



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

397
25

FACULTAD DE DERECHO

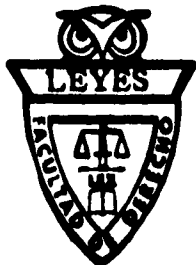
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

" LA ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN
PETROLEOS MEXICANOS "

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
SONIA AMELIA MENDOZA ABARCA

BAJO LA DIRECCION DEL LIC.
RAMON B. RODRIGUEZ MORENO



MEXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA

1996

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**A MIS QUERIDOS PADRES Y HERMANOS:
POR SU GRAN CONFIANZA E INFINITA PACIENCIA;**

**A MOZART VICTOR, IAN CARLOS Y VICTOR MANUEL:
CON TODO MI CORAZON;**

**A MIS PROFESORES:
QUE CON SU TRABAJO HAN HECHO DE MI
UN SER HUMANO UTIL;**

**A MI ALMA MATER
MI QUERIDA UNIVERSIDAD.**

HIPOTESIS

QUE LOS TRABAJADORES DE PETROLEOS MEXICANOS NO SEAN OBJETO DE DESPIDOS INJUSTIFICADOS ALEGANDO POR PARTE DE LA EMPRESA LA INESTABILIDAD EN SUS PUESTOS DEBIDO A LAS CARACTERISTICAS DE LOS MISMOS (EXTRACCION Y PERFORACION POR EJEMPLO), Y ASIMISMO, PROPONEMOS LA APLICACION DE LA ROTACION DE ELLOS CON EL OBJETO DE ENCONTRAR UNA RESPUESTA A LA CRISIS ECONOMICA POR LA QUE ESTA ATRAVESANDO EL PAIS, Y PARA QUE AL UNISONO EN QUE SE SALVAGUARDAN LOS DERECHOS DE LOS PRIMEROS MENCIONADOS, SE LOGRE MANTENER UN DESARROLLO SUSTENTABLE EN LA EMPRESA EN CUESTION

INTRODUCCION

Las innumerables violaciones a los derechos humanos más elementales de que ha sido objeto la clase trabajadora por muchos años, ha originado los grandes movimientos obreros que ha dejado en más de una ocasión saldos sangrientos y devastadores.

La historia ha sido testiga fiel de las tribulaciones por las que ha atravesado el proletariado debido a las condiciones infrahumanas en las que eran obligados a laborar, a cambio de un salario que apenas podía mantener con vida al obrero.

Esto se debió en gran medida a que a los dueños del capital únicamente importaba producir y obtener ganancias, sin voltear a ver que sus laboriosos morían de hambre, por accidentes o enfermedades causadas muchas veces por el mismo trabajo.

Muchos fueron los intentos de mejorar las condiciones de vida de los proletarios, sin embargo, las bases que fueron sentando conforman en la actualidad el conjunto de normas jurídicas reivindicadoras de su injusta situación: Es a partir de entonces cuando se comienzan a gestar las primeras normas que más adelante constituirían verdaderos principios en materia laboral, los cuales conforman en la actualidad el conjunto de disposiciones de derecho protectoras de la clase trabajadora plasmadas en documentos internacionales, en Constituciones de muchos países y en muchas otras legislaciones a nivel mundial.

Dentro de este vasto mundo de prerrogativas forma parte el instituto de la estabilidad laboral, principio *sine qua non* en toda relación de trabajo, por considerar que el derecho a permanecer en él no debe estar condicionado a la voluntad del patrón, puesto que nuestra propia legislación establece que el contrato de trabajo deberá prorrogarse por todo el tiempo que sea necesario mientras subsista la materia prima; ésto interpretado a contrario sensu invita a pensar que si ésta no existe, no ha lugar la prolongación del mismo. La lógica de lo anterior es más que evidente; y no es admisible de nuestra parte que sea contemplado así, el problema estriba en que de éste argumento se han valido muchos patrones en nuestros días para despedir en una forma por demás injustificada a muchos trabajadores que no teniendo otra opción, se ven en la necesidad de aceptar la liquidación, la cual en más de las veces ni siquiera es ofrecida conforme a derecho.

Este es el caso particular de la paraestatal Petróleos Mexicanos, empresa punto menos que importante en el desarrollo de la economía de nuestro país; pero que desafortunadamente ha dejado mucho que desear en cuanto a conflictos laborales se refiere.

El fenómeno de los despidos masivos en esta empresa ha hecho mella en la conciencia de la opinión pública, y por ser el despido masivo un fenómeno que no puede pasar desapercibido para la sociedad mexicana por el número considerable de familias que encuentran sustento en esta empresa y que necesariamente se han visto y se siguen viendo perjudicados por la pérdida de sus empleos.

Por esta razón hemos emprendido la tarea de analizar en forma detallada qué sucede en la paraestatal, cuáles son las políticas que han estado originando estos conflictos, los antecedentes, sus fundamentos y motivos, las razones que esgrime la empresa contra lo que argumentan los propios

petroleros y finalmente, pretendemos proponer una alternativa viable de solución que permita por lo menos mitigar los problemas en el centro de labores y finalmente puedan conciliarse sus respectivos intereses sin que nadie salga perjudicado.

Lo que resulta innegable es el hecho de que cada vez se incrementa el número de desempleados por parte de Pemex, pero lo más delicado resulta la causa de la separación de los mismos, ya que la mayoría carece de todo fundamento jurídico, vulnerando con ello principios elementales como lo es la estabilidad en el empleo.

No pretendemos más que tratar de lograr que los funcionarios de la paraestatal reflexionen respecto de este triste problema y que por las vías legales y sobre todo humanas, comprendan la situación de todos estos trabajadores que en su mayoría no perciben otra remuneración para el sostenimiento de su hogar más que su "raya catorcenal".

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO

LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO.

1.1. Consideraciones previas	1
A) Antecedentes: Historia del movimiento obrero	1
B) Nacimiento de las instituciones del derecho del trabajo.....	7
1.2. La estabilidad laboral como garantía constitucional del trabajador en el derecho mexicano del trabajo.....	14
1.3. Evolución del principio en la legislación mexicana.....	21
1.4. Regulación vigente en materia de estabilidad.....	32
1.5. Justificación socio-económica y jurídica de la estabilidad laboral.....	39
1.6. Definición de estabilidad en el empleo.....	53
1.7. El período de prueba y la estabilidad en el empleo.....	64

CAPITULO SEGUNDO.

LA ESTABILIDAD LABORAL EN PETROLEOS MEXICANOS.

2.1 Regulación de este principio en el contrato colectivo de trabajo de PEMEX.....	68
------------------------------------------------------------------------------------	----

2.2 Esquema laboral actual propuesto por la empresa.....	83
2.3 Opinión de algunos petroleros y ex-petroleros.....	95
2.4 Los hechos: Casos específicos de despidos masivos en PEMEX:	101
a) Coatzacoalcos Ver,	c) Cd. del Carmen Cam.
b) Poza Rica Ver,	d) Villa hermosa Tab.

CAPITULO TERCERO

ANALISIS DE LA PROBLEMATICA LABORAL EN PEMEX.

3.1 Análisis de la facultad que la cláusula 20 del contrato colectivo de trabajo confiere a Pemex para reducir o suprimir el número de trabajadores de planta.....	110
3.2 Los principios de austeridad, racionalidad y disciplina presupuestal como fundamento para simplificar sistemas o medidas de trabajo.....	113
3.3 Política de liquidaciones que ha seguido Pemex en relación a lo establecido en el contrato colectivo y la Ley Federal del Trabajo.....	121
3.4 Impacto social de este problema.....	124

CAPITULO CUARTO

PROPUESTAS DE SOLUCION AL PROBLEMA

4.1 Planillas laborales: confrontación de la población con el requerimiento de trabajo en la empresa.....	126
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

4.2 Teoría de la rotación de puestos aplicada a Pemex.....	130
4.3 Perfil laboral requerido por Pemex para los trabajadores de nuevo ingreso o reingreso.....	139
4.4 El período de prueba como mecanismo para ingresar o reingresar a Pemex.....	142
4.5 Rendimiento del trabajador: Como se pueden lograr beneficios recíprocos.....	146

CAPITULO QUINTO

RESULTADOS Y PERSPECTIVAS LABORALES

5.1 Productividad, competitividad y calidad.....	155
5.2 La población petrolera después de la rotación de puestos.....	157
5.3 Impacto económico y social.....	159
5.4 Reformas a la Ley Federal del Trabajo.....	161
5.5 Reformas al Contrato Colectivo de Trabajo de PEMEX.....	164
CONCLUSIONES.....	166
BIBLIOGRAFIA.....	168

CAPITULO PRIMERO

I. LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO.

1. CONSIDERACIONES PREVIAS.

a) ANTECEDENTES: HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO

Desde que el ser humano vió la necesidad de desarrollar alguna actividad para subsistir, se vió igualmente obligado a cumplir con determinadas circunstancias que le condicionaban el pleno desarrollo de ésta: el clima, las herramientas...el hombre.

Cuando el propio ser humano se da cuenta de los beneficios que proporcionaba el trabajo, la ambición hizo que deseara más de lo que necesitaba en principio, por lo que no dudó en sacar provecho de los más débiles.

Es por ello que la evolución del movimiento obrero se da a través de etapas muy bien definidas, las cuales podemos identificar de la siguiente manera:

1. LA EDAD ANTIGÜA. Aunque muchos estudiosos del derecho no reconocen antecedente alguno durante este periodo, es menester mencionar algunos hechos que originaron el nacimiento de instituciones que de alguna forma trataron de regular las actividades que desempeñaban los esclavos principalmente, ya que el trabajo era considerado en la época de los grandes filósofos como una actividad impropia para los hombres libres.

Mientras que aquellos considerados personas se dedicaban al estudio de la filosofía, a la política y a la guerra, las "cosas", es decir, los esclavos tenían que desempeñar las actividades pesadas, llegando a ser inclusive objetos de comercio.

Es en la ciudad de Roma en donde encontramos las primeras disposiciones que pretendieron regular la prestación del trabajo, sin embargo fueron encuadradas dentro del derecho civil bajo las figuras del arrendamiento y la compraventa, en donde el objeto de los contratos lo constituían los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo.

No es sino hasta que la población aumenta cuando los hombres libres se ven en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento, y es en este momento en el que surgen las figuras de la *locatio conductio operis* y la *locatio conductio operarum*, en donde la primera tenía por objeto la realización de una obra determinada, mientras que la segunda la prestación de un servicio, ambas a cambio de una remuneración y por un tiempo específicamente determinado.

2. LA EDAD MEDIA. Esta es la época donde el artesanado y los gremios tienen gran auge. Como sabemos, estos eran agrupaciones de individuos que desempeñaban un mismo oficio, en donde uno de sus objetivos era el determinar las condiciones conforme a las cuales habrían de prestar los servicios sus afiliados, así como la recíproca ayuda de ellos; además, estaban constituidos por maestros, oficiales y compañeros, siendo los primeros como los patrones, ya que eran éstos los dueños de los medios de producción, mientras que los otros se asimilaban a los trabajadores.

Más adelante surgen las corporaciones de oficios con la finalidad de emanciparse: éstos rompen con el señor feudal y con el paso del tiempo se erigen en verdaderas empresas monopolistas, quienes tienen entre sus fines determinar la producción y la venta de sus mercancías para evitar la competencia y el acaparamiento de las materias primas.

Su fin fue marcado por las constantes contradicciones en que fueron incurriendo, pero todo este proceso culminó con el edicto de Turgot en marzo de 1776 y posteriormente con la publicación de la ley Chapelier, la cual constituyó el primer instrumento legal de la burguesía para detener el nacimiento de la fuerza sindical del proletariado, cuyos principales artículos en relación a esto establecían:

"Art. 1º: Considerando que la desaparición de cualquier especie de corporaciones constituídas por ciudadanos del mismo oficio o profesión es una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa, queda prohibido su establecimiento, cualquiera que sea el pretexto o la forma que se les dé.

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

"El artículo cuarto prohibía las coaliciones y los restantes señalaban diversas penas para los contraventores" (1)

3. EPOCA MODERNA. Con el Renacimiento, las tendencias del individualismo y del liberalismo se fortalecen para finalmente triunfar en la Revolución Francesa. Detrás de éstas se encuentra la gran figura de Rousseau, la evolución económica, las doctrinas con similar índole de los fisiócratas y de los clásicos ingleses, así como la escuela del Derecho de la Naturaleza de Gentes.

(1) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 12a. edición, Porrúa, México, 1991, p. 15.

"Los hombres son por naturaleza libres e iguales" reza la doctrina del filósofo suizo, sin embargo hay circunstancias que los atan convirtiéndolos en esclavos., tai es el hecho del nacimiento de la propiedad privada, pues al poner límites a la propiedad de la que antes en un estado de naturaleza todos los hombres gozaban, empieza el dominio del hombre sobre el hombre, con lo que se pone fin a los principios de libertad e igualdad.

Juan Jacobo Rousseau señala a la propiedad privada como la responsable de todos los conflictos entre los hombres, ya que despierta en ellos el deseo de poseer más que los demás, y éste hecho a la larga trae como consecuencia lógica el que unos posean más que otros, marcando un irreconciliable desequilibrio entre la riqueza y la escasez.

Otra de las doctrinas que dan soporte al pensamiento moderno es la escuela de los fisiócratas. Sus exponentes más representativos destacaban que:

"Existe un orden natural universal, que abarca lo mismo la vida animal que la mineral o que la económico-social; ha sido establecido por la providencia divina y consiste en un conjunto de leyes naturales; ellas harán la felicidad de los hombres y nada ni nadie debe impedir su libre juego" (2)

Con todos los elementos anteriores se constituyó un nuevo régimen: "Todos los hombres son igualmente libres; lo fueron en su estado de naturaleza, en el que cada quien perseguía su propia utilidad y deben continuar siéndolo, por lo que es necesario dejar a cada quien se desarrolle libremente y persiga, por voluntad propia, su interés personal, sin más limitaciones que el no impedir a los demás idéntica libertad.

(2) De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. Cit., pág. 14

El Derecho es la norma que regula la coexistencia de las libertades y la misión del Estado consiste en garantizar a cada hombre la esfera de libertad que el derecho le concede" (3)

4. EPOCA CONTEMPORANEA. Se afirma que el derecho del trabajo nace en el siglo XX a causa de los siguientes factores: (4)

a) La profunda división que produjo entre los hombres el sistema económico liberal, lo cual originó la existencia, por un lado de los dueños del capital y por el otro quienes sólo contaban con su fuerza de trabajo para subsistir. (siglos XVIII y XIX)

Durante los primeros años del siglo XIX se nota una marcada indiferencia por parte del Estado respecto de las actividades económicas y en particular, respecto de las relaciones obrero-patronales, a no ser por la represión de los derechos de asociación para la defensa de sus intereses y del derecho de huelga.

La tan pregonada libertad se impone en las relaciones laborales favoreciendo únicamente a los dueños del capital, haciendo cada vez más tajante la diferencia entre estas dos clases sociales, acarreado como consecuencia un crecimiento desmedido de la población obrera la cual se ve en la necesidad de establecerse en los suburbios de las grandes ciudades padeciendo miserias, explotación y crisis.

El común denominador lo constituyen el empleo de mujeres y niños en las fábricas en condiciones inhumanas, los salarios de los obreros que apenas eran suficientes para mantenerlos con vida aunque laboraran pesadas jornadas de trabajo no menores a trece horas, condición que prevaleció hasta 1819, cuando se limita el trabajo para los niños en las fábricas de hilados de algodón.

(3) Ibidem p. 15

(4) Dávalos José, Derecho del Trabajo, T. I, 4a. edic., Porrúa, México, 1992, p. 8.

Resulta importante destacar los efectos que las crisis en estas épocas ocasionaron a la ya paupérrima población obrera: En 1815 al percatarse los fabricantes ingleses de que sus almacenes se encontraban repletos, echan a la calle a miles de obreros sin importarles de qué vivirán; en 1818 se produce la segunda grave crisis y en 1825 la tercera, la cual provoca la quiebra de siete bancos.

b) La denuncia de la explotación que eran objeto los obreros de estas épocas originaron nuevas corrientes del pensamiento que ofrecen nuevos horizontes de vida para éstos.

Ante las consecuencias que acarrió la doctrina liberal-individualista se cuestiona la efectividad de sus principios, surgiendo críticas que van desde las que demandaban el saneamiento de algunos de sus principios hasta aquellas que lo inculpaban de todos los males que había sufrido la sociedad por su causa y pugnaban por su total desaparición.

Dentro de los principales representantes de esta última corriente se encuentran los pensadores socialistas Carlos Marx y Federico Engels, quienes sustentan la teoría de la desaparición de la propiedad privada. En contraposición del llamado socialismo científico de los marxistas se encuentran los representantes del socialismo utópico, encabezados por Luis Blanc, Sismondí, Saint-Simón, Carlos Fourier y otros.

La corriente que logra trascender es la marxista, la cual se convierte en el ariete de lucha de los trabajadores por su reivindicación, y en la actualidad constituye uno de los dos sistemas sociales que mueven a la humanidad.

De esta influencia no se salvó nuestro país, ya que teniendo en cuenta los principios de esta teoría como fundamentos, nace en 1917 uno de los más reconocidos instrumentos jurídicos incluso mundialmente: Nuestra Carta Magna, en donde son reconocidos los derechos sociales de los trabajadores.

Es finalmente, en la Constitución y en la Ley Federal del trabajo en donde se resumen tantos años de espera para albergar los derechos elementales de la clase trabajadora, instrumentos que además reglamentan perfectamente la prestación del trabajo en nuestro país.

Pero concretamente ¿cómo se van conformando estos principios e instituciones en nuestra legislación?

b) NACIMIENTO DE LAS INSTITUCIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

En este apartado vamos a referirnos en específico a la consecuencia que tuvo la opresión de la clase obrera, es decir, a la primera reglamentación que por escrito se tuvo de las diversas instituciones que hoy conforman el derecho del trabajo, desde su concepción en el plano del derecho privado, hasta la ordenación en la legislación mexicana, en concreto, del principio de la estabilidad laboral.

Como sabemos, el derecho del trabajo no nació como tal, sino que la necesidad de afianzar las relaciones laborales llevó a los estudiosos del derecho a agrupar este conjunto de normas dentro del derecho civil, el cual en esa época, era el que regulaba todo tipo de relaciones entre los hombres.

Como pudimos observar, debido a las condiciones políticas, económicas y sociales principalmente que caracterizaron aquella época, algunos derechos humanos fundamentales que hoy forman parte del derecho laboral universal nacieron restringidos, tal es el caso de la libertad de asociación, como bien hemos podido observar en la Ley Chapelier, ordenamiento que fue muy cuestionado, tal y como podemos observar en una parte de su propia exposición de motivos:

"Debe, sin duda, permitirse a los ciudadanos de un mismo oficio o profesión celebrar asambleas, pero no se les debe permitir que el objetivo de esas asambleas sea la defensa de sus pretendidos intereses comunes; no existen corporaciones en el Estado y no hay más interés que el particular de cada individuo y el general; no puede permitirse a nadie que inspire a los ciudadanos la creencia en un interés intermedio que separe a los hombres de la cosa pública por un espíritu de corporación. Inútilmente objetaron los defensores del derecho de asociación que la profesional presentaba indiscutible utilidad por la ayuda que prestaba a los obreros víctimas de la falta de trabajo o de alguna enfermedad, pues sus adversarios respondieron que era a la Nación a quien correspondía proporcionar trabajo a los que tuvieran necesidad de él para subsistir, así como ayudar a los enfermos". (5)

La Ley Chapelier traduce la tendencia de la burguesía de principios del siglo pasado, de impedir la organización de los trabajadores. La destrucción de las corporaciones permitió el desarrollo del capitalismo y de la industria, pero la burguesía tenía ya la experiencia de las luchas sociales de la Edad Media y de la Revolución Francesa, por lo que procuró evitarlas, prohibiendo la organización de los trabajadores.

La temible consecuencia para el trabajador que trajo consigo la Ley en comento fue que en nombre del interés particular y del de la Nación propia lo deja en estado de indefensión frente al patrono.

EL CODIGO DE NAPOLEON. En el capítulo 3º título octavo del libro tercero se reglamentó el "contrato de arrendamiento de obra y de industria". Del estudio de las distintas fracciones del precepto 1779, se derivaron otros tantos tipos de contratos, a saber: El que hoy llamamos de trabajo, el cual comprendía el de los domésticos y obreros, el de los porteadores y el que en nuestros días se conoce como de obra o de empresa. Los rasgos comunes de estos documentos era el hecho de

(5) De la Cueva Mario, Op. Cit., págs. 15 y 16.

que estaban regidos por las disposiciones generales sobre obligaciones y contratos del Código Civil, y que con motivo de que su reglamentación figuraba en el capítulo de "arrendamiento" se aplicaban las disposiciones que regían este contrato.

"Arrendador" y "arrendatario" como se les conocía al patrón y al trabajador en ese entonces estaban colocados en un plano de igualdad; la relación laboral era regida por el famoso acuerdo de voluntades, en donde el segundo se obligaba a prestar al primero citados un servicio personal, a conducir una persona o una cosa o a construir una obra mediante el pago de un salario, retribución o precio.

De conformidad con el numeral 1108 del Código Civil, se requería para la celebración de este contrato consentimiento, capacidad, objeto y causa lícita, cuya ausencia producía la nulidad del mismo.

De este tipo de contrato, debemos destacar tres cuestiones: salario, jornada de trabajo y duración del contrato o garantía de permanencia del obrero en el empleo se resolvían en todos los casos en beneficio del patrono.

Por lo que respecta a ésta última, la duración de las relaciones presentaba diversos matices: no se podía obligar al trabajador a laborar sino sólo por cierto tiempo, con lo que se desterró definitivamente la vieja práctica de que el trabajador se obligaba a prestar sus servicios durante toda su vida; los contratos que estipulaban una duración excesiva en relación con la vida del hombre eran nulificados; en el caso de que el trabajo fuera por tiempo determinado o para obra determinada, el contrato terminaba sólo hasta la conclusión total de la obra, ya que si alguna de las partes lo daba por terminado con antelación, ésta era responsable de los daños y perjuicios que se ocasionaran con motivo de ello, y finalmente si era por tiempo indefinido, cualquiera de las partes podría darlo por finiquitado, siguiendo la costumbre francesa, previo aviso anticipado de este evento, el cual era generalmente de ocho días.

Dentro de todo este contexto histórico surge la necesidad de establecer en un sólo ordenamiento, este cúmulo de derechos que a través del tiempo fue adquiriendo la clase trabajadora.

Ya en este siglo, la primera guerra mundial trajo como consecuencia dos grandes acontecimientos: el nacimiento de la Organización Mundial del Trabajo y las Constituciones de México y de Weimar, consideradas por siempre las pioneras en relación al establecimiento de los derechos humanos, ya que en el plano que nos ocupa, generaron una transformación radical en el estatuto laboral al elevar a la categoría de garantías constitucionales, diversos principios e instituciones en favor de la clase obrera.

Los años que suceden a la primera guerra mundial contienen grandes contradicciones, mismas que de algún modo dieron origen a la segunda, sin embargo, el derecho del trabajo se consolida y asegura en adelante al ser humano que trabaja un nivel decoroso de vida, lo que a su vez le permitiría cumplir con la sociedad.

Concretamente, en México, todavía hasta el año de 1910 nuestro país era considerado en el plano internacional como una nación feudal, ya que la burguesía era eminentemente territorial, lo que acarrió para entonces la revolución agraria. A pesar de que no había aún una industria desarrollada, existían centros de trabajo como las minas, y otras similares como la textil, en donde surgieron problemas de tipo laboral que hubo necesidad de resolver: estallaron algunos movimientos huelguísticos como protesta por las constantes represiones hacia los trabajadores y por el atropello constante de sus derechos.

Lo anterior podemos tomarlo como marco de referencia para abordar las máximas del derecho laboral que surgieron como consecuencia de esta época de represión e injusticia, las cuales iremos comentando.

Es necesario destacar que el derecho del trabajo surge como una necesidad fundamental de agrupar un cúmulo de derechos inherentes a la clase laborante para elevar las condiciones de vida de los activos y para transformar la sociedad en un nuevo orden económico y social más justo, por ello, son características del derecho del trabajo las siguientes:

1. Es un derecho de la clase trabajadora., puesto que ellos son sujetos importantísimos en la relación laboral.

2. Es un derecho protector de la clase trabajadora., puesto que son los trabajadores quienes en las más de las veces sufren injusticia y opresión.

3. Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores., ya que en regulaciones específicas no podrán establecerse condiciones menores a las que tutela el mismo derecho laboral, pero sí pueden ser superadas.

4. Es un derecho irrenunciable e imperativo. porque tutela bienes jurídicos que no permiten renuncia o concesión alguna sobre las condiciones en las que ha de prestarse el trabajo.

5. Es un instrumento de coordinación y conjugación de los intereses que se dan en las empresas, consideradas como unidades económico-sociales. es decir, el derecho del trabajo funge como mediador de las fuerzas de producción con el objeto de equilibrarlas para obtener beneficios mutuos.

Por cuanto hace a los principios rectores del derecho del trabajo, señala el jurista Muñoz Ramón que son "aquellos postulados de política jurídico-laboral que aparecen, expresa o tácitamente, consagrados en sus normas" (6)

(6) Citado por Dávalos Morales en Derecho del Trabajo I, Op. Cit. pág. 21

Siguiendo esta línea, afirmamos junto con el Doctor José Dávalos Morales que dentro de los propios principios laborales existen diversas opiniones, por lo que aludiremos a las que él menciona en su obra Derecho del Trabajo I.

1. El trabajo como un derecho y un deber sociales. El cual está reconocido en el texto del artículo 123 de nuestra Carta Magna: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil..." y en el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo: "El trabajo es un derecho y un deber sociales..."

2. Libertad de trabajo. El individuo tiene plena libertad de elegir la actividad que "más le acomode" siendo lícita, tal y como lo señala el artículo 5o. de la propia constitución: "A ninguna persona podrá impedirsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos...El Estado no puede permitir que se lleve a cabo ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso". Esta disposición también se reitera en la Ley reglamentaria.

3. Igualdad en el trabajo. A este respecto el jurista brasileño Mozart Victor Russomano señala en una de sus obras que:

"El principio fundamental en la legislación y en la doctrina... es la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo... Esta medida corresponde, en nuestra opinión, a la piedra angular de lo que se puede considerar una *democracia del trabajo*. Nada más injusto que el distinguir y clasificar los derechos o los beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza

de su oficio o de su trabajo..." (7)

4. La estabilidad en el empleo. Finalmente llegamos al principio que ha inspirado la realización del presente trabajo, ya que lo consideramos como uno de los principios fundamentales sobre el que descansan otros más, y el razonamiento es sencillo: si no hay estabilidad en el empleo, no puede un trabajador estar cierto sobre el cumplimiento de todos sus demás derechos derivados de la relación de trabajo contenidos en los ordenamientos legales aplicables.

Para dar respuesta a este principio y a esta exigencia, se configura el contrato de trabajo con fórmulas que lo dotan "de una extremada vitalidad, de una gran dureza y resistencia en su duración", como bien afirma el catedrático español Alberto José Carro Igelmo. (8)

En la actualidad, el tema de la estabilidad en el empleo toma gran importancia en virtud de que constituye un principio fundamental para el buen desarrollo de cualquier economía nacional, asegurar la permanencia en el empleo a los trabajadores y en idéntico sentido el progreso de un Estado.

