero se conoce como *escalafón ciego* pues toma en consideración, de manera exclusiva, el **tiempo laborado** por los trabajadores; el segundo se conoce con el nombre de *ascenso por capacidad* y se caracteriza porque se desentiende de la antigüedad para considerar, en forma exclusiva, **la capacidad**; y para no lesionar los

derechos generados por los trabajadores al seguir cualquiera de los dos sistemas, es necesario que el patrón verdaderamente cumpla con su obligación de capacitar a todos sus trabajadores periódicamente, pues de esta forma no se sacrifica la producción por tomar en cuenta el tiempo laborado, como lo dispone el artículo 159 de la ley en la materia, mismo que predispone:

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

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior 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 123 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 deberá acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos.”

Por lo tanto, los puestos incluidos en el escalafón de las empresas o establecimientos, el patrón los cubrirá tomándolo en cuenta, “estudiará al trabajador de la categoría inferior respecto al puesto que se pretenda ocupar, tomará en cuenta la antigüedad en el puesto, la aptitud de conformidad con los planes de capacitación y los exámenes que haya presentado para acreditar esa aptitud, además de que

tenga la manutención de una familia o dependientes económicos,<sup>86</sup> y con ello efectuara el ascenso escalafonario que corresponda conforme a derecho.

Apoya lo anterior, el criterio jurisprudencial que aparece visible en el Informe 1982, Cuarta sala, pág. 58, bajo el rubro:

**“PETROLEROS. CLASUSULA DE EXCLUSION POR INGRESO. SE APLICA A LA UTIMA CATEGORÍA.** De conformidad con lo dispuesto por el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, cuando en el contrato colectivo existe la cláusula de admisión por ingreso, el sindicato tiene el derecho de proponer a las personas que ocupen los puestos vacantes o de nueva creación en la empresa, pero tal disposición debe entenderse en el sentido de que las proposiciones deben corresponder a puestos de base o planta que no estén sujetos o incluidos en el escalafón, lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 159 de la mencionada ley laboral... “

En la mayoría de los contratos, donde se establece la cláusula de admisión, es común encontrar un plazo perentorio dentro del cual el sindicato deberá “presentar su candidato a un puesto vacante o de nueva creación; periodo que una vez concluido, confiere al patrón la facultad de realizar en forma libre la designación correspondiente<sup>87</sup>; es decir, si en el periodo establecido el sindicato no propone ante el patrón, cuando éste se lo solicite, algún trabajador, el patrono podrá designarlo, tomando en cuenta la preferencia de los trabajadores, sin que ello signifique un no-acatamiento a la cláusula. Dicho plazo deberá comenzar a correr desde el momento en que el patrón haga del conocimiento del sindicato que, dentro de su empresa o establecimiento, se ha suscitado un puesto vacante o de nueva creación y le solicite un candidato, siendo esta una obligación que adquiere el patrón desde el momento en que se pacta la celebración de la cláusula de admisión y su incumplimiento

<sup>86</sup> LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Mc. Graw-Hill Interamericana editores. México, 1997. p.61

<sup>87</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. T. III, 6ª ed. Edit. Porrúa. México, 1993. p.476.

significa un atentado a dicha cláusula, por lo que en este caso, cualquier consecuencia que se suscite correrá a cargo del patrón y no del sindicato.

Para evitar que existan anomalías en las propuestas que realiza el sindicato titular del contrato, consideramos que se debe procurar establecer claramente el nombre del trabajador que se propone, su nacionalidad, el puesto que ha venido desempeñando, el tiempo que ha laborado, si tiene a su cargo una familia y detallar perfectamente los datos de la plaza para la cual se está proponiendo, pues con ello se darían los elementos necesarios para demostrar que no es una propuesta arbitraria y que efectivamente se trata del trabajador que, por sus derechos adquiridos, tiene la **preferencia** para ocupar la plaza. Sin embargo, se puede pactar en el mismo contrato, que el patrón, para contratar al personal que le proponga el sindicato, tiene la facultad de aplicarle exámenes médicos y de aptitud para saber si es el trabajador capaz para desempeñar el puesto, para que en el caso de que no apruebe esos exámenes, se solicite un nuevo candidato al sindicato. Supuesto que no tendrá porque presentares, si el patrón ha cumplido con su obligación de capacitar periódicamente a todo su personal y éste a su vez, a adquirido la obligación de asistir y capacitarse.

#### **4.3. Cláusula de Exclusión por expulsión o por separación.**

Aunque para el presente trabajo, no nos es indispensable estudiar ésta cláusula, la mencionaremos de manera breve para ver las diferencias que guarda con la cláusula de admisión y su relación. La cláusula de exclusión o mejor dicho la de exclusión por separación o expulsión es la normación que contienen el Contrato Colectivo de Trabajo o el Contrato Ley, por la cual, queda comprometido el patrón de separar del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato titular o administrador del contrato.

El tratadista Pavón Flores, en su análisis a la cláusula de exclusión por expulsión o separación, señala que: "es una de las reivindicaciones de los sindicatos de

trabajadores, como el medio más adecuado para su fortalecimiento y para lograr por ese camino una mayor fuerza frente a la organización patronal.<sup>88</sup>

Dicha cláusula se contemplaba desde la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 236:

“Los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrono, la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión.”

Su función desde entonces, como la cláusula de admisión, es garantizar la consolidación del sindicato frente a su posible desintegración por miembros traidores. Cuando se propuso la cláusula de admisión se pensó que ésta sería inútil si no iba acompañada de la de separación, pues el trabajador una vez aceptado en la empresa, podía separarse libremente en cualquier momento del sindicato que lo había propuesto y voltear su “bandera” en beneficio del patrón, y para el caso, de sólo dejar a la cláusula de exclusión por separación no se produciría ningún beneficio para el sindicato, ya que la renuncia o expulsión de un trabajador sindicalizado significaría dejar al patrón en la libertad de elegir él, bajo su conveniencia, al sustituto.

Hay quienes señalan que la cláusula de exclusión por separación “es benéfica porque tiende a impedir que el sindicato pierda fuerza por la renuncia de los trabajadores al sindicato y además mantiene la unidad del grupo sindical.”<sup>89</sup> En este sentido ¿hasta qué punto se acaba con la libertad de un trabajador por permanecer en un sindicato, con el pretexto de la unidad?. Esta es una interrogante que trataremos de analizar en el siguiente punto.

---

<sup>88</sup> PAVON FLORES, Mario. La Cláusula de Exclusión. Ediciones Fidel. México, 1945. p.21

<sup>89</sup> BAILON VAI VOVINOS, Rosalio. Op. Cit. p.86

Independientemente de ello, es importante señalar que para evitar posibles injusticias con esta cláusula, es necesario que además de que sea expresada la cláusula por escrito en el Contrato Colectivo o en el Contrato Ley y que el trabajador que sea expulsado o que renuncie se encuentre afiliado al sindicato titular o administrador, se establezca claramente en los estatutos sindicales los hechos por los cuales sus miembros pueden verse expulsados del órgano y el proceso de expulsión, tal y como lo señala el artículo 371 en su fracción VII; es decir, deberá ser la asamblea general la que conozca de la expulsión, reuniéndose para el único efecto de conocer de la misma, el trabajador afectado deberá ser oído en defensa, se exige la formalidad procesal, "el trabajador no puede ser privado del derecho a permanecer dentro del sindicato y a conservar su trabajo, sino mediante juicio seguido ante los tribunales establecidos y de acuerdo a las formalidades esenciales del procedimiento"<sup>90</sup>, y en este caso, es la asamblea general el tribunal establecido.

También en los estatutos deben incluirse claramente los casos previamente establecidos y aprobados por los que deba darse la expulsión de los agremiados, hechos que deben quedar plenamente comprobados en el proceso establecido. Finalmente, para que la expulsión de la organización sea válida, deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato, no sólo de una sección o subdelegación; los trabajadores en la votación no podrán hacerse representar, tendrán que emitir su voto personalmente, debiendo constar en el acta respectiva el nombre de cada uno de los asistentes a la asamblea, el sentido en que votaron y su firma. Posteriormente debe comunicarse al patrón en forma auténtica el acuerdo de expulsión, para que éste separe al trabajador de su empleo y solicite se proponga a un nuevo trabajador para ocupar la plaza.

Ahora bien, para que no existan anomalías en el caso de que se esté aplicando la cláusula de exclusión por renuncia del trabajador al sindicato, debe hacerse constar que, la decisión fue tomada libremente por el trabajador, el órgano sindical

---

<sup>90</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. *Op. Cit.* T. III. p.478.



debe aceptar la renuncia poniendo el hecho en conocimiento del patrón y solicitándole separe al trabajador de su empleo, para que posteriormente se proponga candidato para que ocupe el puesto que queda vacante.

En el caso de que no se realice la expulsión o la renuncia en la forma señalada, el trabajador tiene el derecho de solicitar la nulidad de la expulsión o de la renuncia, en su caso y, por consiguiente, la reinstalación en el puesto que venía ocupando, así como el pago de los salarios que haya dejado de percibir y la restauración de los derechos sindicales, ejercitando ante los tribunales del trabajo las acciones que le correspondan por la violación en el procedimiento de expulsión o en la renuncia, y por la indebida aplicación de lo dispuesto al efecto en los estatutos sindicales y en la Ley de la materia.

Como en la cláusula de admisión, en ésta "la conducta del patrón es ajena al procedimiento de expulsión, pues éste queda sujeto a la exclusiva responsabilidad sindical."<sup>91</sup> Su única obligación es cerciorarse de la autenticidad del oficio en que se le comunique la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, que en el contrato respectivo se encuentra celebrada dicha cláusula y que el trabajador excluido pertenece al sindicato que la aplica, fuera de estas obligaciones, el patrón no tiene porque averiguar sobre la legalidad de la expulsión, pues ello equivaldría a que el patrón se entrometiera en la organización del sindicato, transgrediendo la fracción V del artículo 133 de la ley en la materia, que establece como prohibición para los patronos el "*intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato.*"

Refuerza lo anterior, el criterio jurisprudencial que ha sostenido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en el Semanario Judicial de la Federación, T. 151-156 Quinta Parte, Cuarta Sala, pág. 99, con el rubro.

---

<sup>91</sup> BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago *Op. Cit.* Pp.121-122

**“CLAUSULA DE EXCLUSION.** El patrón no está obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de exclusión de un trabajador, tomado por el sindicato, para acatar tal acuerdo, pues ello equivaldría a que el patrón tuviera injerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical, lo cual es contrario a la ley.”

Por lo que cualquier anomalía que se presente en el procedimiento de la expulsión o por no haber existido renuncia de parte del trabajador, será responsabilidad del sindicato, no así del patrón; el primero se verá obligado a reintegrar al trabajador en sus derechos sindicales, y a pagarle los daños y perjuicios que le ocasionó, toda vez que, como lo sostiene el principio universal “el que obrando ilícitamente causa daño a otro, está obligado a repararlo”, y en el caso de la materia laboral, los daños y perjuicios se traducen en salarios que el trabajador dejó de percibir desde el momento en que se le privó de su trabajo hasta que sea reinstalado en el mismo. Así lo ha comprendido nuestro máximo tribunal en su jurisprudencia que aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación, T. 151-156 Quinta Parte, Cuarta Sala, pág. 99:

**“CLAUSULA DE EXCLUSION, APLICACIÓN DE LA, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON.** Si la empresa demandada, al separar al quejoso, se concretó a cumplir con el contrato colectivo de trabajo correspondiente, es evidente que, al demostrarse que la expulsión de éste del seno de la agrupación sindical a que pertenecía, se llevó a cabo en forma irregular, y aún contrariando disposiciones del citado contrato, o de los estatutos correspondientes, la única consecuencia del tal hecho, es que se obligue a la empresa a que lo reinstale en su empleo pero sin que se le pueda imponer a la vez la obligación de pagarle salarios caídos, ya que no fue por propia voluntad como lo separó del trabajo.”

Sin embargo, cuando el patrón se percató de una clara violación a los derechos de los trabajadores por una ilegal aplicación a la cláusula en cuestión, consideramos que puede impedir la aplicación de la misma, acreditando plenamente su oposición, pues esto no significaría una intervención al régimen interno del sindicato, sino que

sería en cumplimiento al interés social que debe prevalecer en el cumplimiento del derecho del trabajo.

#### **4.4. Inconstitucionalidad de las cláusulas de exclusión.**

El artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo es uno de los más discutidos por los estudiosos de nuestra materia, muchos hablan de la inconstitucionalidad de dicho precepto toda vez que, dicen, ataca la libertad de trabajo que es contemplada por el artículo 5º constitucional, la libertad de asociación plasmada en su artículo 9º y sobre todo la libertad sindical de que habla el artículo 123 en su apartado "A" fracción XVI: *"Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesional, etcétera;"* sin embargo, existe quienes defienden la constitucionalidad y legalidad de la cláusula de exclusión.

Pensamos que, como ha quedado señalado, las cláusulas de exclusión tanto por admisión como por separación o expulsión, se crearon con el propósito de fortalecer y proteger a los sindicatos de su posible desintegración, constituyendo como lo señala Lastra Lastra, un instrumento valioso en la lucha del trabajo contra el capital, pero más tarde, sobre todo en la actualidad, podemos observar que los propios sindicatos utilizan estas cláusulas como un buen medio para el control forzoso de los trabajadores agremiados, por ejemplo, logrando que las grandes masas de trabajadores brinden su "apoyo" al partido en el poder, para de esta forma, convertirse en una arma peligrosa en contra de los propios trabajadores y por lo tanto, **inconstitucional**.

Quienes afirman que el mencionado artículo es anticonstitucional, señalan ello basándose en lo que manifiesta el artículo 5º de nuestra Carta Magna: *"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que más le acomode, siendo lícitos... 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...*" Y con la cláusula de exclusión por admisión se está impidiendo que un trabajador pueda prestar sus servicios en una empresa sino se encuentra agremiado al sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo que rija en la misma, "se presiona al trabajador para que condicione su trabajo al control de un sindicato,"<sup>62</sup> viéndose restringida su libertad para trabajar, ya que se obliga a la sindicalización de un determinado órgano sindical.

El doctrinario Guillermo Cabanellas expresa rotundamente que con la cláusula se ataca la libertad de trabajo, pues "se excluye de determinada actividad a un trabajador por el hecho de no pertenecer a un sindicato; lo mismo que cuando aquél no puede obtener determinado trabajo por no estar afiliado a cierta organización sindical. La igualdad entre los trabajadores, sin distinción de ideologías y razas, se vulnera una vez más cuando se exige, por una cláusula del convenio colectivo, el empleo exclusivo de trabajadores pertenecientes a cierto sindicato."<sup>63</sup>

También, se ha manifestado que las cláusulas violan la libre asociación que contempla nuestra Constitución en su artículo 9º, mismo que estipula: "*no podrá coartarse el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente teniendo un objeto lícito,*" y en el caso que nos ocupa, la decisión de un trabajador de ingresar al sindicato mayoritario es por la necesidad de procurarse un empleo o conservar el ya adquirido, no existiendo, por lo tanto, su libre consentimiento ni aceptación de incorporarse a dicha organización, en cuyo caso no se da una libre ni consiente asociación, sino más bien, una **asociación forzosa**, como lo señala el doctrinario Lastra Lastra, una *sindicación obligatoria*, misma que significa una "antinomía de la libertad sindical"<sup>64</sup>, es decir, una contradicción a la libre afiliación a los sindicatos.

---

<sup>62</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. *Ob. Cit.* p. 477

<sup>63</sup> CABANELLAS, Guillermo. *Derecho Normativo Laboral*. Bibliográfico Omcha. Buenos Aires, 1966, p. 337.

<sup>64</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel. *Op. Cit.* p. 280

Así mismo, se ha establecido que ataca y rompe con el principio de estabilidad en el empleo, pues con la cláusula de exclusión, la contratación de un trabajador queda en manos y disposición de un sindicato, del cual tiene que estar afiliado si quiere el empleo, y de esta forma "no solamente se priva al trabajador de sus derechos sindicales sino también del derecho al empleo."<sup>95</sup>

Pero, quizás, la violación más comentada es la que se produce a la libertad sindical, pues se presenta una verdadera contradicción entre el artículo 395 y la fracción XVI del artículo 123 constitucional, así como con el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo.

**"ARTICULO 358.** A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multas convencionales en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta."

