



2ej 458

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**LAS FALTAS, LAS SANCIONES Y SU APLICACION
CONFORME AL CONTRATO COLECTIVO EN
PETROLEOS MEXICANOS.**

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
CARLOS GUILLERMO VELASCO RODRIGUEZ

MEXICO, D. F.

1982.



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.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

**LAS FALTAS, LAS SANCIONES Y LA FORMA DE SU APLICACION
CONFORME AL CONTRATO COLECTIVO EN PETROLEOS MEXICANOS.**

I.- PETROLEOS MEXICANOS.

- a) Creación, Objeto y Patrimonio de la Institución.
- b) Dirección y Administración de Petróleos Mexicanos.
- c) Organograma Estructural Básico de Petróleos Mexicanos.

**II.- EL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA -
REPUBLICA MEXICANA.**

- a) Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.
- b) Sinópsis de Organización.
- c) Declaración de Principios y Táctica de Lucha.
- d) La Empresa y el Sindicato.

**III.- COMENTARIO A ORDENAMIENTOS LABORALES, LA GARAN-
TIA DE AUDIENCIA Y LA TEORIA DEL PODER DISCIPLI-
NARIO.**

- a) Ley Federal del Trabajo en sus Artículos -
134 y 135.
- b) Comentario a la Rescisión del Contrato Indi-
vidual de Trabajo y al Artículo 47 de la -
Ley Federal del Trabajo.
- c) La Garantía de Audiencia al Trabajador den-
tro de las Investigaciones Administrativo -
Sindicales.
- d) Teoría del poder Disciplinario.

IV.- REGULACION DEL PROCEDIMIENTO.

- a) Cláusula 26 del Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos.
- b) Tipos de Sanciones.
- c) Explicación de los Instructivos para el uso de las formas utilizadas en el desarrollo de una Investigación Administrativa Sindical.

V.- PROCEDIMIENTO EN LAS INVESTIGACIONES PARA TRABAJADORES SINDICALIZADOS DE CONFIANZA Y CASOS ESPECIALES.

- a) El Procedimiento dentro de las Investigaciones.
- b) Investigación para Trabajadores Sindicalizados.
- c) Investigación para Trabajadores de Confianza.
- d) Investigación de Casos Especiales.

VI.- RECURSOS ORDINARIOS DEL TRABAJADOR.

- a) Instancia de Reconsideración.
- b) Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

VII.- CONCLUSIONES .

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

Es evidente, que los trabajadores deben - cumplir las labores que les son encomendadas con el mayor sentido de responsabilidad, con buena fé y - equidad; estos calificativos, enmarcan la relación contractual que debe imperar en todo centro de trabajo, porque además, serán indicativos de las condiciones generales de trabajo y reglamentos aplicables en materia de disciplina.

Cuando la conducta de un trabajador cae - dentro de lo previsto por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; cuando incumple las obligaciones consignadas en el artículo 134 del mismo ordenamiento y bien, cuando viola las prohibiciones a que se refiere el artículo 135 de la citada Ley, se hace acreedor a una sanción, que al tenor de los preceptos legales invocados, es rescisión de su contrato individual de trabajo y administrativamente hablando, cabe la posibilidad de que se le imponga - una sanción menor.

Por el anterior motivo, y ante una falta cometida, se inicia el desarrollo de un proceso de investigación; procedimiento que encierra aspectos

que me han interesado y que espero, despierten alguna inquietud que en un futuro no muy lejano, beneficien ampliamente a la clase trabajadora a la que pertenezco.

Puedo afirmar, con el ánimo de lograr un beneficio colectivo, que lo que esté al alcance de mi mano en materia de investigación de faltas cometidas por los trabajadores en el desempeño de sus servicios, trataré de complementarlas día con día y pugnaré porque la norma contractual que hoy funda y motiva la investigación, deje de ser una norma que frene y distorsione una correcta impartición de justicia interna.

C A P I T U L O I

P E T R O L E O S M E X I C A N O S

- a) Creación, Objeto y Patrimonio de la Institución.
- b) Dirección y Administración de Petróleos Mexicanos.
- c) Organograma Estructural Básico de Petróleos Mexicanos

La Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos, - publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 6 de febrero de 1971, en su artículo 1º, determina que Petróleos Mexicanos es: "un Organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal, de creación técnico industrial y comercial, con personalidad jurídica y patrimonio propio, y con domicilio en la Ciudad de México, Distrito Federal". Precisa- do lo anterior, explicaré como fue su:

- a) Creación, Objeto y Patrimonio de Petróleos Mexicanos.

Grandes y profundos cambios, trajeron como consecuencia que el día 7 de junio de 1938 por decreto presidencial emitido por el general Lázaro Cárdenas del Río, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, se creara la empresa denominada "Petróleos Mexicanos".

Fueron enormes los sacrificios que costó al país afirmar los postulados de soberanía y de justicia social, al conseguir el dominio inalienable de explotar, usar o aprovechar, los recursos naturales existentes en el territorio nacional. Es evidente, que en la actualidad el petróleo es el re

curso natural más importante por su diversificada -
 utilización en la vida contemporánea; de ahí que, -
 la creación del organismo público descentralizado,
 del Gobierno Federal "Petróleos Mexicanos", como lo
 denomina su ley Orgánica, sea el instrumento que ad-
 ministra ese extraordinario patrimonio, pues toda -
 condición vigente o futura que influya en la búsque
 da, explotación y aprovechamiento del petróleo, in-
 side obligadamente en el desarrollo económico y so-
 cial de nuestro país.

La inclusión de la actividad que constitu-
 ye el objeto principal de Petróleos Mexicanos en la
 fracción XXXI, apartado "A" del artículo 123 Consti-
 tucional, tuvo su origen en la reforma que adicionó
 el párrafo sexto del artículo 27 de nuestra Consti-
 tución, que entró en vigor el día 22 de diciembre -
 de 1938 y que a la letra dice:

"TRATÁNDOSE DEL PETRÓLEO Y DE LOS CARBU--
 ROS DE HIDRÓGENO SÓLIDOS, LÍQUIDOS O GASEOSOS, NO -
 SE OTORGARAN CONCESIONES NI CONTRATOS, NI SUBSISTI-
 RAN LOS QUE SE HAYAN OTORGADO Y LA NACIÓN LLEVARA A
 CABO LA EXPLOTACIÓN DE ESOS PRODUCTOS, EN LOS TÉRMI-
 NOS QUE SEÑALA LA LEY REGLAMENTARIA RESECTIVA".

Por otra parte, para los efectos de apli-
 car las normas del trabajo dentro del ámbito de com

petencia federal, encontramos su fundamento en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, que en su parte conducente estipula: "8.- De hidrocarburos; 9.- Petroquímica; 11.- Empresas: 1.- A aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal"; en concordancia con la fracción AAAA, apartado "A" del artículo 123, incisos a) y b), de donde deriva.

Finalmente encontramos "QUE CORRESPONDE A LA NACION EL DOMINIO DIRECTO DE TODOS LOS RECURSOS NATURALES..., EL PETROLEO Y TODOS LOS CARBUROS DE HIDROGENOS SOLIDOS, LIQUIDOS O GASEOSOS", (quinto párrafo del precepto constitucional antes anotado).

Por lo tanto, podemos concluir, que el dominio que ejerce la Nación sobre los recursos petroleros, lo hace a travez de Petróleos Mexicanos y esta empresa, de acuerdo a su Ley Orgánica (Art. 1º) fué constituida como "Organismo Público Descentralizado". A este respecto, nuestra Ley Federal del trabajo define claramente lo que debemos entender por "empresa" y dice que es: "la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios", en su artículo 16. Es indudable que Petróleos Mexicanos es una "empresa" y como tal, que den

petencia federal, encontramos su fundamento en el artículo 527 de la Ley federal del Trabajo, que en su parte conducente estipula: "8.- De hidrocarburos; 9.- Petroquímica; II.- Empresas: 1.- A aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal"; en concordancia con la fracción XXXI, apartado "A" del artículo 123, incisos a) y b), de donde deriva.

Finalmente encontramos "QUE CORRESPONDE A LA NACION EL DOMINIO DIRECTO DE TODOS LOS RECURSOS NATURALES..., EL PETROLEO Y TODOS LOS CARBUROS DE HIDROGENOS SOLIDOS, LIQUIDOS O GASEOSOS", (quinto párrafo del precepto constitucional antes anotado).

Por lo tanto, podemos concluir, que el dominio que ejerce la Nación sobre los recursos petroleros, lo hace a travez de Petróleos Mexicanos y esta empresa, de acuerdo a su Ley Orgánica (Art. 1º) fué constituida como "Organismo Público Descentralizado". A este respecto, nuestra Ley Federal del trabajo define claramente lo que debemos entender por "empresa" y dice que es: "la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios", en su artículo 16. Es inaudable que Petróleos Mexicanos es una "empresa" y como tal, que den

tro del ámbito de aplicación, en lo que a las normas del trabajo se refiere, dentro de la competencia federal.

Constituye el objeto principal de petróleos mexicanos: "la exploración, la explotación, la refinación, el transporte, el almacenamiento, la distribución y las ventas de primera mano del petróleo, el gas natural y los productos que se obtengan de la refinación de éstos, la elaboración, el almacenamiento, el transporte, la distribución y las ventas de primera mano del gas artificial; la elaboración, el almacenamiento, el transporte, la distribución y las ventas de primera mano de aquellos derivados del petróleo que sean susceptibles de servir como materias industriales básicas, es decir, todas las actividades de orden técnico industrial y comercial que constituyen las industrias petroleras y petroquímicas de acuerdo con la Ley Reglamentaria del artículo 27 Constitucional, en el ramo del petróleo y sus reglamentos, así como todas aquellas otras actividades que directa o indirectamente se relacionen con las mismas industrias, o sirvan para el mayor logro de los objetivos del Organismo". (Artículo 2 de la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos).

Puede definirse el objeto de Petróleos Mexicanos, además de lo antes descrito, como la actividad industrial que elabora productos para la industria de transformación y que brinda materias primas, que de alguna manera tuvieron su origen en el petróleo crudo, en los gases asociados a él, o en el gas natural.

La petroquímica ha sido centro de atención por parte de los empresarios y del público en general, por la nueva dimensión y alcance que dió a la industria química.

Es común aceptar como veraces, innumerables historias que se cuentan de las grandes utilidades que se obtienen a través de la explotación del petróleo; pero es mi deber advertir, que la rentabilidad que se obtiene con relación a los gastos que se ocasionan, de ninguna manera es superior a la que se obtiene en el resto del ámbito comercial.

Es muy significativo observar, que la explotación del petróleo, es una de las actividades que más pueden contribuir al desarrollo de los países, desde luego, supeditado a los recursos petroleros que posee y a la capacidad de transformación con que cuentan.

Corresponde a la Nación por conducto de -
Petróleos Mexicanos, elaborar también productos pe-
troquímicos básicos y los que tengan interés econó-
mico y social fundamental para el país; quedan para
ser elaborados por el Estado o empresas particula--
res con o sin participación estatal, los productos
de segunda transformación química, que utilizan co
mo materias primas los productos petroquímicos bási
cos.

Por lo que se refiere al patrimonio de -
Petróleos Mexicanos, haré mención al artículo 3º de
su Ley Orgánica, que dice: "El Patrimonio de Petró-
leos Mexicanos lo constituyen los bienes y derechos
que haya adquirido o que le hayan sido asignados o
adjudicados; incluyendo las reservas para explora--
ción, declinación de campos y los que le asignen o
adjudiquen por cualquier título jurídico; las sub--
venciones; subsidios y donaciones que se le otor---
guen y los rendimientos que obtenga por virtud de -
sus operaciones".

Al margen de las razones formales que re-
produce la norma orgánica antes anotada. que desde
luego, es factor determinante e individualizador -
del peculio con el cual Petróleos Mexicanos existe;
es conveniente señalar, que es importante premisa -

para la institución, invertir productivamente para generar abundancia y crear empleos. Si bien es cierto que Petróleos Mexicanos fue creado por un Decreto Presidencial, vale recordar el pensamiento del señor Presidente José López Portillo: "La riqueza no se genera por decreto; es imprescindible lograrla con trabajo, y más trabajo". Las anteriores palabras podrían no tener ninguna relación con la presente tesis; las señalo, porque quiero hacer notar la magna tarea realizada a través de las diversas administraciones que han dirigido a Petróleos Mexicanos, pues no sólo en la actualidad han saldado la deuda petrolera surgida con motivo de la expropiación, sino que, en materia de remuneraciones de trabajo, el salario que paga la institución a miles y miles de trabajadores, repercute en su bienestar y en el de su familia, por lo tanto, el patrimonio que le fue legado a la empresa en el momento de su creación, se acrecentó y se seguirá acrecentando, hasta cubrir ampliamente las aspiraciones legítimas del pueblo mexicano.