(7) Russomano Mozart Victor, *La estabilidad del trabajador en la empresa*, 2a. edic., UNAM, México, 1981, pág. 9

(8) Carro Igelmo Alberto José, *Curso de Derecho del Trabajo*, 2da. edición, Bosch Casa Editorial, S.A., Barcelona España 1991, p. 266.

2. LA ESTABILIDAD LABORAL COMO GARANTIA CONSTITUCIONAL DEL TRABAJADOR EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

Como consecuencia de la lucha obrera por la defensa de los derechos laborales elementales, es plasmado en el artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, entre otras prerrogativas de igual trascendencia, el principio de estabilidad en el empleo, concretamente en la fracción XXII la cual estableció:

"El patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber formado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de ésta responsabilidad, cuando los malos tratos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él". (9)

Esta redacción refleja claramente la solución que el constituyente propuso para el problema que en aquel entonces era común: los despidos arbitrarios sin indemnización y sin causa justificada, aunque aún en nuestros días no es cabalmente cumplido como se debe, de ahí que como regla general se establece la estabilidad absoluta, aunque también el trabajador tiene la facultad de exigirla cuando

(9) Morales Saldaña Hugo Italo, La estabilidad en el empleo, Trillas, México, 1987, p. 49.

sea objeto de un despido arbitrario o, en virtud de aquella, pedir la reinstalación en su empleo.

Innegable resulta la estrecha vinculación entre las fracciones XXI y XXII de la Carta Magna, pues con el objeto de aplicar el principio que nos ocupa, necesariamente se debe interpretar la primera de ellas.

No obstante, el sentido en que la mencionada fracción se encontraba redactada ocasionaba interpretaciones erróneas, lo cual originó más tarde variadas propuestas para reformarla, pues al ser interpretado con la siguiente, el principio consagrado en ésta era simplemente nulo.

Originalmente la fracción XXI rezaba así:

"Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo". (10)

De ésta manera, mientras la fracción XXII concedía al activo la oportunidad de elegir entre reinstalación o indemnización en caso de despido injustificado, bastaba que el patrón se negara a someterse al arbitraje para incumplir el contrato de trabajo y deshacerse del operario, aún pagando los tres meses de salario que marcaba la propia Constitución.

(10) Trueba Urbina Alberto, El Nuevo Artículo 123, 2da. edic.. Porrúa, México, 1962, p. 252.

Por tal motivo, en el año de 1948, los Diputados de la XL Legislatura formularon una iniciativa para reformar dicha fracción; sin embargo, parecía que aún "no era tiempo" de llevarlo a cabo, ya que la referida iniciativa sólo quedó en eso, una mera propuesta.

Más tarde en diciembre de 1961, el entonces titular del Poder Ejecutivo Federal con fundamento en la fracción I del artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, presentó una iniciativa de reformas ante el Congreso de la Unión para modificar diversas fracciones del artículo 123 apartado A de nuestra Ley Suprema.

Las razones que esgrimió para reformar dicho ordenamiento eran por demás imperiosas: pues en la actualidad se han puesto de manifiesto nuevos requerimientos de justicia que no encuentran plena satisfacción en los textos vigentes del referido precepto.

Absolutamente necesaria se volvió esta reforma, pues el multicitado dispositivo recogió el clamor de una sociedad que en ese entonces era blanco fácil de arbitrariedades de tipo económico, social, y laboral por supuesto; y en éste sentido el mencionado precepto fue pensado para solventar los problemas de esa época; sin embargo, el estatus social, económico, político y jurídico en un país es dinámico; por ello, para 1961 -fecha en que se propone una modificación al multicitado precepto,- las condiciones eran ya muy diferentes a las imperantes en la sociedad de 1917.

Las argumentaciones aludidas a las fracciones que nos ocupan hechas en el proyecto de reformas fueron las siguientes:

"Séptimo. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las medidas esenciales para la efectividad del trabajo y va unida a la idea de la seguridad social, que es uno de los principios contemporáneos orientadores de las relaciones entre los

hombres y los pueblos. Resulta paradójico que los trabajadores disfruten de seguridad, a través del seguro social, cuando ya no son aptos para el trabajo, y que en cambio, mientras entregan su energía física y sus aptitudes intelectuales al servicio de otro, están expuestos a ser despedidos arbitrariamente. La indemnización que recibe el trabajador cuando es separado injustificadamente, no compensa todos los daños que sufre.

"Octavo. Es necesario asegurar a los trabajadores la estabilidad de sus empleos mediante las reformas consiguientes a las fracciones XXI y XXII del inciso "A" del artículo 123 de la Constitución, para dar plena vigencia al propósito del constituyente de 1917, modificando los textos a fin de evitar que los patronos no se sometan al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje o rechacen el laudo que dicte cuando el trabajador despedido injustificadamente haga uso de los derechos que le concede la fracción XXI. Las diversas situaciones que pueden mediar en un despido injustificado serán tomadas en cuenta por la ley para eximir al patrón de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización". (11)

El propósito de las reformas no era el negar los principios laborales establecidos por el constituyente de 1917, sino más bien complementarlos por cuanto hace al "desgaste" que han sufrido en virtud del desarrollo industrial y comercial que

(11) Morales Saldaña, Op. Cit. pág. 64.

exige, para ese entonces (1961) una necesaria adecuación a las disposiciones del artículo 123 ya que su propia naturaleza obliga a una constante y permanente actualización, si es que se pretende en verdad vivir en un estado de derecho y hacer prevalecer la justicia social, no con fines demagógicos, sino más bien enfocados a la superación de toda la nación, principalmente de los sectores más involucrados en el proceso de producción.

Estas y otras justificaciones más bien de tipo práctico acompañaron al conjunto de propuestas que finalmente fueron acogidas con beneplácito, inclusive por las legislaturas de los Estados.

Con algunas modificaciones al proyecto original, finalmente se publicó en el Diario Oficial del 21 de noviembre de 1962, el decreto de reformas a diversas fracciones del artículo 123 apartado "A".

Aunque las actualizaciones fueron en su conjunto loables, por nuestro estudio tenemos que abocarnos únicamente a las que a la estabilidad laboral se refieren, y éstas son las contenidas en las fracciones XXI y XXII, mismas que quedaron de la siguiente forma:

"XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

"XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. "El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él." (12)

A diferencia de como se planteaba la estabilidad absoluta; con ésta reforma el patrón deberá necesariamente respetar los derechos de reinstalación que la fracción XXII establece en beneficio del trabajador; pues antes bastaba con que se negara a acatar el laudo para sólo indemnizar. Con esta reforma también se permite, únicamente por parte de los patronos la insumisión al fallo, pero sólo en el evento en que se demuestre la excepción.

Esta es la última reforma que en materia de estabilidad se ha hecho a nuestra Carta Magna, pues las citadas disposiciones se encuentran íntegras en el texto vigente de dicho ordenamiento. Han pasado desde entonces 33 años y la pregunta obligada... ¿No es este el momento propicio para adecuar dichas

(12) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 105a. edición, Porrúa, México, 1994, pág. 117.

fracciones? Tal vez la sociedad no haya evolucionado desde 1962, tal vez las condiciones imperantes sean las mismas que en aquel entonces; o tal vez habrá que esperar 12 años más para que haya transcurrido el mismo tiempo desde 17 hasta 62, fecha en que fueron reformados.

Pero el planteamiento no se quedará en el aire. Este apartado no es para proponer sino para exponer.

Hemos mostrado en forma breve el principio de estabilidad como garantía constitucional de los trabajadores en el derecho vigente, por lo que consideramos cumplida la pretensión en este sentido, y ahora lo analizaremos desde el punto de vista de nuestra legislación.

3. EVOLUCION DEL PRINCIPIO EN LA LEGISLACION MEXICANA.

Como ya hemos apuntado, el origen de este principio en nuestra legislación se remonta hacia 1917; año de suma importancia en el que se dió la pauta para el cambio en el ámbito del Derecho Mexicano del Trabajo, pues es en el dispositivo 123 de la Carta Magna donde se cristalizan los derechos de la clase laborante, oprimida desde todos los tiempos por el yugo de la injusticia. Es así como por primera vez nos encontramos con el principio de estabilidad laboral en el apartado "A" del precepto y Ley referidos.

También ya hemos señalado que la primera iniciativa de reformas a esta fracción fue propuesta por el Presidente en turno en el año de 1962, mismas que fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 21 de noviembre del mismo año, y que es como se encuentra hasta nuestros días.

En donde vale la pena abundar es en la evolución de la estabilidad en la Ley Federal del trabajo por cuanto hace a las diversas interpretaciones que se originaron con motivo de su aplicación.

Como consecuencia de la reforma constitucional, en el mismo año el 20 de diciembre, el titular del Ejecutivo envió al Congreso el proyecto de Reformas a la Ley Federal del Trabajo; el cual, en la exposición de motivos, apuntó respecto del tema en cuestión:

"En el artículo 124 se consignan los casos en los cuales el patrón obligado a reinstalar al trabajador, podrá quedar eximido de dicha obligación mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes". (13)

(13) Morales Saldaña Hugo Italo, Op. Cit. pág. 73.

Asimismo, las controversiales excepciones que contempló el proyecto fueron las siguientes:

- I. Los trabajadores que tengan antigüedad menor de 2 años;
- II. Cuando el patrón compruebe que el trabajador, por razón de las actividades que desempeña o por las características de la empresa está en contacto directo y permanente con él.
- III. Los aprendices.
- IV. Los empleados de confianza.
- V. El servicio doméstico.
- VI. Los trabajadores eventuales.

Y decimos controversiales porque en lo que concierne a la excepción consignada en la fracción I se originaron acalorados debates en el seno del Congreso.

Analicemos algunos puntos de vista.

El Diputado de Acción Nacional Rafael Morelos Valdéz apuntó a este respecto:

"Proponemos la supresión de esta fracción. La razón que hemos tenido para pedir la supresión de esta fracción es salir en defensa de despidos injustificados de los trabajadores. No vemos por qué razón un trabajador que tiene un año y medio de estar laborando en determinada empresa no se le deberá de exigir una razón fundamentada para poder despedirlo y bastará el solo hecho de que no tenga todavía 2 años para que sea despedido"... "Esto además, puede redundar en perjuicio directo de los trabajadores, puesto que despedidos cada año y medio, quizá para volver a ser admitidos en la

misma empresa, va a crearse el fenómeno de que no van a poder crear la antigüedad debida con los derechos consiguientes. Puede esto ser motivo para quitarles a los trabajadores una de sus más grandes y limpias conquistas: los beneficios que se siguen a la antigüedad, los que se siguen a aquellos que vienen con la jubilación, cuando el trabajador ha dejado gran parte de su vida en el trabajo, en determinada empresa..." (14)

Y en verdad es legítima esta argumentación, pues en principio el término de dos años fue convenido entre los mismos empresarios y trabajadores, los cuales asumieron que para que a un operario se le considere como parte integrante de la empresa para la cual labora, debería permanecer en ella por lo menos dos años, así mismo, en el caso de que se llegase a prescindir de sus servicios antes de cumplimentarse este término, no se le causaría un grave daño en virtud de que los derechos de antigüedad no son considerables. Sin embargo, en la práctica se podía en efecto desvirtuar éste razonamiento, y como bien apuntaba el Diputado Morelos Valdéz, el patrón tomando como pretexto el hecho de no cumplir los dos años podía despedir a sus trabajadores con el objeto de no crearles antigüedad.

Otra opinión que merece citarse es la del Diputado Martín Díaz Montero, quien más bien justifica la inclusión de la fracción I en los siguientes términos:

"La Comisión ha escuchado las observaciones presentadas por uno de los Diputados de Acción Nacional, respecto a la fracción I del artículo 124, reformado, de la Ley Federal del Trabajo.

(14) Ibidem, pág. 74

"Consideramos que este es uno de los aspectos en los que puede hacerse presentar como malo, un precepto que, en el fondo, tiene una finalidad justificada...La comisión ha hecho un estudio cuidadoso no sólo de este artículo sino de todos y cada uno de los que integran la reforma propuesta por el señor Presidente de la República...

"En la iniciativa se expresa, precisamente que 'cuando se trata de trabajadores que tengan una antigüedad menor de dos años, no se aplica la disposición que impide la reinstalación obligatoria', pero para admitir esta excepción, se tuvieron a la vista -dice la iniciativa- los estudios presentados por los empresarios y los trabajadores y se llegó a la conclusión de que un lapso de dos años es suficiente para que el trabajador 'se acostumbre a los sistemas y métodos de trabajo y la empresa pueda considerarlo como un elemento integrante de ella', se consideró asimismo, que la separación de un trabajador antes de cumplir con dos años de servicios, mediante el pago de una indemnización, no produce consecuencias graves, puesto que los derechos de antigüedad aún son reducidos". (15)

Como podemos observar el Legislador Díaz Montero justifica la referida fracción en virtud de un enfoque global, de una repercusión no en la economía individual de los sujetos que no sean reinstalados al tenor de esta fracción, sino mas bien prevé el impacto que pueda provocar en la economía nacional, ya que él dice que

(15) Idem. págs. 74 y 75

en virtud de las reformas hechas al artículo 123, y ya desde 1917, se ha provocado que en el plano internacional se piense que México es un país paternalista, que los derechos de la clase trabajadora están por encima de cualquier otro interés.

Además también agrega que la inclusión de esta fracción no afectará a la gran mayoría de trabajadores, puesto que gran parte de los que ya se encontraban laborando, tienen más de dos años en sus servicios.

Sin embargo, ¿Que sucedería con los que apenas ingresen a laborar? No se detuvo a pensar que los trabajadores de nuevo ingreso sí se verían afectados y en este sentido, estarían en desventaja con respecto de los que ya prestan sus servicios.

Concedemos parcialmente la razón al Diputado Díaz Montero, ya que en la mesa de discusión se logró que los dos factores de la producción, el capital y el trabajo se pusieran de acuerdo con respecto al contenido del artículo 124; sin embargo, como sabemos la realidad dista mucho de lo que pueda reflejarse en un papel: No hay un ánimo pesimista en esta aseveración, sino creemos que mas bien es de realismo. Es verdad que no todos los patrones son conscientes de las necesidades de los laboriosos ni viceversa. En una sociedad preparada para el reconocimiento recíproco de los derechos y obligaciones que tiene como finalidad alcanzar un verdadero respeto, bien podría funcionar este esquema, pero no así en México. Todos sabemos las injusticias que día con día son objeto los operarios, pues simplemente no existe dicha conciencia ni el respeto por los derechos de los demás; se piensa siempre en el interés propio sin voltear atrás y ver que se han agraviado los derechos de otros. Es por ello que sólo apoyaremos esta reflexión cuando estemos convencidos de que en México se quiere progresar conjuntamente, de que existe un pleno respeto de las garantías de todo individuo; cuando se avale con hechos que por fin se quiere vivir en un Estado de derecho, en un Estado de respeto.

Para finalizar este análisis haremos la cita de la opinión del Diputado Esteban Guzmán Vázquez pero en relación a la fracción II del artículo 124, el cual con

gran atinencia propone una redacción en la que se hace patente una visión que cae en el terreno de la praxis, pues de quedarse así provocaría ambigüedades y malas interpretaciones:

"... el propósito de mi lacónica intervención, es manifestar que el artículo 124, fracción II del proyecto, dice textualmente lo siguiente:

Artículo 124 fracc. II. Si comprueba que el trabajador por razón de las actividades que desempeña o por las características de la empresa, está en contacto directo y permanente con él.

"Como diputado obrero considero que esta redacción se prestaría a una serie de confusiones que, en la acción, en la práctica, en muchas ocasiones sería aprovechada por los representantes del sector patronal para hacer negativos los sagrados derechos de los trabajadores. En consecuencia, me permito someter a la consideración de esta H. Cámara, y, particularmente, de las comisiones dictaminadoras respectivas, la siguiente redacción:

"Fracción II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

"Ciudadanos diputados: esta redacción, a mi juicio, considero que es más explicativa, más amplia y, por lo

tanto, atentamente les solicito sea considerada y en caso, aprobada..." (16)

Finalmente, el 31 de diciembre de 1962 se publica en el Diario Oficial de la Federación el Decreto de reformas a la Ley Federal del Trabajo, y en lo que concierne a nuestro tema, el texto queda de la siguiente forma:

"Artículo 123. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, a su elección, a que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

"Tendrá además, derecho, cualquiera que sea la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

"Artículo 124. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones que se determinen en el artículo siguiente:

"I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de dos años;

(16) Morales Saldaña Hugo Italo. Op. Cit. pág. 76.

"II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él, y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

"III. En los casos de aprendices;

"IV. En los casos de trabajadores de confianza;

"V. En el servicio doméstico y

"VI. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

"Artículo 125. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior, consistirán:

I. En el importe de tres meses de salario;

II. Si la relación fuere por tiempo determinado, y éste no excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si el término excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiere prestado sus servicios. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

III. En el importe de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones a que se refieren las dos fracciones anteriores. (17)

Aunque en los mismos términos ya no existe el citado artículo 124 en la Legislación laboral actual; bien merece comentar las fracciones contenidas en él, ya que se refieren precisamente a las excepciones a la estabilidad absoluta, es decir, los casos en los que el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar. Actualmente el contenido de este artículo es el expresado en el 49 de la Ley vigente.

Con respecto a la fracción I consideramos haber hecho ya las observaciones necesarias, solo cabe agregar que en la Legislación actual el término se ha reducido a un año.

La fracción II pudiera reflejar algún problema al momento de interpretarla en el sentido de que la misma no hace una diferenciación entre persona física o moral refiriéndose al patrón. Si concebimos una relación laboral en la que el patrón es persona física no hay problema alguno mas que el que tiene el patrón de acreditar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la permanencia directa con el trabajador y aquellas circunstancias que no permitan el desarrollo normal de la relación de trabajo, como lo sería el clásico ejemplo de una secretaria o de un asistente personal.

En donde sí pudiera generarse confusión sería cuando el patrón es una persona moral. ¿Cómo demostrar la existencia de un contacto directo y permanente con el patrón para que se pueda deducir un desarrollo anormal de la relación de trabajo?

(17) Morales Saldaña Hugo Italo, Op. Cit. págs. 77 y 78.

Se tendrá necesariamente que equiparar la representación patronal responsable del despido con el patrón mismo.

La fracción III alude a los aprendices, pero bajo el amparo de la Ley de 1931, el contrato de aprendizaje se equiparaba al del trabajo pero no los regirían los mismos preceptos; pues al de aprendizaje se aplicaban estrictamente los principios acordados con la naturaleza del contrato, y en tal virtud, no tenían derechos ni siquiera al salario mínimo. Sin embargo, el mismo se incluyó en la Ley referida como un mero atavismo, ya que en el siglo pasado los referidos convenios eran muy frecuentes en virtud de la situación económica que prevalecía en aquella sociedad. Ahora en virtud de las garantías que ofrece la Ley del Trabajo, estos contratos ya no se tipifican en alguna disposición vigente, y esta fracción ya no aparece en el artículo 49.

La siguiente fracción hace alusión a los trabajadores de confianza.

En efecto, dada la estrecha vinculación que existe entre esta clase de trabajadores y sus patrones se convierte en excepción, y en caso de ser despedidos injustificadamente no pueden demandar reinstalación. Sin embargo, hay que señalar que la categoría susodicha depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto, por ello corresponderá al patrón probar que el trabajador realizaba funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, calidad que en la praxis resulta muy difícil de demostrar.

Los activos así caracterizados a que hace referencia la fracción V se consideraron como excepción, sin derecho a exigir su reinstalación por la razón lógica que implica el estrecho contacto de estos trabajadores con sus patrones. La convivencia cotidiana e incluso personalísima que demanda su calidad de tal, hizo equipararlos a un miembro de la familia, de manera que constituiría un atentado grave a la integridad del núcleo familiar el obligar a mantener a una persona que ha faltado a los principios existentes en el seno de la propia familia como lo sería el robo, el abuso de confianza o inclusive el adulterio.

Por último y por cuanto hace a los laboriosos eventuales nos allanamos a la opinión del destacado jurista Hugo Italo Morales Saldaña, en su libro "La Estabilidad en el Empleo" en el sentido de que no consideramos justa la clasificación de "trabajadores eventuales" si hemos estado hablando con reiterada insistencia del principio de estabilidad laboral, que si bien admite excepciones con respecto a algunos de ellos por la naturaleza propia de sus labores, no sería coherente aceptar de ninguna forma la existencia de éstos.

Hemos mencionado en forma por demás general la evolución y regulación de este principio tanto en la legislación como en nuestra propia Ley Suprema, y con este lacónico panorama no pretendemos otra cosa sino sentar las bases jurídicas para partir hacia un estudio conciso respecto de la estabilidad de los trabajadores petroleros.

4. REGULACION VIGENTE EN MATERIA DE ESTABILIDAD.

Después de haber expuesto en términos generales la historia del movimiento obrero hasta llegar a la consolidación de los principios e instituciones del Derecho del Trabajo en las legislaciones laborales, aterrizaremos en lo nuestro para referirnos al principio fundamental de la estabilidad en el empleo en cuanto a México se refiere.

El análisis obedece únicamente a la necesidad de resaltar la importancia del enunciado en comentario; pues más adelante cobrará aún más interés en virtud de que será aplicada a los trabajadores petroleros con el único propósito de establecer algunos lineamientos para evitar los despidos arbitrarios e injustos en PEMEX.

Vamos a dar inicio con las disposiciones de la legislación mexicana que ayuden al principio que nos ocupa.

A nivel constitucional; es el artículo 123 Apartado "A" en su fracción XXII que consagra, por principio de cuenta, la estabilidad absoluta:

"Artículo 123-A-XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad

del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él. (18)

En primera instancia hay que analizar algunas cuestiones que aclararán el panorama en este sentido.

Dijimos que el constituyente estableció como regla general la estabilidad absoluta para los trabajadores; no obstante, en el evento en que el patrono despidiera sin justa causa a un obrero, o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por tomar parte en una huelga lícita; aquél tiene el derecho de elegir entre reinstalación en su puesto o indemnización de 3 meses de salario.

Es innegable que ésta declaración rompe con el atavismo del despido injustificado que sufrían los trabajadores en tiempos pasados, por ello el constituyente ex profeso consagró la estabilidad absoluta en favor del obrero; pero en algunos casos muy especiales y bajo ciertas circunstancias. Por otro lado, sería incoherente que en algunas ocasiones como lo sería el caso de los domésticos, el patrón se viera obligado a reinstalar siempre. No se trata de atentar contra la lógica defendiendo en todo momento al laborioso aún cuando no tenga la razón, o que la apología de sus derechos lacere los de otras personas que en igual forma, están en goce de sus propios derechos. Por ello no estamos en contra de que bajo determinadas condiciones, el patrón no esté obligado a reinstalar. Sin embargo éstas excepciones pertenecen a la ley, y es ahí donde las analizaremos.

(18) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Op. Cit. pág. 117

Por último, esta fracción establece que el patrón tiene la obligación de indemnizar al activo cuando éste, por falta de probidad o por malos tratamientos de aquél o de cualquier familiar o dependiente, se retire el laborioso. No haremos otro comentario por ser este texto elocuente; sólo el que nos obliga a reconocer el tino del constituyente al defender así la integridad física del que presta sus servicios a otras personas, e inclusive de su familia.

La ley reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 por su carácter general regula más ampliamente en diversas disposiciones nuestro principio de estabilidad. Es así como en el capítulo III denominado "De las relaciones de trabajo", el precepto 35 consigna:

"Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado". (19)

Como se desprende de la simple lectura, la regla general es la prestación indefinida de servicios, aún en los casos de labores temporales, pues se deberá atender a las causas que las motivaron y no a la voluntad de las partes; pues cuando no se establezca en el contrato de trabajo la duración de la relación, ésta será por tiempo indefinido.

A su vez, el numeral 36 establece:

"El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza". (20)

(19) Ley Federal del Trabajo, 65 edic., Porrúa, México, 1991, pp. 40 y 41.

(20) Idem. p. 41

En este caso el artículo prevé la posibilidad de labores por obra determinada, sin embargo éste será permitido cuando la naturaleza del trabajo lo exija y no por la denominación que el patrón le dé al mismo; pues en el caso de comprobarse que subsiste la materia del trabajo y el obrero ha sido despedido argumentándole que sólo fue contratado para una obra determinada, el contrato deberá prorrogarse, y aquél estará en aptitud de exigir el cumplimiento del mismo, es decir, tendrá derecho a la estabilidad y a todas las demás prerrogativas derivadas de la propia ley; debiendo ser inmediatamente reinstalado en el puesto que venía desempeñando en virtud de haber sido objeto de un despido injustificado.

Siguiendo con nuestro análisis, el numeral 37 establece:

"El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y,

III. En los demás casos previstos por esta Ley." (21)

Huelgan los comentarios en virtud de la claridad de este precepto. Basta decir que en los casos en que se transgreda este dispositivo; se estará en presencia de una violación al espíritu de la estabilidad; y en el supuesto en que se suceda un despido, éste será por demás injustificado.

(21) Idem. págs. 41 y 42

Los siguientes preceptos son excepciones a la estabilidad absoluta; mismas que por su naturaleza, fueron acertadamente contempladas como tales en la legislación laboral:

"Artículo 38. Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, puede ser por tiempo u obras determinadas o para la inversión de capital determinado.

"Artículo 39. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia." (22)

Es por ello que si bien la regulación del principio de estabilidad obedece a la necesidad de preservar los derechos que los operarios han generado con motivo de la prestación de sus servicios a un patrón, también es cierto que a éste no se le puede constreñir a mantener a un trabajador cuando legal y materialmente han sido agotadas las causas de su contratación.

Este ha sido un somero análisis por cuanto a la estabilidad se refiere en el derecho individual del trabajo, sin embargo, nuestro estudio obliga a remitirnos al Derecho Colectivo del Trabajo; pues ahí es en donde encontraremos el fundamento que será aplicable a los obreros petroleros.

El capítulo VIII denominado "Terminación colectiva de las relaciones de trabajo" establece en el numeral 434, las causas de terminación de las relaciones de trabajo, a saber:

(22) Idem.

"Artículo 434. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38 y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos. (23)

Como podemos ver; en materia colectiva las causas de terminación de la relaciones de trabajo son tajantes; pero igualmente definitivas, pues el legislador al enumerarlas excluye la posibilidad de que existan otras que no sean expresamente las determinadas en este artículo; y aunque en el derecho colectivo suele haber complicaciones, no obsta para que el legislador no otorgue la protección en caso de un despido injustificado; pues con esta enunciación; el patrón no puede argumentar que se ha terminado la relación de trabajo en tanto no concurra alguna de las causas expresamente enumeradas.

(23) *Ibidem*. pags. 199 y 200.

Los preceptos constitucionales y legales que se han citado en este apartado constituyen la regulación vigente en materia de estabilidad en el derecho estancia en el trabajo, a la cual todos tienen derecho siempre y cuando no incurran en alguna causal de rescisión de la relación.

5. JUSTIFICACION SOCIOECONOMICA Y JURIDICA DE LA ESTABILIDAD LABORAL.

"El hombre es al trabajo lo que los números a las matemáticas".