La libertad sindical es uno de los principios fundamentales en que descansa el sindicalismo, consiste en el libre derecho de los trabajadores ha sindicalizarse y en el derecho de los sindicatos para no tener intromisión ni subordinación a la voluntad del Estado o de los patrones, así como la autonomía de establecer su propia organización interna, siempre velando por los intereses de sus agremiados. Podemos contemplar que el artículo 358, al establecer la libertad sindical "personal", se contrapone con la estipulación del 395, pues en este último, por la necesidad de trabajar o conservar el empleo, se obliga a los trabajadores a ingresar a un sindicato determinado y con la separación de su trabajo por dejar de pertenecer al sindicato titular, se está forzando a permanecer en él, aún en contra de su voluntad, pues no necesariamente se puede renunciar al sindicato para ingresar o apoyar a una organización que responda a fines patronales, que como lo señalamos, fue uno de

---

<sup>95</sup> CLIMENT BELTRAN. *Juan B. Op. Cit.* p. 118

los motivos de la constitución de la presente cláusula, sino simplemente por el hecho de no encontrar respuestas a sus intereses en el sindicato, pues como lo señala el artículo 358 también se tiene el derecho de no formar parte de un sindicato.

Sin embargo, ¿son tan violatorias legalmente las cláusulas de exclusión tanto de admisión como de separación?. Recordemos que uno de los caracteres del Derecho del Trabajo es ser un derecho de clase, que responde al **interés mayoritario** de la clase trabajadora, de ahí que estemos en presencia de un derecho social, derecho que ha representado, como lo declara Mario de la Cueva, "**la tumba del individualismo**", dando lugar al surgimiento, ya no de la protección personal de cada individuo, sino el de toda una colectividad; se sacrifica el derecho individual por el derecho de toda una clase social, aquí ya no se protege el interés de una sola persona, sino el interés de la mayoría. "El derecho social del que el sindicalismo es principalísimo exponente no tiene como destinatario al hombre. Su finalidad es clasista... La libertad ha sido reducida, en el derecho del trabajo, a su más mínima expresión... importa la decisión de las mayorías."<sup>96</sup> La libertad sindical, surgida del derecho colectivo, debe de responder a ese interés mayoritario.

#### **A) La libertad sindical.**

Es de gran importancia estudiar que alcances tiene la libertad sindical para comprender la legalidad o ilegalidad de las cláusulas que analizamos. Este es un precepto universal que fue proclamado como un derecho inalienable de los trabajadores desde la Declaración de Filadelfia, en 1944, a la cual se adhirió nuestro país; su reconocimiento jurídico fue en el Convenio Número 48 celebrado por la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo en 1948, que estableció en sus artículos 2º y 3º:

"Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que

---

<sup>96</sup> BUEN, Néstor de. *Op. Cit.* p 626

estimen convenientes; así como el de afiliarse a estas organizaciones con la sola condición de observar los estatutos de las mismas... Las autoridades deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal."

Nuestra legislación laboral habla de la libertad sindical en su artículo 358, ya citado, en el 357 manifiesta: *"los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa."* Otro artículo que defiende la libertad sindical es el 133 en su fracción V, que ya hemos citado. Y claro está, en la propia Constitución en la fracción XVI de su artículo 123.

La libertad sindical es fundamental para los sindicatos, pues a través de ella se le da vida propia al sindicalismo, permitiéndole que ni el Estado ni el patrón intervengan en su realización interna.

El maestro Mario de la Cueva realiza un amplio análisis sobre esta libertad, diferenciando la libertad sindical, de la libertad personal de sindicación, que nosotros llamaremos mejor como libertad de afiliación a un sindicato y que es a la que se refiere el artículo 358 multicitado.

Con base en ello, habla de tres libertades de afiliación sindical "a) La libertad positiva, que es la facultad de ingresar a un sindicato ya formado o de concurrir a la constitución de uno nuevo. b) La libertad negativa, que posee dos matices: no ingresar a un sindicato determinado y no ingresar a ninguno. c) La libertad de separación o de renuncia, que es la facultad de separarse o de renunciar a formar parte de la asociación a la que hubiese ingresado el trabajador o a la que hubiere contribuido a constituir."<sup>97</sup>

---

<sup>97</sup> CUEVA, Mario de la Nuevo Derecho del Trabajo, T. II, 8ª ed. Edt. Porrúa, México, 1996, P. 302-303

Todo individuo como productor de su vida, obra conforme a sus intereses, por lo cual tiene la libertad de asociarse o no a un sindicato (libertad negativa), pero sucede que con la aplicación de la cláusula de exclusión si se renuncia o simplemente no se ingresa al sindicato titular o administrador del contrato, se pierde el trabajo, "se pertenece al sindicato o se pierde el empleo."<sup>98</sup> Así, podríamos pensar que con la cláusula no existe libertad de afiliación sindical, pues si se realiza la afiliación, es de una manera forzosa.

Pero, hay que recordar que todo sindicato es una creación de la clase trabajadora, forma parte del derecho social; por lo tanto, es un derecho de grupo que debe responder al interés público, que no puede quedar sujeto a la satisfacción singular de los intereses individuales, debe ejercerse necesariamente de manera colectiva, subordinando el interés particular al del grupo. Con estos principios, los sindicatos pretenden alcanzar su fin, que como todo producto del Derecho del Trabajo es la protección del hombre que trabaja, "persiguen fines determinados, que no son una simple suma de intereses individuales,"<sup>99</sup> sino el de toda una comunidad trabajadora que pretende lograr su mejoramiento constante y la vigilancia de que sus derechos otorgados sean cumplidos plenamente.

Desde este punto de vista se sacrifica la libertad de cada trabajador por pertenecer o no a un sindicato y se favorece el derecho de éste último para su fortalecimiento y consolidación, excluyendo a los trabajadores que no sean miembros de él, ya sea impidiéndoles su ingreso a la empresa o su separación de la misma por la expulsión o separación del sindicato mayoritario. Del mismo modo y como lo sostiene el profesor Mario de la Cueva, en su estudio referente al sindicalismo: "la libertad sindical es, originariamente, un derecho de cada trabajador, pero agregamos que una vez formados, los sindicatos adquieren una existencia y una realidad

---

<sup>98</sup> LASTRALASTRA, José Manuel. *Op. Cit.* p. 279

<sup>99</sup> CUEVA, Mario de la *Op. Cit.* T. II p. 256



propias, que engendran nuevos derechos."<sup>100</sup> Y esos derechos son la facultad que se les otorga de manejar y regular su propia organización; pensamos que es tanto como hablar que, el derecho de cada trabajador de pertenecer al sindicato que más le acomode termina cuando el derecho de los sindicatos para establecer sus cláusulas comienza. Así, algunos autores establecen que teniendo plena autonomía los sindicatos para gobernarse y determinar, junto con el patrón, las condiciones del trabajo, "si se establecen dichas cláusulas, es a cuenta y riesgo de los trabajadores y el patrón, en virtud de que tuvieron ambos la oportunidad para rechazarlas."<sup>101</sup>

Con respecto a este tema, el Doctor Ignacio Burgoa llega a la conclusión de la constitucionalidad de la preferencia de derechos y de las cláusulas de exclusión por admisión y por expulsión o separación, determinando que las garantías individuales y las sociales no se contradicen, "por el contrario, son compatibles en cuanto a su existencia simultánea, debido a que entrañan figuras jurídicas distintas," y la cláusula de admisión solamente significa una **restricción** a la libertad de trabajo, no una violación; pues como derecho social, responde al interés de la mayoría, fortaleciendo a una de sus organizaciones. Señala además que, de esta forma no puede contradecirse el derecho de asociación que establece el artículo 9º, pues el mismo se refiere a garantías políticas, en tanto que la libertad sindical es una garantía social.

Con estos fundamentos, muchos autores llegan a la conclusión de que la cláusula es solamente un "requisito" para ingresar a una empresa o establecimiento determinado y no engendra la imposibilidad de que un trabajador se dedique a la actividad que más le acomode en otra empresa. En contra de ellos, y con lo cual estamos de acuerdo, Guerrero Euquerio sostiene: "Puede haber muchas empresas en el país, pero solamente se solicita ingresar a aquellas que corresponden a la capacidad del obrero y si éstas están controladas por un sindicato nacional de industria, prácticamente están cerradas las puertas del trabajo al obrero que pretenda

---

<sup>100</sup> CUEVA, Mario de la, *op. Cit.*, P. 263

<sup>101</sup> BAILON VALDIVINOS, Rosafio, *op. Cit.* p 87

hacer uso de la libertad negativa de asociación profesional.<sup>102</sup> Y es el caso que, en la actualidad que hay tanta carencia de fuentes de empleo, si en la única empresa que solicita trabajadores se encuentra pactada la cláusula de admisión, el obrero que necesite ese empleo se verá en la necesidad de ingresar al sindicato titular del contrato o administrador, **no por convicción**, sino por conveniencia, violando su propia voluntad, con lo cual creemos que no se cumple el propósito para la cual fue creada la cláusula.

De esta forma, pensamos que efectivamente las cláusulas de admisión y de exclusión por separación o expulsión **tienen su fundamento**, y es el de responder al interés colectivo, no al individual y a la libertad de los sindicatos, pero no dejamos de reconocer que con ella se les ha otorgado un poder enorme a los sindicatos permitiéndoles manipular a los trabajadores, pues si no se afilian a ellos, pueden impedir que consigan un empleo y sobre todo, con la cláusula de exclusión por separación pueden producir las mayores injusticias, satisfaciendo venganzas personales, amedrentando a los trabajadores para adherirse a los fines personales de los dirigentes, que en muchos casos se trata de fines políticos, y no para los cuales fue constituido el sindicato, recordemos que toda contienda política desvía el verdadero fin del sindicalismo; además de que consideramos que esta cláusula sí es violatoria de la fracción XII del apartado A del artículo 123 Constitucional que establece que los patrones no pueden separar a sus trabajadores sin incurrir en responsabilidad, a menos que exista causa justificada.

En la practica, como lo declara Mario de la Cueva, desde hace muchos años estas cláusulas "se han convertido en una de las bases del totalitarismo sindical y al través de él, del totalitarismo estatal,<sup>103</sup> pues se ha favorecido de tal forma a las grandes organizaciones sindicales, que corruptamente pueden aliarse incondicionalmente con el patrón y de esta forma, éste último puede seleccionar al

---

<sup>102</sup> GUERRERO L., Eugenio. *Op Cit.* p. 319.

<sup>103</sup> CUEVA, Mario de la. *Op Cit* I II p.308

personal idóneo para sus intereses, con el apoyo del sindicato, garantizándose así la lealtad del personal con la empresa, siendo éste un medio para que el Gobierno mantenga el control y freno de los movimientos sindicales.

También Euquerio Guerrero manifiesta su preocupación por el poder que puede alcanzar un sindicato y a su vez la irresponsabilidad y corrupción con que se maneja: "en aquéllos países en que las leyes y las autoridades han fortalecido el sindicalismo, en el transcurso de pocos años estos organismos han adquirido un poder enorme, mucho mayor del de los patrones y, en ocasiones, casi tan grande como el que es propio del Estado, causando esto profunda inquietud en la sociedad... por lo que, a medida que aumenta su fuerza, debe aumentar su responsabilidad. Entes colectivos poderosos e irresponsables son la peor amenaza para el orden jurídico."<sup>104</sup>

Lastra Lastra declara convencido: "estas cláusulas son en la actualidad instrumentos de represión, corrupción, prepotencia y arbitrariedades por parte de algunos líderes, quienes las aplican a su antojo o capricho, en detrimento y menoscabo de los derechos de sus representados."<sup>105</sup> En concordancia con él, son muchos los autores que señalan que los organismos sindicales en la actualidad, no responden a los intereses de sus agremiados (los trabajadores), pues velan por los intereses personales de sus líderes, respaldando al régimen político que impere en el país, el cual una vez que ostenta el poder se olvida de la clase que lo apoyó; motivo que da lugar al Doctor Borrell Navarro para expresar: "la existencia de algunos partidos políticos que se titulan de los trabajadores y que luchan en las elecciones por la conquista del poder público, no tienen las características de sindicato o asociación."<sup>106</sup> Situaciones todas ellas, que producen que los propios trabajadores no deseen agremiarse a ningún sindicato, ya que no tienen la creencia en ellos, no

---

<sup>104</sup> GUERRERO I. Euquerio. *Op. Cit.*, p.314

<sup>105</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel. *Op. Cit.* p.286

<sup>106</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. *Op. Cit.*, P.430

tienen la seguridad de ser representados y depositar sus intereses en organismos que buscan su personal beneficio.

Sin embargo, Pavón Flores, quien es un declarado defensor de ésta cláusula, manifiesta que la misma es imprescindible, pues invoca y procura la "solidaridad proletariada," único medio para que prosiga el movimiento sindical; además, manifiesta que en la realidad son mínimos o casi nulos los casos en que se han presentado malos usos con las cláusula. Pero no hay que olvidar que este estudio lo realizó en los años '50, y a partir de los '70 la prensa resaltó que la cláusula de exclusión estaba siendo aplicada por los sindicatos para fines electorales.

Otra desventaja que podemos apreciar con la aplicación de estas cláusulas, es que afecta el que otros sindicatos, quizás con mejores fines y propuesta, puedan tener la titularidad del Contrato Colectivo de trabajo o en su caso la administración del Contrato Ley, porque nunca van a poder tener la mayoría dentro de las empresas.

Se ha establecido que la solidaridad sindical se puede conseguir por otros medios menos peligrosos y contundentes; en el caso de la cláusula de admisión, creemos que es suficiente con que sea uno de los órdenes de preferencia el estar sindicalizado para ser elegido a ocupar un puesto vacante o de nueva creación, pudiendo suprimirse dicha cláusula y vigilando el sindicato el cumplimiento de la preferencia de derechos de sus agremiados, toda vez que con quien se entabla la relación de trabajo es con el patrón.

Podemos concluir que esta cláusula es un *arma de dos filos*; es favorable para los trabajadores cuando se aplica con conciencia, respondiendo a los verdaderos intereses de la clase trabajadora, pero es un instrumento de defensa patronal y del gobierno, cuando líderes corruptos se alían con los patrones o buscan puestos políticos, decidiendo que trabajador labora y quién no. Es necesario, como lo hemos reiterado, crear en la clase trabajadora conciencia de la problemática que viven y les

afecta, la cual deben de enfrentar **unidos**, reflexionando y obrando de una manera organizada, congruente y dentro de los cauces legales, para que emprendan la tarea de cambiar sus condiciones de vida, lo que se puede lograr con una sindicalización honesta, que responda a los fines de toda clase trabajadora.

## 5. Sujetos Susceptibles de la preferencia de derechos.

En el capítulo anterior mencionamos la clasificación de trabajadores que hace la doctrina, pero jurídicamente, la única supuesta "clasificación y distinción" que podríamos decir, hace la Ley Federal del Trabajo, es la de trabajador en general (ordinario), y trabajador de confianza, y dentro de éstos dos realiza una segunda distinción atendiendo a la duración de la relación de trabajo, siendo esta: **Trabajador de planta** (relación de trabajo por tiempo indefinido) y **Trabajador eventual** (relación de trabajo por tiempo determinado).



Al hablar de la preferencia de derechos, la ley no hace distinción alguna entre qué tipo de trabajadores son los que tienen éste derecho, habla de manera general, por lo que debe entenderse que es **aplicable a todos los trabajadores**, sin embargo, el artículo 156 de la Ley, señala que es aplicable a los trabajadores eventuales o transitorios como se les denomina en algunas empresas.

“ARTICULO 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 que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, 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 constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.”

Esto se debe a que son los **trabajadores transitorios**, los que buscan ocupar en la empresa o establecimiento un puesto con carácter de definitivo, toda vez que sus actividades no son permanentes en la empresa, o bien realizan una labor continua pero de manera temporal. En el caso de los trabajadores de planta, se encuentran dentro del escalafón de la empresa o establecimiento, mismo a que hace mención el artículo 159 de nuestra ley y por consiguiente, cubren las vacantes o puestos de nueva creación escalafonariamente, como lo hemos visto.

Pero, ¿qué sucede con los trabajadores de confianza?. Según el Artículo 9º señala: *“La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, 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 la actualidad, son muchos los trabajadores que ostentan la categoría de *confianza* por la simple participación en actividades propias de la empresa o establecimiento, como es el caso de las secretarías, los mensajeros y demás personal relacionado. Inclusive en varias empresas se habla de dos categorías de trabajadores: los sindicalizados y los de confianza. Así, ¿puede pensarse qué para ocupar un puesto de confianza, depende del grado de confianza que le tenga el patrón al trabajador que lo desee ocupar?; o bien, como cualquier otro trabajador que genera derechos ¿puede uno de confianza, aspirar a ocupar, por su preferencia en derechos, un puesto de confianza de manera definitiva?.

### **5.1. Trabajador de Confianza**

Uno de los temas más controvertidos en nuestra materia es el referente a los trabajadores de confianza, pues su denominación no es muy correcta, se ha llegado a decir que podría entenderse que *“todo aquel trabajador que no fuera de confianza,*

tendría que ser de desconfianza,” y entendiendo por confianza aquella esperanza firme que se tiene en una persona, es lógico que el patrón debe de tener confianza en todos sus trabajadores, pues en ellos deposita la eficacia de la producción y la satisfacción de los intereses para los cuales ha sido constituida la empresa o establecimiento.

