#### CAPITULO XI

## DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGUEDAD Y ASCENSO

#### EL DERECHO DE PREFERENCIA

El derecho de preferencia laboral para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, se encuentra consignado en el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo que se puede aplicar conforme al siguiente orden:

- Del trabajador mexicano respecto del extranjero
- Quien haya laborado satisfactoriamente
- Quien no tenga otra fuente de trabajo y tenga a su cargo una familia
- Si existe un contrato colectivo y contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el Contrato Colectivo y el Estatuto Sindical.

EL PROCEDIMIENTO PARA OCUPAR VACANTES Y PUESTO DE NUEVA CREACION

Para que un trabajador aspire a ocupar una vacante o puesto de nueva creación es necesario que se sujete al siguiente procedimiento:

- a) Deberá presentar una solicitud al patrón que contenga los datos siguientes :
- Nombre
- Domicilio y nacionalidad
- Si tiene a su cargo una familia y quienes dependen economicamente de ellos
- Si prestaron servicio con anterioridad y porque
- La naturaleza del trabajo que desempeño y denominación del Sindicato al que pertenezca.

b) Una vez que el patrón reciba la solicitud del trabajador, cumpliendo con los requisitos anteriores, la justificación de dicha solicitud, procederá otorgamiento de la vacante o del puesto de nueva creación, observando previamente lo dispuesto en el artículo 156 de la Ley Federal del Trabajo que expresamente dice : "De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado, la cláusula de admisión serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer parrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el caracter de trabajador de planta, preste servicio en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen los trabajos extraordinarios o para obra determinada que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa ".

ACCIONES DEL TRABAJADOR POR LA VIOLACION DEL DERECHO DE PREFERENCIA

El trabajador que se considere lesionado en su derecho de preferencia no obstante que justifico plenamente ese derecho ante el patrón puede ejercitar ante el tribunal del trabajo, las siguientes acciones:

- El otorgamiento del puesto o la indemnización Constitucional consistente en el pago de tres meses de salario.
- Salarios vencidos desde el momento de la violación a su derecho de preferencia, hasta que se declare ejecutoriado el laudo correspondiente.

## LA ANTIGUEDAD DE MAS DE VEINTE AÑOS Y SUS EFECTOS

El artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo señala que "Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón solo podrá rescindir por algunas de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antiguedad.

La repetición de la falta o la comisión de otros u otras que constituyen una causal de la rescisión, deja sin efectos la disposición anterior"

De la citada disposición jurídica se deducen los siguientes efectos:

- La rescisión solo opera por alguna de las causales previstas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación.
- Medida disciplinaria menor, ejemplo : suspensión de labores.

# LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

La prima de antiguedad es una prestación laboral que se encuentra establecida en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo y consiste en el pago de doce días por año trabajado.

La naturaleza jurídica de dicha prestación es la de una recompensa laboral por la prestación del servicio del trabajador a la empresa por cierto tiempo.

El derecho al trabajador a reclamar el pago de la prima de antiguedad, nace al momento de la separación de su empleo, consecuentemente se paga en los siguientes casos:

- a) Renuncia voluntaria o convenio de terminación voluntaria siempre que el trabajador tenga al momento de su separación quince años como mínimo.
- b) Despido justificado o injustificado independientemente de la antiguedad.
- c) Muerte del trabajador
- d) Jubilación
- e) Incapacidad por riesgo no profesional

Ahora bien, la prima de antiguedad tiene una regla especial de cálculo, se deriva del artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo que expresamente dice : "...Si el salario que percibe el trabajador, excede del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo se considerara esa cantidad como salario máximo...".

correction disclination que corresponda resettando los convectos que destiveir de sa antiquidad que la convecto de sa convector de sa convecto

## SUGERENCIAS DE ESTUDIO

PARA AMPLIAR SU INFORMACION SE SUGIERE QUE CONSULTE LOS SIGUIENTES LIBROS :

- Ramirez Fonseca, Francisco.

Ley Federal del Trabajo Comentada Publicaciones Admi nistrativas y Con tables S.A. Pags. 53 a 57.

- Buen Lozano Nestor De.

Derecho del Traba jo, Porrua Pags. 262 a 282.