Esta afirmación analógica no obedece a otra cosa sino a resaltar la trascendencia del vínculo existente entre la actividad laboral y el ser humano. Desde tiempos remotos el hombre se ha visto en la necesidad de trabajar para procurarse él y su descendencia los medios necesarios para subsistir, llámese a estas caza, agricultura, etc., si bien no había necesidad de remuneración, esta existió a partir de que el hombre se vió obligado a servir a otros, brindando su fuerza de trabajo a cambio de estos medios.

En este apartado se destacará la vital importancia de la permanencia en el trabajo desde tres puntos de vista: el social, el económico y por supuesto, el jurídico.

Si bien es cierto que entre ellos hay una vinculación estrecha que en ocasiones no permite un análisis preciso en armonía con estos factores; los puntos de concordancia nos dejarán ver lo certero de nuestras aseveraciones.

Por supuesto que ésto solo podrá ser posible en sociedades pequeñas en donde será factible que los individuos que la integran puedan desarrollar una conciencia de clase.

JUSTIFICACION SOCIOLOGICA.

En primera instancia, y desde un punto de vista sociológico, el hombre tiene la necesidad de convivir con los demás miembros que componen su entorno social: es todo un proceso de interacciones que permiten a una sociedad superarse

constantemente en tanto éstas se van dando normalmente, es decir; en una sociedad que pretende erradicar la inseguridad, el desempleo y otro tipo de problemas similares inherentes a ella, el grupo de individuos que la conforman deberán estar conscientes del rol que hay que desempeñar dentro de ese conjunto y en la medida en que lo lleven a cabo con precisión y responsabilidad, sin duda lograrán cumplir su objetivo. Ejemplo. Si todos esos individuos contribuyen para el mantenimiento de personal especializado encargado de la vigilancia permanente en las calles y en otros sitios que lo requieran; éstos procurarán el bienestar de esa sociedad manteniendo el orden y la disciplina evitando así la inseguridad. Es en esta forma como los miembros de esa sociedad en virtud de sus aptitudes, se agruparán para conformar la fuerza de trabajo que, por una parte, cubrirá las necesidades de la misma como lo son el comer, el vestir, la vivienda, etc. y por otra, se eliminará el problema del desempleo.

Vale la pena destacar en este análisis las palabras de un docto en la materia como lo es el profesor brasileño Mozart Víctor Russomano, quien en su afirmación no hace sino confirmar la importancia vital que reviste el principio que nos ocupa, pues ello refleja la necesidad universal de ésta:

"En verdad, todos los trabajadores son seres humanos, en el uso y goce de los mismos derechos fundamentales. Entre estos derechos debemos incluir el derecho al trabajo, por sí mismo nivelador de los individuos, derechos que deben ser llevados hasta sus consecuencias últimas, en cuanto a la aplicabilidad de todas las normas generales de protección que el derecho confiere al trabajador". (24)

(24). Russomano, Mozart Víctor, Op. Cit. pág. 9.

En el mismo sentido, y con una precisión por demás loable; con verdadera fortuna para los obreros mexicanos, el ilustre Mario de la Cueva, destacado jurista mexicano defensor de los derechos de la clase desprotegida, ya afirmaba:

"La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. De estas sus dos finalidades se desprende su esencia: la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro" (25)

Estos dos testimonios nos dan la razón al afirmar que la estabilidad del trabajador en su empleo se ve justificada, desde un punto de vista social, en el sentido de que si bien es cierto que el patrón merece esfuerzo, constancia, responsabilidad y competitividad por parte de sus empleados, cuando éste se consigue, se traduce en que también lo es el que al fin de la vida productiva de un operario, éste se ha hecho acreedor a una vida descansada y despreocupada por cuanto a asistencia médica y certidumbre económica se refiere, y es el empleador en este sentido, quién deberá coadyuvar con el Estado para hacer vigentes esos derechos.

Sin duda un viejo anhelo del Derecho Laboral es el conseguir que todos los hombres y mujeres aptos para el desempeño de un trabajo gocen de él para satisfacer así sus necesidades más elementales, sin embargo, hasta nuestros días vemos tristemente como se ha convertido en utopía, y lo escrito en este sentido, en letra muerta.

(25) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op, Cit. pág. 219.

En efecto; los juslaboralistas conscientes de esta necesidad universal se dieron a la tarea de llevar a los ordenamientos jurídicos este imperativo para tratar de darle cumplimiento. Así, en nuestra legislación positiva encontramos el numeral 3º de la Ley Federal del Trabajo que al tenor dice:

"Artículo 3º. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

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

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores." (26)

Tiene su antecedente directo en la Carta de la OEA, aprobada en Bogotá Colombia, misma que, firmada por México el 30 de abril de 1946; fue el ilustre Dr. Mario de la Cueva quien como delegado de nuestro país enaltecó el nombre de México al redactar el texto del artículo 29 b), a saber:

"El trabajo es un derecho y un deber social, no será considerado como un artículo de comercio, reclama respeto para la libertad de asociación y la dignidad de quien lo presta y ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso,

(26) Ley Federal del Trabajo. Op. Cit. Pág. 22

tanto en los años de trabajo como en la vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar." (27)

Este documento fue ratificado por nuestro país el 23 de noviembre de 1943. A este respecto, el doctor en derecho Néstor de Buen Lozano cita algunos antecedentes que ilustran el concepto que exponemos:

"La idea del derecho al trabajo está asociada históricamente a todas las luchas sociales. Podríamos encontrar antecedentes remotos en la lucha de Espartaco al frente de los esclavos y en Tomás Moro (1478-1535), Lord Canciller Enrique VIII, cuya "utopía" presenta un cuadro de vida democrática en el que se perfila como punto de partida la destrucción de la propiedad privada. "La ciudad del sol" de Tomás Campanella (1588-1639), puede reflejar, a su vez, un principio de socialismo utópico. Sin embargo, en orden a encontrar antecedentes más concretos, habremos de mencionar el 'Proyecto de declaración de los derechos del hombre y del ciudadano' que Maximiliano de Robespierre expone ante la sociedad de los Jacobinos el 21 de abril de 1793, en cuyo artículo II se declara que 'la sociedad está obligada a subvenir a la subsistencia de todos sus miembros, ya procurándoles trabajo, ya asegurándoles medidas de existencia a quienes no están en condiciones de trabajar' . (28)

(27) De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo; Tomo I, 8a. edic. Porrúa México, 1991, pp. 75-76.

(28) Idem. pág. 76.

Esta propuesta de Robespierre es recogida por la "Declaración Constitucional de Derechos" del 24 de junio de 1793, en donde se establece en el artículo 8o.:

"Los socorros públicos son una deuda sagrada. La sociedad debe la subsistencia a los ciudadanos desgraciados, sea procurándoles trabajo o sea asegurándoles los medios de existir a los que no estén en aptitud de trabajar" (29).

Como podemos observar, el aspecto social de la estabilidad encierra un contenido más profundo del que suele reconocércele, pues ha sido preocupación de los gobiernos aún en etapas históricas remotas, el tutelar la relación laboral precisamente por su gran trascendencia.

Algunos autores como Guillermo Cabanellas (30) afirman en este sentido:

"...el concepto de estabilidad tiene su importancia no solo por cuanto protege al trabajador contra los actos abusivos del empresario, sino en relación con una política generalizada de darle al trabajador un empleo que le permita lograr, después de un lapso de prestación de servicios, determinados beneficios, que derivan de un sistema de seguros sociales que se extiende hasta las pensiones a la vejez y que encuentra en las jubilaciones su máxima expresión".

(29) Idem.

(30) Cabanellas Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Vol. 2, Heliasta SRL, 3a. edic. Buenos Aires Argentina, pp. 585.

En efecto, y como bien afirma el autor en cita es, por humanidad, un derecho sagrado para todos aquellos obreros que en la realización de sus labores cotidianas entregan su juventud, su fuerza, su vida inclusive; el recibir la atención social a la que ya se han hecho acreedores, a través de un sistema de seguridad social procurado por quien ha recibido todos esos beneficios a causa de sus esfuerzos de trabajo; de modo que no sería otra cosa que más que una contraprestación en atención a esto.

Como es bien sabido, uno de los propósitos que persigue el Derecho Laboral es el lograr el equilibrio entre las fuerzas de trabajo y armonizar las relaciones que se deriven como consecuencia de la prestación de servicios en forma subordinada, y por ello, a través del tiempo ha sido preocupación constante el cumplimiento de estos principios, cristalizados ahora en la legislación positiva, y en este sentido nuestro artículo 123 constitucional en su preámbulo así lo refleja:

"Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley.". (31)

Considerando los argumentos anteriores, afirmamos, que debe necesariamente ser una preocupación indeleble para el Estado el proveer empleo a quienes lo necesiten; y por otro lado, la vigia asidua de las prerrogativas contenidas en los ordenamientos legales laborales de todo aquel que cumple cabalmente con el espíritu de estos derechos, llámese obreros o patrones.

(31) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Op. Cit. Pág. 112.

JUSTIFICACION ECONOMICA.

Punto menos que importante es el contenido de este apartado respecto del tema que nos ocupa; pues es grande el impacto que causa la productividad en la vida de toda una nación.

Las razones de esa misma índole pueden ser analizadas en dos niveles; micro y macro. Iniciaremos con el nivel microeconómico, el cual lo hemos enfocado a las economías de las dos fuerzas de trabajo: obreros y patronos.

"La estabilidad nos revela, gracias a la definición, su contenido o concepto: ella no es apenas una figura jurídica, pues también posee fundamentos económicos y sociales. La protección hecha al individuo económicamente débil no es, apenas, un capítulo de la ciencia jurídica, porque es un modo de elevación del nivel de vida de la sociedad, con beneficios para todos, aún para aquellos que, felices, poseen lo suficiente y lo necesario" (32)

Hemos querido abordar este punto de vista citando las palabras del juralista brasileño Mozart Víctor Russomano en virtud de su contenido y alcance, pues tal y como él lo señala, un trabajo permanente proporciona a ambas partes certidumbre jurídica sobre sus ganancias o utilidades; pues a contrario sensu, si fueran los patronos quienes no estuvieran ciertos de la estabilidad de sus obreros porque ellos tuvieran la amplia libertad de rescindir el contrato laboral en cualquier momento y por cualquier razón; serían por consiguiente el sector más afectado en la economía nacional y por lo tanto, ésta no caminaría equilibrada. Sin embargo en más de las veces son los obreros los que sufren esta inseguridad en la permanencia en sus trabajos en la inteligencia de que a un patrón no le afecta despedir a uno de sus 5,000 empleados, puesto que le resultaría sencillo reemplazar a ese trabajador, pero

(32) Russomano Mozart Víctor y Bermúdez Cisneros, El empleado y el empleador, Cárdenas editor, México, 1982, p. 416.

visto desde otro enfoque, es una economía familiar la que se está afectando, ya que el obrero no encontrará fácilmente otro trabajo.

Un enjundioso tiene resuelto el problema que implica el mantener una familia cuando tiene la certeza de un empleo. -Aunque ahora no podríamos asegurarle al cien por ciento por la falta de poder adquisitivo de la clase trabajadora- De este modo, participa también en la economía nacional al prestar su fuerza de trabajo para producir, por ello está en aptitud de recibir la remuneración correspondiente, misma que destina al sostenimiento de su hogar, con lo que en virtud de la serie de adquisiciones que tiene que realizar para tal efecto, volverá a poner en el mercado ese circulante. Es así como a grandes rasgos, funciona la economía en general.

Al verse afectada una economía familiar se ve necesariamente transformado el ciclo económico de una sociedad por sus graves consecuencias: desempleo, subempleo, insolvencias, pérdida del poder adquisitivo etc., además del empobrecimiento paulatino de la nación en su conjunto.

A este respecto, señala Guillermo Cabanellas:

"Cuando un trabajador pierde el empleo que venía desempeñando carece frecuentemente de los medios necesarios para sustentarse y, al propio tiempo, se provoca una situación de gravedad no menor para aquellos que de él dependen económicamente. El carácter alimentario que se le otorga al salario prevalece al juzgar situaciones jurídicas que, cual la denuncia unilateral del contrato de trabajo, deben examinarse desde el plano real de sus consecuencias; no en relación con un trabajador aislado, sino con respecto a la clase trabajadora y a los eventuales perjuicios que, de elevarse el número de estas decisiones, habrá de soportar,

incluso, toda la economía de un país". (33)

En efecto, y como lo dice el jurista brasileño Russomano:

"La estabilidad altera la estructura tradicional de la relación de trabajo y más objetivamente contribuye para la transformación (o democratización) de la empresa capitalista, ya que coloca al trabajador de la empresa como un participante integral de las realidades, del destino y de los resultados de la producción económica.
(34)

En este mismo sentido, en la Asamblea Constituyente de 1916, Heriberto Jara hacía eco en el seno de la misma cuando afirmaba: "La miseria es la peor de las tiranías. Su causa más frecuente es la carencia o pérdida del empleo, porque entraña la falta de ingresos para subsistir el trabajador y su familia" (35).

De igual forma; resulta imprescindible la figura jurídica de la estabilidad para los dueños del capital, pues si lo que persiguen es el perfeccionamiento en el desempeño de un puesto por parte del trabajador, es bien cierto que sólo lo obtendrán gracias a los trabajadores que gozan de estabilidad debido al tiempo que han permanecido ahí.

En efecto, es el tiempo lo que determina la productividad de los laboriosos en una empresa, pues cuanto mayor fuera el tiempo de servicio efectivo

(33) Cabanellas Guillermo, *Tratado de derecho laboral*, Op. cit. pp. 566.

(34) Russomano Mozart Víctor, *La estabilidad del trabajador en la empresa*, Op. Cit. Pág. 60

(35) Dávalos José, *Notas al libro La Estabilidad del trabajador en la empresa*, de Mozart Víctor Russomano, Op. Cit. P. 41

del obrero en dicha empresa, mayor aptitud, mayor buena voluntad, mayor compenetración, él habrá revelado, pues, si así no fuese, el empleador no lo conservaría en el establecimiento.

"Es necesario reconocer, por tanto, que cuanto mayor fuere el número de años en que el trabajador haya quedado a la disposición de la empresa, más seguro será el indicio que él es profesional competente y cumplidor de sus deberes".

(36)

Y como dijimos anteriormente si hubiera un derecho irrestricto y amplísimo de dejar a la buena fe de las partes la resolución del contrato, o si en una empresa todos los trabajadores se pusieran de acuerdo y dejaran al patrón; aunque este conserva el derecho de volver a contratar, en ese momento ya ocasionaron un trastorno económico aunque temporal al patrón.

De este modo, la productividad es directamente proporcional a la estabilidad, matemáticamente hablando.

En un nivel macroeconómico; ya podemos imaginar cuales son las repercusiones de la inestabilidad laboral. De conformidad con lo ya visto, la falta de circulante ocasiona pobreza en una Nación, y más aún cuando ésta pobreza es el reflejo del desempleo de los ciudadanos del Estado. Necesariamente una nación será productiva cuando todos y cada uno de los miembros que la integran poseen un trabajo socialmente útil, del cual se valen para satisfacer sus necesidades; y si las economías individuales están saneadas, el reflejo será una economía nacional sana.

(36) Russomano Mozart Victor, El empleado y el empleador, pág. 414.

A este respecto, el Doctor en derecho José Dávalos apunta en el libro "La estabilidad del trabajador en la empresa" de Mozart Victor Russomano, lo siguiente:

"En el actual período de crisis económica a nivel mundial, el tema de la estabilidad en el empleo cobra una gran importancia, ya que es fundamental, para el buen desarrollo de cualquier economía nacional, asegurar la permanencia en el trabajo de la clase económicamente desprotegida." (37)

Por fortuna la gran mayoría de los países en el mundo garantiza la estabilidad de sus operarios en sus respectivas legislaciones, y la mexicana no es la excepción:

"Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado" (38).

Para concluir; afirmamos que no es frecuente que una empresa deje de producir porque se quede sin trabajadores, ya que siempre encontrará quienes los reemplacen, sin embargo, aquellos que sí fueron despedidos, sufren el drama del desempleo, tomándose aún más difícil la situación en los países donde hay crisis económica; ya que antes de encontrar otro empleo, habrán gastado las pocas reservas con las que contaban.

(37) Russomano Mozart Victor, La estabilidad del trabajador en la empresa, Op. Cit. Pág. 33

(38) Ley Federal del Trabajo. Op. Cit. pág. 40

JUSTIFICACION JURIDICA

La estabilidad del trabajador en su empleo encuentra su justificación jurídica en el precepto citado; ya que después de haber sufrido en las condiciones más precarias y recibido los tratos más injustos; el legislador mexicano tuvo a bien plasmar en la ley este principio que, junto con la jornada de 8 horas, los días de descanso, el aguinaldo, las vacaciones y la prima de antigüedad, conforman un conjunto de prerrogativas valiosísimo para los trabajadores mexicanos.

Por las consideraciones anteriores, se dice que el Estado debe procurar empleo a sus ciudadanos, y ya vimos las razones de orden económico que respaldan ese deber.

Por ello se afirma que "A excepción de la guerra, el desempleo puede considerarse como el problema magno de nuestra civilización industrial, y por ello el que mas ha procurado y ocupado la atención de estadistas, economistas y sociólogos". (39)

Tal y como lo afirma el notable jurista Mozart Víctor Russomano, la estabilidad "es la negación, no solo jurídicamente sino también de hecho, de la prerrogativa patronal de despedir sin causa" (40).

Otra opinión es la del ilustre Mario Deveali al afirmar: "El concepto de lo transitorio, lo accidental, etc., se opone, pues, radicalmente, al de lo estable y duradero. La continuidad es, entonces, la nota decisiva que marca y señala el tránsito de la locación de servicios al contrato de trabajo y, consecuentemente, se le debe incluir, necesariamente, cuando se estudia la tipicidad de ésta última. (41)

(39) Agramonte, Citado por Cabenellas, Op. Cit. pág. 586

(40) Russomano, Mozart Víctor, La estabilidad del trabajador... Op. Cit. Pág. 12

(41) Deveali Mario L., Tratado de Derecho del Trabajo, T. I, 2da. edic. La Ley S.A, Editora e Impresora, Buenos Aires Argentina, 1971.

Es así como nace a la luz del derecho, la estabilidad laboral; y aunque todavía se discute la naturaleza jurídica de la relativa, nosotros afirmamos junto con el distinguido jurista brasileño que "toda estabilidad es absoluta o no es estabilidad".

A reserva de analizar más específicamente esta categórica aseveración en el apartado correspondiente, finalizamos este punto retomando lo más importante de lo aquí asentado, a manera de síntesis.

Como resultado de la lucha de los trabajadores por sus derechos elementales, la clase obrera conquista, entre otras prerrogativas, el derecho a la estabilidad en el empleo; el cual se ve justificado ampliamente bajo la luz de tres aspectos importantes: el social, el económico y el jurídico.

La estabilidad laboral beneficia al operario por cuanto le garantiza un nivel económico seguro, y por lo tanto contribuirá con la economía de su país en el momento en que hace circular su riqueza; por otro lado, el mantenerse en su puesto le traerá como consecuencia la especialización y la capacidad necesaria para poder desarrollarlo en forma plena, lo cual redundará en beneficio de la empresa para la cual trabaja. Visto desde el otro punto de vista, al patrón le conviene tener obreros que sean aptos para el puesto que desempeñen, ya que la producción se incrementará y así estará en aptitud de ofrecer mejores bienes y servicios; lo cual originará una activa participación de éste en la economía del país.

Finalmente y por razones de equidad y de justicia social, la estabilidad proporciona otros beneficios, como la antigüedad del activo el cual en virtud de todos esos años de servicios prestados a un mismo empleador, se hace merecedor de una digna jubilación, con el objeto de pasar el resto de su vida despreocupado del sustento de cada día (bueno, al menos eso es lo que se pretende).

6. DEFINICION DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Un gran número de tratadistas ha aportado elementos valiosos para conformar la definición del principio que nos ocupa; otros más lo han conceptuado tomando como base aspectos tales como la subsistencia de la materia de trabajo, el carácter del obrero e inclusive, algunos se han dejado llevar por el ánimo del empleador de despedir en cualquier momento a sus operarios alegando la autonomía de la voluntad.

En este orden de ideas lo que pretendemos establecer es una definición del principio que no obedezca a ningún criterio de este tipo, pues estamos seguros de poder rescatar el fondo de aquél tal y como la concibió el constituyente.

Iniciaremos el desarrollo de este apartado exponiendo esos puntos de vista comenzando con las definiciones que han propuesto autores extranjeros al respecto.

Carlos de Bonhome la define como "Un derecho que se incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la preocupación del Estado por el mantenimiento del contrato de trabajo; siempre que el trabajador no haya dado causa para la respectiva denuncia o cuando una causa prevista por la ley no determine la transformación de la garantía en beneficio" (42)

El jurista argentino Palmiro Bogliano afirma al respecto, que constituye "el nexo de sustentación en las relaciones obreras patronales del contrato de trabajo" (43)

(42) Citado por Morales Saldaña, Op. Cit. pág. 17.

(43) Bogliano, Palmiro, La estabilidad en el contrato de trabajo, Abeledo Perrot, Buenos Aires Argentina, 1957, pp. 7

Siguiendo con la doctrina argentina, el jurista Mario L. Deveali propuso la siguiente definición:

"La estabilidad, en sentido propio consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral (o sea, en el caso de existir jubilación o pensiones por vejez o incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas". (44)

Para el brasileño Hirosé Pimpao es "el derecho que todo individuo adquiere al lugar que ocupa, después de un cierto lapso al servicio efectivo de un particular, del Estado o de los antes eutáticos (SIC), durante el cual demuestra su capacidad para el desempeño del cargo, no pudiendo ser despedido sino en virtud de falta grave o de un motivo justo, debidamente comprobado en el expediente administrativo" (45).

El jurista Horacio D.J. Ferro apunta: "la estabilidad implica el tratamiento jurídico especial que se da a quien se encuentra en determinadas condiciones, es decir, a quien reviste la calidad de permanente, sin embargo, el trabajador puede tener esa calidad mas no por eso deberá ser declarado estable. Para que ello ocurra, es necesario que medie una limitación a la facultad de poner fin a la relación, es decir, que exista la protección jurídica a que nos hemos referido". (46)

(44) Deveali Mario, citado por Morales Saldaña en "La estabilidad en el empleo", p. 17.

(45) Hirosé Pimpao, citado por Morales Saldaña, p. 17

(46) Ibidem. pág. 18

Ludovico Barassi a este respecto, asegura que la estabilidad "se trata de una permanencia jurídicamente grantizada. De esta forma la estabilidad comprende todo el período en la vida del trabajador en que subsiste la capacidad técnica laboral y concluye al finalizar esta capacidad por razones de edad, prescindiendo de otras causas justificadas que la hubieran interrumpido" (47).

Para el destacado jurista Mozart Victor Russomano, expositor de la doctrina brasileña, la estabilidad en el empleo "es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido" (48).

A este respecto, la legislación brasileña consagra para beneficio de los trabajadores cariocas el principio de estabilidad pero sujeto a un término de diez años:

"Aquel que fuera empleado de una empresa por período superior a diez años adquirirá el derecho de permanecer en el cargo, salvo motivo de extinción de la empresa, fuerza mayor o falta grave" (49)

Por su parte el jurista Eugenio Pérez Botija la considera como una continuidad en el mismo: "se busca la estabilidad y permanencia del personal en sus puestos de trabajo para conseguir, por parte del trabajador, seguridad en el empleo y por parte de las empresas, la continuidad laboral. Para que el contrato de trabajo pierda su carácter de vínculo fugaz u ocasional, transformándose en una relación duradera, intervienen la administración pública, vigilando la estipulación de dicho contrato y facultando el exceso de todos los ciudadanos" (50)

(47) Citado por Guillermo Cabanellas Op. Cit. Pág. 585

(48) Russomano Mozart V., La estabilidad del trabajador en ..., Op. Cit. pág. 12

(49) Russomano Mozart V., El empleado y el empleador, Op. Cit. pág. 414

(50) Palomino R. Teodosio A., Estabilidad Laboral y Automación, 1a. edic. 1972, p. .

La exposición doctrinaria a que hemos hecho alusión se hizo únicamente para ilustrar la concepción universal del instituto de la estabilidad, pues bien sabido es que en virtud de la diferencia entre los sistemas jurídicos argentino, brasileño y mexicano; la interpretación de aquellos no puede ser exactamente aplicable al nuestro; pero sí fue conveniente hacerlo porque de ninguna manera es despreciable cualquier aportación que pudieran ellas hacer en este sentido.

Observamos que mientras algunos hablan de la obligación del estado de proporcionar empleo a sus ciudadanos -y de ello depende la estabilidad-, otros aluden a la permanencia del trabajador como condición para declararlo estable, y así también hay quien afirma que la estabilidad es "la negación de la prerrogativa patronal de despedir sin causa".

De la redacción hecha anteriormente observamos que vale la pena rescatar algunos elementos que pudieran enriquecer nuestra definición; y estos, en orden a su importancia serían:

a) Aquél que considera que en tanto no exista una causa "relevante" que justifique el despido, al laborioso tiene el derecho de permanecer en el empleo incluso "en contra de la voluntad del empresario".

En verdad es categórica esta afirmación, pero bien es cierto que más que una imposición, ésta implica la observancia del principio en forma justa, pues la práctica ha dejado entrever que son los patrones quienes incumplen con mayor frecuencia este mandamiento, vulnerando de este modo las prerrogativas esenciales de la clase obrera;

y hasta en tanto no se cree una conciencia en ambas partes de respeto mutuo de sus respectivos derechos, no estaremos en aptitud de elaborar un concepto que no parezca impositivo.

b) Otro elemento importante que debe tenerse en cuenta es aquel al que se refiere Barassi en su definición al expresar: "la estabilidad comprende todo el período de vida del trabajador en que subsiste la capacidad técnica laboral y concluye al finalizar esa capacidad por razones de edad". Es decir, al prestador de servicios únicamente le va a impedir continuar en sus labores una incapacidad física como puede ser la edad.

En efecto, no podemos reducir a la edad la capacidad de estabilidad, podríamos incluir en estas causas también a un accidente de trabajo, o la conclusión de la obra para la cual se está contratado; -éstas últimas no imputables al trabajador- etc. Tampoco debemos ser enunciativos porque podríamos soslayar alguna causa que por alguna razón no pueda preverse pero que sin duda pueda ser determinante. Lo que sí hay que resaltar, es que en tratándose de los trabajadores, el único motivo por el cual se presumiría que no pudieran permanecer en el trabajo sería el estado físico de éstos, con lo cual, cualquier otra causa quedaría totalmente excluida.

Prosiguiendo con nuestro estudio, expondremos ahora las diferentes concepciones que de estabilidad laboral han expuesto destacados juristas representantes de la doctrina mexicana.

El ilustre Mario de la Cueva (51) establece al respecto que "la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación".

Otro respetado jurista ya citado anteriormente afirma:

(51) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. Cit. pág. 219.

"La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es definida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinada, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón por regla general no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente, en todo caso, la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación "natural". (52)

Un catedrático de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México elaboró su definición de la siguiente manera:

"La estabilidad en el trabajo es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él. Conforme al artículo 5o. de la Constitución, la estabilidad depende de la voluntad del trabajador; es un deber para el patrón porque las hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas en la ley". (53)

(52) De Buen Lozano Néstor, Derecho del trabajo, Op. Cit., pág. 575.