De estos trabajadores se ha sostenido que son trabajadores privilegiados, incluso el doctrinario Trueba Urbina se refiere a ellos como “*empleados de cuello alto*,” considerando que los mismos no tienen las inquietudes de la clase obrera, pues se identifican plenamente con los intereses patronales; pero, ¿en realidad son trabajadores “privilegiados”?

Anteriormente, en la ley de 1931, eran denominados *empleados de confianza*, se consideraban “cuasi patrones”, identificándoles cada vez más con las empresas o establecimientos donde prestaban sus servicios, pues sabían que si se encontraban de parte del patrón siempre mejorarían sus prestaciones; sin embargo, con el tiempo las conquistas de los trabajadores sindicalizados eran cada vez mayores y en muchos casos superaban incluso a las de los trabajadores de confianza. Para 1968, en los proyectos de la ley vigente se observó la necesidad de hacer más clara la denominación y las funciones que desempeñan los trabajadores de confianza, reconociendo que **son trabajadores**, con ciertas peculiaridades, por lo que deberían ser regulados dentro de los trabajos especiales. En la exposición de Motivos quedó señalado:<sup>107</sup>

“son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administrativa y vigilancia en general, esta fórmula y las disposiciones de la ley vigente interpretadas por la doctrina y la jurisprudencia, permitieron determinar las

---

<sup>107</sup> CONGRESO DE LA UNIÓN. Sistema de Información Legislativa. “Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970”. Carpeta 313, 12 de diciembre de 1968, p. 5.

dos características siguientes: primeramente, la categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones; en segundo lugar las funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter de general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón.”

Sin embargo, se cree que la nueva denominación de los trabajadores de confianza que señala el artículo 9º, es también ambigua e imprecisa, pues el carácter de general que se les otorga no responde en muchas ocasiones a las verdaderas actividades que se desempeñan.

El maestro Mario de la Cueva define a los trabajadores de confianza como “aquellas personas que tengan en sus manos la marcha general de la negociación, a cuya habilidad y honradez queda confiada, directores y administradores, encargados de supervisar todas las labores, puestos superiores de vigilancia, vigilancia general de los establecimientos, encargados de mantener el orden, etc.; y además, un grupo de empleados en trabajos personales del patrono... debe hablarse de empleados de confianza cuando éste en juego la existencia de la empresa...”<sup>108</sup> Mas, Baltasar Cavazos al referirse a esta denominación que realiza De la Cueva, señala: “parece un tanto exagerada, ya que hay infinidad de modestos trabajos que de acuerdo con nuestros textos legales pueden ser de confianza, sin que su intervención en la empresa revista la importancia vital.”<sup>109</sup>

Así, como podemos observar, existe deficiencia para denominar y entender quiénes son los verdaderos trabajadores de confianza, lo que si es cierto, es que a este tipo de trabajadores se les ha restringido en sus derechos, y son más bien limitantes las que los diferencian de los demás trabajadores, siendo algunas de éstas las siguientes:

---

<sup>108</sup> CUEVA, Mario de la. *Op. Cit.* P.421

<sup>109</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*, Edit. Trillas. México, 1997, p.146.



1. No pueden formar parte del mismo sindicato de los demás trabajadores, no obstante la libertad sindical a la que ya hemos hecho referencia.
2. No cuentan en los movimientos de huelga, a pesar de que les afecta al igual que a todos los trabajadores, los efectos y resultados de la misma.
3. No cuentan con la estabilidad en el empleo, pues no tienen derecho a la reinstalación obligatoria, como lo señala el artículo 49 en su fracción III.
4. No pueden ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integran de conformidad con lo dispuesto por la ley.
5. Se condiciona y limita su participación en el reparto de utilidades.
6. Se les puede despedir, sin responsabilidad para el patrón, cuando exista motivo "razonable" de pérdida de confianza, cuestión que es sumamente subjetiva para probarse.
7. No gozan de las prerrogativas y mejoras que se pactan a favor de los demás trabajadores en los Contratos Colectivos de Trabajo, pues éstos pueden estipular que no disfruten de ellas.

Aunado a estas limitantes, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de su antigua Cuarta Sala, ha establecido criterio jurisprudencial, que aparece publicado en el Semanario Judicial de la Federación, 7ª Época, Volumen 205-216, 5ª parte, pág. 97, sosteniendo que los trabajadores de confianza no pueden gozar de la preferencia de derechos para ocupar un puesto vacante o de nueva creación; ya que, argumenta, las plazas de confianza deben ser ocupadas por quien considere el patrón adecuado para ello, dejando al libre arbitrio de él la designación del personal, sin importar que se cometan anomalías, violando los derechos de otros trabajadores también de confianza.

**“TRABAJADOR DE CONFIANZA, DERECHOS DE PREFERENCIA DEL.**

Tratándose de puestos de confianza, el patrón tiene libertad para seleccionar al trabajador que lo va a representar y cuyos actos van a repercutir directamente en su beneficio o perjuicio, atendiendo para ello al grado de confianza que le merezcan los

candidatos; por ende, el que un trabajador cuente con las mejores calificaciones obtenidas en un curso de capacitación, y con la mayor antigüedad, no obligan al patrón a otorgarle el puesto de confianza, porque la capacitación y antigüedad, podrán ser criterios de elección atendibles por el patrón, pero no lo vinculan.”

Nosotros no coincidimos con este criterio que se ha sustentado; primeramente porque en ninguna de las 31 fracciones del apartado A del artículo 123 constitucional se hace distinción entre trabajadores refiriéndose a los de confianza, estipula que las leyes del trabajo regirán a todo contrato de trabajo, y hay que recordar que *“donde la ley no distingue no se debe distinguir,”* por lo tanto, los derechos que se confieren a los trabajadores, deben ser proporcionados a **todos** los trabajadores, no ha determinado tipo. En la propia exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo se determinó que los trabajadores de confianza **son trabajadores**, lo que quiere decir que están protegidos por la legislación del trabajo, y como tales debe de reconocérceles sus derecho. Además el artículo 3º de la ley laboral señala que no podrán hacerse distinciones entre los trabajadores.

También nuestra legislación laboral en el capítulo II de su Título Sexto, establece que las condiciones de trabajo nunca podrán ser inferiores a las de los demás trabajadores.

ARTICULO 182. Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

ARTICULO 184. Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

Pero en la mayoría de los Contratos Colectivos de Trabajo se determina que las estipulaciones que los mismos contengan, **no serán aplicables a los trabajadores de confianza**, por lo que, generalmente, los trabajadores de confianza se encuentran en situaciones menos favorables que los sindicalizados. Por ello, coincidimos con lo que manifiesta el maestro Baltasar Cavazos cuando señala: "salvo las modalidades contenidas en el capítulo, tienen derecho a todos los beneficios que se consagran."<sup>110</sup>

Por lo tanto, nosotros creemos que, con la jurisprudencia anteriormente citada, se violan claramente los derechos de éstos trabajadores; pues ellos también **generan**, con su condición laboral, la **preferencia** para ocupar un puesto, y no se puede consentir que un trabajador de confianza que se esmera, realiza con eficacia sus labores y teniendo mayor días laborados para el patrón, no tenga derecho a ocupar una plaza vacante o puesto de nueva creación definitiva, sólo por capricho del patrono que pretenda aludir que no le tiene la "confianza suficiente" para contratarlo en forma definitiva en el puesto. Incluso Carlos de Buen Unna en sus comentarios a la Ley Federal del Trabajo, señala tajantemente: "En definitiva se trata de una tesis incorrecta, ya que el artículo 154 no excluye a estos trabajadores".<sup>111</sup> Además, dicha tesis, atenta contra la producción y buen desempeño en las empresas o establecimientos, pues no le importa la capacidad que tenga un trabajador para laborar, sino la "confianza" que le tenga el patrón, aunque no posea destreza para la labor que se le encomiende, quedando obsoleta la capacidad que contempla la fracción XIII del artículo 123 constitucional.

## **6. Requisito de Procedibilidad.**

Hemos analizado el orden en que debe preferir el patrón a los trabajadores para que ocupen un puesto vacante o de nueva creación, así como la forma en que debe aplicarse la cláusula de exclusión por admisión y los sujetos susceptibles; ahora

<sup>110</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Op. Cit.*, p. 148

<sup>111</sup> BUEN UNNA, Carlos de. *Ley Federal del Trabajo. "Análisis y Comentarios"*. 3<sup>ra</sup> ed. Ed. Themis México, 1997. p.154

veamos cual es el requisito formal que tiene que cumplir el trabajador para ser preferido entre sus demás compañeros.

Es la propia Ley Federal del Trabajo, en su artículo 155, la que nos señala este requisito de procedibilidad que debe llenarse para hacer efectiva la preferencia.

**“ARTICULO 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 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 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 funde su solicitud.”

Como podemos observar, este artículo le da dos caminos al trabajador que desee ser preferido: primero, el de presentar por escrito una solicitud a la empresa y segundo, presentarse personalmente en el momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto de nueva creación; ya que en ambos casos se demostrará el **interés** del trabajador para ocupar la plaza, y en caso contrario “el patrón no podría adivinar cuáles son los trabajadores a los que deba preferir si no hay manifestación de ellos mismos, indicando su deseo de ser contratados.”<sup>112</sup>

### **6.1. Datos Exigibles.**

Con la solicitud se hace ver al patrón cual trabajador, entre los que la presentan, es el que efectivamente tienen la preferencia de derechos para ocupar la plaza que pretende, pues en ella, constan los datos necesarios para comprobar dicha preferencia, como son:

---

<sup>112</sup> GUERRERO L., *Enquero Op. Cit.* p. 207

- a) Nombre,
- b) Domicilio,
- c) Nacionalidad,
- d) Familia y dependientes económicos,
- e) Prestación de servicios con anterioridad y por qué tiempo,
- f) La naturaleza del trabajo que desempeñaba,
- g) La denominación del sindicato, en caso de pertenecer a alguno,
- h) Comprobar la causa en que funde su solicitud.

Es por ello que se hace obligatorio para el trabajador presentar la solicitud con **todos** los datos que le exige el artículo 155, para hacerla eficaz, pues así se facilitara la selección de trabajadores y se les otorgará mayor seguridad, ya que con la solicitud completa se demuestra claramente la situación laboral de cada uno y la preferencia, independientemente de que el patrón corrobore la veracidad de los datos que se le presentan. Así lo ha establecido la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su contradicción de Tesis número 26/93.

**“PREFERENCIA. DERECHO DE. PARA SER EFICAZ, LA SOLICITUD DEL TRABAJADOR ASPIRANTE DEBE CONTENER TODOS LOS DATOS QUE EXIGE EL ARTICULO 155 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** Cada uno de los datos señalados en el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo, como aquellos que debe contener la solicitud del trabajador que aspire a un puesto vacante o de nueva creación, dirigida a la empresa o en su caso, al sindicato, es trascendente y tiene su razón de ser, no sólo porque facilitan la selección del trabajador, sino también porque representan mayor seguridad para los demás trabajadores aspirantes, ya que con la solicitud completa hay bases para demostrar objetivamente la situación de cada uno, fuera de resoluciones subjetivas o aleatorias. Por ello, la eficacia de la solicitud requiere que ésta contenga todos los datos exigidos por la ley, máxime si se toma en consideración que éstos, son parte constitutiva de la solicitud que, como ha establecido esta Sala Jurisprudencialmente, es requisito de procedibilidad de la acción de preferencia.”

Jurisprudencia que ha sido publicada en el Informe de 1977, Cuarta Sala, págs. 16 a la 20, donde se señala que dicha solicitud es imprescindible, pues con ella, tanto patrón como sindicato, tienen la posibilidad de determinar que trabajadores desean una plaza y la preferencia que tienen para ocuparla.

**“PREFERENCIA, DERECHO DE EFECTOS DE LA FALTA DE SOLICITUD DEL TRABAJADOR PARA OCUPAR LA VACANTE O EL PUESTO DE NUEVA CREACIÓN**, la ocupación de las vacantes en la empresa o establecimiento es una necesidad inmediata que debe ser satisfecha por el patrón para la continuidad normal de las labores, y sin el cumplimiento de los requisitos del artículo 155 éste no puede conocer quiénes de los trabajadores que están comprendidos dentro de las hipótesis del artículo 154 están en condiciones de prestar los servicios en forma oportuna, pues inmediatamente, no tiene los elementos de información suficientes para la localización de los aspirantes, así como tampoco puede saber cuáles de dichos trabajadores tienen interés en la ocupación de los puestos, toda vez que puede llegarse a presentar el caso de que el trabajador que tenga la preferencia de derechos para ocuparlo, no sea de su interés el trabajar en el mismo”.

Es importante hacer notar que cuando existe celebrada la cláusula de admisión en el contrato colectivo de trabajo o en el contrato ley, el trabajador que pretenda se le otorgue una plaza vacante o de nueva creación definitiva, deberá de solicitar al sindicato titular o administrador, en su caso, el puesto que pretende, con todos los datos que hemos señalado y que ordena el multicitado artículo 155; pues, hay que recordar que, cuando se tiene pactada la cláusula, es el sindicato quien tienen la facultad de proponer al trabajador que debe ocupar la plaza y en este caso, es él el que debe enterarse quienes de sus agremiados tienen interés en ser contratados en forma definitiva en una plaza vacante o puesto de nueva creación, teniendo las solicitudes respectivas, a fin de estar en condiciones de señalar el o los candidatos que tengan el derecho a ser preferidos para la contratación. Así, los requisitos a que

se refiere el artículo 155 deben ser cumplidos no solamente ante el patrón, sino también ante el organismo sindical titular, cuando sea éste el que tenga la facultad exclusiva para hacer las proposiciones de trabajadores.

Como analizaremos en el capítulo siguiente, éste es un requisito *sine qua non* para hacer procedente las acciones consignadas en el artículo 157 de la misma Ley Laboral, pues al haber dado cumplimiento a este requisito, el trabajador demostró su interés a ocupar la plaza que se suscitó, y al haber presentado ante el patrón o el sindicato, en su caso, los datos necesarios para que estudiaran los mejores derechos que poseía para ostentarla, éstos estuvieron en la posibilidad y obligación de contratarlo. En caso contrario; es decir, al no haber presentado la solicitud se deducirá que no existió interés de su parte y cualquier acción que intentaré no prosperara.

## **6.2. Momento en que debe presentarse la solicitud**

Dicha solicitud debe presentarse antes que la vacante ocurra o en el momento en que tenga lugar, pero **con anterioridad a la designación del trabajador que deba ocuparla**, para que no se posterguen derechos de trabajadores que tengan mayor interés y de los cuales se tuvo anterior conocimiento. Pero si no se presentó en el momento oportuno no se impide que se haga una posterior para reclamar los puestos vacantes o de nueva creación que puedan ocurrir en el futuro. Por todos los razonamientos expuestos, tanto el patrón como el sindicato, tienen la obligación de recibir las solicitudes de los trabajadores, para con ellas designar a quién efectivamente goce de mejores derechos de preferencia.

## **CAPITULO IV**

### **CONSECUENCIAS POR LA VIOLACION EN LA PREFERENCIA DE DERECHOS.**

En el capítulo anterior hemos estudiado la figura de la preferencia de derechos que contempla el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, y como ésta significa una recompensa a los trabajadores por el esfuerzo emprendido al cumplir con su labor encomendado, siendo preferidos entre sus demás compañeros para ocupar una plaza definitiva de nueva creación o vacante, debe ser sancionada su violación.

La preferencia es una obligación que la ley impone a los patrones para contratar a su personal, trasladándose dicha obligación al organismo sindical cuando existe pactada la cláusula de admisión o de exclusión por ingreso y la misma no puede desacatarse, pues su incumplimiento es sancionado por la propia ley, dándole así máxima importancia a esta figura.

También, como lo señalamos con antelación, el trabajador debe cumplir con una obligación para poder ser beneficiado con la preferencia de derechos que él mismo ha generado, siendo ésta la presentación de una solicitud señalando su interés por ocupar una plaza definitiva o la comparecencia personal ante la empresa o en el sindicato, según sea el caso, como lo señala el artículo 155 de nuestra ley laboral.

Pero, ¿Qué sucede cuando se presenta el incumplimiento de dichas obligación por parte de sus obligados?, ¿Cómo se presenta la responsabilidad por esa violación?, ¿Qué acciones puede ejercitar el que se vea postergado en sus derechos?, ¿En qué término?, ¿Cómo se sigue el proceso correspondiente?. Estas son sólo algunas de las interrogantes que trataremos de responder en el presente capítulo, pues, aunque los derechos de preferencia parezcan ser una figura sencilla, como analizaremos más adelante, su violación en la práctica llega



a convertirlos en una figura compleja, puesto que muchas situaciones no son contempladas por la ley, siendo la jurisprudencia la que las ha resuelto pero con numerosas contradicciones, circunstancias que a quien afectan es a los propios trabajadores que ven violados sus derechos. Estos problemas se acrecientan en las grandes empresas por la necesidad que tienen de cubrir un gran número de puestos con trabajadores eventuales y el continuo surgimientos de vacantes o puestos de nueva creación que se les sucita.