La naturaleza y dinamismo de la industria petrolera, que está en manos de Petróleos Mexicanos, sin perjuicio de satisfacer las auténticas aspiraciones de los trabajadores, rinde buenas cuentas al país.

b) Dirección y Administración de Petróleos Mexicanos.

Petróleos Mexicanos desempeña un papel importante en la estructura socio-económica del país, esta característica la podemos apreciar con todo su valor y significado, desde el momento en que la institución asumió la responsabilidad de administrar el potencial petrolero de México.

Dentro de la dirección y administración de Petróleos Mexicanos, encontramos que es necesario, en la medida de lo posible, que las políticas y funciones se apliquen y desarrollen con uniformidad e igualmente, que los objetivos trazados tengan similitud con la información recibida; que la dirección se conjugue con adecuada comunicación a las subdirecciones, gerencias, subgerencias, superintendencias, etc.; pues sólo así, se podrá resolver en forma directa la problemática que encierra el dirigir y administrar una empresa de tal envergadura, como lo es Petróleos Mexicanos.

El artículo 4º de la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos, señala que la administración de la institución estará a cargo de "un Consejo de Administración y un Director General".

"El Consejo de Administración se compondrá

de once miembros designados, seis de ellos que representarán al Estado, por el Ejecutivo Federal; - los otros cinco por el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, de entre sus miembros activos que sean trabajadores de planta en la empresa".

"El Ejecutivo Federal designará un Presidente y un Vice-Presidente entre los miembros del Consejo, y éste, a su vez, designará a un Secretario, cuyo nombramiento recaerá en persona ajena al Consejo. El Vice-Presidente sustituirá al Presidente en sus ausencias temporales".

"Por cada uno de los Consejeros que se designe, se nombrará un suplente. Los suplentes que corresponden a los consejeros titulares que representan al Estado, serán también designados por el Ejecutivo Federal, y la designación recaerá siempre en funcionarios de Petróleos Mexicanos. Los suplentes de los Consejeros Sindicales Titulares, serán designados por el Sindicato; debiendo reunir los mismos requisitos que para los propietarios exige el primer párrafo de este artículo".

"Los miembros del Consejo podrán ser removidos libremente por el Ejecutivo Federal y por el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la Repúbli-

ca Mexicana, según corresponda". (Art. 5 de la Ley Orgánica de la Institución).

El reglamento de la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos en el artículo 4º, establece las atribuciones del Consejo de Administración; de las cuales unicamente menciono, las que considero de más importancia; Conoce y aprueba los programas anuales de trabajo, de operación y de inversión; conoce y aprueba los presupuestos anuales de ingresos y egresos y sus modificaciones, así como los estados financieros que se someten a su consideración y los que anualmente deben formularse; aprueba los nuevos puestos transitorios, sindicalizados o de confianza, que por razones urgentes crea el Director General y resuelve sobre la definitividad o temporalidad de los puestos; aprueba el otorgamiento y la revocación de los poderes generales o especiales que otorga el Director General a personas ajenas al organismo; conoce y aprueba la transmisión, adquisición o arrendamiento de bienes inmuebles, de acuerdo con las disposiciones legales aplicables y en general, todos y cada uno de los asuntos que le sean sometidos por los propios consejeros o por el Director General.

Corre a cargo del Ejecutivo Federal el -

nombramiento del Director General y de los subdirectores que estime necesarios para el eficaz funcionamiento de Petróleos Mexicanos. (Artículo 6 de la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos).

El proceso orgánico antes anotado, establece que: "los demás funcionarios y empleados de Petróleos Mexicanos, serán designados por el Director General, o por los Subdirectores cuando el Director les delegue esta facultad, teniendo en cuenta, en su caso, las disposiciones aplicables de la Ley Federal del Trabajo y del Contrato Colectivo que rige las relaciones entre el organismo y sus trabajadores. El Director General podrá crear, por razones urgentes, nuevos puestos en forma transitoria, debiendo someterlos al Consejo de Administración en su sesión inmediata para su aprobación definitiva, en su caso, o con el mismo carácter transitorio".

Dentro de las atribuciones del Director General y de los Subdirectores, podemos reproducir las que indican los artículos 10, 11, 12 y 13 de la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos, que en síntesis son:

Como exclusivas del Director General, la de representar al organismo, administrar sus bienes,

fijar las normas de organización, administración y funcionamiento; elaborar los programas de manejo y explotación de los bienes de la institución; así - como el de asignar a los subdirectores las funciones que les corresponden y delegar en ellos, alguna o algunas de sus atribuciones.

Es facultad exclusiva del Ejecutivo Federal, disponer el orden en que los subdirectores, - asumirán las funciones de Director General durante sus ausencias temporales.

Los subdirectores también ejercen funciones representativas de la institución; desde luego, supeditados a las facultades y obligaciones - que establece la Ley Orgánica, su Reglamento y las que les asigne el Director General.

El Director General y los subdirectores, tendrán todas las facultades que corresponden a - los apoderados generales para pleitos y cobranzas, para actos de administración y de dominio aún para aquellas que requieren cláusula especial conforme a la Ley, en los términos de los tres primeros párrafos del artículo 2554 del Código Civil para el Distrito Federal; de igual forma, tendrán las facultades de obtener créditos y de otorgar y suscribir títulos de crédito, al tenor del artículo 9° -

de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito, siendo necesario que se recabe previamente autorización por escrito de la Secretaría de Programación y Presupuesto, de Hacienda y Crédito Público; de igual forma, tendrán facultades para formular querrelas, para desistirse y para otorgar perdón que extinga la acción penal.

Existe una convicción dividida, en el sentido de que México se encuentra ante la oportunidad histórica de convertirse en un gran productor de petroquímicos básicos a nivel mundial. Lo anterior se debe, a la abundante disponibilidad de los hidrocarburos que se utilizan en el florecimiento de la actividad petroquímica y en segundo término, a la seguridad de que se cuenta con una dirección y administración capaz de dirigir y administrar; de constituir e impulsar; satisfacer y desarrollar los yacimientos petrolíferos de México.

Es válido hacer notar, que el organismo público descentralizado "Petróleos Mexicanos", tiene la suprema responsabilidad de proteger el legítimo interés de proporcionar a sus trabajadores, altos índices de seguridad social y un trato laboral justo. En materia de remuneración de trabajo, el salario es tan alto como elevadas las posibilidades

de transformarlo en satisfactorios; y en la medida - en que todos los que integramos Petróleos Mexica--- nos, nos preocupamos porque exista una mayor produc- tividad directiva, administrativa, técnica, profe-- sional e industrial; será factible incrementar ra-- cionalmente los salarios, lo que evidentemente re-- dundará en prestaciones sociales más atingentes.

Debemos favorecer los cambios de ubica--- ción que otorguen trabajo productivo; debemos favo- recer los cambios de ubicación que constituyen al - progreso intelectual y que beneficieren el adelanto - de la industria petrolera. Lo anterior, ha sido el principal objetivo que persigue la dirección y admi- nistración de Petróleos Mexicanos.

o) Organograma Estructural Básico de Petróleos Mexi
canos.

Después de analizar brevemente al organism
o público descentralizado "Petróleos Mexicanos"; -
después de darnos cuenta aunque sea en el aspecto -
más elemental, de la creación, objeto y patrimonio
de la institución y de haber reseñado sintéticamen-
te el aspecto directivo y administrativo; procede,
para una mejor interpretación y entendimiento de la
empresa, que hablemos un poco de la estructura bási
ca y de que concluyamos el capítulo precedente, con
un organograma; el cual, nos dará una idea apegada
a la realidad, de lo complejo que es dirigir Petró-
leos Mexicanos.

En efecto, el establecimiento de la insti
tución presupone una actividad de conjunto sistema-
tizado; tal actividad, equivale a gobernar, regir o
cuidar el objeto para el cual la institución fue -
creada.

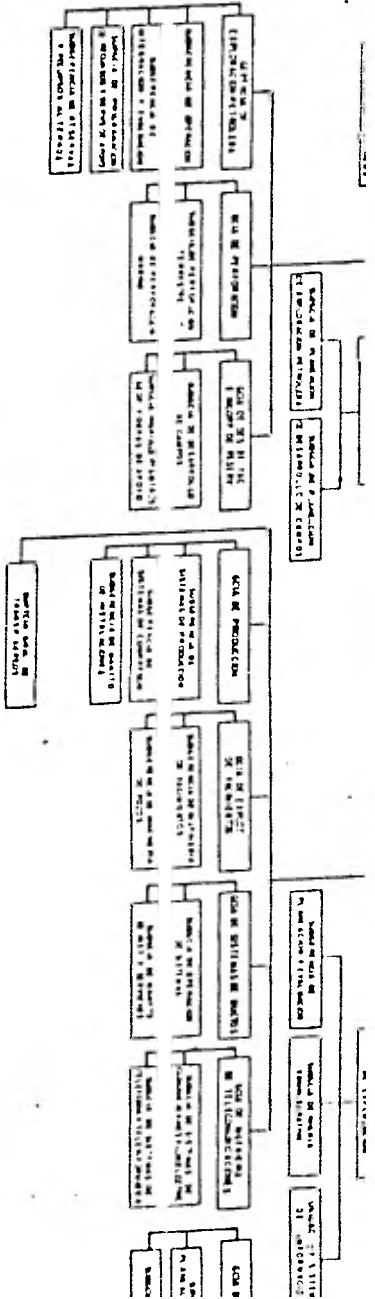
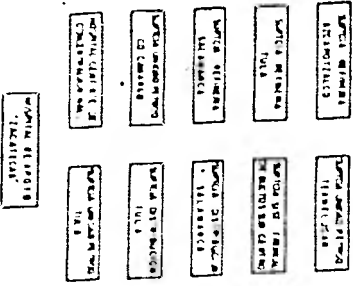
"La descentralización además de ser un -
principio de organización, constituye un reparto de
competencias públicas, integrándose de una persona
de Derecho Público, con recursos propios y a la -
cual se le han delegado poderes de decisión, pero -
sin desligarla totalmente de la orientación guberna

mental; tiene como finalidad disminuir los efectos derivados de que un solo órgano lleve todas las funciones administrativas que le corresponden al Estado; persigue fundamentalmente, la conveniente distribución de ciertas funciones administrativas, lo cual se obtiene con un equilibrio adecuado". Los anteriores conceptos los explica el maestro Jorge Olivera Toro en su Manual de Derecho Administrativo, - pags. 301 y 302.

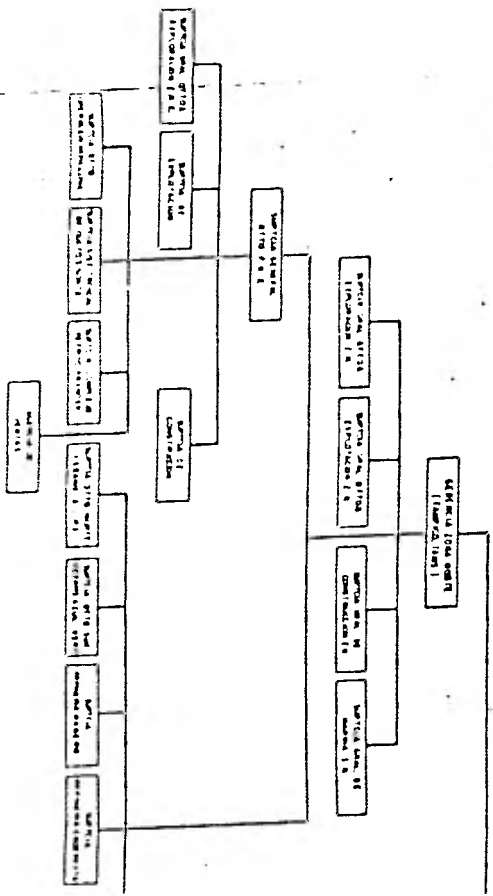
El maestro Olivera Toro quiere dejar precisado, que en la práctica, una institución pública descentralizada debe operar bajo condiciones especializadas, con conocimientos específicos y técnicos, concatenados para una eficaz aplicación que promueva el progreso, prevenga el crecimiento y se desenvuelva al nivel de la época vertiginosa en la que nos ha tocado vivir.