(53) Dávalos José, Notas al libro La Estabilidad del Trabajador en la empresa de Russomano Mozart Víctor, Op. Cit. p. 42

El actual Director del Seminario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la misma institución define el principio en comento como:

"El derecho que se concede a los asalariados el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato" (54)

Diverso autor manifiesta que: "La estabilidad debemos entenderla en el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el empleador, sin causa justificada y comprobable y sin que por ello incurra en responsabilidad, pueda separarlo de su empleo dando por terminado el contrato, por medio de una declaración unilateral".(55)

Como podemos observar la doctrina mexicana expone su concepción del principio tomando en cuenta la amarga experiencia que ha sufrido la clase obrera en la historia del Derecho Mexicano del Trabajo. Más de un autor define con ahínco la idea de la permanencia absoluta en el empleo, pero por otro lado existe objetividad en el sentido de establecer una causa fundada para poder despedir al obrero, lo cual se traduce en la exposición de cualquiera de las causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón.

El instituto de la estabilidad constituye uno de los pilares sobre los que se sustenta el Derecho del Trabajo en México, sin embargo aunque coincidimos con la opinión de muchos juristas, queremos proponer una definición que actualice el espíritu de la perfecta armonía entre el capital y el trabajo que el constituyente plasmó en la redacción del artículo 123 constitucional.

(54) Morales Saldaña Hugo Italo, *La estabilidad en el empleo*, Op. Cit. pág. 19.

(55) Euquerio Guerrero, *Manual de derecho del trabajo*, 17a. edición, Porrúa, México, 1990, pág. 112.

Si tomamos en consideración la esencia de la estabilidad, podríamos plantearlo de tal manera que resultaría un principio donde la relatividad no tendría cabida, y por otro lado si consideramos otros elementos, nuestro principio no podría resultar otra cosa sino una figura del derecho laboral que más allá de existir en el papel de los libros, nos llevaría a una reconversión en la vida económica del país, ya que en adelante, de aplicarse tal cual las relaciones de trabajo alcanzarían los niveles de las naciones primermundistas y consecuentemente la productividad, la calidad y sobre todo la competitividad de los empleados se elevaría considerablemente.

Por todo lo anterior, la definición propuesta por nosotros que no pretende otra cosa más que hacer patente la defensa de quienes se encuentran en desventaja en la relación de trabajo, es la siguiente:

"Es el derecho de permanecer en el empleo durante el tiempo que le sea al trabajador físicamente posible hasta en tanto se compruebe la existencia de una causa económica y/o jurídica que impida el desarrollo normal de la relación laboral".

¿Por qué condicionamos la permanencia indefinida en el empleo al estado físico del trabajador y excluimos aparentemente las causas que pudieran interrumpir la relación originadas por el patrón?

Sencillo.

Si la estabilidad en su acepción ordinaria implica permanencia y ésta a su vez una calidad de inamovilidad, y por otro lado la propia Ley suprema estipula que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, no podemos sino concluir que tanto social como económica y jurídicamente, la estabilidad en el empleo se deberá entender como una relación indefinida, siendo interrumpida únicamente en el caso en que quien presta el servicio (el trabajador) se vea imposibilitado para continuar con la relación laboral. Sin embargo no podemos de ninguna manera

vulnerar los derechos de los patronos, es decir que con este concepto no pretendemos imponerles la obligación de mantener a sus empleados aún en el evento en que concurra alguna causa económica o jurídica que haga insostenible dicha relación.

Por otro lado, tal y como lo proponemos en nuestro concepto, las causas de tipo económico y jurídico que aceptamos para dar por terminada la estabilidad en el trabajo son las que establece la propia ley y estas son:

a) Razones de tipo económico: las contenidas en los artículos 36, 37 fracción I, 38 y 53.

b) Razones de tipo jurídico: las contenidas en los artículos 37 fracción II, 47, 49 y 51.

¿Por qué se hace esta diferenciación?

Las razones de tipo económico traen consigo la terminación de las relaciones de trabajo, mientras que las de orden jurídico la rescisión de ellas.

A guisa de ejemplo haremos la siguiente exposición:

Por cuanto hace a las razones de tipo económico, el artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo establece:

"El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza"
(56)

(56) Ley Federal del Trabajo, Op. Cit. pág. 41

En este sentido, cuando el objeto del contrato de trabajo sea la construcción de un edificio de 5 pisos, se entiende que la relación similar se dará por terminada cuando se concluya la obra, pues de lo contrario se atentaría contra toda lógica.

Otro ejemplo lo constituye la inversión de capital determinado que se realice para la restauración de una mina. En este orden de ideas debemos entender la duración de la relación hasta en tanto no se agote el capital invertido, obviamente pactado en el contrato de trabajo, pues si el activo exigiera seguir laborando en la mina una vez que se ha agotada la inversión hecha, al empleador le resultaría económicamente imposible continuar la relación laboral, no dejando de mencionar lo absurdo que sería laborar en un lugar donde se ha agotado el objeto de trabajo.

En tratándose de las razones de orden jurídico, un ejemplo lo constituye el artículo 37 en su fracción II:

"El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:
II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador" (57)

Es clara la redacción: un obrero ha sido contratado para ocupar el puesto de otro que ha pedido un permiso. Estas condiciones se han fijado en el contrato y el propio trabajador es conocedor de ellas. Resultaría inadmisibles que una vez que regrese el trabajador suplido el suplente, a pesar de la notificación que de este hecho se le haga, se empeñe en continuar laborando, pues además de ser ilógico, la ley establece claramente que este hecho es objeto de un contrato por tiempo determinado.

(57) Idem.

Ya hemos enumerado las causas económicas y jurídicas a que aludimos en nuestra definición. Sólo resta para concluir el presente apartado hacer una reordenación que permita aclarar lo que pretendemos demostrar.

En principio, toda relación laboral deberá entenderse por tiempo indefinido, salvo los siguientes casos:

1. La imposibilidad física del operario por motivo de la edad o un riesgo de trabajo;
2. El señalamiento de una obra o tiempo determinado;
3. La inversión de capital determinado;
4. La concurrencia de alguna de las causas de rescisión de las relaciones de trabajo establecidas en los artículos 47 y 51 y
5. Los casos a que alude el artículo 49.

Si admitimos estas como únicas causas que impidan la estabilidad absoluta en el empleo, podemos entonces estar acordes en que de cumplirse, la habremos conseguido y así, nuestro objetivo finalmente realizado.

7. EL PERIODO DE PRUEBA Y LA ESTABILIDAD.

A primera vista advertimos que la estabilidad en el empleo y el período de prueba son términos contradictorios, sin embargo, haremos una exposición sobre cada uno de estos temas de forma general con el fin de demostrar que ambas instituciones son perfectamente conciliables, ya que en el capítulo IV desarrollaremos con mayor amplitud dicha cuestión.

En este sentido, de la interpretación que de cada uno de los tópicos hacen diversos tratadistas tomaremos para lo que proponemos, la solución que pensamos es más viable para que se aplique en la empresa.

Los juslaboralistas más conservadores niegan rotundamente la posibilidad de considerar al período de prueba como parte del universo del derecho laboral, pues aseguran que aquél es una figura que en primer lugar, "pugna con la idea de permanencia en el trabajo, y en segundo, la ley señala de manera limitativa y no enunciativa las formas que pueden revestir los contratos de trabajo sin que estén incluidos en dichas formas el contrato a prueba" (58).

En otros sistemas jurídicos tampoco se acepta en la legislación, ya que en muchas ocasiones la práctica ha demostrado que los patrones abusan de éste para su propio beneficio. Así, en países como Argentina, se ha echado mano de otros "medios":

"Hoy disponemos de valiosos sistemas objetivos para apreciar de antemano la capacidad técnica y moral del postulante. Así, la psicotecnia se ha convertido en un importante auxiliar de los encargados de la dirección de personal, y preferentemente, para apreciar la capacidad técnica del candidato. La grafología científica es un excelente elemento de

(58)Ramírez Fonseca Francisco, El Despido, 9a. edic, Pac, México, 1989, p. 19.

orientación para la empresa que quiere informarse acerca del carácter del postulante, especialmente de su honestidad, o cuando no conviene someterlo a un examen personal mediante un "test" psicotécnico". (59)

Y sin embargo, ambos argumentos son justificables. El período de prueba supone un tiempo generalmente determinado en el que el activo estará en observación con respecto al trabajo que realiza, al término del cual, el empleador le hará saber el resultado de la prueba para ver si su estancia en el empleo será definitiva. Este planteamiento llevado a la práctica con honestidad, sin duda arrojaría resultados positivos, pues las empresas contarían con obreros que efectivamente laborarían, y así; los que desearan entrar a laborar se verían obligados a ser competitivos para poder obtener ese puesto.

Desafortunadamente en la praxis las cosas no funcionan así. Los patronos haciendo un uso abusivo de esta figura se han valido del período de prueba para despedir sin más razón que la de no haber sido competentes para el desempeño del trabajo después de visto el resultado de aquella con el fin de obtener los beneficios de los operarios y no crear ni estabilidad ni antigüedad, sugiriendo con esto la utilización "gratuita" de esta fuerza de trabajo.

Pero ¿qué es el período de prueba propiamente dicho? Los juristas españoles Bayón Chacón y Pérez Botija definen éste en los siguientes términos "es una institución que limita el riesgo del empresario, pues conoce durante el tiempo que la prueba dure, la capacidad profesional, así como las posibilidades de rendimiento del trabajador, su psicología, su espíritu de laboriosidad, etc." (60)

(59) Katz Ernesto, La estabilidad en el empleo y otros estudios de derecho del trabajo, Buenos Aires Roque, 1957.

(60) Bayón Chacón G. y Pérez Botija E., Manual de derecho del trabajo Vol. I, 5a. edición, D. Marcial Pons Libros Jurídicos, Madrid, 1964, pág. 365.

Sin embargo, como ya hemos dicho, no todos los juristas coinciden con la idea de preservar esta figura, pues afirman que es contrario a la estabilidad laboral. Su principal fundamento se basa en afirmar que el período de prueba bajo el amparo de la Ley Federal del Trabajo está fuera de todo contexto, ya que el precepto 20 establece:

" Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dá origen , la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

"Contrato individual de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

"La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado, producen los mismos efectos". (61)

Asimismo, el siguiente previene:

" Se presume la existencia del contrato de trabajo y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal subordinado y el que lo recibe". (62)

De esta manera, la ley protege al activo desde la primera vez que presta sus servicios a un patrón, cualesquiera que sea la denominación que a éste se le dé. No encontramos objeción alguna al razonamiento anterior, sin embargo haremos

(61) Ley Federal del Trabajo, Porrúa, 70a. edición, México, 1990, p.33

(62) Ibidem p. 35

una observación derivada de la propia fracción XXII del artículo 123 constitucional, pues ésta prohíbe se despidan a un trabajador cuando no medie causa justificada, pero también, ésta no prohíbe se juzgue la capacidad de aquellos que pretendan prestar sus servicios a cualquier empleador. De esta forma, se salvarían los derechos de ambas partes: El patrón tendrá certeza de la aptitud de la persona que está contratando y por otro lado el operario tendrá la oportunidad de manifestar su capacidad y desarrollarse dentro de ese trabajo, además de convencerse de que efectivamente se siente apto o desea permanecer en ese puesto.

Por otra parte, estimamos justa la aseveración del distinguido tratadista que a continuación aludo:

"Resulta evidente que en la actualidad, la especialización se impone en todas las empresas que operan cada vez más calificados. En dichos casos, pensamos que si es factible celebrar un contrato por tiempo indefinido y establecer un período de prueba razonable durante el cual el trabajador debe demostrar que tiene la capacidad y los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo estipulado" (63)

No es objeto del presente apartado el análisis profundo del período de prueba, ya que en el capítulo respectivo lo abordaremos e igualmente se definirán las características que proponemos para justificar esta figura en los contratos de Petróleos Mexicanos.

Únicamente queremos hacer patente el hecho de que no está discutido o contrapuesto el principio de la estabilidad en el empleo con la idea de establecer un período de prueba con el objeto de evaluar las características y aptitudes de los operarios, ya que finalmente, ambas partes pueden salir beneficiadas.

(63) Cavazos Flores Baltazar y/o, Nueva Ley Federal del Trabajo temetizada y sistematizada, 21a. edic. Trillas, México, 1987, p. 122.

CAPITULO SEGUNDO

LA ESTABILIDAD LABORAL EN PETROLEOS MEXICANOS

1. REGULACION DE ESTE PRINCIPIO EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Ahora analizaremos las cláusulas del contrato colectivo de trabajo de PEMEX que de alguna manera refieren conceptos relativos a la estabilidad de sus trabajadores, lo cual constituye un aspecto primordial para el estudio del presente trabajo.

En primer lugar tenemos la cláusula 20 del contrato colectivo de trabajo de PEMEX, que a nuestro juicio, es la más importante en esta materia; sin embargo, también contempla algunos aspectos que pugnan con el principio, a saber:

La redacción del primer párrafo constituye un verdadero atentado en contra de la estabilidad, ya que deja al arbitrio del patrón la adecuación de las estructuras laborales en cualquier tiempo. Analicémoslo.

"CLAUSULA 20. El patrón tendrá amplias facultades para adecuar su organización, modernizar sus instalaciones y simplificar sistemas o medidas de trabajo para obtener un incremento efectivo en la productividad" (64)

Como podemos apreciar en el texto transcrito, la empresa citada y los Organismos subsidiarios, de conformidad con la cláusula 1 inciso II, tienen amplias facultades para, entre otras cosas, "simplificar sistemas o medidas de trabajo", lo cual implica un derecho amplísimo concedido en el propio instrumento contractual de

(64) STPRM Y PEMEX, Contrato colectivo de trabajo, 1993, p. 27

despedir a los trabajadores cuando se pretenda "obtener un incremento efectivo en la productividad".

Por supuesto a todas luces este hecho constituye un grave derecho patronal que afecta irremediamente a los activos de esa empresa, ya que basta que el empleador patrón justifique un supuesto incremento en la productividad para que puedan ser despedidos centenares e incluso miles de laboriosos en la paraestatal, como se ha estado observando a lo largo de este último lustro, pero ¿qué tan legal y tan justo es este principio?

Desafortunadamente para los obreros es legal por cuanto está pactado en un ordenamiento que ante la ley y para todos los que en él se supone intervinieron, produce efectos jurídicos plenos, ya que este contrato está reconocido en la propia Ley Federal del Trabajo y es por lo tanto, un instrumento válido y obligatorio para las partes, y decimos se supone intervinieron porque como es bien sabido, los operarios de la paraestatal carecen de representatividad, ya que la dirigencia sindicato es, en más de las veces su propio enemigo, pues en vez de la defensa de sus derechos, más bien está a lo que la propia empresa dispone, siendo aquél, hoy en día, sólo una pantalla para disimular ante la sociedad.

Y toda esta simulación por parte del sindicato en lo que a la cláusula en comento nos referimos se origina por que en ningún lugar, ni en Pemex ni en el propio sindicato encontramos una respuesta a ésta interrogante: ¿cómo pudo el sindicato permitir que Pemex se allegara de un arma tan poderosa e implacable como la facultad de despedir a cualquier trabajador en cualquier momento sólo con el pretexto de obtener un incremento efectivo en la productividad, lo cual en la práctica es una falacia porque nadie lo comprueba?

El siguiente párrafo trata de alguna manera de subsanar el grave error del texto anterior, ya que se expresa que "para la reducción de puestos y supresión de departamentos, previamente deberá exponer al sindicato las razones fundadas que originen esto..." (65)

En una sencilla investigación en el área jurídica de las oficinas de la sección 34 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana con sede en el D.F., nos cercioramos de que esto es sólo letra muerta, ya que en la práctica la paraestatal no notifica absolutamente ninguna circunstancia parecida; por otro lado, en lo que a la Comisión Nacional Mixta de Reacomodo se refiere y que está igualmente prevista en la misma cláusula que comentamos, encontramos que no existe una oficina permanente, ya que a decir de algunos trabajadores donde se supone estaría ésta ubicada, sólo se reúnen cuando en relaciones laborales les notifican que habrá un reacomodo importante, y mientras, como todo lo que se necesita y suele ser importante, "brilla por su ausencia".

Resulta interesante destacar que en el análisis de la cláusula en cuestión encontramos en el párrafo principal (que es el primero) en forma por demás determinante un principio de inestabilidad absoluta, mientras que en los dos siguientes se expresa todo un procedimiento que de alguna manera pretende disminuir el impacto que causa el tremendo golpe de inestabilidad que origina el primero, ya que de no existir éste, los siguientes párrafos bien podrían ser interpretados como un principio de estabilidad que el sindicato garantiza a los operarios que laboran en la empresa, observando obviamente todos los requisitos legales que puedan hacerlo jurídica y económicamente posible.

En lo que se refiere al tercer párrafo es conveniente resaltar la figura del reacomodo, la cual consideramos un recurso de gran valía para los trabajadores que en un momento determinado se vean afectados por un despido al tenor del primer párrafo de esta cláusula, ya que es verdad que pierden estabilidad en el puesto que desempeñaban pero no pierden la que dá la ley y que es el derecho de permanecer en la empresa aunque desempeñando otras labores, ya que mientras la materia de trabajo no se agote, no hay razón para dar por terminada la relación laboral.

(65) Idem.

Pues bien, en relación a lo anterior se establece en el contrato que:

Antes de separar del servicio a cualquier trabajador de planta sindicalizado, el patrón *si fuere posible*, lo reacomodará, aplicando las disposiciones de la cláusula 4 y demás relativas de éste contrato; también podrá convenir su jubilación en condiciones especiales, o sea, sin llenar los requisitos establecidos en la cláusula 134 de éste contrato..." (66)

Como observamos en el texto anterior, hemos destacado las palabras "si fuere posible" porque es verdad que sí existe y se practica el reacomodo de trabajadores, pero esta posibilidad se ve condicionada a que exista un movimiento previo que origine una vacante definitiva para poder reacomodar al o a los activos que se vieran perjudicados por un reajuste de personal. Este procedimiento se describe en la cláusula 4 del presente contrato, en donde a grandes rasgos se establece que los representantes del patrón en cada lugar de trabajo solicitarán por escrito al sindicato el personal que se requiera y éste deberá proporcionarlo dentro de un plazo de 72 horas contadas desde el día siguiente de la notificación, en donde en caso de no hacerlo en el plazo estipulado, el patrón los cubrirá en forma provisional hasta por 365 días. en caso de transcurrir dicho término sin que el sindicato hiciera su propuesta, el trabajador nombrado provisional por el patrón será considerado de planta.

En el evento de existir propuesta sindical dentro de los plazos referidos anteriormente, los laboriosos que cubrieren este puesto interinamente regresarán a sus lugares de origen o quedarán fuera si se trata de eventuales. Por otro lado, los candidatos de nuevo ingreso que presente el sindicato deberán cumplir a satisfacción de Petróleos Mexicanos algunos requisitos como son ser mexicanos, tener como

(66) Ibidem p. 28

mínimo 16 años de edad y como máximo 32, presentar certificado de secundaria y para actividades calificadas los comprobantes de estudios correspondientes y finalmente, aprobar los exámenes médicos y de aptitud que se le practiquen.

Retomando el comentario inicial, habrá lugar al reacomodo en caso de existir alguna vacante definitiva o puesto de nueva creación siguiendo el procedimiento descrito, o también en algunos casos podrá convenirse su jubilación en condiciones especiales, o sea antes de cumplir con los requisitos que establece el propio documento contractual en la cláusula 134; ahora, en caso de que no se dé alguna de las alternativas, el procedimiento a seguir también lo determina la misma:

I. El patrón se obliga a tener un acuerdo previo con el sindicato y dar intervención a la Comisión Nacional Mixta de Reacomodo.

II. Si no existiere acuerdo y la reducción o supresión es concedida por las autoridades competentes, quedarán separados del servicio, en primer término, los trabajadores no sindicalizados, cualquiera que sea la categoría que ostenten, y después los trabajadores sindicalizados de menor antigüedad en la empresa.

III. El patrón y el sindicato podrán convenir en la realización de movimientos descendentes, pero en estos casos, siempre tendiendo a reducir a los trabajadores en la forma que establece el inciso II de esta cláusula.

IV. Si convenido un descenso el trabajador no lo acepta, deberá ser indemnizado con todos los derechos que le conceden este contrato y la Ley.

V. Si en la categoría de que se trate hubiera dos o más trabajadores con igual antigüedad de empresa, de éstos sufrirá la reducción el que tenga menor antigüedad de planta.

VI. Si en la categoría mencionada hubiera dos o más trabajadores con igual antigüedad de empresa y de planta, de éstos sufrirá la reducción el que tenga menor antigüedad en el departamento. (67)

Como podemos observar, si garantiza de alguna forma ésta cláusula el futuro de los trabajadores que sufrieron las consecuencias de un reajuste de personal, pues como bien observamos en el primer inciso, se obliga al patrón a tener un acuerdo con el sindicato y asimismo, dar intervención a la Comisión Nacional Mixta de Reacomodo, la cual, de conformidad con el artículo 5o. del ordenamiento legal que regula esta Comisión (68), deberá intervenir en los acuerdos y convenios que celebren Petróleos Mexicanos y el Comité Ejecutivo General del Sindicato respectivo, en los que se plantee la reducción de puestos o supresión de departamentos con motivo de la adecuación de su organización, de la modernización de sus instalaciones y simplificación de sistemas o medidas de trabajo, para obtener un incremento efectivo en la productividad.

(67) Idem.

(68) Reglamento de la Comisión Nacional Mixta de Reacomodo, que como anexo 7, forma parte del contrato colectivo de trabajo de Pemex y el STPRM, 1993, p.420.

Los siguientes incisos disponen el orden en que, en caso de no existir acuerdo entre las autoridades correspondientes, deberán ser separados de sus puestos los obreros. y éste es:

1. Primeramente los que no sean sindicalizados, no importando la categoría que ostenten;

2. Los trabajadores sindicalizados de menor antigüedad en la empresa.

Vale la pena destacar lo que la fracción III determina, ya que constituye una de las soluciones más viables para los laboriosos en virtud de que éstos por la reducción de personal, no perderán su empleo, sino que una alternativa sería convenir un movimiento descendente, el cual, implica necesariamente una reducción en lo que a sus derechos adquiridos se refiere, pero estamos seguros de que siempre será preferente una renuncia parcial a una total, sobre todo en la situación tan crítica que México está padeciendo en estos momentos, en que el desempleo es la constante que más preocupa a la población en general.

Para concluir el comentario a esta fracción, hay que señalar que los movimientos descendentes deberán seguir el mismo procedimiento de reducción que establece la fracción anterior.

Finalmente, se estipula que si no se acepta tampoco el descenso, el patrón queda constreñido a indemnizar al trabajador reajustado con todos los derechos que establece el contrato colectivo de trabajo y la Ley.

La cláusula 21 que complementa a la anterior, alude principalmente al procedimiento en caso de reajustes; y al efecto se establece que éste, "ya sea que se apruebe por convenio entre las partes o por resolución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el patrón se obliga a pagar a cada operario de planta sindicalizado reajustado, 4 meses de salario ordinario y el importe de 20 días de dicho

salario por cada año de servicios prestados, pagando los 20 días por fracciones mayores de 6 meses y por menores 10". (69)

De la lectura observamos que el despido de trabajadores en los casos de "reajustes de personal" se disfraza para llamarle al trabajador "reajustado", sin embargo observamos que la indemnización en efecto es superior a la consignada en la LFT, ya que son 4 y no 3 los meses de salario integrado que se les paga; más 20 días de salario por cada año e inclusive la prima de antigüedad, consistente en 20 días de salario integrado por cada año de servicios, independientemente del tiempo que hayan laborado en la empresa.

Ha lugar aquí a la observación de que si bien es cierto que las indemnizaciones son en apariencia superiores a las de la ley, también lo es que la cláusula anterior al respecto señala que en caso de que se tenga que indemnizar a los trabajadores, ésta se llevará a cabo conforme a lo establecido en el contrato colectivo y la propia Ley Federal del Trabajo; sin embargo ésta disposición es precisamente la que origina una diferencia tan controversial, que por ello se encuentran en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje un centenar de demandas, en donde ex trabajadores exigen el cumplimiento irrestricto de sus derechos, ya que la minúscula discrepancia consiste en la determinación del concepto de salario, el cual es la base para el establecimiento de las cantidades que finalmente se deberá pagar al trabajador, a saber:

Salario ordinario: Es la retribución total que percibe el trabajador sindicalizado por sus servicios, y que se integra con los valores correspondientes al salario tabulado, fondo de ahorros (cuota fija y cuota variable), compensación por renta de casa y ayuda para despensa. En el caso de los trabajadores de turno se adiciona el concepto de tiempo extra fijo, de acuerdo con lo establecido en la cláusula 45 de este contrato.

(69) STPRM y PEMEX, C.C.T., Op. Cit. p. 29

Esta definición se encuentra en la fracción XX de la cláusula 1 del contrato colectivo de trabajo. (70)

Salario: Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. (71) Se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. (72)

De lo anterior se desprende que en efecto existe una gran diferencia entre estos dos conceptos, ya que el primero en forma enunciativa, sustituye sólo algunos de los elementos que, en virtud del artículo 84 de la Ley Federal del trabajo, deben necesariamente formar parte del salario, y por lo tanto excluye la posibilidad de contabilizar en él otro tipo de prestaciones que en la praxis, efectivamente gozan los obreros de Pemex, como es el caso del reembolso mensual por lista de raya del 50% del costo de 1000 litros de gasolina y aceite, misma que está contemplada en la cláusula 182 del contrato colectivo de trabajo; la cual al momento de llevar a cabo la liquidación no se cuantifica, con lo que se vulnera la misma Ley del Trabajo que contempla, según el concepto, el mínimo de derechos que un operario debe gozar.

Un abogado del sindicato nos refirió que algunas de las demandas que por este concepto se erigen sí se llegan a ganar, pero que esto depende únicamente de la "buena suerte" del actor, ya que en la segunda instancia, los Tribunales Colegiados 1o., 3o., 4o. y 8o. En materia de Trabajo conceden la razón a los actores, por lo que las resoluciones que ellos emiten obligan a Pemex a liquidar a los perjudicados bajo el concepto de salario que establece la Ley Federal del Trabajo, mientras que los restantes cuerpos colegiados apoyan el concepto establecido en el contrato colectivo, con lo que obviamente favorecen a la paraestatal; sin embargo cabe hacer una

(70)STPRM y PEMEX, CCT Op. Cit., p.10

(71 y 72) Ley Federal del Trabajo, Op. Cit., p. 62

reflexión el respecto, y que en este caso la misma autoridad es la que propicia un conflicto de intereses que, mientras perdure, hará irracionables las posturas de las fuerzas del capital y el trabajo, y mientras tanto es hora de otra interrogante ... Si hay 9 colegiados y sólo 4 conceden la razón a los ex petroleros, la justicia dividida ¿a quién beneficia?