## **1.- VIOLACION EN LA PREFERENCIA DE DERECHOS.**

Recordemos que para otorgar un puesto vacante o de nueva creación debe acatarse el orden de preferencia estudiado, pues de otro modo se verían lesionados los derechos creados por los trabajadores, la propia ley considera injusto que estos derechos adquiridos se vean pisoteados no tomándose en cuenta, al otorgarse el puesto nuevo o vacante a un trabajador que tenga menos derechos, como podría ser: menores días laborados al servicio del patrón o incluso contratar en la plaza a una persona que nunca había laborado; ya que precisamente, los trabajadores que laboran empeñosamente, no faltando a su trabajo y realizándolo con dedicación, lo que pretenden es ser tomados en cuenta para ocupar en forma definitiva un puesto, consiguiendo la estabilidad en el empleo y por consiguiente en su economía, motivo sumamente importante en nuestra actualidad.

Por lo tanto, el no tomar en cuenta la preferencia de derechos generada por los trabajadores para ocupar un puesto vacante o de nueva creación, lesiona a los mismos.

Generalmente este tipo de violación, independientemente si existe Contrato Colectivo o Contrato Ley conteniendo la cláusula de admisión o no, se da cuando un trabajador con menores derechos es contratado para ocupar la plaza vacante o de nueva creación que se genera en una empresa o establecimiento; por lo que los conflictos laborales de preferencia de derechos se dan entre dos trabajadores

uno a quien se le otorgó el puesto, y otro que supone tener mejores derechos que el primero y es quien reclama el reconocimiento de la preferencia, dándose así la existencia de un *codemandado físico* en las demandas respectivas; puesto que, si bien es cierto, entre el trabajador que ocupa la plaza con menor derecho y el trabajador que se encuentra demandandola no existe relación laboral alguna, se demanda junto con el patrón y el organismo sindical (en caso de existir la cláusula citada) para que reconozca los mejores y preferentes derechos que posee éste para ocupar la plaza en cuestión. Incluso autores como Baltazar Cavazos señalan que para que se presente esta violación de derechos se "requiere forzosamente la concurrencia de otra u otras personas que aspiran a una vacante y respecto de la cual el trabajador que reclama debe ser preferido."<sup>113</sup>

En la actualidad se presentan casos, principalmente en Petróleos Mexicanos, en que se demanda la preferencia de derechos sobre una plaza vacante; es decir, en la cual no ha sido contratado ningún otro trabajador hasta el momento de presentar la demanda, pero sobre la cual se cree tener la preferencia entre los demás compañeros que pudieran ser propuestos o contratados y se ha cumplido con los requisitos que hemos señalado y que contempla el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo. Por lo que podríamos pensar que existe dos tipos de derechos preferentes:



### 1.1.- Sobre plaza vacante.

Este supuesto, se presenta cuando el trabajador que posee la mejor preferencia de derechos con anterioridad al surgimiento de la plaza vacante, presenta solicitud al

<sup>113</sup> CAVAZOS FLORES, Baltazar. 40 Lecciones de Derecho Laboral 8ª ed. Edit. Trillas. México. 1996. P. 217

patrón o al sindicato (en caso de encontrarse pactada la cláusula de admisión), requiriendo y manifestando su interés por ocupar una plaza definitiva y mencionando en la misma, todos los datos que le exige el artículo 155 de nuestra ley laboral. Por lo que al momento de crearse la plaza el patrón debería de llamarlo para ser contratado en la misma, o en su caso, el sindicato proponerlo ante el patrono, pero a pesar de todo no es llamado y el trabajador tiene conocimiento de que para ocupar esa plaza no se ha requerido o propuesto a nadie, por lo que puede acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje ha demandar esa plaza, pues el patrón o el sindicato se han abstenido de contratarlo no obstante ser él el trabajador con la preferencia para ocuparla y haber llenado el requisito de procedibilidad (artículo 155).

En estos casos, el patrón y el sindicato suelen excepcionarse aludiendo que el trabajador no señala frente a que trabajador está demandando y con qué contratación se le postergó su derecho, pues sostienen que este tipo de conflictos (de preferencia de derechos) se presentan cuando dos trabajadores se disputan la titularidad de un puesto sobre el cual señalan tener la preferencia para ocuparlo, debiendo precisar de este modo frente a qué laborioso se considera con preferente derecho, argumentando que dicha acción exige la preexistencia de alguien que haya sido propuesto para ocupar la plaza en discusión, para así estar en aptitud de conocer a cuál de los contendientes le asiste el derecho para detentarla; éstos criterios los fundamentan en la tesis jurisprudencial del Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, No. 47, noviembre 1991, pp. 75 y 76, que textualmente señala:

**“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 más trabajadores, por lo que la acción que se intenta en las condiciones señaladas no puede prosperar.”

Pero como lo hemos señalado, en la actualidad y por las jurisprudencias contradictorias que sustentaron el Primer Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo (misma que mencionamos en el párrafo anterior) y el Segundo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, determinó la Jurisprudencia 8/94, visible en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, No. 75, marzo 1994, pág. 24, en la cual se reconocen como válidas las demandas que pretendan la preferencia sobre plazas vacantes, misma que a la letra dice:

**“PREFERENCIA, DERECHO DE. EL QUE LO ALEGA NO TIENE LA CARGA DE SEÑALAR FRENTE A QUE TRABAJADOR PROCEDE, SI LA PLAZA ESTA VACANTE AL PRESENTAR 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 hubiere 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 válidamente 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, existía persona concreta con la que se pudiera contender legalmente.”

Por consiguiente, debe tenerse como válida la demanda de preferencia de derechos que realice un trabajador sobre una plaza vacante, siempre y cuando pruebe en el momento procesal oportuno lo siguiente:

- a) Que el reclamante cuenta con el mejor derecho respecto a otros trabajadores para ocuparla,
- b) Haber cumplido con los requisitos legales de procedibilidad que le señala el artículo 155 multicitado.

También se ha presentado un nuevo criterio con respecto a los salarios que ha dejado de percibir el trabajador que se encuentra demandando una plaza vacante y que, como lo señala el artículo 157, puede exigir además de las otras dos pretensiones opcionales que le da dicho artículo. Como lo estudiamos el derecho a exigir los salarios dejados de percibir surge cuando el trabajador es “desplazado de su legítimo derecho de ocupar una plaza, al contratar el patrón a otro trabajador con menos méritos.”<sup>114</sup> Por lo tanto, si no ha existido otra contratación en la plaza de un trabajador con menores derechos, no hay porque solicitar el pago de salarios, puesto que no ha sido postergado su derecho; criterio que ha dado lugar a la tesis jurisprudencial que aparece en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, No. 81, Septiembre de 1994, pág. 51, que señala:

**“PREFERENCIA DE DERECHOS IMPROCEDENCIA DEL PAGO DE SALARIOS DEJADOS DE PERCIBIR CUANDO AL PRESENTARSE LA DEMANDA LA PLAZA SE ENCUENTRA DESOCUPADA.-** Si en los casos de preferencia de derechos la Ley Federal del Trabajo otorga en el artículo 157 a los trabajadores que se consideran afectados por el incumplimiento de las disposiciones contenidas en los artículos 154 y 156 derecho para solicitar, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, el otorgamiento del puesto correspondiente o la indemnización consistente en el importe de tres meses de salarios, y en ambos casos, derecho también al pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha de la postergación hasta la del cumplimiento del laudo en caso de ser condenatorio, para que procedan estos últimos se requiere que la plaza reclamada se haya otorgado a un trabajador postergando los derechos del accionante, postergación que no existe cuando la plaza que se reclama se encuentra desocupada.”

Desde nuestro punto de vista, es incomprensible ¿por qué si la Corté ha considerado que puede presentarse demandas de Preferencia de Derechos sobre plazas vacantes, manifiesta que no existe postergación en estos casos?. Si no existe postergación de derechos, no existe razón legal para ejercitar acción

---

<sup>114</sup> DAVALOS. José *Op. Cit* P.235.

procesal, pues una demanda se instaura cuando se creen violados los derechos. El maestro Néstor de Buen señala: "no parece adecuado manejar temas de preferencia cuando se trata, simple y sencillamente, de una aspiración a obtener empleo".<sup>115</sup> **Y la demanda de una plaza vacante es simplemente eso, una aspiración a ocuparla, una demanda de celebración de contrato definitivo;** mientras la preferencia de derechos, como lo manifestamos en el capítulo anterior, y como la misma palabra lo señala es una primacía que se tiene con respecto de otra persona o cosa, una concurrencia de trabajadores que se eliminan entre sí, y para que exista una postergación en los mismos debe necesariamente haberse contratado a un trabajador con menores derechos sobre él cual debía ser preferido. Nosotros consideramos que independientemente de que exista o no otro trabajador ocupando la plaza en disputa, existe una postergación en los derechos del trabajador que le corresponde poseerla, pues aunque se encuentre desocupada dicha plaza, al no permitírsele laborar en el puesto desde el momento que se suscita, no obstante que dado sus derechos generados le corresponde, se le está violando su preferencia de derechos.

Sin embargo, en la mayoría de los casos cuando se da contestación a la demanda de preferencia de derechos sobre una plaza vacante ya otro trabajador se encuentra ocupando la misma, pues por la necesidad que tiene el patrón de mantener activos los puestos que se generan para continuar con la productividad normal de su empresa, es lógico que la cubra en poco tiempo; de esta forma, el patrón se excepciona aludiendo que la plaza que se reclama como vacante ya fue otorgada en forma definitiva a otro trabajador que contaba con mejores derechos y que había cumplido con los requisitos de procedibilidad; o bien, que fue propuesto por el Sindicato; en este caso deberá llamarse como tercero perjudicado, de conformidad con el artículo 690 de la ley laboral, al trabajador que se encuentre ocupando la plaza, puesto que es su plaza la que se encuentra en disputa y la

---

<sup>115</sup> BUEN L., Néstor de. *Op. Cit.* Tomo II. P. 354.

resolución que pudiese adoptarse en el juicio podría afectar el interés de dicho trabajador.

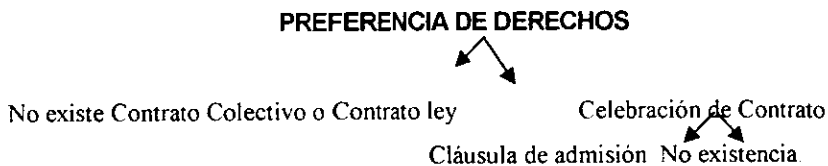
**1.2.- Demanda de Preferencia de Derechos existiendo otro(s) trabajador(es).**

Como lo hemos reiterado con anterioridad, éste es el caso normal que se presenta en los juicios de preferencia de derechos, en los cuales existe otro trabajador al cual se le otorgó el puesto en disputa, sin tener la preferencia para ello; por lo cual, para no violar los artículos 14 y 16 Constitucional debe de emplazársele a juicio para que comparezca en el proceso y alegue lo que a su derecho convenga, pues en caso de resultar procedente la demanda que presenta otro trabajador, el que ostente la plaza deberá de reconocer que el que la demanda posee la preferencia para ocuparla y no él.

**1.3.-La Responsabilidad.**

Para deslindar la responsabilidad que se crea por la violación en la preferencia de derechos, es necesario determinar quién fue el causante de la postergación; es decir, aquél que incumplió la obligación de dar preferencia para ocupar un puesto vacante o de nueva creación al trabajador que contaba con mejores derechos.

Para lo anterior, es necesario distinguir cuando existe contrato colectivo o contrato ley conteniendo la cláusula de exclusión por ingreso y cuando no exista inserta en los mismos o no existan celebrados dichos pactos en la empresa.



**a) No existiendo Contrato Colectivo o Contrato Ley o no encontrarse inserta la cláusula de admisión.**

Analicemos estos casos; es decir, cuando el patrón tiene la "libre" determinación para elegir a su personal. En este caso, es solamente él quien tiene la obligación de acatar la preferencia de sus trabajadores para otorgarles los puestos vacantes o de nueva creación que se presenten, por lo que al incumplir con esta obligación él es el único responsable y solamente él enfrentará las consecuencias por el incumplimiento a lo predispuesto por el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo.

**b) Existiendo cláusula de admisión.**

Ahora bien, como hicimos mención, cuando existe celebrado contrato colectivo de trabajo o contrato ley incluyendo en él la cláusula de admisión, el patrón se encuentra privado de esa "libertad" para elegir a su personal, pues debe acatar la propuesta que para tal efecto le realice el sindicato, por lo que es éste último el que debe acatar la preferencia entre sus agremiados al proponerlos para ocupar una plaza vacante o un puesto de nueva creación, y el patrón tiene la obligación de contratar al trabajador que le propone el sindicato, sin cuestionar si el organismo sindical tomó en cuenta el orden de preferencia, pues ello equivaldría a inmiscuirse en las actividades internas del mismo y **se supone** que el Organismo Sindical está proponiendo a su agremiado con mejor derecho para ocupar el puesto.

Por lo tanto, una mala aplicación a la preferencia de derechos de los trabajadores, en cumplimiento a la cláusula de exclusión por ingreso pactada en los Contratos, es responsabilidad del sindicato, por su facultad de designar al personal. La propia Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que la obligación de dar preferencia, como lo señala el artículo 154, es para el sindicato cuando exista pactada dicha cláusula, apareciendo en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. 1917-1985, tesis 178, pág. 159, el siguiente criterio:



**“PREFERENCIA, DERECHO DE, CUANDO EXISTE CONTRATO COLECTIVO.** El artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 contiene una obligación de dar preferencia a determinada clase de trabajadores... Esta obligación no existe para el patrón cuando haya celebrado un contrato colectivo en el que se incluya la cláusula de exclusión por admisión, lo cual es natural, ya que el propio patrono ha perdido la libertad de designar a su personal y es el sindicato respectivo el que tiene derecho de proponer a las personas que, cumpliendo los requisitos contractuales correspondientes, tendrá que contratar el citado patrón... Si el derecho de seleccionar a los candidatos para ocupar una vacante dentro de las empresas, se ha transferido a los sindicatos cuando existe contrato colectivo de trabajo que incluya la cláusula de exclusión por admisión, es lógico que esa obligación de proteger a los trabajadores mexicanos y a los de mayor antigüedad tenga que recaer en el propio sindicato, por lo que una interpretación racional del precitado artículo 154 lleva a concluir que las obligaciones de preferencia existen para los patronos cuando no tengan celebrado contrato colectivo de trabajo o éste no contenga la cláusula de admisión, y para el sindicato cuando se registra tal circunstancia.”

## **2- PRETENSIONES DEMANDABLES POR LA VIOLACION EN LA PREFERENCIA DE DERECHOS.**

El trabajador que vea postergados sus derechos de preferencia por la contratación de otro trabajador con menores derechos para ocupar el puesto de nueva creación o vacante que se haya suscitado, debe ejercitar su acción, interponiendo demanda laboral en contra de los responsables de la violación, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para que sea ésta quien determine el derecho que le asiste y lograr que se le reconozca su mejor y preferente derecho que posee para ostentar el puesto en disputa.

Además el trabajador lesionado por la postergación, podrá demandar el otorgamiento del puesto reclamado o la indemnización de tres meses de salario o la

que pacte el Contrato Colectivo o Contrato Ley, así como los salarios dejados de percibir.

“**ARTICULO 157.** El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los Artículos 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice 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.”

Estas pretensiones deberán ser cubiertas por los responsables de la violación en caso de ser procedente, y las llamamos pretensiones y no “acciones”, porque procesalmente, y como lo señala el maestro Néstor de Buen “la acción es el derecho de poner en movimiento la organización jurisdiccional... La LFT confunde la acción con los derechos materiales que se hacen valer.”<sup>116</sup> Y éstos son derechos que se intentan satisfacer.

### **2.1. La Contratación en el puesto reclamado.**

La pretensión fundamental que se busca con la demanda de preferencia de derechos es, precisamente, que se reconozcan los mismos para, de esta forma, reclamar la contratación en el puesto reclamado o la indemnización de tres meses y los salarios dejados de percibir.