Debido a lo anterior, Petróleos Mexicanos se encuentra organizado al tenor del organograma - que en seguida se presenta.

CENTROS DE TRABAJO CON DEPENDENCIA DIRECTA DE OFICINAS CENTRALES



COMISIÓN INTERNA DE ADMINISTRACIÓN - PROGRAMACIÓN



C A P I T U L O II

EL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA.

- a) Sindicato de Trabajadores Petroleros de la Repú
blica Mexicana.
- b) Sinópsis de Organización.
- c) Declaración de Principios y Táctica de Lucha.
- d) La Empresa y el Sindicato.

a) Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

El núcleo de trabajadores que integraban la rama de la Industria Petrolera en los años treinta, con el objeto de constituir una asociación que respondiera a sus necesidades colectivas, con el propósito de obtener justicia, beneficio y protección social, moral y económica que hiciera tangible las aspiraciones de independencia, libertad y trato igualitario, para con ésto lograr imponer el interés de grupo sobre el individual, para que las nuevas generaciones de trabajadores no tuvieran que pasar las crisis que los fundadores soportaron, decidieron constituir su sindicato.

Fue así, como después de una árdua lucha, el núcleo de trabajadores consiguió con gallardía, dignidad y solidaridad constituir el SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA, el día 15 de agosto de 1935.

La fundación del Sindicato Petrolero trajo como consecuencia, una franca rebeldía declarada por inversionistas extranjeros, que debido a sus intereses creados, pretendieron formar el caos dentro del medio. La consumación de la expropiación petrolera fue un acontecimiento que sirvió para calmar -

la agitación imperante y poner a cada quien en su -
respectivo lugar.

Una época de calma en los subsecuentes -
años, dió paso a que se acentuara la organización -
sindical, a tal grado, que no podemos negar, que en
la actualidad, los logros de los trabajadores petro-
leros obtenidos a través de lo que debería ser el -
"standard" en lo que a beneficios se refiere y que
debe poseer, todo aquel que presta un servicio a -
cambio de una remuneración.

Hay que mencionar, que en diversas etapas
de la vida sindical, ha existido efervescencia que -
intenta desequilibrar la armonía imperante; pero -
también hay que hacer notar, que los conflictos in-
ternos se han resuelto, encontrando la aplicación -
de los principios generales de justicia social; eli-
giendo democráticamente representantes probos; -
uniendo la división y expulsando del seno sindical,
a todos aquellos que han profesado ideas contrarias
a la declaración de principios y táctica de lucha.

b) Sinópsis de Organización.

El contar con un sindicato fuerte y unido, propicia mejores relaciones de trabajo; la importancia en las tareas de los trabajadores realizados a nivel nacional, deben contar con programas - previamente elaborados para que exista, por una parte, la adecuada utilización de personal y por la otra, una efectiva distribución de las funciones.

Es así, como pugnando por una administración sindical eficaz, el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, se encuentra - organizado al tenor de su ESTATUTO GENERAL. Se amerita hacer mención de los artículos que a continuación se precisan y se indica, que todos corresponden al ESTATUTO GENERAL del Sindicato.

Los miembros constituyen la base fundamental de la estructura del sindicato. Se clasifican - en activos, reducidos o reajustados, supernumerarios, comisionados y jubilados (artículo 23). Con - el propósito de realizar una eficaz gestión administrativa, el sindicato adopta como régimen de organización interna, el agrupamiento de sus socios en - secciones, delegaciones y subdelegaciones (artículo 24).

En la actualidad el sindicato se encuen--

tra integrado por 29 secciones, las que se reparten dentro del territorio nacional de acuerdo a sus necesidades y a la jurisdicción establecida en sus respectivos contratos.

El gobierno interno del Sindicato, emana de la voluntad de los socios que lo integran, voluntad que se expresa en asambleas y en donde las decisiones, se toman de acuerdo a las mayorías (artículo 112).

Las convenciones constituyen la autoridad máxima del sindicato. Una convención se integra con la asistencia de todas las secciones que forman el sindicato (artículo 114).

La defensa, dirección, orientación y administración general del sindicato, está a cargo del Comité Ejecutivo General (artículo 160).

Al frente del Comité Ejecutivo General, se encuentran el secretario general, el del interior, el de actas y acuerdos; otro secretario del exterior y propaganda, uno más de trabajo, el secretario tesorero y el de organización y estadística. Estas personas son auxiliares por un cuerpo de educación y previsión social, otro de ajustes; un cuerpo nacional de asesoría administrativa, fiscal, financiera, contable y económica laboral (artículo 162).

c) Declaración de Principios y Táctica de Lucha.

Los postulados contenidos dentro de la Declaración de Principios del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, tomando en cuenta factores determinantes en la lucha por los derechos de la clase trabajadora, teniendo conocimiento de que la mayoría de los trabajadores del mundo, no han logrado aún el bienestar económico y cultural que les corresponde, luchando porque progrese la clase trabajadora del orbe y pugnando por el afianzamiento de las conquistas logradas por conducto de la lucha sindical, se sintetizan de la siguiente manera:

El Sindicato declara que: (artículo 8 del Estatuto General del Sindicato).

"Pugnaré por la evolución de los procedimientos empleados hasta lograr que la administración de la industria quede bajo la dirección y responsabilidad de los trabajadores petroleros, para lo cual fomentaré por todos los medios posibles su preparación técnica".

"Pugnaré porque los puestos de confianza sean cubiertos por elementos de extracción sindical ..."

"Luchará por una constante mejoría dentro de las condiciones de trabajo..., porque la pensión de los jubilados sea incrementada en la misma proporción que los salarios".

"exigirá y vigilará el exacto cumplimiento de los principios emanados del artículo 123 Constitucional, de las disposiciones reglamentarias de la Ley Federal del Trabajo y del Contrato Colectivo de Trabajo".

"Luchará para evitar paros patronales..., pugnará por la creación de escuelas, de sociedades culturales y deportivas, institutos cívicos y de diversión, etc., tendientes a obtener la educación y desarrollo físico y cultural de sus agremiados, así como de los familiares de éstos".

Y en general, el sindicato lucha porque - no exista un desmoronamiento del orden sindical; - pugna por conquistar a base de sacrificios, los derechos ineludibles de exigir y obtener de la empresa beneficios y prerrogativas que respondan y satisfagan las justas aspiraciones de los trabajadores; no permiten que se libren luchas internas y para esto, utilizan todos los medios posibles y dentro de los que establece la ley, para obtener una conciliación franca y sana entre sus agremiados.

Previo el establecimiento de la declaración de principios, procede para materializarlos, a la búsqueda de un camino adecuado para llegar a ellos. A este método el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, le denomina táctica de lucha.

El agrupar a los trabajadores en el seno sindical, el sostener relaciones fraternales con agrupaciones afines nacionales y extranjeras, cooperar para organizar a los trabajadores que se encuentren desorganizados e instruir a sus agremiados con los medios adecuados, para que una vez preparados, ocupen puestos de dirección; constituyen las principales "NORMAS DE ACCION" (artículo 9 del Estatuto General del Sindicato) que presuponen su táctica de lucha y con la cual, obtienen el cumplimiento de sus principios.

El precepto del Estatuto General antes anotado, también señala que el sindicato, para hacer valer su soberanía y el respeto que merece su personalidad jurídica, puede hacer uso de la libertad de expresión, de propaganda verbal y escrita, de reunión y manifestación pública, de asociación sindical, boicot y huelga.

d) La Empresa y el Sindicato.

La empresa ha sido respetuosa de la autonomía sindical. Así lo estipula la Ley Federal del Trabajo, al referirse a la asociación profesional de los trabajadores como derecho social, que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, motivo éste y al igual que otros, por el que se guarda el respeto indicado. Administración y sindicato, no son dos mundos aislados, tampoco adversos; pero cada uno cumple su función coordinada, pero autonomamente, en base al respeto por la Libertad Sindical.

Mantener armónicamente las relaciones empresa-sindicato y sostener un régimen apropiado de justicia social interna, constituyen importantes premisas para lograr un trato obrero-patronal de respeto.

El recto cumplimiento por cada una de las normas laborales y de los compromisos contractuales, repercute en que se eleve el respeto a la dignidad de los trabajadores y permite crear un clima de amistad que facilite el entendimiento y el mejor desarrollo del trabajo.

C A P I T U L O I I I

COMENTARIO A ORDENAMIENTOS LABORALES, LA GARANTIA -
DE AUDIENCIA Y LA TEORIA DEL PODER DISCIPLINARIO.

- a) Ley Federal del Trabajo en sus Artículos 134 y 135.
- b) Comentario a la Rescisión del Contrato Individual de Trabajo y al Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.
- c) La Garantía de Audiencia al Trabajador dentro de las Investigaciones Administrativas Sindicales.
- d) Teoría del Poder Disciplinario.

a) Ley Federal del Trabajo en sus artículos 134 y 135.

Dentro de las tres fracciones del artículo 134, encontramos y conocemos la conducta que el trabajador debe observar en el ejercicio de sus funciones y por ende, sus obligaciones.

Precisa como obligación primordial, el hecho de que el trabajador cumpla con las disposiciones emanadas de las normas del trabajo que le sean aplicables; le da importancia a la seguridad e higiene, presupone una coexistencia laboral grata y disciplinada, precisa la diligencia que el trabajador debe poner de su parte en la ejecución de su trabajo; prevee la existencia de una justificación en las ausencias, protege los materiales e instrumentos de trabajo, da una nota de moralidad al obligar al trabajador a que observe buenas costumbres en el centro de trabajo, hace notar el deber humanitario de socorrer al compañero de labores al sobrevenir un siniestro, contiene prevenciones para evitar epidemias, impone la obligación al trabajador de advertir las deficiencias que aprecie en las instalaciones de la empresa o establecimiento y finalmente, maneja conceptos intrínsecos de fidelidad

y honestidad en la última de sus fracciones.

Ahora enunciaré las prohibiciones contenidas en el artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo.

La seguridad en el centro de trabajo, la relevancia que tiene el dar aviso oportuno de las causas justificadas que le impidieron al trabajador asistir a prestar su servicio, el hábito de obrar correctamente en la fuente de trabajo, el valor probidad, el abstenerse de presentarse a laborar en estado inconveniente, la prohibición en la portación de armas, en la realización de paros ilícitos, en las colectas y cooperaciones obligatorias y en fin, en la realización de propaganda que relaje la disciplina en la empresa.

Ambos artículos, muestran los lineamientos al tenor de los cuales se tipifica una falta; falta que previo proceso de investigación, es sancionada.

La divulgación de tales normas en la empresa o establecimiento, advierte a los trabajadores en el cumplimiento de sus obligaciones y los impulsa a que su conducta no se encuadre dentro de las prohibiciones.

- b) Comentario a la Rescisión del Contrato Individual de Trabajo y al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando la conducta de un trabajador encuadra dentro de lo que previene el artículo 47; cuando incumple las obligaciones consignadas en el artículo 134 o bien, cuando viola las prohibiciones a que se refiere el artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo, se hace acreedor a que se le rescinda su relación individual de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

La rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, sencillamente podríamos definirla como la separación forzosa por incumplimiento a una obligación laboral, por parte de un trabajador.

Es frecuente y mal entendido por los trabajadores y los patrones, la simulación de actos que traen como consecuencia un despido injustificado o justificado.

Un contrato individual de trabajo, es el deseo de la voluntad obrera, de llegar a un acuerdo mediante el cual, el primero está dispuesto a otorgar un precio o remuneración a cambio de recibir del segundo, la prestación de su mano de obra.

Es evidente, que el incumplimiento de -
cualquiera de las partes que integran una relación
de trabajo, no solo en las leyes mexicanas se en---
cuentra sancionado, pues mundialmente se ha preten-
dido equilibrar la balanza del trabajador en el sen-
tido, de que por el servicio prestado reciba igual
contraprestación.

Rescisión significa, la terminación de -
cualquier acuerdo de voluntades por incumplimiento
o violación a las modalidades consignadas en el ac-
to jurídico y como consecuencia de ese rompimiento,
debe mediar una indemnización para el trabajador -
que sea desestabilizado, sin perjuicio de lo que -
por derecho le corresponde en razón a su antigüedad.

En la rescisión de una relación de traba-
jo, no podemos aplicar análogamente, ni aún por sim
ple mayoría de razón, los principios legales que ri
gen las relaciones derivadas de las diversas ramas
del derecho; debemos aplicar los principios que ri
gen las relaciones de trabajo, porque el Derecho -
del Trabajo es el derecho de los trabajadores, dis-
tinto a otro tipo de relaciones jurídicas.