Ahora bien, por cuanto hace al cumplimiento del patrón de la obligación del pago de la liquidación conforme la cláusula 21, las propias autoridades del trabajo lo han avalado, ya que efectivamente hemos comprobado en las resoluciones de algunos expedientes que PEMEX ha pagado inclusive, -sólo en ciertos casos-, más arriba de lo estipulado en el propio contrato; pero a pesar de esto, nuestro sentir es el propio de los trabajadores: "un trabajo seguro proporciona certidumbre sobre nuestro porvenir y el de nuestros hijos".

El tercer párrafo de la cláusula en cuestión establece el procedimiento a seguir en el evento de que los laboriosos reajustados hubiesen disfrutado diferentes salarios en el último año de servicios; al efecto, se realizará el promedio de los salarios percibidos y con el resultado se llevará a cabo la liquidación. Además se señala para beneficio de aquellos que el promedio referido se calculará con base en los salarios vigentes a la fecha del reajuste, y en el caso de que el promedio resulte inferior al salario ordinario correspondiente al puesto de planta, éste prevalecerá para la liquidación.

Finalmente, el último párrafo de la cláusula en mención, establece que esta indemnización será pagada al trabajador en caso de que se separe por alguna causa estipulada en el artículo 51 de la LFT, además de las otras prestaciones económicas que se deriven del contrato.

La siguiente cláusula que analizaremos es la 22 y se refiere a los operarios que optaron por el descanso que previamente acordaron el patrón y el sindicato. En estos casos, también se les indemnizará e los activos de conformidad

con el primer párrafo de la cláusula 21 , tomando en cuenta la diferencia entre el salario que percibía y el que deberá percibir en el puesto al que desciende para efectuar el promedio y determinar el monto.

La figura del descenso es una salida viable para la salvaguarda del empleo del trabajador, consideramos que con gran atinencia ha sido contemplada en el contrato colectivo como alternativa para el caso de crisis en la empresa, pues siempre será más conveniente una renuncia que implique un sacrificio de una parte a la renuncia de derechos que implique el sacrificio del todo. Esta hipótesis es precisamente en la que se sustenta el presente trabajo, ya que nuestra propuesta de solución al problema de la sobrepoblación en la empresa aunado a la situación económica nacional actual, nos lleva a determinar, lejos de cualquiera otra demagogia que es el momento en que debemos afrontar de una manera equitativa la gran responsabilidad de sacar adelante al país, dejando a un lado toda clase de proteccionismo , pues sólo en la medida en que las dos clases conscientes del problema que implica mantener una empresa con el conjunto de trabajadores, se resolverá satisfactoriamente, y sobre todo, obteniendo beneficios recíprocos.

En este sentido podemos observar como el descenso, aunque indefectiblemente provoca una renuncia parcial de los derechos derivados del ascenso, antigüedad, etc., bien es cierto que constituye una defensa de la estabilidad laboral porque no se pierde el todo, es decir, el empleo.

Para finalizar el análisis de esta cláusula se establece que cuando el descenso de categoría se deba a la necesidad de reacomodar al obrero de planta sindicalizado, la indemnización se efectuará bajo las mismas bases.

Otro principio que implica una protección a la estabilidad en el CCT de PEMEX, se encuentra en la cláusula 24, y es la que establece que "El patrón se obliga a no aplicar sanción alguna ni a rescindir el contrato a los trabajadores sindicalizados sin que previamente se les haya investigado y comprobado las feitas

que se les imputen". (73).

Es decir, que si tratasen de correr a un trabajador aduciendo que ha cometido una falta grave que amerite su separación, éste párrafo obliga al patrón a realizar una investigación de dicha imputación con el objeto de comprobar los hechos, y de esta forma no se dá un despido injustificado. Se establece para tal efecto que la investigación se hará con la intervención de un representante del sindicato y con el o los trabajadores involucrados, quienes podrán aportar todo tipo de prueba que estimen pertinente para su defensa.

Ahora bien, tampoco hay que soslayar que esto puede considerarse como un arma de dos filos, ya que si la empresa se propone despedir a un trabajador por esta vía podrá, con relativa facilidad comprobarle cualquier hecho que desee para conseguirlo, ya que cuenta con todo lo necesario para hacerlo.

Pero pensemos que esto no es así, que nunca se verá semejante injusticia, pues si un trabajador ha dejado de desempeñar sus obligaciones como le corresponde, existen las vías legales para rescindirle o llamarle la atención, por eso nosotros creemos que esta cláusula si se cumple conforme a derecho.

Continuando con el comentario de la presente disposición, tenemos que para la realización de la referida investigación, el patrón de actuar conforme lo estime más conveniente, teniendo igualmente el sindicato la libertad de ejercer sus derechos conforme al contrato y ley.

Nuevamente queremos hacer una observación en le sentido de que esta cláusula establece una condición resolutoria que beneficia al patrón, ya que a éste le resultaría muy cómodo argumentar que la citada notificación se llevó a cabo, pudiendo inclusive no realizarla si su deseo es despedir el trabajador, para posteriormente alegar

(73) CCT de PEMEX pág. 32.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

que no se presentó y poder entonces actuar conforme el propio contrato lo establece: "en la forma que lo estime conveniente", teniendo así la gran posibilidad de rescindirle. El procedimiento indica que primero hay que realizar una investigación; sin embargo, la no comparecencia implica irremediablemente quedar a disposición completa del patrón para hacer lo que desee. Definitivamente no estamos de acuerdo con esto, ya que esta medida es tan drástica que sencillamente establece lo contrario de lo que tutela el primer párrafo, pues en el caso de que el obrero o el representante del sindicato -o ambos inclusive- no concurran a la citación, habrá cabida a actuar libremente en contra del investigado, y no podemos permitir que una circunstancia ajena completamente al fondo del asunto como lo es la presencia del sindicato a quien demostradamente nos atrevemos a afirmar que "no le interesa el asunto particular de uno o dos trabajadores" pueda dar lugar a una situación totalmente arbitraria, pues teniendo semejante oportunidad, el empleador no dudará un sólo momento en deshacerse del operario.

En lo que sí coincidimos y debemos enfatizar es en el caso de que si el trabajador, una vez practicada la investigación, resulte responsable de los hechos que se le imputan, deberá asumir las consecuencias de dicha conducta, debiendo el patrón evaluar con el mayor apego a derecho la indisciplina cometida.

Finalmente se consagra en esta cláusula y con justa razón, que el empleador podrá rechazar al o los activos que, habiendo sido separados justificadamente -es decir, que se les haya comprobado alguna falta mientras laboraron en la empresa- sean propuestos nuevamente por el sindicato, y decimos con justa razón porque si mientras esa persona estuvo al servicio de la paraestatal y cometió una falta que lo hizo acreedor a una sanción, demostró en ese momento que no es apto para desempeñar el puesto que se le había confiado, por lo tanto no es una persona productiva para la institución. Por esta razón estamos conscientes de que el paternalismo que siempre se ha ejercido en el sindicalismo nacional -y sobre todo en los de instituciones enormes como ésta- se justificaba sólo hasta los principios de este siglo, cuando las arbitrariedades de los patrones no permitían el desarrollo normal y

normal y humanitario en las relaciones laborales; pero hoy son otros tiempos, y las instituciones jurídicas deben evolucionar de la mano con los acontecimientos económicos y sociales de un momento determinado, cuando la misma lógica lo demande, como en este caso, ya que hoy la figura del sindicato que fue un gran logro en su momento y una conquista valiosísima para los obreros, ha degenerado en un grupo de gente pernicioso que se dedica a todo menos a trabajar y aún más allá de esto, líderes que no representan a los agremiados y que en general, no cumplen con las responsabilidades que les han confiado.

Por todo lo anterior, sostenemos que la figura del sindicato ya será totalmente obsoleta para el año 2000 -que prácticamente está a la vuelta de la esquina-, sin embargo, dejemos aquí nuestras apreciaciones en virtud de que la sólo afirmación de esto implica todo un estudio que obviamente no podríamos tratar aquí, de modo que sólo pretendemos asentar las bases para que tomemos conciencia de lo que implica el ser un sujeto que, teniendo derechos y obligaciones, podrá formar parte del desarrollo de una nación el día en que acepte que también hay otras personas que como él, gozan de esas mismas prerrogativas e igualmente tiene el derecho de que las respeten... entonces habremos dado un gran paso hacia el desarrollo.

Para finalizar el análisis de las cláusulas contenidas en el capítulo V del contrato colectivo de trabajo y que fundamentan la estabilidad en el empleo en esta empresa; un claro ejemplo de que lo convenido supera lo legalmente existente lo encontramos en la similar 27, la cual establece que:

"En los casos de rescisión de los contratos de trabajo, de conformidad con la ley, con el contrato o por resolución de las autoridades, el patrón pagará a los trabajadores sindicalizados separados la parte proporcional correspondiente al tiempo laborado, de las prestaciones económicas a que se refiere este contrato" .(74)

(74) STPRM Y PEMEX, CCT, Op. Cit, pp. 34 y 35

Queremos comentar en este sentido que no estamos de acuerdo con el hecho de que se siga excluyendo a los trabajadores transitorios, ya que a lo largo de la historia de PEMEX, éstos han sido los más desprotegidos y los que en verdad han entregado todo su tiempo y voluntad en el trabajo con la esperanza de que alguna vez puedan conseguir su planta definitiva, y por esto, han sido víctimas -aún hasta nuestros días como lo veremos en el siguiente inciso- de las más injustas arbitrariedades, ya que en caso de recortes de personal por alguna política que derive de un decreto administrativo dictado por el Ejecutivo o por adecuaciones internas fundamentadas en la cláusula 20 del CCT de PEMEX, son éstos trabajadores a los primeros que se les despiden sin tomar en cuenta absolutamente nada, ni siquiera los 10, 15 o hasta 20 años de antigüedad que pudieran tener, y esto por qué, porque simplemente están al margen de toda regulación y son discriminados incluso por el propio contrato de referencia y por lo tanto, están siempre a merced de ser víctimas de los despidos arbitrarios.

Por esto, queremos proponer la eliminación de esta categoría de trabajadores para que pasen a formar parte, después de un período de prueba en el que se evaluarían su capacidad y competitividad por el puesto que solicita, o definitivamente incluirlos en el CCT para que sean indemnizados de igual forma que un trabajador de planta.

No obstante lo anterior, abundaremos más en relación a esta propuesta en el capítulo IV del presente trabajo.

2. ESQUEMA LABORAL PROPUESTO POR LA EMPRESA.

Analicemos ahora la situación laboral actual en Petróleos Mexicanos. Esto implica fijarnos como propósito indagar sobre la población trabajadora en la empresa en cuestión; para lo cual, tomaremos como referencia el año de 1990 a la fecha. ¿Qué ha sucedido desde entonces?

Queremos advertir inicialmente que los datos relativos a los despidos que se suscitaron en este periodo fueron tomados de fuentes *indirectas*, ya que a pesar de que por todos los medios de que se pudiera disponer, fue punto menos que imposible conseguirlos directamente de PEMEX, y es que como diversos funcionarios afirmaron: "es información confidencial a la que no se puede tener acceso"; a pesar de que fueron solicitados legalmente con fundamento en el artículo 80. constitucional, e incluso llegamos a recurrir a las maniobras de las famosas "palancas" y ni aún así, ya que las autoridades de la paraestatal siempre daban respuestas ambiguas, oscuras o definitivamente proporcionaban datos no solicitados como el caso específico de la respuesta del propio Contralor General de la empresa referida, a una solicitud por escrito, la cual dió respuesta casi un mes después y por si fuera poco nos remitió al Diario Oficial de la Federación.

También queremos hacer una observación en torno a los documentos a través de los cuales la paraestatal hace pública información de tipo interno, cifras que reflejan productividad por sector, inversiones, erogaciones, ejercicio del presupuesto, precio del crudo, etc, incluso hasta el año de 1988 se publicaba en el Anuario estadístico de Petróleos Mexicanos un rubro sobre los datos cuantitativos del personal en la empresa y los salarios que percibían, sin embargo en 1989 el mismo no se publicó, y ya para la edición de 1990 estos datos simplemente desaparecieron.

Por todos estos obstáculos ya no pudimos tener acceso a la fuente más confiable que es la información proporcionada por la paraestatal, sin embargo si trataremos de expresar en cifras de fuentes de diarios y de datos obtenidos en la

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, los cuales confirmamos en su oportunidad y estamos seguros de que cumplen satisfactoriamente lo que en este apartado pretendemos demostrar.

El período de análisis que anteriormente anunciamos sería de 6 años (1990-1995) se tendrá que ver reducido a sólo 4, ya que el anuario estadístico de PEMEX de 1995 no se ha publicado y el de 1994 contiene información únicamente de 1993, de modo que tomaremos como referencia los datos del citado documento a partir de 1987, ya que contienen datos interesantes.

Desde que la empresa Petróleos Mexicanos fue creada en 1938, observamos un evidente crecimiento en el número del personal que prestaba sus servicios a la entidad, como lo muestra el cuadro número 1 (*) sin embargo como también apreciamos en el cuadro que en cada cambio de sexenio este número disminuía aunque no significativamente, pero este fenómeno es por demás obvio, ya que a quienes se sacrifica siempre en cada cambio de gobierno es al personal de confianza y a los administrativos.

Es a finales de los años 40's cuando la planta laboral crece desmesuradamente, y esto obedeció por desgracia a causas totalmente ajenas a los planes y estrategias de Pemex, ya que el poder del sindicato fue el que hizo de las suyas, pues reclutaba a la gente para su propio beneficio: "...a más de la mitad de los trabajadores se les contrataba permanentemente como transitorios. Tal inseguridad en el empleo generó una masa incondicional de trabajadores a quienes se les obligó a innumerables actividades extralaborales que su sindicato calificó como militancia sindical y que se consideraban como 'méritos' para otorgarles la renovación de su contrato de transitorio y, en caso excepcional, un contrato de planta." (75)

(*) Elaboración propia con datos del anuario Estadístico de PEMEX, diversos años.

(75) Colmenares César Francisco, Pemex, Crisis y Reestructuración, IMP-UNAM, México, 1991, p. 114.

Sin embargo, la gran masa de trabajadores eventuales de alguna manera contribuyó al sostenimiento de la paraestatal y la hizo crecer junto con el propio sindicato, lo que ocasionó que la contratación de éstos se mantuviera hasta la década de los 70's:

"El auge petrolero fortaleció el método de reclutamiento y administración de la mano de obra petrolera, por lo que el sindicato adquirió una fuerza que nunca antes había tenido. El sector dinámico de la contratación fue el de los transitorios, que entre 1974 y 1982 creció en 156.7%. Por el contrario, el personal de planta considerado de confianza disminuyó en algunos años, y prácticamente se estancó su contratación en la totalidad del periodo" (76)

En relación a esto, también observamos que en los sexenios de Avila Camacho, Díaz Ordaz, y sobre todo de López Portillo, el incremento en la planta de trabajadores es el más alto con respecto a los demás, sin embargo, es a partir del sexenio de éste último cuando empieza a disminuir en forma gradual al principio con De la Madrid, pero de manera por demás visible en el de Salinas de Gortari, que es en donde el número de trabajadores se precipita hasta lograr un saldo de 103,481 menos que al finalizar el periodo de Miguel de la Madrid, el cual era de 210,157 empleados, lo cual quiere decir en teoría, que las contrataciones en la paraestatal cesaron desde el periodo presidencial de José López Portillo, para finalmente culminar con despidos masivos en el régimen de Salinas.

Se rumoraba entre la propia población petrolera que el ex presidente Salinas de Gortari pretendía privatizar en primer término a PEMEX, para posteriormente venderlo a Estados Unidos, esto en razón del fraccionamiento de

(76) Morales Moreno Isidro, Petróleo y Nación, FCE, México, 1993, p. 86.

Petróleos Mexicanos en "Organismos subsidiarios", según lo mandaba la Ley Orgánica de Pemex, publicada el 16 de julio de 1992; sin embargo más adelante el propio Presidente justificaría esta medida en sus informes de gobierno.

En el año de 1991 ya se preparaba el camino, pues el ex presidente Salinas anunciaba en el tercer informe en noviembre de 1991:

"Quiero reiterar que mantendré firme el compromiso de que la nación conservará el manejo exclusivo de los recursos energéticos. Debemos sin embargo alcanzar eficiencia total en Pemex, el gran sector energético de los mexicanos". (77)

En el cuarto informe de gobierno, Salinas es contundente al afirmar dentro del marco del Tratado de Libre Comercio:

"En materia de petróleo no aceptamos obligación alguna que implique mermas en este mandato soberano, la nación mexicana conserva íntegro el dominio de los hidrocarburos, la reserva del mercado nacional y el manejo de todas las actividades calificadas por nuestro régimen jurídico como de orden estratégico.

"Se cumplió plenamente el compromiso asumido por en el pasado informe: El petróleo se queda en manos de los mexicanos y para servir a los mexicanos". (78)

(77) El Nacional, Suplemento especial de, 3er. Informe de Gobierno del Presidente Carlos Salinas de Gortari, noviembre 2 de 1991, pág. 7.

(78) El Nacional, suplemento especial, 4o. Informe de Gobierno del Presidente Carlos Salinas de Gortari, 2 de noviembre de 1992, pág. 7.

Sin embargo, en el mismo 40. informe el entonces presidente anunciaba la nueva organización de Pemex:

"A partir de la reforma aprobada por el Congreso para modernizar a Petróleos Mexicanos, esta empresa paraestatal mantiene la unidad de la planeación estratégica y reorganiza y desconcentra sus actividades en 4 áreas básicas: PEMEX-Exploración y Producción, PEMEX- Refinación, PEMEX-Gas y Petroquímica Básica y PEMEX- Petroquímica Secundaria. Esta estructura está apoyada en el principio de mantener el control del Estado en los hidrocarburos..." (79)

Pese a esta justificación, la población petrolera no lo veía así, ya que cada día se anunciaban recortes masivos de personal con el pretexto de la nueva estructura administrativa, además del muy recurrido "se agotó la materia de trabajo". A decir de muchos ex-trabajadores, el entonces presidente lo que deseaba era acabar con la empresa, porque los verdaderos fines son privatizarlos, vender Pemex a los extranjeros...y sin embargo no podemos sino ir comprobando este triste hecho con el tiempo, ya que a estas alturas se ha encontrado argumento incluso jurídico para privatizar la petroquímica básica.

Nosotros no nos oponemos a cualquier solución que sea dirigida eficazmente para beneficio de Pemex, sin embargo, si creemos que la privatización que se está dando en la actualidad, más que contribuir a la solución del problema lo está acrecentando, pues bien sabido es que aunque una empresa cambie de propietario en ningún momento y bajo ninguna circunstancia el patrón sustituto tiene derecho de despedir a los empleados que se encuentran laborando, y esto es precisamente lo que está haciendo la paraestatal.

(79) Ibidem, pág. 8

Es por ello que coincidimos con el pensar del economista José Domingo Lavín:

"Le industria petrolera en manos del Estado es la solución correcta para beneficio del pueblo... El camino hacia el futuro es claro y definido. La iniciativa privada debidamente orientada y bajo planes estudiados que nos ahorren fracasos y pérdidas (que son lujos que no puede soportar nuestra economía), tiene mucho que hacer y en qué ocuparse siempre que siendo initiative de los mexicanos, parta del propósito fundamental de servir a México y hacerlo fuerte económicamente. (80)

Misteriosamente no se ha publicado el número exacto del personal que labora actualmente en la paraestatal -y que los datos "actualizados" son los que presentamos en el cuadro siguiente-, sin embargo, mientras el ex presidente afirmaba que "los cambios efectuados han sido para fortalecer a Pemex y hacer de ésta una industria eficiente y competitiva que sirva mejor a los mexicanos"; cientos de obreros protestaban en el zócalo de la ciudad de México reclamando la reinstalación en sus empleos de los cuales fueron despedidos arbitrariamente.

(80) Lavín José Domingo, Petróleo, pasado presente y futuro de la industria Mexicana, FCE, México, 1976, p. 397

CUADRO No. 1

DATOS DEL PERSONAL Y SALARIOS				
AÑO	NUMERO DE TRABAJADORES			EROGACIONES
	PLANTA	TRANSITORIOS	TOTAL	MILLONES DE \$
1938	14 787	2 814	17 600	69
1939	16 278	3 823	20 101	98
1940	17 464	4 476	21 940	100
1941	16 238	3 524	19 762	96
1942	15 880	4 691	20 571	104
1943	16 498	4 737	21 235	109
1944	17 088	5 779	22 867	148
1945	17 660	7 986	25 646	187
1946	18 576	10 612	29 188	233
1947	20 025	8 797	28 822	250
1948	20 135	8 949	29 084	283
1949	20 138	8 948	29 086	341
1950	22 117	11 987	34 104	338
1951	23 166	13 387	36 553	421
1952	24 255	11 533	35 788	465
1953	24 579	12 350	36 929	504
1954	25 354	14 577	39 931	645
1955	26 537	18 815	43 352	785
1956	27 148	15 319	42 467	870
1957	27 934	16 495	44 429	991

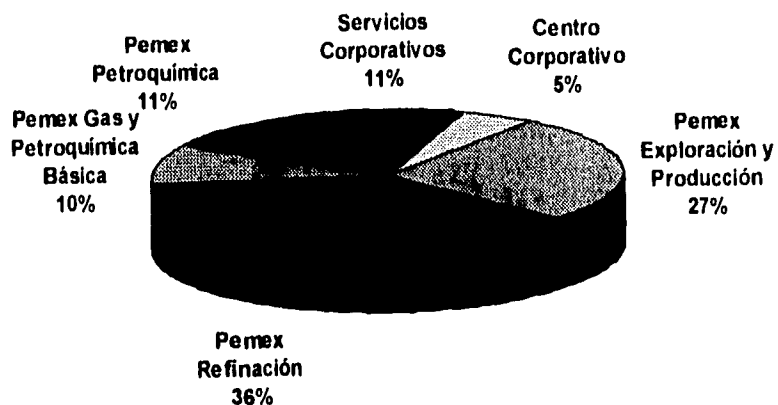
1958	28 668	16 864	45 532	1 098
1959	29 324	16 371	45 695	1 241
1960	30 018	16 739	46 757	1 371
1961	31 134	15 024	46 158	1 380
1962	31 830	15 535	47 365	1 529
1963	32 858	16 747	49 605	1 683
1964	33 472	16 900	50 372	1 852
1965	34 315	19 658	53 973	2 080
1966	35 377	22 362	57 739	2 414
1967	38 448	24 224	62 672	2 724
1968	39 904	27 813	67 717	3 180
1969	41 789	26 610	68 399	3 416
1970(1)	43 053	28 009	71 062	3 641
1971	44 153	31 345	75 498	4 389
1972	44 697	31 051	75 748	4 787
1973	45 633	31 023	76 656	5 048
1974	47 735	29 938	77 673	6 157
1975	49 166	32 037	81 203	8037
1976	51 049	37 003	88 052	8 841
1977	52 669	39 011	91 680	11 546
1978	54 632	41 023	95 655	14 194
1979	58 484	44 787	103 271	21 893
1980	61 494	51 846	113 576	67 877
1981	63 816	59 010	122 826	43 336
1982	71 653	61 923	133 576	67 877
1983	77 833	67 694	145 577	100 149
1984	78 489	84 378	142 867	152 241
1985	81 986	67 236	149 222	253 956

1986	86 139	69 768	155 907	459 346
1987	91 760	86 985	178 745	1 177 096
1988	95 288	75 478	170 766	2 552 188

(1) A partir de 1970 no se incluye al personal adscrito a la rama de proyecto y construcción de obras

GRAFICA 1

PERSONAL OCUPADO POR EMPRESA SUBSIDIARIA 1993



En el período salinista, encontramos un descenso en el número de trabajadores de la paraestatal, según podemos apreciar en el cuadro 2 (*), ya que en

este sexenio Salinas realizó una serie de políticas relacionadas con la paraestatal, en donde "en aras de la modernización", sacrificaron un número importante de empleados, y sin embargo el último dato del cuadro que corresponde al año de 1993 no es representativo del problema que en la actualidad padece la población petrolera, ya que es precisamente en ese año cuando apenas comienzan a sucitarse los despidos masivos en la empresa, lo cual originó un movimiento importante que agrupó a ex petroleros de diversos estados de la República, quienes alegaban, principalmente abusos de que fueron objeto por parte de PEMEX y del propio sindicato petrolero.

CUADRO No.2

PERSONAL OCUPADO. NUMERO DE EMPLEADOS AL FINAL DEL AÑO.					
	1989	1990	1991	1992	1993
Total	179 627	164 785	167 191	127 264	106 676
Sindicalizado	160 165	162 690	141 897	102 855	81 648
Planta	86 498	89 341	78 770	61 513	65 802
Transitorio	73 667	73 349	63 127	41 342	15 846
Confianza	19 462	22 095	25 294	24 409	25 028
Planta	16 762	18 642	20 334	19 864	23 083
Transitorio	2 700	3 453	4 960	4 545	1 945

(*) Elaboración propia con datos tomados del Anuario Estadístico de PEMEX de 1994.

En el diario capitalino "La Jornada", se publicaba el 11 de agosto de 1993 en la contraportada con letras enormes: "FUERA DE PEMEX 120 MIL TRABAJADORES EN 5 AÑOS"; y el texto reza:

"Durante los últimos 5 años han sido liquidados y jubilados 120 mil trabajadores de PEMEX ...67 diarios incluyendo sábados y domingos según se desprende de información proporcionada ayer por el Director Corporativo de Administración de Petróleos Mexicanos, Cuauhtémoc Santa Ana." (81)

Pero lo más grave no concluía ahí, ya que más adelante la nota explica:

"Consultado sobre el particular, un alto directivo de la paraestatal -que solicitó no ser identificado-, apuntó que 'se pretende compactar aún más la planta laboral, la cual llegará al concluir la actual administración a sólo 50 mil trabajadores de planta y confianza de los 120 mil con que aún se cuenta'... El director corporativo de Administración de Petróleos Mexicanos argumentó también frente al despido que 'la producción de PEMEX no se ha abatido en ninguno de sus renglones, eso da una idea de la sobrepoblación que aquí existía'..." (82)

No pueden ser más elocuentes las palabras escritas por el reportero de la Jornada, con lo que podemos ver que la pretensión del ex presidente era tener el número de trabajadores con que contaba la empresa en el año de 1963, sin embargo nosotros preguntamos: ¿Se habrán considerado otras alternativas además de los

(81) La Jornada, 11 de agosto de 1993, pp. 14 y 52

(82) La Jornada, 11 de agosto de 1993, p. 14

despidos masivos? ¿El despedir a los trabajadores necesariamente es la salida más viable al problema de la "sobrepoblación" en la empresa? ¿Era la falta de presupuesto la causa por la que se despidió a tantos trabajadores en la paraestatal? Precisamente nuestro trabajo pretende dar las respuestas a éstas interrogantes, las cuales se encontrarán plasmadas, principalmente en el capítulo IV.

La respuesta a ésta última pregunta, la analizaremos en concreto en el punto 2 del capítulo III del presente trabajo.

3. OPINION DE ALGUNOS PETROLEROS Y EX PETROLEROS.

Dada la contradicción que existe entre el decir de las autoridades de Pemex y las de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, nos dimos a la tarea de recoger algunos testimonios de los afectados directamente, es decir, de trabajadores que en éste período (1990-1995) se vieron afectados por la decisión de liquidarlos.