El supuesto general es que se solicite el otorgamiento de la plaza correspondiente; es decir, la posesión material de la misma, porporcionándose trabajo y los elementos necesarios para llevarlo a cabo. Sin embargo, en la mayoría de los contratos se establece que para ocupar una plaza debe aprobarse exámenes tanto médicos como de aptitud; por lo que, quién demanda el reconocimiento de sus preferentes derechos para ocupar una plaza vacante o de

---

<sup>116</sup> BUEN, Néstor de: Derecho Procesal del Trabajo, 6ª ed. Edit. Pomua, México, 1998, pp.247-248

nueva creación, debe acreditar dichos exámenes, supuesto que no trasciende a problema, si el patrón ha cumplido con la obligación constitucional de capacitar periódicamente a todos sus trabajadores. Pero en caso de que no llegara a aprobar dichos exámenes, el patrón tiene la obligación de contratar al trabajador que después de éste tenga la preferencia para ocupar el puesto, o bien, solicitar al sindicato un nuevo candidato para ocuparla.

## **2.2. Indemnización.**

Aunque el artículo 147 da la opción a los trabajadores de elegir entre la contratación en el puesto reclamado o la indemnización constitucional, éste último supuesto casi nunca se presenta, toda vez que, la intención de un trabajador que demanda el reconocimiento de sus derechos preferentes es el ocupar una plaza en forma definitiva que le permita gozar de la estabilidad en el empleo, por la que lucha en todo momento cualquier trabajador, pues éste significa la fuente de sustento para él y su familia.

La indemnización, en caso de solicitarse, deberá pagarla el patrón, independientemente de que exista o no celebrada la cláusula de admisión, pues la indemnización es en lugar de la celebración del contrato definitivo en la plaza reclamada que llevaría a cabo el patrón, pues es con él con quien se entabla la relación laboral.

## **2.3. Salarios dejados de percibir.**

Independientemente de cualquiera de las dos pretensiones que elija el trabajador, tendrá derecho a reclamar los salarios que haya dejado de percibir, toda vez que se le privó de los mismos en virtud de que era él quien tenía el derecho para laborar en el puesto o la plaza suscitada.

“**ARTICULO 48.** El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.”

En el caso de la violación a la preferencia de derechos, no es un “*despido*” el que ocasiona la misma, sino una postergación, por lo que los salarios que deberán pagarse son los que se hayan dejado de percibir desde el momento mismo de la postergación; es decir, desde la fecha de la contratación del trabajador con menores derechos, toda vez que es el momento en que “el trabajador es desplazado de su legítimo derecho de ocupar una plaza,”<sup>117</sup> hasta que se realice el otorgamiento o contratación en la misma.

El salario que se tomará como base para computar su pago deberá ser el del puesto que se reclama y del cual fue privado el trabajador con la preferencia, así como los incrementos que el mismo haya presentado.

En el caso del pago de salarios hay que tomar muy en cuenta de quién fue la responsabilidad de la violación, en el caso de que no exista la cláusula de admisión o de exclusión por ingreso, será el patrón el que cubrirá los salarios, puesto que él tenía plena libertad y la obligación para seleccionar a su personal y preferir al trabajador con mejores derechos y fue él quien postergó la preferencia de dicho trabajador.

Pero en el caso de que exista celebrada la cláusula de admisión, es responsabilidad del organismo sindical titular o administrador del Contrato

---

<sup>117</sup> DAVALOS, José. *Op. Cit.*, p.235

Colectivo o Contrato Ley, respectivamente, el que se haya producido la postergación, pues fue él quien tenía que efectuar la proposición del trabajador con preferentes derechos.

**a) Salarios como Indemnización por Daños y Perjuicios.**

Es el caso que, cuando el Sindicato tiene la facultad de proponer a sus agremiados para ocupar las plazas vacantes o los puestos de nueva creación que se presentan en la empresa o establecimiento, es él, en caso de hacer mal la aplicación de la cláusula proponiendo a un trabajador con menores derechos que otro, quien debe de cubrirle los salarios dejados de percibir al trabajador postergado en sus derechos, pues aunque podría alegarse que entre ellos no existe relación laboral y por consiguiente no tiene la obligación de pagar salarios, al realizar un perjuicio con su actitud ilegal postergando la preferencia de algún trabajador al proponer a otro con menores derechos, debe reparar los **"daños y perjuicios"** que ocasionó por su mala propuesta, traduciéndose esa reparación en materia laboral, en el pago de **salarios dejados de percibir**, también se ha considerado que al no ser imputable al patrón la no contratación del trabajador postergado en la plaza en disputa, tampoco es responsable de los salarios que él mismo haya dejado de percibir, pues la violación la efectuó el Sindicato.

Estos criterios son fuertemente respaldados por jurisprudencias emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y publicadas en el Informe de 1974, Cuarta sala, página 27, rubro: **"SINDICATOS, APLICACIÓN INDEBIDA POR LOS. DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR INGRESO.- PAGO DE LOS SALARIOS CAIDOS O DIFERENCIAS DE SALARIOS COMO INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS"**, y en el Informe de 1981, Segunda parte, Cuarta Sala, página 93, rubro: **"PREFERENCIA. RESPONSABILIDAD SINDICAL. PAGO DE SALARIOS CAIDOS O DIFERENCIAS DE SALARIOS COMO INDEMNIZACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS."**

**“SINDICATOS, APLICACIÓN INDEBIDA POR LOS. DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR INGRESO.- PAGO DE LOS SALARIOS CAIDOS O DIFERENCIA DE SALARIOS COMO INDEMNIZACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS.** El pago de salarios caídos, en caso en que un trabajador ve lesionados sus derechos porque el sindicato al que pertenece, haciendo uso indebido de la cláusula de exclusión por ingreso, propone a otra persona con menores derechos, constituye, cuando se condena al propio sindicato, un resarcimiento por los daños y perjuicios que sufrió el trabajador; y aunque los sindicatos no son patrones y, consecuentemente, no tienen porque pagar salarios, si, en cambio, al perjudicar con su actitud ilegal los derechos de un trabajador debe reparar los propios daños y perjuicios que con sus actos ocasionan.”

Sin embargo, en el caso de que existiendo la cláusula de admisión, el patrón hubiera elegido libremente al trabajador para ocupar la plaza, sin solicitarlo al Sindicato, el patrón es el responsable, por lo tanto deberá de cubrir los salarios dejados de percibir.

#### **2.4. Su ejercicio.**

Como ya lo señalamos, estos derechos cuando se han postergado, deben de ejercitarse presentando demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que se le reconozca su preferencia para ocupar la plaza que reclama, señalando en ella, como lo disponen los artículos 872 y 878 de la Ley Federal del Trabajo, los hechos en que funde sus peticiones, como son:

- 1.- Desde que tiempo venía prestando sus servicios para el patrón,
- 2.- Bajo que condiciones,
- 3.- En que momento tuvo conocimiento de la contratación de otro trabajador con menores derechos, y lo más importantes,
- 4.- La fecha en que presentó el requisito de procedibilidad que estipula el artículo 155, ya sea ante el patrón o ante el sindicato en su caso.

El Patrón o el Sindicato por su parte, desde la etapa conciliatoria o al dar contestación a la demanda, pueden reconocer que, efectivamente el trabajador que demanda la plaza tiene la preferencia para ocuparla, en cuyo caso, deberá hacerse la contratación respectiva en el puesto indicado o bien la propuesta, según corresponda.

En la mayoría de los casos, el patrón se excepciona señalando que:

1.- A quién contrató en el puesto en disputa es el trabajador con mejores derechos para ello,

2.- Que el trabajador (actor) no cuenta con la preferencia para ocuparlo,

3.- Que no presentó solicitud alguna requiriendo se le otorgara una plaza definitiva o por tiempo indeterminado y por consiguiente resultan ser improcedentes las demás prestaciones solicitadas; o bien,

4.- En el caso de que exista pactada la cláusula de admisión opone la excepción de *inimputabilidad*, toda vez que con dicha cláusula está obligado a contratar en las vacantes definitivas o puestos de nueva creación al personal que para tal efecto le proponga la organización sindical y no ha contratado a dicho trabajador en virtud de no haber sido propuesto por el sindicato correspondiente. por lo que cualquier responsabilidad recaerá en dicho organismo; sin embargo, como ya lo señalamos en el capítulo anterior, nosotros pensamos que el patrón tiene la obligación de cerciorarse si en realidad se le está proponiendo al trabajador con mejores derechos.

A su vez el Sindicato se excepciona manifestando:

1.- Que la propuesta que efectuó fue apegada a derecho y a lo establecido contractualmente; es decir, acatando la preferencia de sus agremiados,

2.- Que el trabajador no presentó ante él solicitud alguna requiriéndole ser propuesto y.

3.- Que el trabajador a quien se propuso si cumplió con dicho requisito de procedibilidad.

### 3.- LA PRUEBA EN LOS JUCIOS DE PREFERENCIA DE DERECHOS.

Para analizar este punto debemos recordar que la prueba se ha denominado como la *acción y el efecto de probar, demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación* y dentro de todo proceso jurídico, los hechos que se pretenden probar son los que se han **controvertido**.

También, en todo proceso judicial existe la figura de la carga de la prueba, figura que "es una regla de conducta para las partes que indirectamente les señala cuáles son los hechos que a cada uno le interesa probar, a efecto de que sean considerados como ciertos por la Junta y, asimismo, sirvan de sostén a sus pretensiones y excepciones."<sup>118</sup> La carga no es exigible, no se obliga a nadie a probar su dicho, pero si no lo hace debe atenerse a una resolución desfavorable a sus intereses.

La carga de la prueba en la teoría general del proceso, sigue el principio: *"el que afirma un hecho en que funda su pretensión está obligado a probarlo; el que lo niega no, salvo que en su negativa envuelva una afirmación,"* sin embargo, este principio no se cumple en el derecho laboral, pues como lo señala Néstor de Buen: "la LFT de 1980 ha dejado atrás, en gran medida, las fórmulas que sustentaban la carga de la prueba en función de la actitud procesal de las partes (de afirmar o negar, por ejemplo) y ha preferido, en una decisión de profundo contenido social, imputar directamente la carga de la prueba al patrón."<sup>119</sup> Esto tiene su fundamento en la protección que se procura a la clase trabajadora; dejándose legalmente, al patrón la carga de la presentación de documentos que él mismo debe conservar (los referentes a las condiciones de trabajo) y que para el trabajador sería imposible probar. De una desigualdad

<sup>118</sup> DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. T. II. Edit. Porrúa. México. 1990, p.1131.

<sup>119</sup> BUEN L., Néstor de. Derecho Procesal del Trabajo. 6ª ed. Edit. Porrúa. México. 1998. P.417.



de origen se pretende llegar a una igualdad final mediante el apoyo a la parte trabajadora que puede consistir en la mejoría de la demanda y en la distribución de la carga de la prueba.

“ARTICULO 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes tiene obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador,
- II. Antigüedad del trabajador,
- III. Faltas de asistencia del trabajador,
- IV. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta ley,
- V. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido,
- VI. El contrato de trabajo,
- VII. Duración de la jornada de trabajo,
  
- VIII. Pagos de días de descanso y obligatorios,
- IX. Disfrute y pago de las vacaciones,
- X. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad,
- XI. Monto y pago de las vacaciones,
- XII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, y
- XIII. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.”

Ahora bien, veamos cuales son las cargas probatorias en los procesos de preferencia de derechos.

### 3.1. La carga de la prueba para el trabajador.

Como lo observamos en el capítulo anterior, la solicitud que señala el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo es un requisito *sine qua non* para hacer procedente el ejercicio de la preferencia de derechos; por lo cual, la misma se convierte en una prueba indispensable en los juicios en que se demanda el reconocimiento de los mejores y preferentes derechos para ocupar una plaza vacante o puesto de nueva creación.

De esta forma, si el trabajador tiene la obligación de satisfacer este requisito de procedibilidad, tiene la necesidad de probar en juicio haberlo cumplido en el momento oportuno, adquiriendo así la carga de la prueba, por lo que deberá ofrecer, en el momento procesal oportuno, como prueba el acuse de recibo de la solicitud que realizó al patrón o al sindicato, en su caso; conteniendo ésta todos los datos exigidos, con lo cual se probará que el patrón y el sindicato tuvieron conocimiento del interés del trabajador por ocupar en forma definitiva una plaza vacante o de nueva creación, demostrando así que estuvieron en la posibilidad de elegir al candidato con mejores derechos para ser contratado en el puesto.

Así lo ha establecido la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su jurisprudencia número 15, publicada en el Informe 1982, 2ª parte, pág. 16 cuyo texto deja la carga de la prueba, en los procesos de preferencia de derechos, al trabajador:

**“PREFERENCIA, DERECHOS DE. CARGA DE LA PRUEBA.** Cuando un trabajador se considera postergado por la asignación de un puesto a un tercero, es a dicho trabajador a quien corresponde demostrar plenamente la acción que ejercita, y si no lo hace, aun cuando la demandada se hubiera excepcionado en forma deficiente, no podría condenársele, toda vez que, en este tipo de acciones, toca al actor acreditarlas plenamente.”

Sin embargo, como observamos en el punto anterior, en la mayoría de los casos tanto el patrón como el sindicato se excepcionan de no haber contratado al trabajador demandante porque éste no era el trabajador con mejores derechos; hecho que tendrán que probar, pues "frente al que tiene la carga de la prueba, está el que va a probar lo contrario; es decir la contracarga."<sup>120</sup>

### **3.2. La carga de la prueba para los demandados.**

Aunque la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha determinado que la carga de la prueba es para el trabajador, no hay que olvidar que el patrón debe de probar que la contratación que realizó a diverso trabajador, fue apegada a derecho porque contaba con mayor tiempo laborado para él; circunstancia que, como lo hemos visto al transcribir el artículo 784, corresponde al patrón probar y esto lo puede hacer cumpliendo con la obligación que le señala el artículo 158 de la ley laboral; es decir, a través de la presentación de listas de raya, tarjetas de asistencia, nóminas, etc., que haya elaborado.

Es por ello que es de suma importancia que el patrón elabore expedientes personales de todos y cada uno de sus trabajadores, conteniendo en ellos las condiciones de trabajo bajo las cuales se desempeñan, así como un registro de los días laborados, lo que facilitaría la forma de probar el mejor derecho de un trabajador.

Por lo tanto, y como lo señala el artículo 784, el patrón deberá de ofrecer como prueba las documentales donde conste los días laborados, tanto del trabajador que demanda la preferencia como del que se hubiere contratado, a efecto de demostrar el mejor derecho de quien la ostenta, y la documental en que conste que el trabajador que fue contratado en el puesto en disputa cumplió con el requisito de procedibilidad que ordena el artículo 155; mas, como lo estipula el 801 podrá exhibir copia de los mismos cuando obren en un libro, expediente o

---

<sup>120</sup> BUJ:NI... Néstor de Derecho Procesal del Trabajo, 6ª ed. Edit. Porrúa, México, 1998. P'417.

legajo, solicitando se cotejen con su original, para lo cual deberá indicar el lugar donde éste se encuentre.

Sin embargo, en la mayoría de los casos, se ofrece como prueba la inspección ocular para que se practique en los expedientes personales de los contendientes, precisando lo que se pretende probar, (los días laborados por ambos trabajadores, para determinar quién tiene más) el lugar donde debe practicarse y los períodos que abarcará, para que de esta forma se pueda determinar quién tiene mejores y preferentes derechos para ocupar la plaza en disputa. Nosotros consideramos que con esta prueba el patrón pueden elaborar los documentos sobre los cuales deba versar la inspección y lograr acreditar que el trabajador que contrató en la plaza en disputa es el que tiene el mayor número de días laborados, pues en el lugar indicado para que se desahogue la inspección solamente se constituirá el Actuario adscrito a la Junta, y siendo que el patrón tiene la obligación de exhibir en juicio los documentos donde se precisen los controles de asistencia, debe presentar tales documentos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; ahora bien si se trata de un documento que obra en un libro, expediente o legajo deberá presentarlo, como se señaló en el párrafo anterior, en copia fotostática, por lo que la Junta no deberá tener como prueba idónea la inspección para acreditar una situación que es carga probatoria del patrón. Esto no puede traducirse en problema si el patrón cumple con la obligación que le establece el artículo 132 fracción VII de expedir cada quince días al trabajador una constancia del número de días trabajados, pues de esta manera con el documento que le haya expedido al trabajador la última quincena laborada podrá acreditar el total de los días laborados por el mismo.

De la misma forma, el sindicato, cuando existe pactada la cláusula de admisión, tiene también la obligación de demostrar que si propuso a otro trabajador en la plaza, es porque éste cumplió con el requisito de procedibilidad y presentó ante el organismo sindical la solicitud requerida, y sobre todo porque

contaba con mejores derechos para ser propuesto a ocupar el puesto en cuestión.

#### 4.- LA PRESCRIPCIÓN.

La prescripción se ha entendido como el medio por el cual se adquieren bienes (prescripción positiva o adquisitiva) o se libera de obligaciones (prescripción negativa o extintiva) por el transcurso del tiempo, bajo las condiciones establecidas por la ley.