Aprovecho el momento para mencionar que a
travez del contenido de la cláusula 26 del Contrato
Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos, se ga-

rantiza en cierta forma la estabilidad del trabajador dentro de la empresa, pues no obstante la gravedad de la falta cometida, se le concede el beneficio de ser oído y vencido en un procedimiento disciplinario interno.

Considero de vital importancia que un trabajador estalle obtenga tranquilidad económica para su familia y por ende, estabilidad en el hogar; por tal motivo, el patrón debe garantizarsela, al fin y al cabo, redundará en beneficio de ambos.

En lo relativo a la estabilidad en el trabajo, el maestro José Dávalos sostiene "es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él; conforme al artículo quinto de la Constitución, la estabilidad depende de la voluntad del trabajador, y es un deber para el patrón, porque las hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas". Lo anterior, lo explica el maestro Dávalos en las notas de Derecho Mexicano realizadas en el libro La Estabilidad del Trabajador en la Empresa de Mozart Víctor Russomanno, página 34.

Ahora bien, en capítulos posteriores se explicarán algunos otros beneficios que posee el trabajador para conservar su estabilidad dentro de

la empresa; por el momento, razones de orden me inhiben reproducirlos.

Comentario al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Como acto previo a mi opinión del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, menciono que - las causales que dicho artículo consagra para que - el patrón funde la rescisión de un contrato individual de trabajo sin su responsabilidad, no son limitativas; este razonamiento encuentra su fundamento en la última de sus fracciones, que da la pauta para rescindir por causas análogas a las establecidas en las fracciones que le proceden, que sean de consecuencias semejantes y de igual manera graves.

Particularmente son causas de rescisión, el hecho de que el trabajador se apoye en falsos - argumentos y en una disfrazada capacitación para - desempeñar un puesto, la falta de probidad, las ofensas graves dentro y fuera del servicio, la intención por parte del trabajador en causar un perjuicio material a la empresa o su abstención para prevenirlo, los actos inmorales en el centro de trabajo, externar secretos de fabricación, ausentarse - injustificadamente, la desobediencia, laborar bajo la influencia de estimulantes, etc., por mencionar las más importantes.

Por lo anterior, cuando un trabajador adecua su conducta a una o más de las causales previstas, es comprensible y justificable que sea separado del centro de trabajo; no podríamos permanecer - imposibles ni cerrar los ojos a la Ley, porque esto sería tanto como negar el Derecho.

Sin embargo, existen diversos caminos que previamente, deben ser agotados y esto se traduce - en primer lugar, en la investigación administrativa sindical que internamente se desarrolla en Petró---leos Mexicanos; como acto seguido al agotar los recursos ordinarios internos, de los cuales hablaré - posteriormente y dilucidar la justificación de la - rescisión ante las autoridades del trabajo.

c) La Garantía de Audiencia del Trabajador dentro de las Investigaciones Administrativas Sindicales.

La posibilidad de ser oído y vencido en juicio constituye el aspecto fundamental de este apartado. Para su estudio conviene señalar que jerárquicamente hablando, la garantía de audiencia tiene su origen en nuestra Constitución, es el artículo 14, el que en su parte conducente, a la letra dice: "Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho".

El precepto constitucional que parcialmente transcribí, exige categóricamente la necesidad de un juicio previo en el que la persona enjuiciada, tenga la posibilidad de poder expresar los argumentos que a su interés convenga para defenderse; no puede quedar al arbitrio de los que en un momento dado detentan el poder, la decisión de despojar o castigar a voluntad y a este respecto, nuestra Cons

titución puso un freno e inspiró la creación de ordenamientos secundarios que hoy dan a la clase trabajadora la posibilidad de defenderse adecuadamente.

Es evidente, que el trabajador se encuentra subordinado al patrón y por ello, se obliga a respetar el orden interno de la empresa o establecimiento y cuando el trabajador incurre en incumplimiento a ese orden interno de la empresa, se hace acreedor a la sanción prevista en los ordenamientos relativos.

A este respecto el artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo, en materia disciplinaria establece que el reglamento interior de trabajo debe contener: fracción X "disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación...", el trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción...", esta disposición nos muestra una vez más, que no sólo es acorde con nuestra Constitución, de donde dimana, sino que, demuestra de una forma expresiva y clara, el derecho de audiencia en favor del trabajador frente al patrón y que en determinado momento, le permitirá conservar la estabilidad en su relación laboral. Es claro también, que el trabajador debe observar el deber jurídico de obediencia para tener la protección de la

Ley Federal del Trabajo.

El incumplimiento por parte del trabajador a las normas contractuales de la empresa o establecimientos en que preste sus servicios, evidentemente da lugar a que se le impongan las sanciones - previamente establecidas y para este menester, se requiere de un procedimiento, en el cual, debe ser oído, pues de no ser así, se verá materialmente privado de defensa, violándose con ello sus derechos; de igual forma, por ningún motivo el trabajador debe recibir una sanción que no se encuentre previamente establecida.

La garantía de audiencia del trabajador, también se encuentra prevista en ordenamientos contractuales, en el caso concreto de Petróleos Mexicanos, la cláusula 26 obliga a que como acto previo - para la aplicación de una sanción, se realice una - investigación y se compruebe la falta que se le impute; tal disposición contractual, precisa que la - investigación se deberá llevar a cabo con la intervención de un representante sindical y en síntesis, detalla las modalidades del procedimiento a que me referiré posteriormente.

Por otra parte, la cláusula 31 del Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos, determina que

las faltas en el trabajo sólo podrán ser sancionadas cuando se realice la investigación al tenor del procedimiento que marca la cláusula 26 del mismo ordenamiento.

Quando un trabajador comete una irregularidad en el desempeño de sus labores, el patrón tiene la facultad de investigarlo; pero debo advertir, que es de vital importancia que el trabajador tenga derecho de ser oído antes de que se le aplique sanción alguna; dicho de otra forma, primero el juicio y después la privación, esto es a contrario sensu, la privación sólo puede producirse previo juicio, y en esto estriba la garantía de audiencia.

d) Teoría del Poder Disciplinario.

El incumplimiento a las normas del trabajo, a las premisas del reglamento interior, a las contenidas en la Ley de la materia, dá lugar a la posibilidad de que sea disciplinado aquel trabajador cuya responsabilidad sea comprobada.

Por otra parte, en una relación de trabajo estable, en donde él que presta su mano de obra, desempeña el servicio con el cuidado y esmero apropiado, se coloca en una hipótesis de obediencia subordinada; contrariamente, aquel trabajador que falta al cumplimiento de las modalidades de su contrato, estará colocado en una hipótesis de desobediencia.

En tal virtud, el poder disciplinario es la facultad que posee el patrón para corregir las faltas cometidas por sus subordinados en el desempeño de sus labores, aplicando sanciones tendientes a restaurar el orden perdido y que comúnmente se les conoce como disciplinarias, en razón al uso generalizado de la costumbre.

Los sindicatos mexicanos, posee un procedimiento interno para investigar las faltas cometidas por sus trabajadores, deslindar responsabilidades y aplicar sanciones, procedimientos que se encuentra pre-

visto en su pacto colectivo y que concede oportunidad al investigado, de ser oído y de que ofrezca pruebas en su defensa; de igual forma, las sanciones que aplica, se encuentran motivadas y fundadas, unas en la Ley Federal del Trabajo, otras en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Pero en última instancia, en atención a la gravedad de la falta cometida, puede optar por rescindirle su relación laboral al responsable y la rescisión, actualmente es vista como la más fuerte de las sanciones e incluso, la puede conmutar por una suspensión temporal en las labores.

C A P I T U L O I V

REGULACION DEL PROCEDIMIENTO.

- a) Cláusula 26 del Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos.
- b) Tipos de Sanciones.
- c) Explicación de los Instructivos para el uso de las formas Utilizadas en el Desarrollo de una - Investigación Administrativa Sindical.

a) Cláusula 26 del Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos.

La cláusula 26 del contrato colectivo de trabajo de Petróleos Mexicanos, es explicativa del procedimiento que sigue la empresa, para investigar las faltas que cometen los trabajadores en el desempeño de sus respectivas funciones.

Esta cláusula es de vital importancia para el patrón, el sindicato y los trabajadores. La podemos considerar como la norma que sanciona la conducta irregular de todos los que laboramos dentro de la empresa y gracias a ella, se reducen los abusos de quienes detentan la aplicación de las sanciones disciplinarias, pues sujeta a los presuntos responsables dentro de un sistema, del cual no se pueden sustraer; sistema que desde luego, se adecúa a la legalidad.

Es importante y delicada la tarea de investigar las supuestas faltas cometidas por los trabajadores y por tal motivo, el proceso de investigación al tenor de la norma contractual que explico, es uniforme, asegura el esclarecimiento de la verdad, da la oportunidad al trabajador de ser oído, de estar asistido por un representante sindical, de

ofrecer pruebas y de que se le reconsidere su conducta mediante un acuerdo que lo exima de recibir sanción.

Para un mejor entendimiento de lo expuesto, transcribo la cláusula 26 del Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos.

"El patrón se obliga a no aplicar sanción alguna, ni a rescindir el contrato a los trabajadores sin que previamente se hayan investigado y comprobado las faltas que se les imputen. La investigación se hará con la intervención de un representante del sindicato y con él o los trabajadores afectados, quienes podrán aportar todas las pruebas que estimen pertinentes para su defensa. Para la práctica de dicha investigación, el patrón citará invariablemente por escrito y con 24 horas de anticipación cuando menos, al sindicato y al o a los trabajadores afectados, para que concurran en horas hábiles, exponiendo concretamente en el citatorio los hechos generales que se pretendieran investigar y que den origen a la investigación. Si por no concurrir el representante del sindicato, no fuera posible realizar la investigación en el día y hora fijados, se librará una segunda y última cita, con la misma anticipación. Si en la segunda fecha que se fije para

la practica de la investigación, dejaren de concu-
rrir tanto el representante del sindicato, como el
o los trabajadores afectados, el patrón podrá proce-
der en la forma que lo estime conveniente y los
- afectados quedarán en libertad de ejercitar sus de-
- derechos conforme a la cláusula 2 de este contrato
- y la ley.

Si durante la investigación, para el mejor
esclarecimiento de los hechos se requiere de la in-
tervención de la persona que originó el reporte, el
patrón lo llamará a petición del sindicato.

Terminada la investigación, previo análi-
sis conjunto de los resultados, por el patrón y por
el sindicato, se procurará llegar a un acuerdo que
resuelva la cuestión y, si no existiere dicho acuer-
do, el patrón procederá a aplicar la sanción que él
considere pertinente.

Invariablemente el patrón comunicará a la
parte sindical, con 3 -tres- días hábiles de antici-
pación, su decisión de aplicar una sanción o rescin-
dir el contrato del trabajador e informará al pro-
pio sindicato sobre las razones de su determinación
y los fundamentos legales en que la apoya.

Mientras se practica la investigación ci-
tada, el patrón podrá suspender al trabajador en -

sus labores, sin interrumpirle el pago de los salarios y prestaciones a que tuviere derecho conforme a este contrato. La investigación deberá hacerse en un término improrrogable hasta de tres semanas contadas a partir de la fecha en que sea conocida la falta.

Los trabajadores que hayan sido separados justificadamente, podrán ser rechazados por el patrón, si le son vueltos a proponer para reingresar a su servicio, salvo que las partes convengan lo contrario".

Finalmente, es importante precisar que esta cláusula protege al trabajador económicamente, - pues si es suspendido en sus labores al practicarle la investigación, el patrón está obligado a pagarle salarios, así como todas las prestaciones que tenga derecho de percibir conforme al Contrato Colectivo.

b) Tipos de Sanciones.

A la conclusión de una investigación administrativa-sindical y cuando se ha puesto en evidencia la irregularidad cometida por el trabajador en el desempeño de sus labores y su responsabilidad, evidentemente procede, se precise el tipo de sanción que corresponde, la que desde luego, será acorde a la magnitud de la falta.

Puedo enunciar que para castigar al trabajador, la sanción va desde simples medidas de carácter administrativo, tales como: un exhorto, un llamado de atención, un enérgico llamado de atención, hasta las previstas por la Ley Federal del Trabajo y que son: la suspensión de sus labores, la responsabilidad económica y la rescisión de su contrato individual de trabajo sin responsabilidad para la empresa.