A continuación presentamos 4 casos diferentes de personas que laboraban en la ciudad petrolera por excelencia que es Poza Rica Veracruz, quienes nos responderán al siguiente cuestionamiento:

1. ¿Están de acuerdo con las afirmaciones vertidas por autoridades de Pemex en el sentido de que las liquidaciones se han efectuado conforme a la Ley y al contrato colectivo de trabajo?

2. ¿Cree usted que hubo alguna irregularidad en la decisión de despedir a tanta gente?

3. ¿Cuántos trabajadores liquidaron aproximadamente en el área donde usted laboraba?

4. ¿Aceptaría usted seguir laborando en Pemex con la condición de renunciar a algunas prestaciones?

Trabajador 1

Nombre: Marco Arturo Gomez García.
Antigüedad: 17 años, si la reconocieron en su totalidad.
Departamento: Perforación
Categoría: Ayudante de perforador.
Nivel: 19
Fecha de liquidación: 31 diciembre, 1992.
Demandó: No.
Ficha No. 116614

1. ¿Su liquidación se efectuó conforme a derecho?

R.- No, porque con tres años más hubiera alcanzado jubilación con un 60% de mi salario, y no quisieron reacomodarme.

2. ¿Cree que hubo alguna irregularidad?

R.- Si. La empresa aseguró que ya no tenía presupuesto para mantenernos y también nos dijeron que ya no había materia de trabajo, que el departamento de perforación iba a desaparecer y sin embargo hasta estos días siguen contratando gente.

3. ¿Cuántos trabajadores liquidaron en su área?

R.- Eramos 280 de planta y como 150 transitorios, a todos nos despidieron, a los que tenían 20 años o más los jubilaron y a los demás nos liquidaron.

4. ¿Aceptaría seguir trabajando con la condición de sacrificar algunas prestaciones y parte de su salario?

R.- Si, porque es mejor contar con un trabajo seguro para mantener a nuestra familia.

Trabajador No. 2

Nombre: Jesús Guzmán Mojica.
Antigüedad: 11 años no la respetaron en su totalidad,
ya que sólo me reconocieron 7 años 13 días.
Departamento: Perforación
Categoría: Ayudante de diversos oficios.
Nivel: 8
Fecha de liquidación: 14 mayo de 1992.
Demandó: No.
Ficha No. 545195

1. ¿Su liquidación se efectuó conforme a derecho?

R.- No porque me quitaron años.

2. ¿Cree que hubo alguna irregularidad?

R.- Sí, por supuesto.

3. ¿Cuántos trabajadores liquidaron en su área?

R.- Como a 200.

4. ¿Aceptaría seguir trabajando con la condición de sacrificar algunas prestaciones y parte de su salario?

R.- Sí, ahorita no encuentro trabajo y a mi esposa le dijeron que en estos meses va a desaparecer su departamento y que ya no la van a reubicar, además nadie nos quiere emplear no sé por qué.

Trabajador 3

Nombre: Rosa María Hernández Aldana.
Antigüedad: 7 años 308 días, si la reconocieron.
Departamento: Mecánicos de piso.
Categoría: Ayudante operario.
Nivel: 7
Fecha de liquidación: 9 de diciembre de 1991.
Demandó: No.
Ficha No. 140144.

1. ¿Su liquidación se efectuó conforme a derecho?

R.- No, nos dieron lo que al sindicato se le pegó la gana negociar, por eso no estoy de acuerdo, además tampoco estoy de acuerdo con la forma en que lo hicieron, ya que a nuestro jefe inmediato le faltó valor para decimos personalmente lo que sucedía, sólo alguien nos dijo que había llegado una lista y que los que ahí estábamos nos íbamos liquidados sin derecho a reclamar nada.

2. ¿Cree que hubo alguna irregularidad?

R.- Sí, no sabemos por qué nos liquidaron, no nos explicaron las verdaderas causas aunque son por demás "evidentes", además no es justo que nos hallan quitado el único patrimonio que pudimos dejar a nuestros hijos.

3. ¿Cuántos trabajadores liquidaron en su área?

R.- Eramos 70 y nos liquidaron como a la mitad.

4. ¿Aceptaría seguir trabajando con la condición de sacrificar algunas prestaciones y parte de su salario?

R.- Sí, porque nos hace falta el trabajo, además "más vale una gota que dure y no un chorro que se acabe".

Trabajador 4

Nombre: Jose Luis López Licona.
Antigüedad: 8 años 265 días, no la respetaron en su totalidad, ya que sólo me reconocieron 7 años y 200 y tantos días.
Departamento: Perforación
Categoría: Auxiliar de ingeniero supervisor.
Nivel: 22
Fecha de liquidación: A mediados de 1992.
Demandó: Sí, ajuste de salario y antigüedad.

1. ¿Su liquidación se efectuó conforme a derecho?

R.- No, definitivamente no se llevó a cabo conforme a derecho porque hubo un arreglo entre el sindicato y Pemex y nunca nos tomaron en cuenta, fue una decisión en donde tomaron en cuenta al sindicato para que no viera la opinión pública que era una decisión unilateral, aunque esa es la verdad. Además, a mí me liquidaron con una categoría de cadenero de 2da. correspondiente a un nivel 9, cuando yo trabajé en el 22.

2. ¿Cree que hubo alguna irregularidad?

R.- Definitivamente sí. Desde hace ya algunos años se quería privatizar a Pemex y en parte los trabajadores tenían la culpa, ya que se dedicaban a todo menos a trabajar, y los extranjeros que compraran la empresa la querían sin mexicanos. Por otro lado era irrisoria la causa que argumentaron para liquidarnos (la falta de materia de trabajo), a lo que nuestro departamento contestó que podían engañar a los obreros, ayudantes, transitorios, pero no a nosotros; creo que por ello fuimos de los últimos y nos pagaron mejor que a los demás. Considero además que si se hubiera querido hubieran sacado a la empresa adelante, pues en un tiempo se estableció un

sistema de incentivos en donde si no faltabas por ninguna causa en todo el año te daban el doble de vacaciones. El primer año 4 se vieron beneficiados, pero como los vicios son inherentes a los mexicanos, los compadres decían que sus amigos también gozaban del beneficio, y la productividad era la misma, en donde se suponía que si todos tenían vacaciones dobles era porque no habían faltado en todo el año, y ahí se reflejaba el "amiguismo".

3. ¿Cuántos trabajadores liquidaron en su área?

R.- Eramos 143 y quedaron 30.

4. ¿Aceptaría seguir trabajando en Pemex con la condición de sacrificar algunas prestaciones y parte de su salario?

R.- En mi caso no. Soy Ingeniero Químico titulado de la Universidad Veracruzana y no tengo necesidad afortunadamente del trabajo de Pemex, además con lo que están haciendo, me conviene trabajarle por fuera, ya que así se gana mejor.

Como podemos observar, las circunstancias de cada ex-trabajador no son las mismas, afortunadamente algunos tienen otras fuentes, pero desgraciadamente la gran mayoría tenía todas sus esperanzas en ese trabajo, y la política que Pemex ha venido sustentando terminó con su única fuente de ingresos y el único patrimonio que en un momento podían legar a sus hijos.

Sin embargo y por desgracia, esto es sólo una pequeña muestra de lo que nuestra sociedad está sufriendo por causa de la pésima administración de nuestros recursos, instituciones, etc. Es por ello que el presente trabajo pretende proponer una modesta pero eficaz solución para el terrible problema del desempleo, el cual será detallado en el capítulo 4.

4. LOS HECHOS: CASOS ESPECIFICOS DE DESPIDOS MASIVOS EN PEMEX:

- | | |
|-------------------------------|--------------------------------|
| a) COATZACOALCOS VER., | c) CD. DEL CARMEN CAMP. |
| b) POZA RICA VER., | d) VILLAHERMOSA TAB. |

De las entrevistas que hemos llevado a cabo con algunos de los afectados observamos que en efecto, los expetroleros no están de acuerdo con las negociaciones que sus líderes llevaron a cabo y finalmente esto provocó el descontento generalizado y un movimiento importante de la masa de extrabajadores que, haciendo uso de su derecho constitucional de libertad de expresión, se manifiestan en el centro de nuestra ciudad capital, lugar donde ya se ha convertido en el ágora de la voz del pueblo.

En este apartado analizaremos cómo ve finalmente la prensa los movimientos de expetroleros y el apoyo que en un momento pudieran brindarle a este tipo de manifestaciones.

El diario La Jornada publicaba en junio de 1993 que "Centenares de ex trabajadores de Petróleos Mexicanos (PEMEX) provenientes de Veracruz, realizaron una marcha al zócalo donde iniciaron un plantón desde ayer a la Secretaría de Gobernación, para exigir una pronta respuesta a sus peticiones de indemnización y pagos retenidos por despido que le hacen al Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM)... "De no obtener respuesta efectuarán una huelga de hambre, señaló Victoria Gutiérrez, pero aclaró que no desean llegar a esos extremos y que lo que quieren es una pronta solución". (83)

Como producto del descontento que la reducción de puestos ha ocasionado en la población petrolera a raíz de los despidos que en el último lustro se han estado sucediendo, los extrabajadores se han agrupado para demandar en esta forma el pago de un sinnúmero de prestaciones que alegan no fueron cubiertas en su

(83) La Jornada, miércoles 2 de junio de 1993, pág. 12

totalidad; por ello centenares de trabajadores de uno de los estados más importantes para PEMEX como lo es Veracruz, se dieron cita en el zócalo capitalino con el objeto de negociar con las autoridades correspondientes las indemnizaciones por motivo de horas extraordinarias, prima de antigüedad, y otros pagos retenidos por despido que no fueron cubiertos en su oportunidad.

El zócalo capitalino se vió invadido por ex-trabajadores petroleros a partir del treinta de mayo de 1993, lugar en donde más adelante se dieran cita contingentes de otras ciudades importantes para apoyar el movimiento que, de seguir las negociaciones como se plantearon inicialmente por las autoridades de la Secretaría de Gobernación, ["no podemos obligar al diálogo a las autoridades, pero trataremos de intervenir"... (84)] tardarían todavía un largo rato en definirse.

A grandes rasgos presentaremos aquí los acontecimientos que se sucedieron en torno a este conflicto laboral desde que se dió inicio el movimiento hasta su conclusión. Los datos que se presentan corresponden a las publicaciones del diario La Jornada por la objetividad con que los trata, ya que ningún otro diario se preocupó por los problemas planteados por los ex-petroleros y algunos incluso ni siquiera una pequeña nota al respecto.

El segundo lugar al que acudieron a manifestarse los ex-petroleros fueron las instalaciones de Petróleos Mexicanos en Marina Nacional. Los más de mil doscientos ex-trabajadores acudieron a la torre de Pemex en demanda del pago de sus respectivas indemnizaciones, que de manera global ascienden a 7.5 millones de nuevos pesos. A su llegada, el Licenciado Jesus Campos Linas de la Asociación de Abogados Democráticos expuso que PEMEX, al despedir a sus trabajadores y negarles su indemnización "viola, no sólo el artículo 123 de la Constitución, sino también la Ley Federal del Trabajo", y advirtió que la gente no se retiraría de ahí hasta no haber una solución. Fue atendido más tarde por Julio Pindter, Gerente de

(84) ibidem.

Relaciones Laborales de PEMEX, quien manifestó que la empresa está abierta al diálogo, siempre y cuando lo indiquen las autoridades de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Finalmente no se obtuvo nada ese día.

El día 5 de junio de 1993, los manifestantes expresan que buscan un arreglo conciliatorio para evitar juicios; sin embargo ya la cifra de lo demandado aumentó a 8 mil millones de viejos pesos; sin embargo, admiten que quien les adeuda esa suma es la dirigencia del sindicato, ya que les adeuda esa cantidad por las horas extras que como "labor social", trabajaban los eventuales para "hacer méritos" en su sección sindical y poder así "ganarse" los famosos contratos de 28 días para laborar en PEMEX. Finalmente, nada.

Para el lunes 7 de junio la intervención de la Secretaría de Gobernación hizo posible un acercamiento entre los manifestantes y autoridades tanto de PEMEX como del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM) para llevar a cabo un diálogo conciliatorio. Mientras tanto, los ex-petroleros piden solución a las demandas interpuestas desde hace ya un año, igualmente solicitan la restitución de descuentos ilegales realizados por el sindicato, así como la devolución de los descuentos efectuados por concepto de un seguro de vida al que nunca tuvieron acceso y que sin embargo, de acuerdo con los estatutos sindicales, se entrega por despido; así como también exigen se llame a cuentas al líder del Sindicato Sebastián Guzmán Cabrera. La reunión se planteó para las 19 horas de ese día.

El 8 de junio marcharon nuevamente a las instalaciones de Gobernación, finalmente, sin resultados definitivos. En la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje luego de 4 horas de audiencia una de las cinco demandas colectivas que comprende a 300 petroleros fue suspendida 30 días. Durante la audiencia, los abogados de PEMEX argumentaron que el proceso se alargará, porque "ahora que PEMEX es cuatro empresas hay dificultades para obtener información , antecedentes, nóminas y listas de trabajadores". El abogado de los petroleros destacó

que lo cierto es que se ha estado empleando en todo este tiempo -más de un año- una serie de mecanismos dilatorios los cuales impiden que se haga justicia a los trabajadores.

Junio 13 de 1993 . El representante del movimiento nacional petrolero Hebraicaz Vázquez y otros cinco trabajadores que desde hace cinco días están en huelga de hambre a un costado del ángel de la independencia, demandan la intervención del Presidente de la República para que se les dé solución a sus problemas. Todos y cada uno de ellos demandan la reinstalación en los puestos que venían desempeñando hasta antes del despido arbitrario de que fueron víctimas, ya que todos fueron cesados por participar activamente en la militancia sindical. Exigen fin a la represión de que son objeto.

El lunes 14 de junio de 1993, nuevamente los ex-trabajadores petroleros realizaron una marcha de protesta por cumplir ya 14 días sin que se les dé respuesta a sus demandas, en esta ocasión, pintaron líneas blancas en el tórax para resaltar sus huesos por el hambre que padecen desde que PEMEX los despidió. En este día sus demandas se reducen a 3 específicas:

1.- Devolución de las cuotas extraordinarias que pagaron al Sindicato las cuales "nunca se justificaron" ;

2.- El pago del seguro de vida contratado y que debía pagarse al retiro del trabajo y

3.- El pago por las labores desarrolladas hasta por 25 años en lo que el sindicato denominó "labor social", que en realidad era tiempo extraordinario laborado en los campos y demás propiedades de la organización.

Oscar Alzaga uno de los apoderados de los petroleros señaló que existen dos caminos para resolver este conflicto: el político que implica una

conciliación directa con las autoridades y el de los tribunales, sin embargo existe una desventaja en el segundo, ya que considerando que hay cerca de siete mil demandas laborales por falta de pago completo de las liquidaciones, por exceso de cobro en las cuotas sindicales, por reinstalación y por otros derechos, hacen imposible el procedimiento legal, ya que si se pidiesen las confesionales de todos y cada uno de los demandantes, aún trabajando las veinticuatro horas al día, el conflicto tardaría 20 años para su total solución. Por otra parte afirman que no hay autoridad capaz de hacer comparecer a Guzmán Cabrera". Después de este panorama nada alentador, los petroleros amenazaron con romper las negociaciones y tomar otro tipo de medidas en el transcurso de la semana.

El día siguiente el anuncio hecho por al Secretaría de Gobernación de que las autoridades de PEMEX y de igual forma del Sindicato Petrolero se niegan a participar en el diálogo con los ex-trabajadores ocasionó que los más de mil doscientos manifestantes resolvieran iniciar una huelga de hambre masiva, y acudir a otras instancias como organizaciones no gubernamentales de derechos humanos y a la propia Cámara de Diputados para la solución de sus demandas.

Desde la ciudad de Villahermosa Raúl Doruaillet Patiño en solidaridad con la huelga de hambre del Movimiento Nacional Petrolero que encabeza Hebralcaz Vázquez inició el día 10 de junio otra huelga de hambre e igualmente para exigir el pago conforme a la ley de las liquidaciones de más de 25 mil trabajadores despedidos de la zona sur, así también para que se respeten los derechos de trabajadores activos, jubilados, pensionados, transitorios y familiares de trabajadores fallecidos. Se espera que en apoyo a este movimiento, además de los grupos de Campeche y Veracruz que ya han llegado a Villahermosa, arive otro contingente de las secciones 47 de Ciudad del Carmen y de la 16 en Cuichapa Veracruz.

A continuación haremos un recorrido breve a manera de síntesis de las fechas más significativas a partir del 16 de junio en relación al desarrollo que va teniendo el movimiento de los ex-petroleros hasta llegar a la solución que las autoridades de PEMEX propusieron.

16 de junio . Se anuncia el inicio de la huelga de hambre masiva. Hoy cumplen 17 días de plantón los trabajadores en el zócalo. El dirigente del Movimiento Nacional Petrolero Hebraicaz Vázquez y otros 45 miembros de este movimiento fueron citados para comparecer el día de hoy a las instalaciones de PEMEX. Solicitan la intervención de la Comisión Nacional de Derechos Humanos.

17 de junio . Empezarán los trabajadores despedidos una huelga de hambre escalonada, iniciando los primeros tres a ayunar hoy a las 12 horas. Anuncia Sebastián Guzmán Cabrera que es imposible que se devuelvan las cuotas que demandan los más de mil doscientos petroleros. Podrían marchar hoy a los Pinos a solicitar una audiencia con el Presidente de la República para exigir su intervención.

18 de junio . Cuatro ex-trabajadores iniciaron huelga de hambre en el zócalo capitalino. Ayer caminaron a la embajada de Estados Unidos para hacer evidente que mientras se firma el Tratado de Libre Comercio, continúa la injusticia social. También marcharán a la embajada de Canadá.

19 de junio . Tras un acuerdo con las autoridades de PEMEX, el líder del MNP Hebraicaz Vázquez levanta la huelga de hambre que desde hace 9 días mantenía junto con otros 4 trabajadores a un costado del ángel de la Independencia. Cuatro trabajadores serán reinstalados y uno jubilado.

20 junio . Los manifestantes exponen en una carta dirigida al Presidente uno de los casos más dramáticos: Eifego Gómez laboró 54 años con PEMEX como transitorio y luego fue echado a la calle sin ningún pago ni liquidación. Entre sus documentos muestra un pergamino firmado por el ex-presidente De la Madrid reconociendo la labor desempeñada en la empresa PEMEX. Ya hay peligro de epidemias en el zócalo por la presencia de los petroleros.

21 de junio . Anuncia Guzmán Cabrera su renuncia irrevocable al frente de la dirigencia sindical petrolera por motivos de "salud", sin embargo versiones

extraoficiales lo señalan como próximo director del Fonacot. Mientras tanto hay un ayuno colectivo obligado en virtud de la escasez de víveres para los manifestantes del zócalo: un plato de arroz con frijoles y una tortilla por cabeza.

22 de junio Hoy cumplen 22 días de plantón indefinido en el zócalo. Se reinician pláticas conciliatorias con la JFCyA. Se postula Carlos Romero Deschamps para dirigir el STPRM.

23 Junio . Petroleros de Minatitlán y las Choapas anunciaron que se unirán al plantón del zócalo. Exigen petroleros de Tula cumplimiento a sus contratos y respeto a 71 plazas. No se llevaron a cabo las pláticas en la JFCyA. El CEN del PAN expresa preocupación respecto al conflicto y dijo que el problema de los petroleros del país es la perversión del sindicato y su complicidad con Pemex lo que ha ocasionado "la esclavización de los transitorios desde hace más de dos décadas". En un discreto desplegado este día el PRD manifiesta su apoyo al movimiento de los trabajadores petroleros y exige solución a sus demandas laborales.

24 junio . En virtud de que ya escaseaban los víveres como muestra de solidaridad Antonio Durán en representación del Sindicato Mexicano de Electricistas entregó provisiones al campamento petrolero. Hoy se cumplen 25 días del plantón.

25 de junio . Un contingente de más de 300 ex trabajadores marcharon hacia los Pinos , en protesta ante la negativa de PEMEX a las pláticas conciliatorias a las que ya se habían comprometido. Por otro lado petroleros disidentes de Coahuila se oponen a la designación de Romero Deschamps como el sucesor de Guzmán Cabrera, ya que aseguran querer un líder que "defienda los intereses de los agremiados y no alguien quien negocie sus derechos o venda a los obreros". También este día se espera el arribo de cerca de 500 trabajadores petroleros de la ciudad de Poza Rica Veracruz para portestar contra la imposición de Romero Deschamps, pugnan por una convención apegada a los estatutos y proponen a Hebraicaz Vázquez como candidato para la dirigencia sindical. Afirma vocero que

esperan la llegada de mas trabajadores petroleros de la zona norte del pais y asimismo que no se irán hasta ser escuchados.

26 de junio . Pese a las múltiples protestas imponen a Carlos Romero Deschamps como el dirigente nacional del STPRM. Marchas en el D.F. y en Villahermosa de protesta ante este hecho. Acusan petroleros a Romero Deschamps de tener pendientes dos demandas penales por fraude y secuestro. Mientras tanto el susodicho en la Convención Nacional extraordinaria del STPRM compromete el voto de todos los agremiados a PEMEX para el PRI en las elecciones de 1994.

28 de junio . Los despedidos de PEMEX en un mitin en el zócalo piden a Carlos Romero Deschamps cumplir la promesa de defender los intereses de los petroleros.

30 de junio . Desde Poza Rica llegaron a los Pinos petroleros para exigir, no sólo el cumplimiento a los trabajadores despedidos, sino también la protección de las fuentes de trabajo. Aseguran que en los últimos tres años se ha despedido a 6 mil obreros y se anuncian nuevos recortes.

3 de julio . Marcha de ex trabajadores petroleros de Veracruz, Guanajuato y Jalisco a los Pinos, exigen pago de adeudos devengados derivados de la antigüedad.

4 julio . Los huelguistas petroleros graves de salud. Sin respuesta favorable demandas de expetroleros. Hoy se cumplen 34 días de plantón.

9 julio . Pemex anuncia nuevo ajuste en la planta de Nanchital: más de 300 trabajadores en su mayoría transitorios serán afectados. Esta política también afectará a obreros de los campos petroleros de Las Choapas, Agua dulce y Cuichapa, en los que quedarán cesantes más de 800 obreros. Estos despidos afectaron a un

total de más de 4000 obreros agrupados en 10 secciones en el sur y sureste del país. Pemex anuncia que estos puestos serán cancelados.

10 de julio . Se cumplen 23 días de ayuno de 6 ex trabajadores de PEMEX, afirman que continuarán hasta la solución del conflicto pese a que su salud es grave. Tras 42 días del movimiento no hay visos de solución.

13 de julio . Anuncia Pemex un nuevo reajuste en su plantilla de trabajadores en 4 plantas de Veracruz, con esta medida se afectará a 1,400 obreros de los centros operativos de Nanchital, Agua dulce, El Plan y Huichapa. El vocero de la paraestatal dijo que el 70% de estos trabajadores son transitorios, mientras que el restante son de planta. Extraoficialmente se dice que en Tabasco podrían ser despedidos más de 3,000 obreros.

14 de julio . Pemex dá a conocer el inicio del proceso de liquidación de 3,600 trabajadores de Tabasco y Chiapas, precisó que este ajuste se debe al programa de reestructuración y modernización de la industria petrolera en el país. Con esta cifra ya suman 8 mil en número de trabajadores despedidos en lo que va del año.

16 de julio . Trabajador huelguista es internado en el hospital por presentar convulsiones y deshidratación. Ante la insensibilidad de las autoridades, se reintegra a la protesta por la noche.

18 de julio . Levantan huelga de hambre los 6 ex petroleros que permanecían en el zócalo en virtud de que ninguna autoridad le hizo caso. Gobernación se compromete a ser mediador en el conflicto.

22 de julio . Despedidos de Pemex bloquean acceso de la factoría petrolera en Nanchital Coatzacoalcos, demandan el pago de indemnizaciones conforme al tiempo laborado.

23 de julio . Insta Gobernación a expetroleros a regresar a sus lugares de origen a esperar "el fallo de la autoridad competente".

24 de julio . Después de 54 días de plantón en el zócalo, petroleros de Veracruz Guanajuato y Jalisco levantan el plantón y regresan a sus respectivos estados tras la promesa de Gobernación de recibir N\$ 2,000 cada uno y dar celeridad a sus juicios. Sin embargo, ex trabajadores de Pemex de Tabasco permanecerán en el lugar en virtud de que no se ha llegado a ningún acuerdo.

29 de julio . El STPRM y PEMEX acordaron un aumento del 8% directo al salario y 1.9% sobre prestaciones, los cuales son inferiores al tope salarial. Esta medida aún no se conoce por la población petrolera, sin embargo se anuncia que en breve será difundida.

30 de julio . Muere de un paro cardíaco Rafael Osorio López ex petrolero tabasqueño que permanecía en plantón en el zócalo. Priva un ambiente de desconcierto entre los manifestantes, esperan pronta respuesta.

31 de julio . El Jefe de Gobierno del DDF Manuel Camacho Solís promete intervenir en el conflicto para que se les dé pronta respuesta a los ex trabajadores de Pemex.

1o. de agosto . Entra en vigor el nuevo contrato colectivo de trabajo de PEMEX: la reciente revisión dejó un saldo de 18 cláusulas y 13 convenios desaparecidos. En total se modificaron 76 cláusulas.

9 de agosto . 200 ex petroleros se suman a la lucha en apoyo de sus compañeros desde Tabasco. Este mismo día es tomada la torre de PEMEX en la Cd. de México por los manifestantes por más de 7 horas impidiendo el acceso de cualquier forma. Francisco Rojas, Director General de Pemex presenta ante la PGR denuncia de hechos por daños físicos, agresiones y privación ilegal de la libertad.

11 de agosto . Se da a conocer en el diario La Jornada que la administración de Francisco Rojas ha despedido un promedio anual de 24 mil trabajadores que equivalen a 2 mil despidos por mes.

12 de agosto . Tras la toma del edificio PEMEX autoridades de la paraestatal se comprometieron a revisar públicamente en las instalaciones del deportivo Guelatao, una lista de 442 casos presentados de ex trabajadores inconformes del estado de Tlaxcala.

19 de agosto . PEMEX publica en un desplegado que desde el jueves 12 de agosto hasta el martes 17, se revisaron los expedientes de 442 casos, de los cuales: 14 no se presentaron, 407 no tenían derecho a nada, 10 tuvieron diferencias a su favor y 11 tienen derecho a ser liquidados. Estos expedientes fueron revisados minuciosamente en presencia de conciliadores de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, un representante del DDF, Notarios Públicos y representantes de ex trabajadores.

Estos casos presentados ilustran perfectamente las irregularidades en que ha incurrido la empresa multicitada a partir, según vimos, de la gestión de Francisco Rojas, ya que desde 1990 y aún hasta la fecha se han sucedido un sin fin de despidos por demás injustificados pero con la excusa de PEMEX de que son "trabajadores eventuales", por lo que la rescisión de sus contratos está a la orden del día y la empresa no tiene remordimiento alguno de despedir a trabajadores transitorios en virtud de que sus derechos son muy disminuidos. Las autoridades ahora se dan cuenta de que hay sobreplena en la empresa, sin embargo los despidos masivos han sido para ellos la salida mas factible para resolver "el problema" que en algún momento ellos provocaron. Nuestra propuesta está encaminada a solventar dicho dilema de una forma que no desproteja a los trabajadores que son inocentes de que se les contratara y por supuesto que no lacere la por demás lastimada economía que está resintiendo el país en estos momentos y por ende las empresas tanto públicas

como privadas, sin embargo, continuemos con el análisis de la estabilidad de los trabajadores en PEMEX que corresponde a éste capítulo.