En materia laboral, nuestra Ley Federal del Trabajo contempla solo la prescripción extintiva en sus artículos 516 al 522. Concidimos con el maestro Dávalos cuando señala que ésta "es la "sanción" que impone la ley por el **no** ejercicio de un derecho, por no ejercitar la acción dentro del término estipulado en la misma ley,"<sup>121</sup> es decir, dada la omisión que se presenta, se pierde el derecho subjetivo que debería de ejercitarse en el plazo señalado por la ley.

El doctrinario Trueba Urbina, se manifiesta plenamente en contra de la prescripción de los derechos de los trabajadores y él mismo se denomina "*enemigo de la prescripción de derechos laborales*"; señala que ésta figura viene a contradecir la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, acabando con la esencia del derecho laboral, toda vez que "en la entraña del mismo no está autorizada la pérdida de las acciones que corresponden a los trabajadores... la prescripción en las relaciones de trabajo es *anticonstitucional* tratándose de derechos de trabajadores, siendo aplicable únicamente a los *derechos patrimoniales de los patrones*,"<sup>122</sup> sin embargo, no hay que olvidar que en todo régimen de derecho debe de prevalecer la seguridad jurídica; es decir, la certeza de saber a que atenerse, supuesto que no se presentaría si un trabajador pudiera demandar una prestación exigible desde hace veinte años, "no cabe duda de que, si no estuviera debidamente reglamentada la prescripción extintiva, la vida

<sup>121</sup> DAVALOS, José. *Op. Cit.*, p.421

<sup>122</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. *Op. Cit.*, p.451.

de las relaciones laborales sería intolerable y no habría tiempo más que para atender a los conflictos, sin que existiera capital que pudiera hacerles frente.”<sup>123</sup>

En nuestra Ley laboral se presentan dos términos de prescripción extintiva: uno general y otro para casos especiales.

El artículo 516 establece la **regla general** que es de **un año**.

“**ARTICULO 516.** Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes.”

Posteriormente el artículo 517 establece la prescripción de **un mes**, para ejercitar, no las acciones, sino más bien, las facultades: para los patrones de despedir a los trabajadores, disciplinar sus faltas y efectuar descuentos en salarios, computándose a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa para la rescisión o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible; y para los trabajadores de separarse del trabajo, comenzando la prescripción a partir de la fecha en que tenga conocimiento de la causal para la separación.

El artículo 518 amplía el término a **dos meses** para ejercitar: los derechos concedidos para el caso de un despido injustificado, corriendo la prescripción a partir del día siguiente a la fecha en que el trabajador sea separado de su trabajo.

Finalmente, el artículo 519 nos establece el último caso de excepción para la prescripción, siendo éste el término de **dos años** para reclamar: el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo o los derechos de los beneficiarios en caso de muerte por lo mismo y la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación

---

<sup>123</sup> BUEN L., Néstor de: op. Cit., Tomo I., p.653

y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas, comenzando la prescripción desde el momento en que se determine el grado de incapacidad, de la fecha de la muerte del trabajador o al día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio, respectivamente.

En este tipo de prescripciones especiales existen "términos de prescripción más cortos o más largos, los que por ser excepciones al principio general, son de interpretación restringida y no puede aplicarse por analogía."<sup>124</sup>

#### **4.1. La prescripción en los derechos de preferencia.**

Bajo estos lineamientos, podríamos pensar que los trabajadores que han visto postergados sus derechos de preferencia, deben ejercitar su acción procesal, en el término de la regla general; es decir, en **un año**, puesto que la violación a la preferencia de derechos no es contemplada dentro de los casos de excepción, situación que ha llevado a muchos doctrinarios a la conclusión de que el término de prescripción para ejercitar las pretensiones por la violación a la preferencia de derechos es el de un año; mas, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado que los derechos materiales que se conceden por la violación en la preferencia de derechos, son los mismos que se otorgan en los casos de despido injustificado, y teniendo dichos derechos la misma naturaleza jurídica, que es proteger la estabilidad en el empleo, el ejercicio de los derechos por la violación en la preferencia deben de prescribir también en **dos meses**. Aunque es un tanto extenso dicho criterio jurisprudencial, nos permitimos transcribirlo por la trascendencia que reviste (el mismo aparece publicado en el Informe 1981, Segunda Parte, Cuarta Sala, páginas 88, 889, 90 y 91).

**"PREFERENCIA DERECHO DE. TERMINO DE PRESCRIPCION DE LA ACCION RESPECTIVA.** El artículo 157 de la Ley Federal del Trabajo otorga a los trabajadores que se consideran postergados en sus derechos de

---

<sup>124</sup> CUEVA, Mario de la. *Op. Cit.*. T. I. p.606

preferencia derivados de los artículos 154 y 156 del mismo ordenamiento, dos acciones ejercitables a elección del trabajador afectado, la del otorgamiento del puesto reclamado o la de indemnización consistente en el importe de tres meses de los salarios que correspondan al puesto. En cualquiera de los dos casos, la procedencia de la acción intentada, cualquiera que ella sea, da derecho, además al pago por concepto de daños y perjuicios, de los salarios dejados de percibir desde la fecha de la postergación hasta la del cumplimiento de laudo condenatorio. Estas acciones guardan una estrecha analogía con las consignadas en la fracción XXII del apartado A del artículo 123 de la Constitución y en la reglamentación de dicho precepto constitucional, desarrollada en el artículo 48 de la ley Reglamentaria. Ahora bien, las acciones motivadas por el despido del trabajador a que éstas últimas disposiciones se refieren, sea la de indemnización o la de cumplimiento del contrato o relación de trabajo, tienen señalado para su ejercicio, un término de prescripción de dos meses, según lo dispone el artículo 518 del ordenamiento laboral. En estas condiciones cabe concluir que el término a que debe sujetarse la prescripción de las acciones consignadas en el artículo 157, es igualmente de dos meses, porque si bien es cierto que las acciones de preferencia que se estudian no están señaladas expresamente en el invocado artículo 518 y que, por ello, se pudieran encontrar sujetas a la norma general consignada en el artículo 516, que es de un año, también lo es que las mencionadas acciones de preferencia, según se ha indicado antes, guardan una estrecha analogía con las acciones ejercitadas en el caso de despido del trabajador, ambas tienden a la protección del obrero en cuanto a la estabilidad en el empleo y la conservación de los derechos derivados del mismo y, en tal virtud, si existe la misma *ratio legis* en ambas acciones, les debe ser aplicada también la misma disposición reguladora, esto es, que el término de prescripción debe ser el de dos meses contenido en el artículo 518 ya invocado. La conclusión a que se llega deriva de que el legislador considera que las acciones consignadas en la fracción XXIII del apartado A del artículo 123 Constitucional, tienen por objeto la reclamación del puesto del que el trabajador ha sido despedido, para que pueda seguir percibiendo el salario que constituye el medio de subsistencia de la familia obrera o bien para que el trabajador



obtenga la indemnización correspondiente y esté en aptitud de prestar sus servicios a otro patrón o ejercer la actividad que estime conveniente. En ambos casos, el legislador laboral estimó, con la disposición del artículo 518, que la reclamación debe hacerse dentro de un término de dos meses contado a partir del día siguiente a la fecha en que ocurra la separación del trabajo, y si no lo hace dentro del término indicado, considera que el propio trabajador afectado con el despido o separación carece del interés jurídico para hacer la reclamación. Las mismas consideraciones son valederas no solamente por analogía sino aún por mayoría de razón en los casos de las acciones consignadas en el artículo 157, ya que el trabajador que se encuentra comprendido en las hipótesis a que se refieren los artículos 154 y 156, esto es, que se considera con derecho a ocupar la vacante o puesto de nueva creación en la empresa, tiene las mismas necesidades vitales del trabajador que ha sido despedido. Por otra parte, es de agregarse que la situación jurídica que se produce en la empresa o establecimiento con motivo de presentarse la vacante o crearse un puesto nuevo, debe resolverse de inmediato debiendo quedar protegida dicha situación con firmeza y seguridad jurídica en beneficio de todos los factores de la producción, esto es del patrón, del sindicato que esté facultado con exclusividad para hacer proposiciones, del trabajador que ya ocupa el puesto reclamado, y del aspirante que promueve el juicio. Los razonamientos invocados coinciden substancialmente con los que fueron esgrimidos por esta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de La Nación para la determinación del criterio que se encuentra en la jurisprudencia que con el número 183 aparece visible en la página 178 del tomo correspondiente a ésta Cuarta Sala del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1975, cuyo texto es del tenor literal siguiente: "Conforme al artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, es obligación a cargo del patrón prorrogar el contrato de trabajo por todo el tiempo que subsistan las causas que le dieron origen, de tal manera que si no cumple con esta obligación su actitud debe equipararse a la de un despido, porque con esta actuación se impide que el trabajador continúe desarrollando normalmente sus labores. El término de prescripción para el ejercicio de la acción correspondiente, es de dos meses, conforme a lo establecido en el artículo 518

de la Ley Federal del Trabajo y no de un año como lo establece el artículo 516 de la misma ley.” Las anteriores argumentaciones llevan a la conclusión que debe quedar sin efecto, por interrupción, la tesis jurisprudencia 170 visible en la página 165 del tomo correspondiente a esta Cuarta Sala del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1975. Por lo expuesto, esta Sala considera que el término a que debe sujetarse la prescripción de las acciones consignadas en el artículo 157 de la Ley Federal del Trabajo es de dos meses, por guardar una estrecha analogía con las acciones ejercitadas en el caso del despido del trabajador.”

Consideramos que es peligroso, en contra de los trabajadores, el que este término de prescripción no sea señalado claramente por la ley, sino por la jurisprudencia; pues, puede darse el caso de que un trabajador que no esté asesorado jurídicamente, al leer los términos de prescripción que contempla la ley laboral, llegue a la conclusión de que puede ejercitar sus derechos cuando vea postergada su preferencia para ocupar un puesto vacante o de nueva creación en el término de un año. puesto que en los casos que se señalan como excepción, no se encuentra contemplada la postergación en la preferencia de derechos, y atendiendo al principio de que *en casos de excepción no opera la analogía*, como lo señala la mayoría de los estudiosos en la materia, debe ser aplicable la regla general.

Sin embargo, si analizamos el sentido del artículo 518 refiriéndose a “*las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo*”, (más bien debería referirse a los **derechos**); es decir, a los derechos que se otorgan a los trabajadores cuando no existe causa alguna o aviso por escrito en la rescisión de la relación de trabajo; siendo éstos, el solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la reinstalación o la indemnización constitucional (tres meses de salario); además de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo correspondiente, éstos son derechos

materiales que puede hacer petitorios el trabajador que vea postergada su preferencia para ocupar una plaza vacante o un puesto de nueva creación. Por lo tanto, creemos que, **no es una simple analogía**, sino que se trata de los **mismos derechos materiales concedidos** tanto para un despido injustificado, como para una violación en la preferencia de derechos, buscándose en ambos casos, la estabilidad de los trabajadores al empleo, para asegurarles, tanto en el presente como en el futuro, el nivel de vida económico y decoroso para ellos y sus familias, situación que no se conseguiría si se permitiera la ruptura de la relación de trabajo sin causa justificada y la postergación a la violación de derechos.

También sería injusto que en la violación de los derechos de preferencia, se considerara el amplio plazo de un año para reclamar los derechos correspondientes; pues se rompería con la estabilidad y seguridad en el empleo del trabajador que, quizás, sin ser su intención, postergó los derechos de otro trabajador que tenía preferencia sobre la plaza que ostenta, puesto que después de ser su titular por todo un año, puede ser desplazado legalmente de dicho puesto.

Por todos estos razonamientos, tratándose de los mismos derechos ejercitables y siguiendo el principio de que *donde hay la misma razón debe haber la misma disposición*, consideramos correcto el término de dos meses para hacer ejercitar estos derechos; pero para que no hubiera confusiones, pensamos que sería conveniente que se reformara el artículo 518 para hacerlo más explícito, pudiendo quedar de la siguiente manera:

*"ARTICULO 518. Prescribe en dos meses los derechos que se conceden a los trabajadores en el artículo 48, por ser separados injustificadamente del trabajo o por ser postergada su preferencia de derechos para ocupar una plaza vacante o puesto de nueva creación."*

#### **4.2. Momento a partir del cual comienza a correr la prescripción.**

El artículo 518 establece que la prescripción de dos meses empezará a correr "a partir del día siguiente a la fecha de la separación." En el caso de la preferencia de derechos, no es una separación del trabajo la que lesiona los derechos del trabajador, sino una postergación por la contratación de otro trabajador con menores derechos para ocupar un puesto vacante o de nueva creación lo que provoca la violación y, tomando también en consideración, que la prescripción de manera general comienza a contar a partir del *día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible*, se ha contemplado, por la misma Suprema Corté de Justicia, que en el caso de los derechos de preferencia, la prescripción de dos meses comenzará a correr desde el momento en que el trabajador tenga conocimiento de la postergación de que ha sido objeto, pero ¿desde qué momento tiene conocimiento real de la violación a sus derechos?

Hay que tomar en cuenta que, de conformidad con la fracción IX del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo: "*Son obligaciones de los patrones: Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.*" Si el patrón cumple de manera adecuada y fehaciente con esta obligación, el trabajador aspirante a ocupar el puesto que solicita debe tener conocimiento de dicha circunstancia, por lo cual, el término de prescripción deberá contar desde el día siguiente a la fecha en que se dé cumplimiento a este mandato: en el caso de que no se acate esta obligación y la ocupación del puesto deba hacerse mediante la cláusula de admisión, el punto de partida para el cómputo del término de prescripción deberá comenzar a partir del día siguiente al en que la agrupación sindical proponente, de publicidad adecuada y fehacientemente a la proposición o proposiciones que haga en favor de uno o varios obreros para ocupar una o varias vacantes. Si ninguna de las dos obligaciones se cumplen, la prescripción comenzará a partir del día siguiente al en que se realiza la

ocupación del puesto reclamado, "en virtud de que este hecho tiene el carácter de público y notorio en el ámbito de la empresa o establecimiento"; es decir, cuando se realice la ocupación física de la plaza.

Dentro de los procesos de la preferencia de derechos, como en cualquier otro, la prescripción, siendo una excepción perentoria (que ataca al derecho subjetivo), debe hacerse valer por las partes a quien beneficie; en el caso que nos ocupa, es el patrón y el sindicato quienes la harán valer al dar contestación a la demanda, señalando al menos, la fecha en que debe empezar a correr el término prescriptivo (generalmente es el del día siguiente a la ocupación del puesto reclamado), y con relación a cuál de la pretensión intentadas en la demanda se opone, en caso de que se opongan varias.

La excepción de prescripción se estudiará por la Junta al momento de emitir resolución, determinando en el laudo si es fundada o infundada; siendo procedente la prescripción, se exenta a la Junta de estudiar el fondo del asunto, por lo mismo las pruebas que tiendan a demostrar o desvirtuar los hechos alegados serán intrascendentes, absolviéndose al patrón y al sindicato.

## **5.- CONSECUENCIAS POR LA VIOLACION EN LA PREFERENCIA DE DERECHOS.**

Una vez que se ha llevado a cabo el proceso laboral correspondiente, la Junta resolverá si efectivamente el trabajador que demanda la preferencia es verdaderamente el que posee los mejores derechos para ocupar la plaza en disputa y si cumplió con el requisito de procedibilidad establecido, tomando en cuenta lo argumentado por las partes y las pruebas que se hubieran ofrecido.

En el caso de que el trabajador demandante no hubiera probado haber presentado en el momento oportuno el requisito de procedibilidad que señala el

artículo 155 de la ley, mismo que ya hemos estudiado en el capítulo anterior; o bien, se hubiera acreditado que el trabajador que se contrató para laborar en el puesto tenía mejores derechos preferentes que el que se encuentra demandando, la Junta absolverá a los demandados de todas y cada una de las pretensiones alegadas en el escrito de demanda. Pero en el supuesto de que se haya acreditado que el trabajador demandante (actor) cumplió debidamente con el requisito de procedibilidad y contaba con la preferencia para ocupar la plaza en disputa, se procederá a deslindar la condena correspondiente.