Dentro del tipo de sanciones de carácter administrativo, puedo enfatizar que las mismas no se encuentran establecidas dentro de ningún reglamento, ley orgánica o contrato colectivo de trabajo. El espíritu que las creó, que dió su origen y que coincidió la circunstancia de que poco a poco fueran adoptando la denominación que hoy presentan, fué el uso

generalizado de la costumbre. en un principio se le conocía como regaños, reprimendas, maltratos, malas notas en el expediente, puntos malos, pero sin sentirlo, empresa y sindicato empezaron a manejar el exhorto, el llamado de atención y el enérgico llamado de atención, conceptos sui generis, que todo aquel que posee cierta antigüedad en la empresa conoce y tiene mucho cuidado, de que no conste en su expediente personal algún registro de caso irregular de carácter administrativo que he descrito.

Por lo que respecta a las sanciones que impone el patrón y que se encuentran reguladas por la Ley Federal del Trabajo, es obvio que las mismas se aplican a faltas más graves y para el efecto de abundar sobre las medidas disciplinarias que genéricamente mencionaré, acto seguido particularizaré cada una de ellas.

El exhorto es la más leve de las medidas disciplinarias; la empresa impone esta sanción a los trabajadores cuando se trata de la primera ocasión en que incurren en una falta y que dicha falta no es grave; el exhorto o por medio de él, se trata de inducir, conminar o persuadir al trabajador, para que realice sus labores con el mayor sentido de responsabilidad, en el tiempo y lugar que se le ha

señalado y con la intensidad, cuidado y esmeros -
apropiados.

Esta medida disciplinaria puede ser ver--
bal o escrita; la primera, llamando al trabajador e
indicándole en forma personal, que en lo sucesivo -
evite las anomalías cometidas y la segunda, sienta
precedente en el expediente del trabajador, pues se
agrega una copia del resultado de la investigación
en el mismo.

El exhorto puede llegar a aplicarse sin -
que se levante acta de investigación. Esto es en -
atención, a que el trabajador nunca antes había co-
metido una irregularidad; las buenas relaciones em-
presa-sindicato, acuerdan omitir el acta de investi-
gación y sólo se agrega al expediente del trabaja--
dor el exhorto.

El llamado de atención está considerando
como una medida disciplinaria más enérgica que el -
exhorto y aunque excepcionalmente no requiere de ac-
ta de investigación, necesariamente tiene que ser -
por escrito y en consecuencia, se remite copia de -
esta sanción al expediente personal del trabajador
para que obre como antecedente.

Se hace notar, que el llamado de atención
es posterior a un exhorto. Esto significa un posi--

tipo de reincidencia, pero también podemos considerar que la falta cometida es distinta a la que cometió cuando fué exhortado. No necesariamente se tendrá que agotar la sanción consistente en el exhorto, pues las sanciones se aplican dependiendo de la gravedad de la falta y no en forma progresiva.

Respecto al enérgico llamado de atención, en forma categórica pone de manifiesto, que el trabajador que recibe esta corrección disciplinaria, - sin que sea regla general, en su expediente personal obran antecedentes que demuestran que su conducta ha sido anteriormente sancionada.

Es lógico que en forma previa a la imposición de esta sanción, el trabajador se vió sujeto a una investigación y de igual forma, es lógico que - la falta cometida es delicada y tal vez hasta sea - reincidente el trabajador.

Al igual que en las anteriores medidas - disciplinarias, se integra al expediente personal - del trabajador copia de la investigación y de la resolución dictada.

Cuando las irregularidades cometidas por los trabajadores en el desempeño de sus labores, - son de las llamadas graves, el tipo de sanción con el cual se castiga su falta es más severa.

Entre las sanciones que le acarrearán consecuencias desfavorables al trabajador, encontramos la que consiste en suspender al trabajador en sus labores, esto tiene consigo, que el trabajador no tenga derecho a percibir salario, se le interrumpa su antigüedad escalafonaria, se le suspenda el servicio médico a él y a su familia mientras dure la suspensión; lo anterior está previsto en la cláusula 122 del Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos.

La suspensión en el trabajo no puede exceder de ocho días, tal y como lo dispone el artículo 423 fracción X de la Ley Federal del Trabajo y obviamente, la pérdida de prestaciones comprende de uno a ocho días como máximo.

Para la aplicación de esta sanción, forzosamente se tiene que levantar acta de investigación administrativo-sindical y deberá ser comunicada por escrito al trabajador. En su expediente quedará copia autorizada del resultado de la investigación.

La responsabilidad económica como resultado de pérdidas, errores, daños y averías, es otro tipo de sanción, con el cual se castiga a un trabajador cuando incurre en una falta grave que afecta los intereses económicos de la empresa.

El procedimiento para descontar al trabajador de su salario el crédito a su cargo, se apega a lo previsto en el artículo 110 fracción I de la Ley Federal del Trabajo y por lo tanto, en ningún caso podrá ser mayor al importe de los salarios de un mes ni del treinta por ciento del excedente del salario mínimo que rige en el lugar de que se trata; lo anterior, es para el efecto de que no quede económicamente desamparada la familia del trabajador.

Finalmente, hablaremos de la sanción más fuerte que impone la empresa a sus trabajadores, se trata de la rescisión del contrato individual de trabajo. Esa se considera como una de las medidas extremas que la Ley Federal del Trabajo y el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos contempla y que aplica al trabajador, cuando comete una falta por la cual, ya no es posible que continúe prestando sus servicios para la empresa y dado los antecedentes normativos de su conducta que obran en su expediente personal, encaminen a tomar la determinación, de que una vez por todas, sea separado definitivamente de la fuente de trabajo.

Estimo oportuno mencionar, que puede existir una conmutación por la rescisión, si empresa y

sindicato lo acuerdan así, pero para llegar a este supuesto, necesariamente se debe tratar de un trabajador que accidentalmente o por primera vez, incurrió en la falta cometida.

c) Explicación de los Instructivos para el uso de -
las Formas Utilizadas en el Desarrollo de una -
Investigación Administrativa.

La explicación del uso de las formas utilizadas en el desarrollo de una investigación, aunque no reviste un aspecto preponderantemente importante, no está por demás precisar algunos detalles, que si se pasaran por alto, restarían eficacia a la investigación.

No menos importante es, identificar todas y cada una de las formas que integran la investigación. Al hablar de formas, podríamos pensar en una mecanización absoluta durante el proceso de investigación. Pero no es así, las formas tienen el propósito de simplificar la labor del encargado en realizar la investigación, así como también el de evitar una omisión, que diera como resultado el que se -
afectaran indebidamente los intereses de los que intervienen en el proceso de investigación.

Las formas de investigación no siempre -
han sido como hoy se conocen y estoy seguro, que no se encuentra lejano el día en que sean modificadas de tal manera, que pueda existir una pronta y expedita resolución.

La importancia que debemos dar a los ejemplares en que se formulan todas y cada una de las actuaciones que integran un acta de investigación, depende en gran parte de la necesidad de obtener de quienes se dirigen correspondencia, el acuse de recibo que permita a la persona que investiga, tener la seguridad de que llamó, citó y enteró a las partes que intervienen dentro del proceso de investigación.

Los instructivos y las formas utilizadas durante el desarrollo de una investigación, son las siguientes:

- Primer citatorio para investigación.
- Segundo citatorio para investigación.
- Acta Administrativo-Sindical.
- Cita para análisis de resultados de la investigación.
- Forma que se envía al Sindicato cuando no es posible practicar la investigación prescrita.
- Aviso a la Sección Sindical de la medida adoptada por la empresa en la investigación.
- Convenio de imprescripción.
- Notificación al trabajador de la rescisión de contrato a los trabajadores.

Ahora procederé a explicar cada una de ellas; el primer citatorio al trabajador sujeto a investigación, tiene por objeto solicitar su comparecencia para investigar la irregularidad cometida en el desempeño de sus labores; es formulado el citatorio por el jefe del departamento de personal respectivo, con el auxilio del personal que se encuentra a sus ordenes. El procedimiento que sigue el jefe de personal se encuentra sujeto al análisis previo del reporte procedente de la dependencia que comunica la irregularidad. Después de calificar el grado de la falta, su procedencia o improcedencia legal, la conveniencia de la posible aplicación disciplinaria, se decide llevar adelante el procedimiento de investigación de los hechos. Por tal motivo, el jefe de personal requiere la presencia del trabajador afectado usando esta forma y con veinticuatro horas de anticipación por lo menos. La forma de producir el primer citatorio para el trabajador sujeto a investigación es original y cinco copias. El original es entregado a un representante sindical con el objeto de que éste se encuentre presente el día y hora que tenga verificativo la primera cita de investigación; la primera copia se remite al departamento o sección donde presta sus servicios -

el trabajador para que tomen debida nota y le concedan el permiso respectivo; la segunda copia se remite al encargado de la mesa de ausencias para impedir que el trabajador tramite alguna solicitud de permiso en su favor; la tercera copia es enviada al departamento donde presta sus servicios el trabajador para que éste sea citado a la investigación y para el caso de que existiera alguna imposibilidad de hacerle entrega en forma personal, le sea entregada en su domicilio particular; la cuarta copia tiene el propósito de controlar la atención que se preste al citatorio y por último, la quinta copia se archiva en el expediente personal del trabajador.

El segundo citatorio al trabajador para investigación, tiene por objeto la insistencia en la comparecencia del trabajador afectado para investigar la irregularidad cometida en el desarrollo del servicio; de nueva cuenta es formulada por el jefe del departamento de personal, después de haber tenido conocimiento de que fué atendida la primera cita y el destino de las cinco copias es idéntico al que se le dió al primer citatorio de investigación.

La formulación del acta de la entrevista administrativa-sindical, tiene por objeto registrar en esa conculca los sucesos y acontecimientos que

dieron origen a la investigación, así como el de -
asentar los nombres de las personas que intervinie-
ron. El acta de investigación administrativa-sindical es formulada por el agente de trabajo en original y tres copias. La primera de ellas integra la -
formación de un consecutivo que controla progresiva-
mente las actas de investigación; la segunda de las copias es archivada en el expediente personal del -
trabajador y la tercera de las copias se remite a -
la sección sindical del trabajador. Como comentario adicional puedo manifestar, que el agente de traba-
jo inicia las actuaciones asentado los datos genera-
les del investigado y a continuación inicia el inte-
rogatorio hasta que considere que se ha esclareci-
do suficientemente la realidad de los hechos, regis-
trando la verdad esencial obtenida en la confronta-
personal de cuantos intervienen.

La cita para análisis de resultados de la investigación, es una forma mediante la cual, se -
llama a la representación sindical para que por medio de las buenas relaciones que imperan entre em-
presa y sindicato proceden a dialogar sobre el conflicto laboral en lo particular y se llegue a deter-
minar, si es posible conciliar intereses con el pro-
pósito de poner fin a la investigación. Para el ca-

so de que la representación sindical no acudiera al llamado, la administración aplicará la sanción que estime pertinente. Con el propósito de dejar asentado un precedente sobre algún trabajador que haya cometido una irregularidad en el desempeño de sus labores y que por causas fortuitas la administración se vea impedida de aplicar sanción por haber llegado extemporáneo el reporte, existe una forma que se envía al sindicato para que por su conducto se le formule un llamado de atención.

El aviso a la sección sindical de la medida adoptada por la empresa en la investigación, es posterior al análisis de resultados y por supuesto, que existe el entendido de que no se llegó a ningún acuerdo entre empresa y sindicato que diera solución al problema. Este aviso comunica la sanción que la administración decide aplicar al trabajador cuando ha comprobado su responsabilidad. Esta determinación siempre estará fundada en la Ley Federal del Trabajo y en las normas del contrato colectivo de trabajo. De igual forma se le comunica al sindicato la fecha en que la sanción empezará a surtir efectos.

El convenio de imprescripción es un acuerdo administrativo-sindical, interrumpe el término

que establece la cláusula 26 del Contrato Colectivo de Trabajo para formular una investigación. Esto ha surgido, cuando con motivo de una irregularidad cometida por el trabajador en el desempeño de sus servicios es de tal magnitud, que no es posible reunir los elementos de convicción en el preciso término de veintiún días y cuyo valor en un momento dado puede favorecer al trabajador. Es en éstos casos, sin que sea regla general, cuando puede convenirse con el trabajador y su representación sindical, en la interrupción del término prescriptorio. Lo anterior encuentra su fundamento en la fracción II del artículo 521 de la Ley Federal del Trabajo.