CAPITULO TERCERO

PROBLEMATICA LABORAL EN PEMEX

1. ANALISIS DE LA FACULTAD QUE LA CLAUSULA 20 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CONFIERE A PEMEX PARA REDUCIR O SUPRIMIR EL NUMERO DE TRABAJADORES DE PLANTA.

En el capitulo que antecede analizamos la cláusula que se alude en el encabezado pero en relación a la estabilidad laboral. Ahora y como ya lo apuntábamos, indagaremos respecto de la facultad de Pemex de reducir o suprimir el número de laboriosos, que aunque ya analizamos en forma por demás exhaustiva, ahora destacaremos únicamente lo que a ésta facultad se refiere.

De conformidad con esto, nos constrefiremos al primer párrafo de la referida cláusula en virtud de que los siguientes hacen alusión al procedimiento que se deberá seguir una vez que se ha decidido adecuar la organización y reducir el personal.

El primer párrafo de la controversial cláusula reza:

"El patrón tendrá amplias facultades para adecuar su organización, modernizar sus instalaciones y simplificar sistemas o medidas de trabajo, para obtener un incremento efectivo en la productividad". (85)

Examinemos el texto detenidamente a fin de que podamos destacar los elementos preponderantes que serán objeto de juicio:

(85)STPRM Y PEMEX, CCT, Op. Cit. pág. 27

"El patrón tendrá amplias facultades..." si aceptamos de conformidad con la cláusula primera que patrón es Petróleos Mexicanos y los organismos subsidiarios, estaremos de acuerdo en que ya de entrada, esta cláusula parece decir que en todo momento y sobre cualquier condición o prerrogativa, PEMEX siempre tendrá todas las facultades que le permitirán : adecuar su organización., modernizar sus instalaciones y simplificar sistemas o medidas de trabajo, con lo cual, coincidimos plenamente, ya que a indistinto empleador le asiste la prerrogativa de llevar a cabo indefinida medida con el objeto de mejorar su empresa., sin embargo con lo que no estamos de acuerdo y de hecho es lo que criticamos, es en los medios de que se vale la empresa para ejecutar esas medidas.

Se dice que "el fin justifica los medios" y tienen razón, sin embargo cuando están en juego derechos laborales e incluso constitucionales de ciertas personas, esta máxima pierde vigencia, ya que para que PEMEX logre un "incremento efectivo en la productividad" tal y como se lo propone en ésta cláusula, se vale de todo, menos atropellar los derechos adquiridos, en este caso, de todos los activos que ya celebraron un contrato de trabajo con la empresa y han adquirido otras prerrogativas como el derecho a la estabilidad, la antigüedad, etc. de modo que si es verdad que la paraestatal tiene derecho de plantearse objetivos tendientes a mejorar la productividad, también lo es que sólo se justificará alcanzar ésta medida cuando se lleve a cabo por medios idóneos, tales como una redistribución del personal, incentivos a los obreros para incrementar su productividad., etc.

Y es notorio el hecho de que la descentralizada contempla la medida de "separación de trabajadores" por que el párrafo inmediato dice:

"Para la reducción de puestos y supresión de departamentos, previamente deberá exponer al sindicato las razones fundadas que originen esto..."

Como podemos observar, no existe otra posibilidad mas que despedir a operarios, y "no hay vuelta de hoja" tal y como un funcionario de la propia área de relaciones laborales lo enfatiza en un tono de evidente malestar, ya que ni siquiera se detienen un momento a considerar alguna otra posibilidad, tal pareciera que se trata de un principio que se ha venido ejerciendo desde los más altos estratos de la paraestatal...como una orden indiscutible.

Y como ya vimos, estos movimientos se empiezan a generar a partir del régimen presidencial de Carlos Salinas de Gortari, y curiosamente los rumores en torno a la venta de la susodicha se le atribúan a él., lo cual indica que las intenciones del entonces presidente eran acabar con PEMEX vulnerando los principios consagrados en el artículo 27 constitucional en relación a la inalienabilidad de la propiedad de la nación, como lo es, entre otros bienes del subsuelo, el petróleo y demás derivados.

Para finalizar este apartado, hemos de puntualizar que, según nuestro análisis, las disposiciones contenidas en el contrato colectivo de trabajo en relación a los reajustes masivos del personal, no pueden ser contradictorios con lo que establece una ley en virtud de la jerarquía jurídica y consecuentemente por subordinación al principio de legalidad, sin embargo, en virtud de que el apartado siguiente guarda una estrecha vinculación con el presente, nos remitimos a éste para una explicación más amplia sobre el particular.

En relación al objetivo que persigue PEMEX sobre incrementar la productividad, trataremos de comprobarlo en el apartado 3 de éste capítulo.

Por otra parte, funcionarios de la paraestatal en relación a este párrafo también eluden a los principios de racionalidad, austeridad y disciplina presupuestal como condicionamientos para mantener o no a laboriosos en sus puestos., sin embargo, la validez de estos argumentos la comprobaremos en el apartado subsiguiente.

2. LOS PRINCIPIOS DE AUSTERIDAD, RACIONALIDAD Y DISCIPLINA PRESUPUESTAL COMO FUNDAMENTO PARA SIMPLIFICAR SISTEMAS O MEDIDAS DE TRABAJO.

El análisis de los mismos también se deriva de la misma cláusula 20 del contrato colectivo de trabajo de Pemex, sin embargo, de toda interpretación que de ésta se pueda derivar, no debemos soslayar un nuevo análisis, tal es la justificación del presente punto.

Recordemos nuevamente el texto del primer párrafo, ya que será de gran utilidad para el presente análisis:

"El patrón tendrá amplias facultades para adecuar su organización, modernizar sus instalaciones y simplificar sistemas o medidas de trabajo, para obtener un incremento efectivo en la productividad".

El "adecuar su organización" en boca de dos funcionarios ejecutivos de la fuente de trabajo, implica el hecho de una reestructura administrativa e incluso laboral, lo cual significa que el contrato colectivo contempla una causa *sui géneris* de terminación de las relaciones de trabajo, ya que en virtud del contenido de ésta cláusula, esa referida reestructuración puede llegar a generar los recortes de personal que sean necesarios, pudiendo llegar a desaparecer incluso departamentos completos, y todo por qué, simplemente porque "no hay presupuesto". Estas son las palabras textuales de los altos empleados que mencioné, pues al platicar con ellos respecto de los despidos masivos que se han sucedido en la empresa en los últimos años, uno de ellos nos remitió al Diario Oficial de la Federación, pues indicó que con fundamento en los principios de austeridad, racionalidad y disciplina presupuestal que establece el Ejecutivo, PEMEX debe de prescindir de lo que esté demás y genere gastos que no puedan sostenerse; pero nosotros nos preguntamos... ¿Puede un decreto del Ejecutivo establecer condiciones que lleguen a basar lo que una ley, en

este caso, la **Federal del Trabajo establece en beneficio para los trabajadores?** Recordemos antes algunas cuestiones que nos permitirán dar respuesta a esta interrogante.

En primer término estamos en presencia de un decreto administrativo que emana del Poder Ejecutivo, y como recordamos de nuestras lecciones de Derecho Administrativo, éste es "una disposición unilateral que expide la autoridad administrativa que tiene la facultad reglamentaria (Presidente de la República), para particularizar una norma general prevista en los reglamentos y en las leyes, **debiendo estar subordinado a éstos**".

Por otro lado, recordemos también la jerarquía de la leyes, el cual, en un estado de derecho es imperdonable pasar por alto:

1. Constitución
2. Leyes Reglamentarias
3. Leyes ordinarias del Congreso
4. Tratados internacionales
5. Reglamentos
6. Decretos
7. Resoluciones de los Tribunales
8. Circulares, órdenes, contratos convenios, acuerdos, bandos., etc.

Ahora no olvidemos un principio tan importante que nos ayuda siempre a resolver problemas como el que hemos planteado: el Principio de Legalidad, según el cual, el estado debe actuar únicamente **apegado a la ley., no debe** ir nunca más allá de lo que ésta prevé, y en este caso una autoridad sólo puede hacer lo que la ley determina., no pudiendo hacer lo que no le autoriza y mucho menos lo que le prohíbe.

Finalmente, concluiremos de conformidad con los datos expuestos: En virtud de la jerarquía jurídica de las leyes, éstas están por encima de los decretos, y

en estricto apego al principio de legalidad no podremos jamás anteponer un ordenamiento de inferior jerarquía jurídica a otro que está por encima, y mucho menos ir más allá de lo que éstos establecen., por lo tanto, la Ley Federal de Trabajo que desde 1970 rige hasta nuestros días (y aunque hubiera sido expedida ayer) está por encima de cualquier decreto, ya que sus propias disposiciones así lo establecen: son de orden público e irrenunciables, y si no queremos vulnerar la legalidad, necesariamente debemos observar irrestrictamente éste principio.

Razonamiento lógico-jurídico con el cual, echamos abajo los argumentos de la paraestatal en el sentido de que el "adecuar la organización de la empresa" implica despedir trabajadores cuando lo requiera el presupuesto asignado y los principios de racionalidad y austeridad que establece el titular del Ejecutivo", y si tuviéramos la oportunidad de comprobar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje estos hechos, estamos seguros de que se lograría la reinstalación inmediata de muchos obreros despedidos sin causa justificada.

Sin embargo, los organismos de la Administración Pública tanto central como paraestatal están compelidos a observar las disposiciones de racionalidad, austeridad y disciplina presupuestales que se publican en el Diario Oficial de la Federación junto con el decreto del presupuesto de egresos de la Federación, los cuales dan lineamientos en el sentido de una mejor utilización de los recursos asignados así como la forma en que puede obtenerse un ahorro del mismo.

De la lectura previa que del medio informativo aludido realizamos de los últimos cinco años, hemos observado en particular algunas disposiciones que tienen que ver en gran parte con la comprobación de las afirmaciones de los ejecutivos de la paraestatal; tales son las que a continuación comentaremos, haciendo la aclaración que tomamos como referencia las disposiciones publicadas en el año de 1990 y sobre las cuales hicimos las comparaciones de los años subsecuentes.

En primer plano el dispositivo 18 del referido decreto establece la responsabilidad en que incurrirían los titulares de dependencias, órganos de gobierno y directores o equivalentes en la Administración Pública Federal en caso de cumplimiento de las disposiciones contenidas en él, de modo que con ello podemos afirmar que este decreto tiene fuerza coercitiva y que los funcionarios de la administración pública tanto central como paraestatal deben apegarse a ellos porque está formalmente expresado en un ordenamiento de carácter administrativo emanado del titular del Ejecutivo, como lo es este decreto.

El artículo 19 establece que "las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal no podrán crear nuevas plazas, debiendo promover en su caso, el traspaso interno de las mismas **sin perjuicio de los derechos laborales de los trabajadores**, considerándose una excepción las que sean indispensables para los programas de educación, salud, procuración de justicia y seguridad nacional, en cuyo caso deberán ser aprobadas previamente por la Secretaría de Programación y Presupuesto, (función que actualmente lleva a cabo la Secretaría de Hacienda y Crédito Público)" (86).

Como observamos, es clara la disposición de que no se podrán crear nuevas plazas ya que ello implica un desembolso extra del que se venía realizando por concepto de salarios de los trabajadores, sin embargo el decreto sí salvaguarda los derechos laborales contrariamente a lo que nos comentaban en PEMEX, ya que en caso de requerir alguna, la solución podría ser el traspaso interno de las mismas. Primera contradicción en la que incurre la paraestatal.

En el segundo párrafo del propio precepto 19 se prevé que:

**"Los órganos de gobierno de las entidades paraestatales
podrán autorizar la creación de plazas cuando ello
circunstancias hayan quedado previa y debidamente**

(86) Diario Oficial de la Federación, 27 de diciembre de 1990, pág. 10

acreditadas para el propio órgano de gobierno, debiendo **garantice el incremento de su productividad, se establezcan metas específicas a este respecto... y tales informar de lo anterior a las Secretarías de Programación y Presupuesto y de la Contraloría de la Federación". (87)**

Esto como podemos advertir, también es contradictorio con lo que establece incluso el propio contrato colectivo de trabajo de PEMEX, ya que según la multicitada cláusula 20 de ese ordenamiento, para obtener un incremento efectivo en la productividad la paraestatal está autorizada para adecuar su organización suprimiendo plazas existentes aún de obreros de planta con derechos adquiridos, por lo que comprobamos una vez más que el decreto del Ejecutivo no contradice la Ley Federal del Trabajo como funcionarios de la paraestatal señalaron, sino por el contrario, si se salvaguardan los derechos laborales de los operarios de PEMEX.

Y es precisamente lo que nosotros tratamos de demostrar: que los posibles problemas económicos, la crisis que sufre el país, e incluso la insolvencia en la que incurren aún grandes empresas no se soluciona con el despido masivo e injustificado de activos, ya que lejos de resolverse, lo agrava más por el desempleo que genera para el país, sin embargo sí puede haber otras alternativas, -y de hecho consideramos que las hay- algunas de las cuales es nuestro objetivo proponer, (lo cual se hace en el capítulo respectivo) e inclusive bastará seguir los propios lineamientos de este decreto para obtener una solución alternativa a dicho problema.

Por otro lado, el dispositivo 25 destaca una situación importante:

"Las erogaciones por conceptos de transferencias con cargo al Presupuesto de Egresos de la Federación se

(87) Idem.

sujetarán a las estrategias y objetivos del Plan Nacional de Desarrollo ...y se apegarán a los siguientes criterios:

V. Las transferencias destinadas al apoyo de las entidades paraestatales se deberán orientar selectivamente hacia actividades estratégicas y prioritarias, a efecto de incrementar la oferta real de bienes y servicios de insumos estratégicos para la producción y a generar empleo permanente y productivo". (88)

Destacamos con toda intención la última parte de esta fracción en razón de que una de las prioridades que se establecen es precisamente la conservación del empleo con fines productivos, y nosotros basamos nuestra hipótesis en este párrafo no tanto porque deseemos que se creen más empleos de los necesarios, sino porque sí es factible conservarlos y tratar de incrementar la productividad.

Consideramos que ya no es necesario citar más ejemplos que desvirtúan lo que en PEMEX nos afirmaron, basta con los citados para dejar claro que las disposiciones contenidas en este decreto no contradicen de forma alguna lo que la Ley Federal del Trabajo establece en beneficio de los trabajadores.

(88) *Ibidem.* pág. 13

CUADRO 3 (*)

AÑO	MONTO	TOTAL	%
1991	21,594,372,400,00	79,356,193,700,000	26.7
1992	24,116,200,000,000	90,047,153,400,000	27.2
1993	N \$ 23,563,089,600	N \$ 94,777,380,000	24.8
1994	N \$ 25,559,200,000	N \$ 106,462,683,400	24.0
1995	N \$ 28,769,800,000	N \$ 123,073,605,900	22.3

(*) Los datos de este cuadro corresponden a los decretos del Presupuesto de Egresos de la Federación, y fueron tomados del Diario Oficial de diferentes años.

Por otro lado, nos dijeron en la empresa que nos ocupa que en virtud del presupuesto que cada vez es más reducido se torna insostenible el mantenimiento de tantos trabajadores, pero ¿qué dicen las cifras del documento informativo citado acerca del presupuesto de egresos de la Federación?

Analizando los datos del cuadro 3 tenemos que las cifras incluidas en el monto corresponden al presupuesto asignado para el año que se indica, las que se incluyen en la columna *total* corresponden al monto total asignado a las paraestatales y la última columna indica el porcentaje que corresponde al empleador de referencia del total asignado al sector paraestatal, también es pertinente aclarar que a partir de 1994 se desglosa el presupuesto en virtud de la nueva administración de la empresa referida en organismos subsidiarios, sin embargo no viene al caso citar lo asignado a cada organismo.

Como podemos apreciar, en ningún momento la cifra del año siguiente es inferior a la anterior, sin embargo sabemos de antemano que las necesidades no son las mismas cada año, por el contrario, son cada vez más crecientes y resultaría insostenible asignar la misma partida anualmente, pero también, no podemos dejar a

un lado el hecho de que el sostenimiento de la planta de trabajadores también debe contemplarse al momento de las asignaciones y de la creación de los planes y programas para el año que corresponda como uno de los aspectos prioritarios, y no dejarlo como un apuntamiento secundario para poder recortar de este rubro presupuesto, reduciendo así las plazas y violando los derechos laborales.

Y en relación a los principios de austeridad y racionalidad, como siempre y como en todo, se aplican a otras cuestiones de menor trascendencia dejando de lado lo más importante como el ahorro de energía eléctrica, telefónica, y otros insumos que día a día se desperdician a granel... ¿hasta cuándo iremos a tomar conciencia de este hecho?

Desafortunadamente no pudimos constatar en forma específica de qué modo se aplican los criterios de disciplina presupuestal, racionalidad y austeridad por que simplemente nos lo negaron, pero realmente no hizo falta, ya que con todos los hechos que se están sucediendo no podemos sino concluir que la empresa ha seguido una política de austeridad que resulta perjudicial para los trabajadores, siendo éstos los sacrificados y no insumos ni recursos, ni lujos que se dan los ejecutivos de la empresa.

3. POLITICA DE LIQUIDACIONES QUE HA SEGUIDO PEMEX EN RELACION A LO ESTABLECIDO EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

De conformidad con lo que afirman funcionarios del área de relaciones laborales, las liquidaciones que últimamente se han estado dando se llevan a cabo conforme a derecho, es decir, apegados al contrato colectivo, a la Ley Federal del Trabajo y en aquellos casos en los que hay un juicio de por medio, a los propios laudos dictados por la Junta Federal.

Y en efecto, autoridades de la propia Junta Federal de Conciliación y Arbitraje han constatado que la empresa ha llevado a cabo una política de liquidaciones con prestaciones que superan incluso al propio contrato colectivo de trabajo, y no se diga a la Ley de la Materia. Sin embargo nosotros nos preguntamos ¿qué es lo que reclaman los ex trabajadores de PEMEX?

Algunos ex petroleros no están conformes con los montos con que los liquidaron porque afirman -y en su gran mayoría con toda la razón de su lado-, que la empresa no les reconoció la antigüedad que ellos generaron, pero curiosamente, quienes más se quejan de esta arbitrariedad, son trabajadores transitorios, y cómo no, sí son los que siempre tienen algo que perder, ya que por lo general, nunca se les reconoce la verdadera antigüedad que tienen y todo porque al momento de la liquidación o de obtener una planta definitiva, a la empresa le conviene reconocer menos antigüedad que la que tienen los obreros, quienes en el mejor de los casos, lo admiten así con tal de que les den una planta.

A propósito de las separaciones, la cláusula 27 del Contrato Colectivo de Trabajo establece que:

resolución de las autoridades, el patrón pagará a los trabajadores sindicalizados separados, la parte proporcional correspondiente al tiempo laborado, de las prestaciones económicas a que se refiere el presente contrato". (89)

En este caso hay que destacar que el pago de las prestaciones se condiciona a que los enjundiosos sean sindicalizados, pero ¿que sucede en caso de que a un obrero transitorio se le despida injustificadamente? La respuesta parece que la encontramos en la cláusula siguiente:

En caso de despedirse injustificadamente a trabajadores transitorios sindicalizados antes del vencimiento de su contrato, si fueron contratados por tiempo fijo, o antes de la terminación de la obra, si fueon contratados por obra determinada, el patrón les cubrirá el salario ordinario que se define en la fracción XX de la Cláusula 1 de este contrato, que corresponda al tiempo que falte para la terminación del contrato o para la terminación de la obra, según el caso, y la parte proporcional correspondiente al tiempo laborado, de las prestaciones económicas a que se refiere este contrato. (90)

Finalmente, y según recordamos la cláusula 21 del documento multicitado, en caso de reajustes sólo tendrán derecho al pago de la indemnización los obreros de planta sindicalizados, excluyendo definitivamente a los transitorios:

(89) Op. Cit. pág. 34

(90) Ibidem. pág. 35.

"En los casos de reajustes, ya sea que se apruebe por convenio entre las partes o por resolución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el patrón se obliga a pagar a cada trabajador de planta sindicalizado reajustado, cuatro meses de salario ordinario que se define en la fracción XX de la Cáusula 1 de este contrato y el importe de veinte días de dicho salario ordinario por cada año de servicios, en la inteligencia de que por fracciones mayores de seis meses, deberá pagar veinte días y por fracciones menores de seis pagará diez días.

Además le pagará una prima de antigüedad, consistente en veinte días del mencionado salario ordinario por cada año de servicios, en el entendido de que por fracciones mayores de seis meses se pagarán veinte días y por fracciones menores de seis meses, diez días". (91)

(91) *Ibidem* pág. 29.

4. IMPACTO SOCIAL DE ESTE PROBLEMA.

Las consecuencias que ha acarreado este grave problema son por demás evidentes: un desempleo que se extiende no sólo en la ciudad de México sino que peligrosamente por todas las ciudades mexicanas donde por suerte o por desventura existe una "fuente de trabajo" de la paraestatal.

Si es verdad que la crisis que en este momento se vive en el país es desesperante no sólo para aquellos que penosamente perciben apenas el salario mínimo, es bien sabido que el problema ha alcanzado dimensiones tan grandes que tanto el sector público como el privado se han visto en serios problemas que han dejado secuelas en la sociedad: un desempleo desmedido que no ha hecho otra cosa que generar otros conflictos de tipo social que necesariamente, trae aparejado como lo es la delincuencia, pues en virtud de la grave pobreza que muchos desempleados sin la menor esperanza de encontrar trabajo sufren por la crisis; no hay más alternativa que delinquir para poder apenas subsistir. Esto es hoy, una triste realidad en México.

Pero por si fuera poco, a los empresarios sólo les interesa obtener beneficios personales, por eso no se molestan en buscar otras alternativas que permitan que todas las clases salgan adelante, y optan por la vía más fácil que es despedir trabajadores.

Sin embargo, el problema no se queda aquí. Hay quienes agobiados por la falta de empleo deciden acudir a lo que hoy prolifera: el sub empleo o economía informal, lo que de cualquier forma no resuelve de ninguna manera el problema sino que por el contrario, lo agrava en el sentido de que daña al comercio establecido y por ende al país en general, ya que no pagan los impuestos y derechos correspondientes como el que lo hace en forma regular, y al no pagar impuestos no hay ingresos para el país.

Un aspecto aún más delicado es el que pudiera suscitarse en el sentido de que si los desempleados deciden no ocuparse en alguna actividad, la población económicamente activa del país se ve reducida notablemente, lo que implica de entrada que la producción general se verá reducida en la misma proporción, y la pobreza en una nación genera más crisis y es un círculo vicioso: un problema genera otro y así sucesivamente.

Pero un problema aún más grave lo es la disminución estudiantil en las escuelas y esto debido a que los padres ya no pueden sostener el peso de la casa solos, sino que requieren una ayuda extra, la que sus hijos pudieran aportar finalmente para redundar en su propio beneficio., pero esto a su vez ¿qué genera? nada más que una población no instruida, analfabeta, que más tarde se volvería incapaz de llevar las riendas de la nación por carecer de la más indispensable instrucción.

Otro de los problemas que genera el desempleo es la inestabilidad familiar, lo cual es por demás innegable, pues ¿cómo habría de sostenerse una familia sin un ingreso que les permita subsistir decorosamente?

Como podemos advertir en las distintas situaciones que analizamos y que se derivan del desempleo, van más allá de los simples despidos, ya que no sólo se lesiona a una economía en particular, sino que el problema trasciende hasta repercutir en la economía general y por ende, en la estabilidad general del país.

CAPITULO CUARTO

PROPUESTAS DE SOLUCION AL PROBLEMA

1. PLANILLAS LABORALES: CONFRONTACION DE LA POBLACION CON EL REQUERIMIENTO DE TRABAJO EN LA EMPRESA.

Finalmente, y después de una exposición por demás exhaustiva de la problemática, sus causas y sus consecuencias, hemos llegado por fin, al capítulo que consagramos para apuntar algunas posibles soluciones, que en un momento dado, al ponerse en práctica, sanarían en gran medida el sin fin de conflictos que se están viviendo a diario a causa de la inestabilidad laboral, concretamente en PEMEX.

El primer paso que se debe dar, es obviamente el que nos permita tener una idea clara del número total de trabajadores que existen en la empresa, para poder, de este modo, evaluar las expectativas de ellos y de futuros prospectos.

Proponemos, en primer término, llevar a cabo un censo de todo el personal que labora en Petróleos Mexicanos, con esto incluimos, por supuesto, e los laboriosos de los Organismos subsidiarios. Probablemente esto represente un trabajo monstruoso, pero los resultados serían beneficiosos, tanto para la propia empresa como para los trabajadores petroleros., o probablemente este censo ya exista, sin embargo antes de realizar el presente capítulo y todos los puntos que necesariamente tienen que ver con esto, acudimos a todas las instancias que nos señalaron en la propia empresa y a las que estimamos convenientes para consultarlo y nos indicaron siempre que dicho censo no existe; es por ello que proponemos la creación de éste para tener una referencia sobre la cantidad de trabajadores que laboran en la paraestatal y poder llevar a cabo una evaluación de ésta para saber en un momento dado si existe sobrepoblación en la empresa o puede ser salvado el problema de otra forma. Los únicos requisitos que deberán proporcionar los trabajadores para formar parte del censo serán:

- a) Nombre del trabajador;
- b) Categoría;
- c) Antigüedad de empresa;
- d) Antigüedad de planta y
- e) Antigüedad de departamento.

Finalmente, con el propósito de contar con la información más confiable que se pudiera tener, éste censo deberá ser actualizado cada dos años por el personal que para tal efecto sea destinado en la Subdirección de Relaciones Laborales.

Realizado el censo que llamaremos general, el siguiente paso a dar es agrupar a todos los operarios incluidos en él en planillas, las cuales organizarán a la población laborante por categorías afines, es decir con activos que realicen sus labores en el mismo lugar (ya sea Pemex o los organismos subsidiarios) y que sean similares entre sí., ejemplo: todos los administrativos, todos los ingenieros, todos los obreros., etc. de cada entidad serán agrupados para posteriormente hacer un recuento que coincida con el censo general y así poder contar con una subclasificación de los mismos que nos permita manejar el número de éstos en forma más accesible.

Los datos que se asentarán en las planillas serán los siguientes:

- a) Nombre del trabajador;
- b) Nivel;
- c) Categoría;
- d) Especialidad;
- e) Antigüedad:
 - 1. de empresa;
 - 2. de planta;
 - 3. de departamento y
- h) Salario tabulado.

Una vez elaboradas estas listas a las que llamaremos planillas laborales, tendrán por objeto principal constituir la principal referencia sobre los datos específicos de todos y cada uno de los trabajadores que laboran actualmente en la empresa, así como ser el punto de partida para planear los movimientos que sean contemplados como recorte de plazas, convenios de descenso, etc., para dar prioridad por supuesto a los trabajadores que se encuentren en condiciones preferenciales en estas listas y así puedan ser recontratados para otros puestos aún en otra categoría pero que pudiera ser apto para desempeñarlos, en vez de contratar a más trabajadores que únicamente incrementarían el problema en vez de solucionarlo.