### 5.1. Condena.

Dependiendo de la responsabilidad de los demandados por la violación, la Junta correspondiente condenará a lo siguiente:

#### a) Patrón.

Con libertad de contratación	Con cláusula de admisión
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reconocimiento del mejor y preferente derecho que posee el trabajador demandante.</li> <li>2. Contratación en el puesto reclamado o la indemnización correspondiente.</li> <li>3. Pago de los salarios dejados de percibir</li> <li>4. Desplazamiento del trabajador que ocupaba la plaza, sin responsabilidad para el patrón, para la contratación del trabajador con mejores derechos.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reconocimiento del mejor y preferente derecho que posee el trabajador demandante.</li> <li>2. Aceptación de la propuesta sindical a favor del trabajador</li> <li>3. Contratación en el puesto reclamado o la indemnización correspondiente.</li> <li>4.- Desplazamiento del trabajador que ocupaba la plaza, sin responsabilidad para el patrón, para la contratación del trabajador con mejores derechos.</li> </ol>

**b)Sindicato.**

Cuando existe celebrada la cláusula de admisión o de exclusión por ingreso, y es el sindicato quien tiene la facultad de que se contrate a los trabajadores que propone, su condena por el no acatamiento de la preferencia en su proposición, será la siguiente:

<b>CON CLAUSULA DE ADMISION</b>
---------------------------------

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. Reconocimiento de los mejores y preferentes derechos que posee el trabajador demandante.</li><li>2. Proposición del trabajador con mejores derechos de preferencia para que ocupe la plaza en disputa.</li><li>3. Pago de daños y perjuicios ocasionados, que en materia laboral, se traduce en los salarios que el trabajador hubiera dejado de percibir.</li></ol> |
|---|

**c) Trabajador con menores derechos.**

El trabajador que hubiera ocupado el puesto sin poseer la preferencia de derechos para ocuparlo también deberá ser condenado:

<b>CON O SIN CLAUSULA DE ADMISION</b>
---------------------------------------

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. Reconocimiento de los mejores y preferentes derechos que posee el trabajador demandante</li><li>2. Desplazamiento de la plaza que venia ocupando a favor del trabajador con la preferencia.</li><li>3. Perdida de la antigüedad a favor del trabajador con mejores derechos.</li></ol> |
|---|

Como podemos observar, la condena a reconocer el mejor y preferente derecho es común para todos los demandados; sin embargo, es importante

resaltar las condenas que sufre el trabajador que venía ocupando la plaza sin tener la preferencia de derechos y éstas son: el desplazamiento de la plaza y la pérdida de antigüedad, toda vez que siendo ilícita su contratación, la misma se encuentra viciada y es nula; haciendo nulos, tanto la antigüedad generada, como los ascensos generados.

Al ser desplazado de la plaza que ostentaba ya de manera definitiva, se convierte nuevamente en trabajador transitorio o eventual y, ¿qué sucede con su estabilidad en el empleo?. Nos atrevemos a decir que en éste supuesto se quebranta dicha estabilidad, pues quizás, sin ser su intención el lesionar los derechos de otro trabajador, ocupó la plaza y por disposición judicial se ve privado de ella y de los beneficios que la misma le representaba; sin embargo, en todos los procesos referentes a la preferencia de derechos las Juntas determinan que se efectúe dicho desplazamiento para la contratación del trabajador con mejores derechos, el propio Sexto Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito ha sustentado que dicho desplazamiento es legal, en Tesis que aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación, 8ª Epoca, Tomo XIV-Noviembre, pág. 503, bajo el rubro:

**“PREFERENCIA DE DERECHOS. TERCERO INTERESADO. DESPLAZAMIENTO DEL. SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON.**

Si la controversia se suscitó sobre el derecho preferente en relación con el puesto que fue otorgado a un tercero interesado, quien fue llamado a juicio con ese carácter e intervino en el procedimiento laboral con todas las formalidades que establece el artículo 14 constitucional, ya que tuvo oportunidad de ser oído en su defensa, es incuestionable que si la autoridad concluyó que la parte actora había acreditado la procedencia de su acción de preferencia, debió resolver sobre la situación en la que quedaría el referido tercero, es decir, ordenar su desplazamiento sin responsabilidad para el patrón, pues éste quedó a las resultas del juicio.



Por lo tanto, como ya lo señalamos, tuvo la oportunidad de desvirtuar lo alegado por el trabajador demandante, al ser demandado como codemandado físico o ser llamado como tercero interesado.

Finalmente, con respecto a la pérdida de antigüedad a favor del trabajador con preferentes derechos, tal resolución se basa en que dicha "*antigüedad*" (más correctamente debería de hablarse de ***tiempo efectivamente laborado***, toda vez que es lo que genera el trabajador al estar a disposición del patrón) la hubiera generado el trabajador que por preferencia le correspondía ocupar la plaza, si la hubiera ostentado desde el momento de ser creada, y una vez entablada la demanda el patrón tiene la obligación de notificar al trabajador que su contratación ha quedado sujeta a la disposición judicial que determine la Junta, por lo que es necesario su comparecencia al proceso a efecto de defender sus derechos, pues incluso puede perder su antigüedad generada, tal y como lo ha sostenido la Cuarta Sala, en la 7° época, Semanario Judicial de la Federación, tomo: 78 Quinta Parte página 40:

**ANTIGÜEDAD EN CASO DE VIOLACION AL DERECHO DE PREFERENCIA.** El trabajador que es relevado del puesto que con el carácter de planta se hallaba ocupado en virtud de su indebida proposición, no puede generar antigüedad, pues esa antigüedad debe atribuirse al trabajador a quien se le ha violado su derecho preferente para ocuparlo, ya que él la habría generado de habersele propuesto, y el laudo que así lo declara no es violatorio de garantías.

Pero, ¿qué sucede con la disposición de que los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos generados?. Nosotros pensamos que siendo la violación, resultado de la falta de acatamiento legal, ya sea del patrón o del sindicato y no del trabajador que ilegalmente ocupaba la plaza, al ser desplazado éste del puesto que ya venía ostentando, debería condenarse al patrón o al

Sindicato en su caso, también, a pagar una indemnización para este trabajador que tiene que renunciar al puesto que venía ocupando; además estamos en contra de que pierda su antigüedad, pues la misma es un hecho que se presenta con la prestación de servicios por parte del trabajador durante el desarrollo de la relación laboral, por lo que se genera día con día mientras dure la misma, y toda vez que el trabajador que indebidamente ocupó el puesto que correspondía a otro, prestó sus servicios para el patrón, el periodo trabajado en la plaza en disputa deberá ser tomado en cuenta para su récord de tiempo efectivamente laborado dentro de la empresa o establecimiento.

## **6. PROBLEMÁTICA EN LAS GRANDES EMPRESAS.**

Dentro de las grandes empresas se agravan los problemas por la preferencia de derechos, pues por la necesidad que tienen de cubrir un gran número de vacantes temporales o puestos eventuales, así como el surgimiento de plazas nuevas, se encuentran en la necesidad de contratar una gran cantidad de trabajadores eventuales que efectúen las labores que se presenten de manera temporal, por lo que dentro de sus registros se encuentra un número considerable de trabajadores eventuales, quienes incluso llegan a presentar más de mil días laborados para el patrón, pero sin ser considerados trabajadores definitivos (con contratos por tiempo indefinido), pues sus actividades solamente son eventuales.

Además, en todas las grandes empresas existe pactada en sus Contratos la cláusula de admisión, por lo que la selección del personal es facultad exclusiva del Sindicato titular o administrador del Contrato Colectivo o Contrato ley, quedando el patrón obligado a contratar a los trabajadores propuestos por las organizaciones sindicales, sin poder cuestionar la propuesta que se le efectúa y determinar si se está acatando el orden de preferencia, por lo que dicha responsabilidad queda en manos del Sindicato correspondiente.

Caso específico es Petróleos Mexicanos, donde más del 30% del total de sus demandas que se encuentran ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en su contra, son respecto a postergaciones en la preferencia de derechos de sus trabajadores; ello se debe a que dentro de este organismo frecuentemente surgen plazas nuevas o puestos de nueva creación, los cuales deben ser cubiertos inmediatamente por trabajadores propuestos por su Sindicato titular de su Contrato, quien en muchas ocasiones no toma en cuenta la preferencia de sus agremiados, pues recibiendo tantas peticiones de trabajadores para ser colocados en una plaza dentro de la empresa, realiza la propuesta de manera arbitraria, lo que da como resultado constantes postergaciones en la preferencia de derechos de trabajadores que con gran número de días laborados aspiran a colocarse como trabajadores definitivos dentro de esta empresa.

Incluso, para solucionar este tipo de problemas, dentro del Banco Interamericano de Desarrollo con sede en Washington, se ha optado mejor por calificar a los trabajadores, en los siguientes aspectos: días laborados en la empresa, capacidad y conocimientos generales, conocimiento sobre el producto específico o actividad a desarrollar, relaciones con sus subordinados, relaciones con sus superiores y sentido de responsabilidad; el aspirante que reúna más puntos será quien se verá beneficiado con el ascenso respectivo o la contratación definitiva; mas, consideramos que en nuestro país debe acatarse el orden de preferencia que señala el artículo 154 de la ley laboral.

Con todo lo que hemos analizado, podemos darnos cuenta que la preferencia de derechos puede convertirse en una figura compleja, con consecuencias económicas por su incumplimiento y peligrosa incluso para los trabajadores que ocupen una plaza sin tener la preferencia para ello, siendo la jurisprudencia, la cual en la práctica, ha dado muchas interpretaciones sobre esta figura, su procedibilidad y las consecuencias por su violación, reflejando un gran interés por

lograr el cumplimiento de la obligación que contempla el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, esta figura se ha hecho compleja por la continua violación a ella (sobre todo en las grandes empresas), pues generalmente cuando se crea una plaza vacante o un puesto de nueva creación se elige, tanto por el patrón como por el sindicato, de manera arbitraria, al trabajador que deberá laborarla, atendiendo en muchas ocasiones no a la preferencia de los trabajadores, sino a parentescos, amistades, compadrazgos, fines políticos y porque no reconocerlo, incluso al mejor postor; postergando de esta manera los derechos que con tiempo de dedicación en el empleo, esfuerzos para ser continuos y responder satisfactoriamente en sus servicios, varios trabajadores crean, y sin embargo, no son tomados en cuenta para ocupar un puesto en forma definitiva, sacrificando no solamente su preferencia al empleo; sino también a la producción, pues en varias ocasiones son trabajadores que ya conocen el desenvolvimiento y las formas de laborar en la empresa o establecimiento y responderían de una forma más eficiente y rápida al empleo que se les otorgara, no ocurriendo ello, cuando se contrata a un trabajador de nuevo ingreso sin experiencia en la empresa o establecimiento.

Pero estas violaciones se presentan porque los trabajadores, que no están asesorados jurídicamente, no conocen los derechos que les concede el artículo 154 de la ley, pues no es una figura muy difundida y el patrón, por obvias razones, no tiene el menor interés de dárselos a conocer, incluso los propios sindicatos, como analizamos en el capítulo anterior, no se preocupan por lograr los fines para los cuales son creados, como lo señala el artículo 356, y no dan a conocer a los trabajadores los derechos que les corresponden.

## 7.- PROPUESTA.

Desde nuestro punto de vista, consideramos que cualquier conflicto laboral podría solucionarse si efectivamente se cumplieran con todas las disposiciones laborales; en el caso de la preferencia de derechos, no se presentarían las continuas violaciones si el patrón cumpliera con las obligaciones que le establece la fracción XI del artículo 132: *"Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse,"* y el 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 de publicidad..."*, además debería de realizarse y mantenerse visible para todos los trabajadores un cuadro de producción, donde se estableciera claramente, dependiendo de las categorías u oficios que se manejen en las empresas o establecimientos, una lista escalafonaria señalando, tanto de los trabajadores con contrato por tiempo indefinido como de aquellos por tiempo definido, su fecha de ingreso a laborar, el horario o jornada que rige en el puesto que ocupan, los días efectivamente laborados que han computado, los periodos vacacionales, incapacidades o permisos que presenten, el salario que rige para el puesto que desempeñan y los cursos de capacitación a los cuales hubieran asistido (en el caso de los trabajadores eventuales las condiciones de su última contratación); también el sindicato titular o administrador del contrato, deberá de mantener visible este cuadro en sus oficinas respectivas, señalando a los trabajadores que se encuentren agremiados a él, y ambos cuadros deberían irse actualizando periódicamente, dependiendo del desarrollo de la empresa o establecimiento. Obligaciones que deben ser supervisadas por la Inspección del Trabajo, para lograr su cumplimiento.

Con ello se lograría que tanto el patrón, como el sindicato y los propios trabajadores, se dieran cuenta de quién posee la preferencia de derechos para ocupar un puesto vacante o una plaza de nueva creación y de esta forma el patrón contratara, o bien, el sindicato propusiera al trabajador con mejores derechos; incluso cuando exista la cláusula de admisión, viendo el cuadro de producción, el patrón se cercioraría de que la propuesta es del trabajador con mejores derechos, y en caso contrario señalará al sindicato que dicha propuesta no responde al orden de preferencia que guardan los trabajadores sindicalizados, solicitándole la propuesta del trabajador con mejores derechos, lo cual creemos, como hicimos referencia con antelación, no es intromisión a la autonomía o libertad sindical, sino más bien, una defensa de los derechos de los trabajadores, que es el fin que busca el Derecho del Trabajo.

Proponemos también, a efecto de evitar las continuas violaciones a la preferencia de derechos y evitar que los trabajadores se vean burlados, que se agregue dentro del Capítulo de *DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGÜEDAD Y ASCENSO*, una disposición que establezca como obligación del patrón el emitir una circular dentro de la empresa o establecimiento dando a conocer cuando se va a suscitar una vacante o puesto de nueva creación definitivo, a efecto de que los trabajadores que estén interesados en ocuparla y que consideren tener el preferente derecho para ello, presenten la solicitud con los requisitos que establece el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo, y para hacer más veraz dicha solicitud, que la misma se acompañe con la constancia de los días laborados que tiene el patrón la obligación de expedir a sus trabajadores, como lo ordena el artículo 132 en su fracción VII, o en su caso que sea el Sindicato el que reciba dicha solicitud, pues con ello se lograría que los trabajadores desde el momento en que se genere la plaza definitiva, estén en la posibilidad de hacer valer sus derechos y que se contrate al trabajador que efectivamente posea la preferencia para ello.

Creemos que es momento de que exista una plena conciencia, tanto del patrón como del trabajador, de que ambos son dos factores de la producción que no deben encontrarse en continua lucha, pues ambos requieren de su mutuo apoyo para la subsistencia, no sólo de ellos sino de todo el país, deben respetar sus derechos respectivos y cumplir con sus obligaciones impuestas dependiendo de las condiciones de cada quien, por lo que estamos convencidos de que si el patrón y el sindicato verdaderamente dan cumplimiento a lo establecido por el artículo 154, los trabajadores eventuales realizarán con más eficacia y entusiasmo el trabajo que se les designe, pues tendrán la esperanza de lograr un puesto con el carácter de definitivo, que viene a ser una recompensa por su dedicación, implicando no solo una mejoría y beneficio para los trabajadores, sino para el propio patrón que verá incrementada la producción.

La crisis económica que se ha presentado en nuestro país, nos indica que debemos cambiar el problema cultural que tenemos con respecto a la concepción del trabajo; la ideología de muchos trabajadores de *"menos trabajo por mayor salario"* y de los patrones *"mayor explotación por menor salario"*, debe erradicarse estos pensamientos, motivando al patrón para que cumpla con todas sus obligaciones y proporcione todos los derechos que le concede a los trabajadores la Ley Federal del Trabajo y los Contratos celebrados o que se celebren, y al trabajador para que realice su trabajo satisfactoriamente, para lograr y alcanzar con ello un avance económico y cultural en el país. Sentimos que existe la gran necesidad, en la actualidad, que se de más promulgación a la figura de la preferencia de derecho, toda vez que cada vez se hace mayor el número de trabajadores que son contratados por tiempo determinado y aunque su contrato se renueva constantemente, por formar parte de actividades indispensables para el patrón, en ningún momento logran un contrato por tiempo indeterminado y siempre viven en la incertidumbre de que en cualquier momento ya no sean recontratados, y así ¿dónde queda la estabilidad en el empleo?. Es necesario que los sindicatos y las autoridades laborales den a conocer a los trabajadores

dicha figura. Al divulgar la preferencia de derechos, los trabajadores que prestan sus servicios por tiempo determinado, sabrán que están generando derechos para poder ser contratados de manera definitiva y gozar de la tan buscada **estabilidad en el empleo.**



## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** El Derecho del Trabajo surge como resultado de la lucha de clases, suscitada por la constante explotación en la producción, encabezada la misma, por la clase trabajadora, a efecto de que fuera reconocida como clase de seres humanos, que tienen derechos y merecen dignidad. En nuestro país, se estelariza con la Revolución de 1910, plasmándose en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como una garantía social, en el artículo 123, que representó el mayor triunfo de la clase obrera y sólo el mínimo de derechos de que pueden gozar.

**SEGUNDA.-** El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas, principios e instituciones que regulan las relaciones de subordinación entre patrones y trabajadores, individual o colectivamente, con el objeto de lograr la Justicia Social, siendo este su fin principal de la materia; es decir, la existencia de una equidad, un equilibrio entre las 2 clases.