La notificación al trabajador de la rescisión de su contrato de trabajo, es una de las formas más importantes dentro de una investigación; tiene por objeto comunicar al trabajador la decisión de la administración de rescindirle su relación de trabajo, después de haberse comprobado su responsabilidad en la comisión de faltas en el desempeño de sus labores. Esta notificación es formulada por el agente de trabajo del Departamento de Personal respectivo y por instrucciones expresas del Jefe de Personal. Como comentario adicional añadiré, que la práctica de la investigación de los

hechos tal como lo señala la cláusula 26 del Contrato Colectivo de Trabajo, se hace con base en el resultado de investigación. Se procede, de acuerdo con la gravedad de la falta cometida, a sancionar al trabajador hasta el grado de rescindirle su contrato. Es también con el uso de esta forma con la cual se comunica al sindicato tal decisión.

Como forma de producirla diré que se formula en original y nueve copias con el siguiente destino: el original se turna al domicilio o centro de trabajo del sancionado; la primera copia es enviada a la gerencia de personal; la segunda al Superintendente General del Distrito de la Zona correspondiente de adscripción para que tome conocimiento del caso; la tercera para el mismo efecto es remitida a la dependencia de adscripción del trabajador; la cuarta copia al encargado de la Mesa de Ausencias para que tome nota del caso; la quinta a la Sección de Contratación para que proceda a documentar la rescisión del contrato; la sexta copia es enviada a la Contaduría para que liquide las cantidades que, por concepto de salarios y prestaciones, tenga pendiente en su favor el trabajador; la séptima copia integra el consecutivo; la octava para conocimiento de la Sección Sindical y finalmente la novena al expediente personal del trabajador.

quiero hacer notar, que las anteriores - explicaciones tienen el firme propósito de que no - queden dudas relativas y el de enterar debidamente a los lectores que evidentemente no tienen acceso - al procedimiento interno que se sigue para llevar a cabo una investigación, la forma mediante la cual - se simplifica el método de desarrollar una investi- gación.

Sin estas formas, no sería posible ser - uniformes, no sería posible lograr equidad y justi- cia social, pues sucede que accidentalmente los en- cargados de realizar la investigación, son noveles y les es de gran ayuda el uso de las formas que he descrito; sin que por esto, se menoscabe el resulta- do de una investigación.

C A P I T U L O V

PROCEDIMIENTO EN LAS INVESTIGACIONES PARA TRABAJADO RES SINDICALIZADOS DE CONFIANZA Y CASOS ESPECIALES.

- a) El Procedimiento dentro de las Investigaciones.
- b) Investigación para Trabajadores Sindicalizados.
- c) Investigación para Trabajadores de Confianza.
- d) Investigación de Casos Especiales.

a) El procedimiento dentro de las Investigaciones.

Debo advertir, que el contenido de este capítulo se encuentra motivado y fundado en el uso generalizado de la costumbre, ante lo insuficiente del contenido de la cláusula 26 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, pues esta norma contractual no contempla con detalle los pormenores que se pueden dar en el desarrollo de una investigación a nivel interno.

Tal vez en un futuro no muy lejano, trabajos como el que hoy desarrollo, den la pauta para que se incluya dentro del pacto colectivo, al deber ser del exacto procedimiento a seguir en una investigación; por el momento, explicaré como es hoy. Y así tenemos, que cualquier persona que labore para Petróleos Mexicanos y que tenga conocimiento de la comisión de una supuesta falta cometida por un trabajador en el desempeño de su servicio, tiene el deber de comunicarla a su jefe inmediato o bien, al jefe del departamento en que labora el presunto responsable.

Lo antes expuesto, motiva el inicio de -

una investigación administrativo sindical, pone en proceso la maquinaria que determinará la culpabilidad o inocencia de un trabajador.

En efecto, el tener conocimiento de la omisión de una supuesta falta y reportarla, implica el hecho de que se le dé forma escrita a esa irregularidad. El encargado de formular el reporte, generalmente es una persona que tiene facultad de mando dentro de la empresa. Es común ver, que un trabajador no reporta a otro trabajador sindicalizado y es por este motivo que el reporte llega por voz del personal administrativo de confianza.

El reporte contiene: lugar y fecha de formulación, nombre y cargo del que lo redacta, una clara exposición de los hechos constitutivos de la irregularidad o falta cometida y de las consecuencias que deteriorarán el patrimonio de la empresa. De igual forma, el reporte pormenoriza las acciones u omisiones que dieron origen a la falta y de ser posible, sin olvidar algo importante; precisa de manera clara, el día y hora en que ocurrieron los hechos que dan origen a la investigación.

No menos importante, se señalar a los trabajadores que presuntamente se consideren responsables, preferentemente se debe expresar de cada uno

de ellos, nombre, ficha, categoría, dependencia en que labore, distinguir si es de planta o transitorio, su antigüedad, salario, la aseveración de si se encontraba en horas de servicio o no.

Si la irregularidad o falta cometida aparece en documentos, hay que enviarlos, a no ser que forme parte de libros o legajos que deban conservarse en la dependencia respectiva, en cuyo caso, se remitirá copia fiel de los originales y se conservarán éstos, bajo la más estricta responsabilidad del superior jerárquico; también se deben conservar con el mayor cuidado, todos los objetos, substancias, herramientas o maquinaria que se relacione en forma directa con los hechos motivo de la investigación, procurando mantenerlos en el estado que quedaron, desde luego, si ayudan a resolver la investigación y no perjudica al desempeño del servicio.

Si los hechos que dieron motivo a la investigación, son de los que dejan huellas materiales, se verificará el lugar donde ocurrieron, levantándose las constancias necesarias, tales como dibujos, planos topográficos o cualquier otra constancia que sea susceptible de incorporarse a la acta de investigación.

El reporte de la falta, invariablemente -

se debe realizar en el lapso más breve posible, aún en los casos en que se hayan reunido todos los datos, documentos, objetos o dictámenes que se han enunciado con anterioridad, pues existe la posibilidad de que sean aportados o complementados en el curso de la investigación.

Dependiendo de la gravedad de la falta, es facultad discrecional del jefe de personal, el poner en conocimiento de la Gerencia de Personal y de las autoridades administrativas locales, el inicio de la investigación.

El jefe de personal en cuanto reciba el reporte de la falta cometida por un trabajador de su adscripción, le dá atención preferencial y girando instrucciones a la mesa de ausencias para que por ningún motivo se incapacite al trabajador ni se le conceda permiso, a menos de que exista causa justificada a juicio del jefe de personal; a continuación, procede a examinar de inmediato los datos y elementos contenidos en el reporte y determinar la procedencia o improcedencia de la falta, podrá incluso dispensar bajo su responsabilidad la investigación, dando cuenta de ello a la Gerencia de Personal, quien aprobará de manera expresa o tácita la resolución de dispensa y en consecuencia, se archivarán los antecedentes y se dará por concluido el caso.

Una vez que se decide practicar la investigación, procede distinguir el régimen en que se encuentra laborando el investigado, es decir, si es personal de confianza o sindicalizado; de igual forma procede, evaluar la gravedad de la falta, pues de esto depende que la investigación sea clasificada dentro de tres grandes grupos, a saber:

Investigaciones para trabajadores sindicalizados.

Investigaciones para trabajadores de confianza.

Investigaciones de casos especiales.

Esta clasificación es importante, pues propicia una actuación conciente e imparcial del en cargado de realizar la investigación, así como el hecho de que el trabajador sindicalizado, pueda estar asistido y asesorado por un representante sindical. Por el momento, en obvio de repeticiones, sólo enuncio la clasificación anotada, la que desde luego, una vez explicado el procedimiento de la investigación, particularizaré.

En el desarrollo de una investigación podemos considerar, que fundamentalmente intervienen como partes la empresa y el trabajador investigado, desde luego, que esto no es limitativo, pues tratán

dose de investigar a trabajadores sindicalizados, - el sindicato a travez del representante que le designa a su coasociado, pasa a formar parte de la - relación procesal a realizar.

Durante la investigación, la administración dependiendo de la gravedad de la falta cometida, puede estar representada por el agente de trabajo, el jefe de personal o el superintendente correspondiente, por lo que se refiere al sindicato, éste puede designar un representante, que incluso puede ser el propio secretario General de la Sección a la que pertenece el coasociado.

La investigación debe ser conducida por - el representante de la administración y debe de ser practicada en un término improrrogable de tres semanas, es decir veintiún días; debo aclarar, que tanto el trabajador como la administración pueden convenir en interrumpir el término en que se debe practicar la investigación y para tal efecto, se suscribe un convenio en el que se estipula que el trabajador está de acuerdo en que se interrumpa la prescripción que corre en su favor, indicándose el tiempo que durara interrumpida.

Al inicio de una investigación se manda - citar al presunto responsable en su centro de trabajo

jo o en su domicilio, se recabará el respectivo acuse de recibo para que quede constancia; de igual forma se mandará citar al comité ejecutivo que corresponda para el efecto de que designe un representante que asista y asesore al trabajador sindicalizado.

El citatorio debe contener la indicación de si es primero o segundo, lugar y fecha, el nombre del investigado, número de ficha, hechos que se investigan, el lugar donde se celebrará la audiencia o se practicará la investigación, el día y hora de la misma; tratándose del segundo citatorio, éste contiene un apercibimiento al trabajador investigado, para el caso de que se abstenga de comparecer a la investigación.

El día y hora señalado para que tenga verificativo la diligencia de investigación, se levantará un acta en la que se hará constar quienes están presentes, así como circunstancias de modo, tiempo y lugar; acto seguido, se hará mención de que se reúnen en los términos de la cláusula 26 del Contrato Colectivo de Trabajo en vigor y se transcribirá íntegramente el reporte que dió origen a los hechos; se mencionará la categoría de quien lo formuló y su nombre.

A continuación se iniciará la declaración del investigado, quien explicará como ocurrieron los hechos, asentándose todo lo que tenga que decir en relación con ellos y procurando que sea de viva voz y sin intervención de su representante. Si quedaran dudas de lo declarado, se le formulará un interrogatorio cuyas respuestas las debe producir sin asesoramiento de ninguna especie; para el caso de que quede duda en su respuesta, se le volverá a formular la pregunta dudosa en otros términos, hasta dejar aclarado lo que se le está preguntando. Se aceptará la intervención sindical, sólo en casos en que el investigado no encuentre como expresarse, procurando que su representante no le sugiera la respuesta.

Las preguntas que se le formularán al investigado deben tener íntima relación con los hechos que se pretende esclarecer, no deben de ser capciosas, ni deben de formularse en doble sentido para que no den lugar a la intervención y protesta de la representación sindical.

Si del interrogatorio le resultare cita a algún trabajador, se le llamará en el acto para que aclare el punto que se pretenda, si este trabajador no estuviere laborando, se interrumpiera la investi

gación para continuarla cuando el nuevo citado haga acto de presencia, procurando desde luego, estar dentro del término de imprescripción.

Terminado el interrogatorio se solicitará al representante sindical que aporte sus puntos de vista, aclare y formule la defensa de su representado; acto seguido, nuevamente la administración por voz de quien en la investigación la represente hará uso de la palabra, manifestando que la presente acta será turnada al superior jerárquico, para que se determine la presunta responsabilidad del investigado.

El acta no debe cerrarse, si previamente no han sido examinados los testigos y las pruebas - aportadas si las hubiere y una vez hecho esto, se anotará la hora en que la diligencia concluye y se señalará claramente, que el acta queda suspendida, para ser reanudada en su oportunidad, si así lo considera conveniente la superioridad; finalmente, firmarán al margen y al calce los que intervinieron en el acta.

Ocasionalmente la representación sindical, exige la presencia de la persona que formuló el reporte, a esta petición, de no existir inconveniente alguno, la administración accede, pero esto

no significa que la representación sindical pueda - interrogar libremente, pues esto equivaldría a que el sindicato tuviera capacidad para interrogar a - los representantes de la administración y sujetar-- los a investigación; la experiencia nos ha demostrado, que al carear a la persona que reporta con el - investigado, se producen discusiones que desmerecen y relajan inútilmente la disciplina.

Al término de la investigación, la persona que la dirigió, formula un dictámen en el cual - anota las consideraciones de hechos, las de Derecho y su opinión respecto de la presunta responsabili-- dad del investigado, la turna a la superioridad para que sea revisada y en última instancia decidan - confidencialmente sobre la responsabilidad que re-- sulte y la aplicación de la sanción.