**TERCERA.-** La estabilidad en el empleo, es uno de los principios más importantes del Derecho del Trabajo, dando lugar a que el legislador al crear la Ley Federal del Trabajo de 1931, creyera conveniente proteger dicho principio con una figura que defendiera los derechos que generan los trabajadores al estar al servicio de un patrón, sobre todo de aquéllos que, prestando sus servicios de manera habitual, carecen de un contrato por tiempo indefinido; es decir, no cuentan con una plaza definitiva en la empresa o establecimiento, creando así, para proteger a dichos trabajadores y que pudieran gozar de la estabilidad en el empleo, la preferencia de derechos.

**CUARTA.-** Los Derechos de Preferencia son aquellas situaciones que crea el propio trabajador al prestar sus servicios para que dentro de una empresa o establecimiento, tenga el derecho a ser preferido por el patrón o el sindicato, en igualdad de circunstancias de entre sus demás compañeros trabajadores, para ocupar una plaza vacante o un puesto de nueva creación, dependiendo, como lo establece el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, de la nacionalidad, el tiempo de servicios prestados satisfactoriamente, el tener a su cargo una familia y la sindicalización; sin que ello implique un quebrantamiento al principio de igualdad entre los trabajadores, toda vez que, nunca podrá invocarse la preferencia por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social, sino únicamente por los presupuestos que señala el artículo 154 de la ley laboral.

**QUINTA.-** La cláusula de admisión o de exclusión por ingreso surge como un instrumento de fortalecimiento y consolidación de la presencia y fuerza de los sindicatos, al frenar el control absoluto de los patrones sobre las contrataciones de trabajadores dentro de las empresas o establecimientos, pues dicha cláusula es una disposición que puede ser inserta en los Contratos Colectivos de Trabajo o Contratos Ley, mediante la cual se obliga al patrón a admitir, en puestos sindicalizados, exclusivamente a los trabajadores que le proponga o proporcione el sindicato titular o administrador del contrato; propuesta sindical que siempre debe hacerse acatando el orden preferencial que contempla el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, dicha propuesta debe llevar, además del nombre del trabajador propuesto, su nacionalidad, el puesto que ha venido desempeñando, el tiempo que ha laborado, si tiene a su cargo una familia y los datos precisos de la plaza para la cual se está proponiendo; con ello el patrón puede percatarse si se está proponiendo al trabajador con la preferencia de derechos y si no es el caso, solicitar otro candidato, pues ello no implica una injerencia en las actividades de la organización sindical, violatoria a la libertad sindical, sino un velamiento y defensa a los derechos de los propios trabajadores.

**SEXTA.-** La cláusula de admisión o de exclusión por ingreso no es violatoria a la garantía de libertad de trabajo, pues aunque condiciona el empleo de un trabajador a estar afiliado a un determinado organismo sindical, esta condición tiene una base en el Derecho Social que la creó, que es el responder al interés mayoritario y defender a toda la clase trabajadora, fortaleciendo una de las figuras más "sagradas" dentro del Derecho del Trabajo: el sindicalismo; sin embargo, cuando se aplica en la práctica de forma ilegal, no acatando ninguna preferencia de los trabajadores, con anuencia del sindicato y complacencia de los patrones, ésta es violatoria a los derechos de los trabajadores, por lo que siendo una "arma de dos filos", debería suprimirse, sólo dejando a la sindicalización como un orden preferencia para ocupar una plaza vacante o un puesto de nueva creación, con la vigilancia de su cumplimiento por parte del sindicato titular o administrador del contrato.

**SEPTIMA.-** Ni la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, ni la Ley Federal del Trabajo, hacen distinción alguna entre los trabajadores, por lo que sus disposiciones son aplicables a toda la clase trabajadora, sin marginación de ninguno de sus miembros; por lo tanto, la preferencia de derechos será aplicada a cualquier trabajador que haya generado el derecho para ello; incluso los trabajadores de confianza, al ser reconocidos como TRABAJADORES y crear su propia preferencia de derechos, debe de respetárseles la misma para ocupar un puesto vacante o de nueva creación que revista la calidad de confianza.

**OCTAVA.-** Para hacer procedente la figura de los Derechos de Preferencia, debe hacerse externo el deseo del trabajador para ocupar de manera definitiva una plaza vacante o un puesto de nueva creación, lo que se logra a través de una solicitud que se presente, ya sea ante el patrón o ante el sindicato, donde se les haga de su conocimiento el interés para ello, por lo mismo dicha solicitud debe

contener el nombre, domicilio, nacionalidad, familiares y dependientes económicos, tiempo de prestación de servicios, naturaleza del trabajo desempeñado con anterioridad, denominación del sindicato al que se pertenece y el deseo de ocupar una plaza en forma definitiva, ello ayuda al patrón o al sindicato a verificar quien de los trabajadores que tiene la preferencia para ocupar el puesto suscitado le interesa, independientemente de que corrobore que los datos son ciertos y concuerdan con los que aparecen en los cuadros de producción que deben tener, en los cuales se encuentren los datos laborales de los trabajadores y las plazas existentes en la empresa o establecimiento.

**NOVENA.-** La postergación a la preferencia de derechos se presenta cuando se contrata en la plaza vacante o de nueva creación que se suscite, a un trabajador que no cuenta con el derecho para ello, pues para realizar la contratación no se tomó en cuenta el orden preferencial que señala el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo. En este caso, el trabajador que vea postergados sus derechos, puede reclamar las siguientes pretensiones: el otorgamiento o contratación en la plaza suscitada, o bien, la indemnización constitucional y los salarios que haya dejado de percibir desde el momento en que se contrató al trabajador con menor derecho, hasta que se le pague el laudo que condena a la contratación en el puesto en disputa, tomando como base el salario de la plaza reclamada y los aumentos que en la misma se hayan generado.

**DECIMA.-** La demanda por la violación en la preferencia de derechos, debe hacerse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, señalando las pretensiones que desea le sean cumplidas, precisando desde que tiempo ha venido laborando en la empresa o establecimiento, bajo que condiciones, la fecha en que tuvo conocimiento de la contratación o propuesta del trabajador con menores derechos preferentes, y la fecha en que cumplió con el requisito de procedibilidad; es decir, la presentación de la solicitud manifestando su interés para ser contratado de forma definitiva. El patrón por su parte puede

excepcionarse manifestando que a quién contrató era el trabajador con la preferencia, que quién demanda el reconocimiento de sus derechos preferentes no presentó la solicitud correspondiente o que acató la propuesta del sindicato, cuando exista la cláusula de admisión pactada, en este caso, también el sindicato se excepcionará señalando que la propuesta que efectúa fue para el trabajador con la preferencia, o bien que el trabajador que demanda no presentó la solicitud requerida.

**DECIMO PRIMERA.-** En todo proceso que la litis se fije en la violación a la preferencia de derechos, la carga de la prueba será para el trabajador, pero únicamente con respecto a demostrar que cumplió con el requisito de procedibilidad; es decir, con la presentación de la solicitud; sin embargo, teniendo la obligación el patrón de contratar a quien tiene la preferencia para ocupar una plaza vacante o de nueva creación, y conforme lo establece el artículo 784 de la ley laboral (la carga de la prueba será para el patrón cuando haya controversia en los días laborados por el trabajador), también el patrón tiene la carga de probar que a quién contrató, es el trabajador con derecho para ello, lo cual puede demostrar con los registros de días laborados de los trabajadores, o cualquier otro documento que pruebe la preferencia, por lo que es conveniente contar con expedientes personales de todos los trabajadores, conteniendo en ellos toda su historia laboral para la empresa o establecimiento.

**DECIMO SEGUNDA.-** Para ejercitar la acción procesal por la violación en la preferencia de derechos, debe estarse al término prescriptivo de dos meses, toda vez que, en realidad, el trabajador ha sido separado del trabajo y de los beneficios que por derecho le correspondían, y la misma ley le concede los mismos derechos que otorga para un despido injustificado, por tener la misma *ratio legis*, por lo que, para que no exista confusiones debería reformarse el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar de la siguiente manera: *"Prescribe en dos meses los derechos que se conceden a los trabajadores en el*

*artículo 48, por ser separados injustificadamente del trabajo o por ser postergada su preferencia de derechos para ocupar una plaza vacante o puesto de nueva creación.” Corriendo la prescripción desde el momento en que el trabajador tenga conocimiento de la postergación.*

**DECIMO TERCERA.-** En caso de que no exista celebrado Contrato Colectivo de Trabajo o Contrato Ley o éste no contenga la cláusula de admisión, es responsabilidad exclusiva del patrón acatar la preferencia de derechos por lo que es él quien debe responder de toda la condena, en caso de declararse procedente la preferencia del trabajador demandante; es decir, deberá reconocer el mejor y preferente derecho que tiene éste para ocupar la plaza, debe efectuar la contratación en la misma (con los ascensos que la misma hubiera presentado) y el pago de los salarios dejados de percibir; pero cuando existe la cláusula de admisión, es el sindicato quien tiene la obligación de acatar la preferencia de derechos, al momento de realizar su propuesta, por lo que, aunque no es patrón y con él no se entabla la relación de trabajo, debe pagar los salarios dejados de percibir, pero como daños y perjuicios ocasionados al trabajador.

**DECIMO CUARTA.-** En el caso del trabajador que, sin tener la preferencia para ocupar la plaza, la ostenta, también él debe reconocer el mejor y preferente derecho del trabajador que demanda, teniendo que ser desplazado de dicho puesto, quebrantándose la estabilidad en el empleo de este trabajador, por lo que debe de condenársele al patrón o al sindicato a pagarle una indemnización por el desplazamiento de que es sujeto y de la pérdida de beneficios que obtenía, debiendo conservar su récord de días laborados dentro de la empresa

**DECIMO QUINTA.-** La preferencia de derechos es una figura poco conocida, lo que ocasiona que continuamente, sobre todo en las grandes empresas, sea vea violada. Para evitar este tipo de postergación, es necesario que el patrón cumpla con obligaciones que le impone la propia Constitución y Ley Federal del Trabajo,

tales como el poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse; debiendo incluirse como obligación del patrón emitir una circular a los trabajadores dando a conocer que dentro de la empresa o establecimiento se va a suscitar un puesto vacante o de nueva creación, con lo cual los trabajadores interesados en ello, tendrían la oportunidad de presentar oportunamente su solicitud, cumplir también con la obligación de determinar la "antigüedad" o el tiempo efectivamente laborado de cada trabajador, a través de las listas de asistencia o cuadros de registro de días laborados, para tener pleno conocimiento de quién es el trabajador con el mayor número de días; así como la de capacitar a todos los trabajadores de su empresa o establecimiento, con lo cual no se sacrificaría la producción al tomar en cuenta los días laborados.

**DECIMO SEXTA.-** Debe vigilarse a través de la Inspección del Trabajo que, los patrones y los sindicatos, lleven un cuadro de producción donde conste las plazas de las determinadas categorías u oficios que se manejen en la empresa o establecimiento, una lista escalafonaria de los trabajadores con contrato por tiempo indefinido y otra con los de contrato por tiempo definido, señalando su fecha de ingreso, el horario o jornada que rija en determinado puesto, los días efectivamente laborados con que cuenta cada trabajador, los periodos vacacionales que tengan, las incapacidades o permisos que presenten, el salario que rige para el puesto que desempeñan y los cursos de capacitación a que han asistido, con lo cual los propios trabajadores se darían cuenta de quién es el trabajador con la preferencia de derechos para ocupar la plaza vacante o de nueva creación que se creara, pudiendo exigir su cumplimiento, al patrón o al sindicato, desde el principio, y para éstos sería más sencilla la designación del trabajador con la preferencia.

## BIBLIOGRAFIA

1. BAILON VALVOVINOS, Rosalio. Legislación Laboral. Edit. Limusa. México, 1990.
2. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo. Fondo de Cultura Económica. México, 1995.
3. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cardenas Editor y Distribuidor. México, 1977.
4. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, 5ª ed. Edit. Sista. México. 1996.
5. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Edit. Harla. México, 1990.
6. BUEN L., Néstor de, Derecho del Trabajo. Tomo I. 11ª ed. Edit. Porrúa. México, 1998.
7. BUEN L., Néstor de, Derecho del Trabajo. Tomo II. 13ª ed. Edit. Porrúa. México, 1999.
8. BUEN L., Néstor de, Derecho Procesal del Trabajo. 6ª ed. Edit. Porrúa. México, 1998.
9. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano. 12º ed. Edit. Porrúa. México, 1999.
10. CABANELLAS, Guillermo. Derecho Normativo Laboral. Bibliográfico Omeba. Buenos Aires, 1966.
11. CAVAZOS FLORES, Baltazar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. 8ª ed. Edit. Trillas. México, 1996.
12. CAVAZOS FLORES, Baltazar. El Derecho del Trabajo en la teoría... y en la práctica. Confederación Patronal de la República Mexicana. México, 1972.
13. CAVAZOS FLORES, Baltazar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Edit. Trillas. México, 1997.
14. CLIMENI BELTRAN, Juan B. Derecho Sindical. Edit. Estinge. Mexico, 1994.
15. COLMENARES, Ismael y otros. Cien Años de Lucha de Clases en México, "1876-1976", Tomo I. 5ª ed. Ediciones Quinto Sol, S.A. México, 1985.
16. COLMENARES, Ismael y otros. De Cuauhtémoc a Juárez y de Cortés a Maximiliano. Ediciones Quinto Sol, México 1988.



17. CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. 15ª ed. Edit. Porrúa. México, 1998.
18. CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. 16ª ed. Edit. Porrúa. México, 1999.
19. DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. 2ª ed. Edit. Porrúa. México 1991.
20. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 9ª ed. Edit. Porrúa. México, 1999.
21. DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La prueba en el Proceso Laboral. Tomo II, Edit. Porrúa. México, 1997.
22. GONZALEZ CASANOVA, Pablo y otros. La clase obrera en la Historia de México. Números 1-13, 8ª ed. Edit. Siglo Veintiuno editores. México, 1993.
23. GUERRERO L., EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo. 20ª ed. Edit. Porrúa, México, 1998.
24. LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. 3ª ed. Edit. Porrúa. México, 1999.
25. LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Mc. Graw-Interamericana editores. México, 1997.
26. PAVON FLORES, Mario. La Cláusula de Exclusión. Ediciones Fidel, México, 1945.
27. SANTOS AZUELA, Hector. Elementos del Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, México, 1994.
28. SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. T.I, Vol. I, Oficinas asesores del trabajo. México, 1967.
29. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa. México, 1981.

#### **HEMEROGRAFIA.**

1. CONGRESO DE LA UNION. Sistema de Información Legislativa. "Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931". Carpeta 134, 22 de mayo de 1931.
2. CONGRESO DE LA UNION. Sistema de Información Legislativa. "Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970". Carpeta 313, 12 de diciembre de 1968.
3. CONGRESO DE LA UNION. Sistema de Información Legislativa. "Exposición de Motivos 1980". Carpeta 315, 27 de diciembre de 1979.

30. H. CAMARA DE DIPUTADOS. LV LEGISLATURA. Derechos del Pueblo Mexicano. “México a través de sus Constituciones”, Tomo XII. 4ª ed. Edit. Miguel Angel Porrúa. México, 1994.
4. SANTOS AZUELA, Hector. “Modernidad y Principios de Derecho del Trabajo”, REVISTA JURIDICA. PEMEX LEX, No. 113-114, Nov.-Dic- 1997. PP. 11-15.
5. SILVA MORENO, Georgina Marisela. “Los Derechos Preferentes y de Antigüedad en el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.”, REVISTA JURIDICA. PEMEX LEX, No. 95-96, May.-Jun. 1996. PP. 16-31.
6. EL EXCELSIOR. Sábado 2 de mayo de 1970.

#### **Legislación.**

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 131ª ed. Edit. Porrúa. México, 2000.
2. Ley Federal del Trabajo. Edit. PAC. México, 2000.
3. Ley Federal del Trabajo, comentarios y jurisprudencias, por Juan B. Climent Beltran. 9ª ed. Edit. Esfinge. México, 1997.
4. Ley Federal del Trabajo. Análisis y Comentarios; por Buen Unna Carlos. 3º ed. Edit Themis. México 1997.

#### **Diccionarios y enciclopedias.**

1. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. T. III, 21ª ed. Edit. Heliasta S.R.L. Buenos Aires, 1989.
2. DE PINA VARA, Rafael, Diccionario de Derecho. 26ª. Edit. Porrúa. México, 1998.
3. GARRONE, José Alberto. Diccionario Jurídico. Tomo I, Edit. “Abeledo-Perrot”, Buenos Aires, 1986.
4. ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, T. VII, XVII, Edit. Bibliográfica Argentina. Buenos Aires, 1976.
5. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomos II y III. 6ª ed. Edit. Porrúa. México, 1993.

### **Otras Fuentes**

1. PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION.- Disco Compacto. COMPILA IV.  
Legislación Federal, Agosto de 1999.
2. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.- Disco Compacto. IUS 9  
Jurisprudencia y Tesis Aisladas 1917-1999. Noviembre 1999