Atendiendo a las anteriores consideraciones, se procede a realizar un análisis conjunto de las actuaciones que integran la investigación entre administración y sindicato; ambos se pondrán de - acuerdo sobre la sanción y surgirá un decisión; esta decisión, es el resultado de la investigación; - practicada y procede sea notificada al trabajador, lo que generalmente se hace a travez del agente de trabajo.

Si se determinó rescindirle su relación de trabajo al investigado, se le notifica con setenta y dos horas de anticipación, si se trata de la aplicación de una sanción leve, se le notificará al trabajador con veinticuatro horas de anticipación.

Si no fuere posible observar el plazo a que me he referido porque el asunto esté a punto de prescribir, se notificará inmediatamente y se explicará la razón por la cual se obró así.

El motivo por el que se pretende notificar al investigado y a su representación sindical con la anticipación que expliqué, es para darle oportunidad al trabajador y a la representación sindical, de que intenen la instancia de reconsideración ante la administración, para ver si es posible, que se llegare a conmutar la sanción por otra más leve, es decir, que se podría conmutar la rescisión de su contrato individual de trabajo, por una suspensión de labores.

No está por demás precisar, que la administración se encuentra limitada para rescindir el contrato individual de trabajo, cuando el trabajador tiene más de veinte años de servicios, a no ser que la falta cometida fuera infamante; lo anterior, encuentra su fundamento en el artículo 161 de la -

Ley Federal del Trabajo en concordancia con la cláusula 149 del Contrato Colectivo de Trabajo.

Con lo anterior, estimo haber explicado - como se lleva a efecto el procedimiento de una investigación de una falta cometida por un trabajador en el desempeño de su servicio y acto seguido, particularizaré cada uno de los tres tipos de investigación que podemos realizar en retróleos mexicanos.

b) Investigación para Trabajadores sindicalizados.

Tratándose del procedimiento de investigación para trabajadores sindicalizados, después de aplicar las reglas generales explicadas en el punto a) de éste capítulo, procede citar a los presuntos responsables y a su representación sindical, mediante citatorios que indican el lugar día y hora en que debe efectuarse la investigación; cuando menos con veinticuatro horas de anticipación.

Si el trabajador investigado se encuentra disfrutando de vacaciones o de algún permiso, éste se interrumpe y si el trabajador se rehusa a interrumpir el permiso o sus vacaciones, la investigación se llevará en su ausencia y con sólo la asistencia de su representación sindical.

Si el trabajador se encuentra enfermo, la investigación podrá realizarse en su domicilio o en el lugar donde se encuentra hospitalizado, desde luego, si lo autoriza el médico; si el trabajador por su estado de salud, no pudiéser rendir declaración, ésta se realizará con la asistencia de su representación sindical.

Si la representación sindical no acude a la cita, se librará un segundo y último citato---

rio, con el apercibimiento que de no concurrir el día y hora señalado, la administración procederá como mejor convenga a sus intereses.

La investigación debe desahogarse en un período máximo de tres semanas, a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la falta cometida. Podrá llevarse a cabo en una o varias sesiones, hasta que se obtenga el mayor esclarecimiento de los hechos y de la presunta responsabilidad que les resulte a los trabajadores involucrados.

Las declaraciones de los presuntos responsables, se recibirán con la mayor amplitud y libertad, a efecto de que expliquen plenamente la intervención que tuvieron en los hechos denunciados y las razones de su proceder, debiéndose anotar las declaraciones tal y como son vertidas, sin correcciones ni coacción.

Después de que el investigado declare su propia versión, se le interrogará sobre los puntos oscuros y se le pedirá que amplíe y aclare lo escueto y las dudas relativas; tratándose de documentos, se le pondrán a la vista y se le pedirá, el reconocimiento del contenido y firma que provenga de él; tratándose de la elaboración de productos, mezclas, maniobras, etc., que sean objeto directo o

indirecto de la investigación, se le pedirá que declare respecto a la intervención que tuviese.

Se le preguntará si conoce el reglamento de labores y si cumplió o no con él, desde luego, - en el renglón relacionado con la irregularidad que se investiga; de igual forma, se le preguntará si recibió ordenes o instrucciones especiales en relación con la falta cometida o bien si se abstuvo de obedecer alguna orden o que ésta, la hubiese ejercido incorrectamente.

También se interrogará a todas y cada una de las personas que intervinieron en forma directa o indirecta en los hechos sujetos a examen; se recibirán los documentos que procedan, así como los dictámenes necesarios y se examinarán toda clase de objetos, maquinaria, substancias o lugares cuyo estado permita determinar la existencia de la falta y la presunta responsabilidad atribuida a los investigados.

Lo anterior, se ejecuta bajo la dirección del agente de trabajo, quien podrá auxiliarse y asesorarse de cualquier persona o dependencia que pueda aportar elementos de prueba y conocimientos técnicos tendientes a esclarecer los hechos investigados.

El acta de investigación deberá ser firm

da por todos los que intervienen previa lectura, si alguno se rehusa a firmar, se hará constar esa circunstancia mediante dos testigos.

Durante el proceso de investigación, se podrá suspender al presunto responsable en el ejercicio de sus labores, quedando éste a disposición de personal.

En los casos en que el término para practicar la investigación, no sea suficiente para el esclarecimiento de los hechos o cuando el investigado o su representación sindical tenga que aportar nuevos elementos de prueba en su favor, podrá ampliarse el término de la investigación con el consentimiento expreso de todos los que intervienen en ella; tratándose de los trabajadores, deben renunciar por escrito la prescripción que pudiera correr en su favor, no siendo válido desde luego, la renuncia a la prescripción futura.

Concluida la investigación, se turnan las actas que hubiéren levantado y los documentos u objetos que se relacionen, a la jefatura de personal, quien mediante su titular, determina previo análisis, la responsabilidad del trabajador investigado, así mismo, se procede a fijar la sanción que a su juicio merezca y dicta las medidas consiguientes a

Si se resolvió aplicar una sanción al trabajador por la comisión de la falta, se procede a comunicarla al afectado y a su representación sindical, así como a las dependencias que tuvieron intervención en la aplicación de la sanción.

Si se tiene que recuperar el importe de daños causados a la empresa, se ordena la elaboración de los documentos respectivos en los términos de las disposiciones legales vigentes, procurando desde luego, obtener el consentimiento del trabajador en este sentido.

Si se decide rescindirle su contrato individual de trabajo al afectado, se procede a informar de ello a la Gerencia de Personal.

c) Investigación para Trabajadores de Confianza.

En relación a las investigaciones que deben practicarse por las faltas o las irregularidades atribuidas al personal de confianza, además de todo lo enunciado con anterioridad, debe llevarse el siguiente procedimiento.

Una vez integrado el reporte de la falta cometida por el trabajador de confianza y que éste se encuentra debidamente documentado y acompañado de todos los elementos de juicio que hayan servido para establecer la existencia de la falta y que funden la presunta responsabilidad del trabajador inculgado, éste es examinado por el jefe de personal, quien a su vez lo pone en conocimiento de la autoridad administrativa de mayor jerarquía en la jurisdicción donde tuvieron lugar los hechos reportados, para pedirle su opinión respecto a la conveniencia de practicar la investigación.

Si se resuelve por iniciar la investigación, se manda citar al trabajador y se procede a retirarlo del desempeño de sus labores en caso de ser necesario.

La investigación queda a cargo del jefe de personal y excepcionalmente a cargo de un agente

de trabajo; las actas se levantan ante la presencia de dos testigos de asistencia, que preferentemente deben ser trabajadores de confianza.

A diferencia de las investigaciones que se les sigue a trabajadores sindicalizados, es importante hacer notar, que aquí no interviene representante sindical que defienda o asesore al presunto responsable en el desarrollo de las investigaciones.

Concluida la investigación, el jefe de personal resuelve si procede aplicar alguna medida disciplinaria, informa a la Gerencia de Personal y a los Jefes Administrativos del área de su jurisdicción, de la decisión que se llegó a tomar al término de la investigación.

Para rescindirle su relación de trabajo a un elemento de confianza, no es necesario que la falta que cometa, coincida con las causas justificadas de rescisión que establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, pues al tenor del numeral 185 del mismo Ordenamiento, el patrón podrá aplicar la medida rescisoria si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza.

d) Investigación de Casos Especiales.

El tercer tipo de investigación que se realiza en Petróleos Mexicanos, es el que se refiere a los casos especiales en que aparecen faltas o irregularidades de carácter grave y urgente, que pueda constituir la comisión de un delito por parte del trabajador.

Desde el momento mismo en que los jefes de la dependencia en que se cometa la falta tengan conocimiento de ella, habrán de comunicarla al jefe de personal lo más rápido posible, incluso verbalmente, procediendo a continuación a confirmarlo por escrito; el jefe de personal de inmediato informa a las autoridades administrativas jerárquicamente superiores de su jurisdicción, y al departamento jurídico de la gerencia de personal; a continuación se solicitará el auxilio de la oficina de servicios especiales (elementos de protección y seguridad) para que coopere en la investigación que deba realizarse.

Con el resultado de las averiguaciones hechas por los encargados de llevar a cabo la investigación, se le dará cuenta a la gerencia de personal quien es la encargada de poner en conocimiento

de la subdirección administrativa, para que ésta -
proceda en su caso, a denunciar los hechos ilícitos
ante las autoridades competentes.

C A P I T U L O VI

- a) Instancia de Reconsideración.

- b) Instancia ante la Junta Federal de Conciliación
y Arbitraje.

a) Instancia de reconsideración.

La instancia de reconsideración es un recurso interno que el trabajador posee, para solicitar de la administración la extinción o conmutación de la sanción que se le impuso por haber cometido una falta en el desempeño de sus labores.

Este recurso lo posee el trabajador, gracias a las buenas relaciones que operan entre empresa, sindicato y trabajadores.

Los trabajadores sindicalizados lo ejercitan a través de su representación sindical y los trabajadores de confianza, lo ejercitan por su propio derecho.

Es el jefe de personal, el que a su arbitrio se encarga de extinguir o conmutar la sanción al trabajador en primera instancia, pero para que este beneficio opere en su favor, es necesario que sus antecedentes de conducta, si bien es cierto no sean intachables, permitan a la administración intuir que se trata de un buen elemento y que la falta cometida fué inevitable, sin que por esto pueda eludir su responsabilidad, pues el resultado de la investigación la demostrará.

El procedimiento para hacer valer el re-

curso de reconsideración por parte de un trabajador de confianza, se inicia en el momento en que le es notificada la sanción; es su representación sindical la encargada de promoverlo, la cual precisa los motivos y fundamentos de la pretensión e incluso, puede aportar las pruebas que estime pertinentes para que prospere la reconsideración.

El jefe de personal debe resolver si procede o no lo pedido, lo puede hacer verbalmente o por escrito, de inmediato o en un término prudente; si confirma la sanción impuesta, ésta no adquiere el carácter de definitiva, a no ser que el trabajador se conforme, pero si decide continuar con el recurso de reconsideración, podrá apelar ante los superiores jerárquicos, la oficina de relaciones laborales area comercial, la gerencia de personal, etc., por mencionar algunas, ya que depende de la circunstancia del trabajador; éstas deben resolver en el preciso término de cinco días o más si así lo convienen las partes; pero debo aclarar, que el término de cinco días a que me he referido, es el término establecido para resolver los asuntos entre empresa y sindicato dentro del Contrato Colectivo de Trabajo y que se hace extensible por el uso generalizado de la costumbre, para resolver este tipo de peticiones.

Si le fuera negada la reconsideración de la sanción al trabajador, al notificarle la resolución estará en aptitud, si así lo considera, de demandar ante la H. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a Petróleos Mexicanos y a su Sindicato, por considerar que su sanción fué injustificada.

Como una modalidad de reconsiderar la sanción, la administración puede delegar la facultad de sancionar al sindicato, para que éste sea el encargado de castigar al trabajador, sanción que evidentemente será más leve que la que impone la administración, pues el sindicato por todos los medios tratará de favorecer a sus agremiados; debo hacer mención, que la facultad para que el sindicato aplique sanciones, se encuentra prevista en la cláusula 32 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

Esta modalidad se presenta con relativa frecuencia en los casos en que se determina separar al trabajador de la empresa mediante la rescisión de su contrato individual de trabajo y es gracias a las buenas relaciones empresa-sindicato, como el sindicato puede ser el encargado de sancionarlo con una suspensión temporal de sus labores, evitando

con esto la rescisión y por ende, que sea separado en forma definitiva de la empresa.

Como lo señalé anteriormente, el trabajador de confianza tiene que gestionar por su propio derecho el beneficio de la reconsideración, debe seguir el mismo procedimiento que el trabajador sindicalizado, pero sin el apoyo de que exista a su lado una representación sindical que lo asesore o lo auxilie en sus trámites.

Cuando la instancia de reconsideración prospera y el trabajador obtiene la conmutación de la sanción, se formula un convenio en el que se precisan los términos de la nueva sanción y la forma de aplicarla; en ese convenio se reconocerá expresamente que la sanción aplicada por la empresa fué acertada y apegada a Derecho y que quedó plenamente demostrada la responsabilidad del trabajador al término de la investigación; también el convenio debe contener la mención de que el trabajador se desiste o desistirá de cualquier tipo de demanda que hubiese intentado o pensare intentar en contra de retroceos mexicanos y que no tiene que reclamar nada de la institución; este convenio es suscrito autógrafamente por los que en él intervienen.

El uso de la instancia de reconsideración

por parte del trabajador, ha demostrado que se ve más favorecido el elemento que ha recibido como sanción la rescisión de su relación de trabajo, pues si obtiene la conmutación, sólo recibirá como sanción una suspensión temporal en sus labores y ésto, indudablemente lo beneficia, pues no fué separado en forma definitiva de su centro de trabajo.

Por el contrario, aquellos trabajadores que han sido sancionados levemente, les puede resultar ocioso intentar la instancia de reconsideración, pero existen algunos trabajadores que dado lo impecable de su expediente personal, es su deseo que permanezca limpio e insisten por todos los medios que se reconsidere el caso, para que quede inexistente la determinación tomada y resulta por regla general, que la política de la empresa es en el sentido, de que no queden impunes las irregularidades cometidas por los trabajadores en el desempeño de sus servicios y es por este motivo, que no acceden a la petición del trabajador, quedando en consecuencia, firme la sanción impuesta.

b) Instancia ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La legislación laboral vigente, da oportunidad al trabajador para que acuda ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en demanda de sus derechos, le da oportunidad de ser oído y vencido en juicio y le da oportunidad, de que dirima lo justificado o injustificado de su despido o de la sanción que se le impuso.

El anterior comentario personal, sirve de corolario para hacer notar las oportunidades de defensa que posee un trabajador al servicio de Petróleos Mexicanos, pues no obstante que la sanción impuesta al término de la investigación, fué revisada ampliamente al someterla a la instancia de reconsideración, confirmándola o disminuyéndola, una vez más, en demanda de justicia laboral, el trabajador sancionado puede instaurar juicio laboral en contra de la administración.

Para poder comparecer al tribunal del trabajo, es requisito indispensable que el trabajador piense, que se han violado en su perjuicio las normas laborales instituidas en su beneficio, es necesario que reciba de una forma concreta la notifica-

ción de la sanción, en síntesis, es necesario que - administrativamente en el centro de trabajo, la sanción que se le impuso adquiriera el carácter de definitiva, pues el día siguiente de entrar en vigor - esa sanción, comenzará a correr el término que la - ley de la materia establece, para que el trabajador pueda intentar el ejercicio de su acción ante la - Junta Federal.

Hacer comentarios sobre el procedimiento que el trabajador debe seguir ante la H. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, estimo que no es - materia de esta tesis, sólo menciono la instancia - ante ese tribunal laboral, como un recurso más que la clase trabajadora poseé en defensa de sus derechos y en pos de que se le haga una verdadera justicia al revisarse una vez más la causa originadora - de la sanción impuesta.

Considero importante, que el trabajador - hace uso de esta instancia, cuando se le ha impuesto una sanción verdaderamente grave, como lo es la rescisión de su relación de trabajo y que en última instancia, considera que ha sido despedido injustificadamente, pero excepcionalmente por sanciones - menores, existen trabajadores que no están dispuestos a que su expediente se vea manchado con una mala

nota y se deciden por hacer uso de este derecho y -
en demanda de justicia laboral, ejercitan su acción
ante el tribunal competente.

Como una instancia adicional a las ya -
expuestas y derivada del juicio laboral, puedo aña-
dir, que si el trabajador estima dentro del procedi-
miento ante la Junta Federal, que se han violado en
su perjuicio garantías individuales, puede ocurrir
ante la autoridad federal demandando el amparo y -
protección de la Justicia de la Unión.

C O N C L U S I O N E S .

1.- Considero que antes de entrar al estudio de cualquier tema, es importante resaltar los aspectos esenciales que permitirán al lector comprender ampliamente lo que se trata de explicar y es de esto precisamente, de lo que trata el primer capítulo.

Petróleos Mexicanos debe ser considerado como organismo público descentralizado del Gobierno Federal, porque así lo indica su ley orgánica en el artículo 1º.

2.- Fué creado gracias al decreto presidencial emitido por Lázaro Cárdenas del Río el 7 de Junio de 1938, para que se encargara de administrar los recursos naturales del territorio nacional en materia del petróleo y de hidrocarburos, pues era de vital importancia para nuestra patria, conseguir el dominio inalienable del petróleo y por ese motivo se propició la expropiación petrolera.

- 3.- Para los efectos de aplicar las normas del trabajo, Petróleos Mexicanos debe ser considerado como una unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios e invierte productivamente para generar riquezas.
- 4.- En materia de remuneraciones, los salarios que distribuye Petróleos Mexicanos, repercuten en el bienestar de las familias de los trabajadores.
- 5.- El Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana está constituido como una asociación que responde a las necesidades colectivas de sus agremiados; pugna por obtener justicia, beneficio y protección social, moral y económico para sus asociados.
Hace tangibles las aspiraciones de independencia, libertad y trato igualitario de sus representados; e impone el interés de grupo sobre el individual.
- 6.- Los logros que los trabajadores de Petróleos Mexicanos han obtenido a través de su representación sindical, indudablemente, pueden ser el -

ejemplo de lo que un trabajador que presta un servicio a cambio de una remuneración, debe recibir y su intervención dentro de Petróleos Mexicanos, por ser fuerte y unido, redundará en mejores relaciones de trabajo.

7.- El sindicato de Petróleos Mexicanos ha ignorado la agitación y ha permanecido equilibrado en períodos de crisis; resuelve sus conflictos aplicando principios generales de justicia social.

8.- La lucha por los derechos de la clase trabajadora de Petróleos Mexicanos, no ha terminado; pues constante inestabilidad económica de nuestro país, motiva un movimiento sindical constante para lograr la paridad entre lo que un obrero recibe por su trabajo y en lo que éste tiene para pagar en la obtención de satisfactores.

9.- Las obligaciones que se derivan de una relación de trabajo, se pueden traducir en el hecho de que un trabajador cumpla con su deber respetando los derechos del patrón y en que éste, respete los legítimos derechos del trabajador.

10.- La conducta que un trabajador debe observar en el ejercicio de sus funciones, se encuentra ampliamente determinada en las trece fracciones - del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo y las conductas que se deben acatar en el desempeño de los servicios, claramente los expone el artículo 135 del mismo ordenamiento.

11.- El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo - precisa los motivos por los cuales, puede rescindirse el contrato individual de trabajo al prestador del servicio y se infiere, que un contrato individual de trabajo, no es otra cosa - que el acuerdo de la voluntad obrera y la patronal en prestar su mano de obra a cambio de un salario.

12.- La garantía de audiencia concede la posibilidad de ser oído y vencido en juicio, tiene sus orígenes en nuestra carta magna, precisamente en el artículo 14 y consiste en la exigencia de un juicio previo, en el que se concede al trabajador, la posibilidad de defenderse para que no sea despojado arbitrariamente de su derecho.

13.- Cuando un trabajador observa el deber de obediencia, indudablemente obtiene la protección de las normas del trabajo, a contrario sensu, si no obedece, viola su deber jurídico de obediencia y las normas del trabajo le son adversas aunque sean invocadas.

14.- El contrato colectivo de trabajo en su cláusula 26, explica el procedimiento a seguir para el desarrollo de una investigación; pero tal procedimiento es incompleto, no prevé las modalidades que se pueden presentar con motivo de la investigación.

Esta norma contractual apoyada en la Ley Federal del Trabajo, es la que permite disciplinar al trabajador cuando su conducta es irregular, es decir, cuando comete una falta en el desempeño de sus obligaciones laborales.

15.- Mediante el procedimiento interno de investigación, se dá legalidad a la sanción aplicable de acuerdo a la magnitud de la falta cometida.

16.- El tipo de sanción que se utiliza para disciplinar a un trabajador, no se encuentra plasmado -

en ningún texto, es el uso generalizado de la -
costumbre el que ha motivado su origen y denomi-
nación, existiendo dos tipos, las que se encuen-
tran precisadas en la ley y las extra legales.

17.- "El uso de formas de investigación, facilita el
proceso de la misma y da la posibilidad de no -
incurrir en omisiones graves que en última ins-
tancia perjudicarían al trabajador, además, per-
miten a los encargados de levantarlas ser uni--
formes y con esto, lograr resolver con efica---
cia, equidad y conforme a los principios de Jus-
ticia Social.

18.- Los trabajadores tienen la obligación de repor-
tar a la administración cualquier anomalía o de-
ficiencia que observen, a fin de evitar mayores
daños o perjuicios a la empresa o a sus compañe-
ros de trabajo, pero no todo reporte amerita el
desarrollo de una investigación. Los reportes -
que ameritan ser investigados, son los que ame-
nazan la seguridad de la empresa, ponen en peli-
gro la vida de los trabajadores o atentan en -
contra del patrimonio de Petróleos Mexicanos.

19.- Iniciada la investigación, se integra con las -
declaraciones de las personas que presenciaron
los hechos, así como todos y cada uno de los -

elementos materiales e intelectuales encaminados al esclarecimiento de la verdad.

0.- Tratándose de trabajadores sindicalizados, es un acierto la división que se ha hecho para llevar adelante una investigación, pues indudablemente, que el investigado cuando es sindicalizado, es asesorado por el representante sindical y el empleado de confianza no, este tiene que actuar por su propio derecho.

21.- De la distinción del régimen para el cual labora la persona sujeta a investigación, depende que la misma sea encuadrada dentro de tres grandes grupos y en lo particular, no estoy de acuerdo con esta división, pues todos somos trabajadores del mismo patrón y por ende, las normas del contrato colectivo son extensivas al régimen de confianza.

Como ventaja del procedimiento interno de investigación, puedo señalar que el mismo, no solo le quita trabajo al órgano jurisdiccional, sino que permite que internamente se dilucidan las controversias que se suscitan con motivo de irregularidades cometidas en el centro de trabajo.

- 22.- La instancia de reconsideración como recurso in terno que el trabajador poseé, más que recurso, debemos entenderlo como beneficio y si bien es cierto, que este recurso lo obtuvo el trabaja--dor gracias a las buenas relaciones que operan entre empresa, sindicato y trabajadores; tam---bién es cierto, que a la empresa este recurso, le evita erogar emolumentos en su departamento jurídico y en llenarlos de trabajo.
- 23.- Considero adecuado que sea el jefe de personal el encargado de extinguir o conmutar la sanción que le ha sido impuesta al trabajador, pues es éste, el que ha estado cercano al presunto responsable en el centro de trabajo y permite en--contrar una posible solución sin ausentarse de la empresa.
- 24.- Un aspecto medular al entrar al estudio de la - reconsideración, es el que resulta de analizar detenidamente el expediente personal del traba--jador, pues en gran parte, de esto depende el - criterio que se aplicará para resolver.

25.- Una aportación a conveniencia de la administración, es la formulación de un convenio en donde después de reconsiderar la sanción, se reconoce expresamente la procedibilidad de la misma y - que quedó ampliamente demostrada la responsabilidad del investigado.

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

Acta Constitutiva y Estatuto General del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, Exp. 10/2093-4 actualizado al día 30 de Abril de 1980, Dirección General de Registro de Asociaciones y Organismos Cooperativos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicación del sindicato, edición 1980.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sexagésima octava edición.

Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, edición 1981.

La Estabilidad del Trabajador en la Empresa por Mozart Víctor Russomano, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, 1981.

Ley Federal del Trabajo, cuadragésima sexta edición.

Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos, publicada en -
el Diario Oficial de la Federación el día 6 de Fe--
brero de 1971.

Manual de Derecho Administrativo por Jorge Olivera
Toro, Editorial Porrúa, S.A., edición 1972.

Reglamento de la Ley Orgánica de Petróleos Mexica--
nos, publicado en el Diario Oficial de la Federación
el día 10 de Agosto de 1972.

Nueva Ley Federal del Trabajo Sistematizada por Bal-
tazar Cavazos Flores, octava edición 1980.