Otra consecuencia que traen aparejada las listas a que hemos hecho referencia es que la Subdirección de Relaciones laborales puede tener a la mano todos y cada uno de los posibles candidatos a proponer para cubrir vacantes definitivas, puestos de nueva creación o vacantes temporales, en vez de darse a la tarea de seguir engrosando el número de empleados con que cuenta la empresa y que finalmente perjudica a ambas partes.

Como hemos apreciado en el ejemplo anterior, los beneficios que trae consigo una evaluación oportuna del número total de laboriosos en la empresa más allá de representar una ardua tarea resuelve favorablemente los problemas de sobrepoblación, y así resulta también más fácil detectar posibles atropellos de los derechos que pudieran tener algunos trabajadores para aspirar a un puesto de nueva creación o para cubrir una vacante definitiva en el caso de que su puesto peligre por una amenaza de recorte de personal.

Ahora bien es posible que estas listas ya existan sin embargo es momento de empezar a trabajar con ellas en esta forma si es que se quiere resolver el grave problema social que el despido de trabajadores ocasiona: el atroz desempleo.

Existen por supuesto otras alternativas pero que de ninguna manera deja sin efecto lo expuesto en este apartado, seguiremos analizando las propuestas que consideramos viables para solventar el problema planteado.

2. TEORIA DE LA ROTACION DE PUESTOS APLICADA A PEMEX.

Una de las principales propuestas que aquí se contienen y que hemos calificado como medulares, es la rotación de puestos en la empresa, cuyo funcionamiento ha sido probado y con resultados por demás satisfactorios, ya que ofrece una verdadera alternativa para salvar tanto a las empresas como los derechos de los activos.

Esta teoría había sido concebida por nosotros hace un par de años, sin embargo ha resultado una sorpresa agradable el hecho de verla puesta en práctica recientemente en una empresa de tal envergadura como lo es Aeroméxico. Estamos seguros que resultaría igualmente exitosa en la empresa en cuestión, por ello quisimos proponerla con las salvedades pertinentes.

Nuestra propuesta en términos generales, es la que desarrollaremos a continuación, sin embargo, puede, en algunos casos, no ser exactamente aplicable en virtud de las características de las actividades que se desempeñan, pero éstos los trataremos con posterioridad.

En primerísimo término definiremos lo que es la rotación de puestos, y ésta la entendemos como el movimiento alternativo de un grupo simétrico de trabajadores de un puesto laboral que se lleva a cabo dentro de un mismo nivel (considerando los establecidos en el contrato colectivo de trabajo) con el objeto de que cada uno de ellos estén dispuestos a renunciar a ciertos derechos laborales adquiridos para proteger sus empleos y apoyar de igual forma a las empresas, en el entendido de que esta opción será aplicable únicamente en épocas de crisis, reestableciendo en la medida de lo posible todas las condiciones laborales anteriores al momento de su resolución.

Para que en la empresa se pueda dar la rotación, deberán en primer término las autoridades, una vez decidida la simplificación de empleos y en base a las

planillas laborales, reacomodar a los obreros sindicalizados que gocen del beneficio de preferencia(*); en caso procedente, se convendrá la jubilación de trabajadores que así lo desearan, aunque no se cumplan los requisitos que establece el propio contrato colectivo y la Ley.

Una vez llevada a cabo la depuración procedente, los puestos que la empresa estime necesario conservar podrán ser ocupados por los trabajadores que inicialmente, los venían desempeñando, y serán rotados en éstos con otro grupo de laboriosos que se encuentra en las mismas condiciones en virtud de haber desaparecido su cargo, siempre y cuando concurren los supuestos que a continuación se enumeran:

1. Sólo será posible este movimiento entre dos o más grupos de operarios de igual número cada uno que pertenezcan al mismo nivel, debiendo ser las funciones del puesto posibles de desarrollar por el otro u otros grupos que se formaran para relevarlos.,

2. Los puestos serán ocupados por los grupos que se hayan constituido durante el período de un mes cada uno (entendiéndose éste por el número de días que en el calendario les correspondan), debiendo hacerlo en forma alternativa, considerando que el mes que no laboren no gozarán de salario ni prestación alguna, siendo el Seguro Social la única prestación que subsista durante todo el tiempo, aún en el que no laboren, mientras que para los que lo hacen, todas las prestaciones que hoy contempla el contrato colectivo de trabajo, deberán de reducirse en un 40%.

3. Durante el tiempo que no actúen, el patrón se obliga a prestar a los trabajadores la capacitación que se requiera para conseguir un óptimo desempeño

(*)Beneficio de preferencia: el trabajador de planta sindicalizado que cuente con 10 años de antigüedad de empresa como mínimo, tendrá el derecho automático de ser reubicado con preferencia en otro puesto en virtud de esta calidad.

por parte de ellos, teniendo éstos la obligación de asistir a los cursos que anticipadamente se preparen para tal efecto.

4. Los grupos de trabajadores que se formaren para cubrir dentro de un mismo nivel la cantidad de trabajo que realizaban incluso 4 o 5 departamentos anteriormente, nunca deberán laborar menos de tres meses al año, por lo que no podrán constituirse más de cuatro.

Pero ¿qué sucede con las demás prestaciones que por ley corresponde a toda aquella persona que realiza un trabajo y que además se establece son irrenunciables?

Es necesario resaltar que toda persona que labora, bajo el amparo de la Carta Magna y de la Ley Federal del Trabajo, deben gozar de los derechos y prestaciones que estos mismos ordenamientos establecen, sin embargo, y por lógica, si una persona no labora, no tiene derecho a ninguna de estas prerrogativas, y en este sentido, entendemos el derecho al trabajo como la causa, mientras que las prestaciones, como consecuencia de éste, constituirían el efecto. Por lo tanto, el concebir un sistema que en caso de emergencia económica tiene por objeto salvaguardar los derechos tanto del capital como del trabajo, necesariamente requirió transigir sobre las condiciones generales en las que se venía desarrollando la actividad laboral en armonía con la legislación, pero a la vez, en la medida de lo posible, se ha procurado sacrificar en menor grado un derecho genérico que es por demás innegable: El derecho al trabajo.

De acuerdo a lo anterior, sería insostenible y hasta inútil hablar de un sistema de rotación de puestos si no se entiende que habrá una disminución compartida equitativamente entre el capital y el trabajo, de derechos; como lo es el caso de las prestaciones. ¿Qué sucederá con éstas?

Iniciaremos con el estudio de una de las básicas, ya que finalmente no puede concebirse estabilidad en el empleo sin que se genere la correspondiente

antigüedad, es por ello que, en virtud de este sistema, la antigüedad deberá tener un tratamiento por demás especial.

En el cuadro siguiente se han armado ya las 4 categorías que, conforme a nuestra propuesta, son las únicas que pueden funcionar en virtud de que el número de grupos que contiene cada una son los mínimos y máximos para determinar los meses que finalmente van a laborar, a efecto de que al concluir el año, se trabaje como máximo 8 meses y como mínimo 3, dependiendo de la categoría, para posteriormente tomarlos en cuenta para computar la antigüedad:

CUADRO 4

1 AÑO	G R U P O S			
(DESGLOSADO EN MESES)	A*	B	C	D
1	1	1	1	1
2	1	2	2	2
3	2	1	3	3
4	1	2	1	4
5	1	1	2	1
6	2	2	3	2
7	1	1	1	3
8	1	2	2	4
9	2	1	3	1
10	1	2	1	2
11	1	1	2	3
12	2	2	3	4
TIEMPO LABORADO	8	6	4	3

A la categoría "A" le hemos señalado con un asterisco porque es especial, es decir, se alternan en éste dos grupos simétricos pero que no laboran el

mismo tiempo, ya que se trata de una mezcla de niveles y por ende, las actividades de uno de ellos es más importante que la del otro, es decir que al primer grupo no le basta sólo un mes para laborar, sino que requerirá de un seguimiento de dos, pudiendo descansar un mes completo o quince días -según puede convenirse-, para dar paso finalmente al otro grupo. Consideramos que las funciones de uno de estos grupos pueden ser de niveles administrativos o inclusive puede comprender niveles ejecutivos. En este sentido, uno de ellos por las razones antes señaladas, tendrá el derecho de laborar 8 meses, mientras que el siguiente grupo sólo 4.

La categoría "B" la constituyen dos grupos, y como puede apreciarse, ésta es un modelo de equilibrio, ya que cada uno puede alternarse por un mes, trabajando cada uno de ellos seis meses ininterrumpidamente, es decir, un mes sí y otro no. Dentro de la categoría "C" hay 3 grupos, y por ser un número impar, cada uno de ellos laborará durante 4 meses a lo largo de un año efectivo, haciéndolo un mes y descansando dos, y finalmente la categoría "D" la conforman cuatro grupos, en donde lógicamente cada uno va a actuar tres meses en el transcurso de un año y descansará 9.

Para ver el funcionamiento de este sistema en forma gráfica, hemos elaborado un ejemplo, tomando desde antes que se diera el recorte, hasta que se instituye éste:

Dentro del nivel 7 que contempla el Contrato Colectivo de Trabajo existe un área que comprende tres departamentos con 20 plazas de ayudante de operarios cada uno, siendo éstas de herrería, de pailero y de soldador. Estas funcionan hasta que autoridades administrativas de Pemex notifican que en virtud de la cláusula 20 del documento referido, desaparece el tercero, subsistiendo únicamente los dos primeros citados pero ya no con 20 sino con 15 plazas cada uno. Como vemos, la empresa ha decidido suprimir un departamento completo y reducir las plazas para que de 60 personas que laboraban con anterioridad, 30 puedan desempeñar las mismas funciones. De aplicarse el sistema de rotación, los treinta obreros que quedaron sin

de rotación, los treinta obreros que quedaron sin empleo, y suponiendo que a ninguno fuera posible reubicarlo, formarían dos sub-grupos de 15 cada uno para cubrir las quince plazas, rotándose en éstas por el período de un mes cada uno.

ANTES

DEPTO. DE HERRERIA	DEPTO. DE PAILEROS	DEPTO. DE SOLDADORES
Ayudante de operarios en herrería	Ayudante de operarios paileros	Ayudante de operarios soldadores
20	20	20

DESPUES

DEPARTAMENTO DE PAILEROS	GRUPO 1	DEPARTAMENTO DE HERREROS
15		15

DE LOS QUE SALIERON, SE FORMARON 2 SUBGRUPOS QUE CONFORMARIAN LA CATEGORIA "B" CON 15 CADA UNO:

15	GRUPO 2	15
----	---------	----

EN DONDE EL GRUPO 1 TRABAJARA UN MES, EL 2 EL SIGUIENTE, Y ASI SUCESIVAMENTE HASTA COMPLETAR SEIS MESES CADA UNO.

Ahora ¿Cuál es el objeto de considerar categorías? Recordemos que nuestra preocupación es la definición de la antigüedad, ya que si pertenecen a la

categoría "D", es decir que labore 3 meses durante un año, al cabo de 15 laboraría efectivos casi 4, lo cual no sería muy justo.

Hemos de establecer antes que en esencia, se respetan las condiciones establecidas en el mismo contrato colectivo, sólo que como es de suponer, existen algunos ajustes que necesariamente tuvieron que contemplarse.

Para efecto de determinar la antigüedad en nuestro sistema, hemos acordado que esta se establecerá de conformidad con el siguiente cuadro:

CUADRO 5

AÑOS LABORADOS

CATEGORIA	15	20	25	30	35
A	10	13.33	16.67	20	23.33
B	7.5	10	12.50	15	17.50
C	5	6.67	8.33	10	11.67
D	4	5	6.25	7.50	8.75

De conformidad con la cláusula 134 del Contrato Colectivo de Trabajo, el patrón proporcionará a sus trabajadores el derecho de jubilación en los casos de vejez y por incapacidad total y permanente para el trabajo, asimismo se establecen ciertos requisitos a cumplir para el efecto de su otorgamiento.

En el caso de la pensión por vejez, dicha cláusula establece que gozarán de ella los trabajadores que acrediten 25 años de servicios y 55 de edad; para las jubilaciones por incapacidad permanente derivada de riesgo de trabajo se requiere 4 años de servicios cuando menos y para las jubilaciones por incapacidad

permanente para el trabajo derivada de riesgo no profesional, deben, además de acreditar este evento, tener un mínimo de 20 años de servicios.

Como vemos, esta disposición fija como límites para la pensión de vejez los señalados en el párrafo anterior, según se desprende del cuadro No. 4, los operarios que pertenezcan a las categorías "C" y "D", deberán laborar casi 80 años en el primer caso y más de 90 en el segundo para poder acreditar 25 años de labores efectivas en la empresa, lo cual resulta por demás inconcebible. Es por ello que, al igual que la cláusula 134, hemos decidido respetar los términos que establece aunque no los hayan realizado ininterrumpidamente, sólo que los años que faltaren para computar los 25 que se requieren, serán cubiertos con la comprobación del rendimiento efectivo que durante el tiempo que laboró, mostró el trabajador; es decir, si un obrero que pertenecía a la categoría "D" al cumplirse 25 años, él habrá laborado realmente sólo 6.25, sin embargo en tiempo ordinario, éste al acreditar éstos y 55 de edad, ya gozaría del derecho de jubilación, pero de conformidad con nuestra propuesta, sólo requerirá el comprobar los 55 años de edad, y podrá ser beneficiado con la jubilación si quienes supervisan la productividad de ese departamento, avalan que esta persona cumplió con los estándares preestablecidos para el desempeño eficaz en ese puesto.

Como ya se ha dejado entrever, no es sólo el capricho de quienes defendemos afanosamente el derecho de los obreros a laborar, el obligar a las empresas a no despedir, a mantener a los trabajadores aún a costa de sus utilidades, de conformidad con nuestra teoría se requieren esfuerzos de ambas partes para poder subsistir a la crisis del momento, en este sentido, uno de los derechos de los patrones es el exigir de la gente a su servicio competitividad, calidad y productividad, siendo ésta última un factor de suma importancia en lo que se refiere al sustento de nuestra teoría, sin embargo ésta y las dos restantes se analizarán con mayor profundidad en los siguientes puntos del presente capítulo.

3. PERFIL LABORAL REQUERIDO POR PEMEX PARA LOS TRABAJADORES DE NUEVO INGRESO O REINGRESO

De alguna manera ya hemos expresado lo que se pretende para poder formar parte del equipo de operarios que esté dispuesto a desempeñar una actividad con perfección, sin embargo hay que puntualizar algunos detalles que nos llevarán a obtener un resultado por demás satisfactorio en este plano.

Si estamos de acuerdo en que el éxito de algunas economías como la japonesa, la taiwanesa o la de Singapur se debe en mucho al esfuerzo realizado por su población al estar consciente de que el desarrollo sólo se obtiene gracias al esfuerzo, la constancia y la dedicación, estaremos dando el primer paso, pues en efecto., lo que primeramente se requiere para enfrentar una época de crisis y posteriormente para alcanzar un desarrollo sustentable, es menester el hecho de ser conscientes de que ya se acabó el tiempo de letargo en el que por infortunio se encuentra nuestra clase trabajadora, ya que gracias al amparo que las leyes laborales y los benevolentes contratos colectivos les proporcionan, se ha convertido en una práctica macabra el no trabajar pero sí exigir el pago en los tiempos que se establecen para tal efecto, el dejar de asistir y después mendar por delante al sindicato para que siga solapando estas actitudes por demás lamentables.

Nosotros confiamos en que la situación por la que atraviesa nuestro país en estos momentos de una economía decadente, de desempleo, de delincuencia abra por fin los ojos a todo el sector productivo de México, ya que es hora de dejar a un lado el proteccionismo aberrante que ejercen los sindicatos respecto de personas improductivas, ya que se han alejado un universo entero de la concepción inicial de esta (sólo en un principio) loable figura jurídica., y que con toda razón, de seguir así, no se espera dure mucho.

Por todo ello, afirmemos que cualquier empresa y con más razón la nuestra para conseguir metas de productividad calidad y competitividad tendrá

derecho de exigir más de quienes hoy laboran y de quienes aspiren a hacerlo, y ésta, es una exigencia justa, pues eliminando todo el cúmulo de vicios que entorpecen el avance del desarrollo en un país, conseguiremos dar el paso definitivo: hacia una economía sana.

De lo anterior se desprende que si aspiramos a la productividad en Pemex, hemos de fijarnos metas que nos conducirán necesariamente a alcanzarla; es por ello que también sugerimos se elabore un perfil laboral que, junto con los demás requisitos que proponemos, nos permitirá obtener sólo obreros, y a la larga, productivos.

Es una titánica tarea el pretender establecer un perfil para cada categoría de trabajadores con que cuenta la empresa, por ello sólo estamos basándonos en patrones que rigen las distintas actividades de cada área de trabajo, pero que bien podrían ser perfectamente aplicables para obtener lo que deseamos.

A guisa de ejemplo, puntualizamos que los obreros que aspiren a laborar en cualquier área de extracción, por ejemplo, además de demostrar pericia en la actividad para la cual se requieren sus servicios, llámese ésta herrería, soldadura, mecánica, etc., demuestren además conocimientos generales sobre el desarrollo de la actividad que realizan en el plano de la industria petrolera, ya que es importante que conozcan sobre los riesgos u otras vicisitudes que pudieran sobrevenir en el desempeño de sus labores., otro ejemplo lo podrían constituir las personas que, teniendo un nivel técnico de preparación o profesional, vayan a ser destinados a la dirección de alguna área en donde tengan personal a su cargo, pues en estos casos además de sus capacidades técnicas y profesionales, por medio de un examen psicométrico se demuestre que va a ser también capaz de dirigir a la gente con responsabilidad, poniendo siempre el ejemplo de lo que es un desempeño eficaz en el trabajo, puntualidad, responsabilidad en sus actividades y procurar en todo lo posible se mantenga un ambiente laboral propicio para la productividad de quienes ahí laboran.

Los perfiles para los activos de nuevo ingreso o reingreso que en la Subdirección de relaciones laborales se creen, deberán hacerse con el pleno conocimiento de la actividad, además de que siempre se perfilarán a fomentar la responsabilidad laboral para obtener así productividad y competitividad en el trabajo.

Si los directivos de la paraestatal piensan en la reestructuración de la empresa, otra de nuestras propuestas es que de las personas que aún no cumpliendo con los requisitos que establece el Contrato Colectivo de Trabajo para obtener el beneficio de la jubilación por vejez, sea éste la edad o la antigüedad, podrán ser empleados en el evento de que desapareciera su centro de trabajo, como personal para capacitar a los que sean de nuevo ingreso, o a quienes teniéndolo no sean capaces aún de desempeñarlo con la habilidad que se requiere, y es así como podrían hacerlo hasta en tanto se cumplan las condiciones que favorezcan su retiro en mejores circunstancias laborales. Una ventaja más para la empresa es el hecho de que este grupo de capacitadores que se forme pueda ser ubicado en un lugar estratégico en donde la gente puede concurrir sin mayor problema, teniendo en las áreas de relaciones laborales de cada centro de trabajo, las listas de las actividades que requieren personal capacitado, así como quienes los imparten, los lugares y horarios.

Estamos seguros de que la excelencia laboral puede alcanzarse si se echa mano de los recursos que la propia empresa puede proveer, ya que con este sistema no será necesario contratar aún más personal para llevar a cabo este trabajo, se trata de que quienes están ya en la empresa tengan condiciones preferenciales de reacomodo y reubicación en otros puestos, pues lo que finalmente pretendemos es que no se despidan a tanta gente cometiendo múltiples abusos a sus derechos más elementales, como se ha venido sucediendo en los últimos cinco años principalmente.

4. EL PERIODO DE PRUEBA COMO MECANISMO PARA INGRESAR O REINGRESAR A PEMEX

En el capítulo primero se abordó el tema de la estabilidad laboral y el período de prueba. Ahí ya se apuntalaron las bases sobre lo que debemos entender como tales, pero dejamos el estudio abierto para profundizar en él en este apartado específico.

Aunque algunos juristas consideran al período de prueba como inconstitucional, contrario a derecho e inclusive como una negación de los derechos laborales adquiridos, hemos de admitir que en cierta forma tienen razón, sin embargo también debemos puntualizar que nuestra teoría implica el sacrificio de algunas prerrogativas por parte del capital y de la fuerza de trabajo, y en este sentido, podemos ahora sí entender mejor lo que pretendemos demostrar.

Junto con la rotación de puestos, el período de prueba deberá implementarse en la empresa en cuestión para los aspirantes a ingresar o reingresar a Pemex, el cual no persigue otro objetivo más que el prever a futuro el potencial de trabajo que esa persona puede ser capaz de desarrollar; y si un individuo desea emplearse, en principio suponemos que desea una remuneración pero a cambio de un desempeño eficaz en sus actividades, llámense estas de intendencia, administrativas o incluso en un nivel ejecutivo. Es por ello que, como ya vimos en el capítulo primero, a los patronos les asiste el derecho de elegir a su personal, y no se establecen prohibiciones al respecto, ya que ningún ordenamiento legal dispone expresamente que no podrán evaluar los patronos la capacidad de las personas que pretenden ingresar a laborar a sus centros de trabajo.

Por todo lo anteriormente referido, estamos seguros que para alcanzar las metas que nos fijamos con el modelo de trabajo que aquí proponemos, el período de prueba es otro instrumento que necesariamente contribuirá a hacer del empleo en

México mucho más que una simple actividad remunerada...podremos finalmente aspirar a formar parte de los países de economías desarrolladas.

La aplicación del período de prueba para efectos de nuestra propuesta se dará de la siguiente forma:

Si la empresa decide crear nuevos puestos o existen vacantes que pueden ser cubiertas por nuevo personal, en primer término deberá hacerse una preselección de las personas que el sindicato proponga para ocupar dichos puestos, teniendo necesariamente como criterios de selección, la comprobación por medio de documentales oficiales, de la capacidad laboral de esos futuros trabajadores en caso de actividades que requieran cierto grado de calificación, asimismo la disposición que tengan de trabajar, y la experiencia que en un momento sea necesaria para el puesto de que se trate. Es menester confirmar que las personas que el sindicato proponga que hayan sido ex trabajadores de Pemex, siempre y cuando sean aceptados por el patrón, tendrán preferencia sobre los aspirantes de nuevo ingreso, pero en el entendido de que sean aceptados por la empresa.

Una vez constatado lo anterior, podrán ingresar a la empresa para laborar en calidad de trabajadores a prueba, no más de tres personas por cada puesto vacante, las cuales desempeñarán sus actividades durante un período que en ningún caso excederá de 30 días, así como también no podrá ser inferior a éste, y durante los cuales, serán objeto de estricta observación del desempeño en el puesto el cual aspiran ocupar.

Concluido el período de prueba, el patrón tendrá la obligación de notificar dentro de los tres días hábiles siguientes del resultado del mismo, el cual se hará personalmente al interesado.

En caso de ser aceptado, el interesado podrá ingresar a laborar inmediatamente en virtud de que 30 días son más que suficientes para determinar con

anticipación qué persona es la más apta y por lo tanto poder preparar todos los trámites que se requieren para ingresar a la empresa.

A los dos aspirantes que no fueron aceptados, el patrón los retribuirá únicamente con la cuota consignada en los tabuladores multiplicada por 30, que es el tiempo durante el cual estuvieron a prueba, reafirmando que no lo hicieron en calidad de trabajadores, y éstos conscientes de la situación, están obligados a no exigir ninguna otra retribución ni prestación alguna.

Como es de observarse el tiempo durante el que están los aspirantes al puesto ante el empleador no está perdido, ya que existe una retribución, pues bien podrían alegar indemnización ante las autoridades en virtud de que se encuentran prestando un servicio personal subordinado ante un patrón, y así también podrían alegar la existencia de una relación de trabajo. Sin embargo, esto no debe ser así: el periodo de prueba debe por tanto reconocerse en la propia Ley Federal del Trabajo y contemplarse de igual forma en el Contrato Colectivo de Trabajo para que no exista mal entendido alguno.

Ahora ¿qué se pretende al implementar el periodo de prueba? Mencionamos anteriormente que lo que se busca con el esquema propuesto es incrementar la productividad en la empresa, la calidad en el trabajo y la competitividad de quienes laboran en ella, por lo tanto, al ser un instrumento que ayude a alcanzar los objetivos que señala la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos en su artículo segundo, y con más razón al no estar prohibido en algún ordenamiento legal, resulta por demás plausible, ya que puesto en práctica como sugerimos, arrojará prontamente resultados satisfactorios que benefician en primera instancia, a la misma empresa y sus trabajadores, e indirectamente, a la economía nacional.

Finalmente sólo resta especificar que en caso de que las personas que aspiran a ocupar el puesto vacante sean todas extrabajadores, igualmente deberán cumplir con el requisito de la prueba para evaluar la competitividad de los aspirantes,

no importando en este sentido edad, antigüedad, ni cualquier otro factor que no sea el interés que se demuestre por realizar un trabajo con excelencia.

6. RENDIMIENTO DEL TRABAJADOR: COMO SE PUEDEN LOGRAR BENEFICIOS RECIPROCOS

Hemos estado hablando reiteradamente en el presente capítulo sobre la excelencia en el trabajo, es decir cómo podemos lograr la calidad, la productividad y la competitividad de los operarios para beneficio de la empresa, lo cual finalmente redundará de igual forma en beneficios para los primeros citados.

Sin embargo tenemos que reconocer que esto no se puede lograr de la noche a la mañana, y de igual forma, también estamos conscientes de que tristemente la clase trabajadora en México no está preparada para dar nada sin recibir algo a cambio, y que los liderillos de los sindicatos se escudan en el mal interpretado proteccionismo que la ley concede a los activos para pretextar que cualquier propuesta de mejora o modalidad que en la actividad se desarrolla se quiera llevar a cabo constituye un atropello, un abuso del patrono y, en fin, son innumerables las excusas que argumentan para finalmente no laborar., si, somos conocedores de esta triste situación, sin embargo, haciendo un esfuerzo conjunto, creemos firmemente que podemos salir adelante.

Una vez que la empresa ha instituido el sistema de rotación de puestos, que ya funciona el período de prueba, y que los trabajadores que aspiran a obtener un empleo en Pemex cuentan con el perfil requerido para un buen desempeño en sus actividades, es momento de enfrentar el trabajo desde adentro y analizar profundamente cómo se puede lograr a su vez una proyección positiva hacia afuera.

El lograr que una persona tenga en mente desarrollar un trabajo con calidad y competitividad no es muy fácil, y conseguir ésto en personas que no tienen instrucción escolar adecuada resulta poco menos que imposible, sin embargo, en función de la necesidad, bien podemos conseguir que entiendan mejor nuestro lenguaje: hay que incentivarlos.

El establecimiento de un programa adecuado en este sentido acorde con las diferentes actividades que realizan los obreros en Petróleos Mexicanos, permitirá una simbiosis favorable para ambas partes, es decir, la remuneración por encima del salario ordinario estará en función del empeño que muestren en el trabajo; en este sentido, si un trabajador desea obtener un ingreso atractivo además de lo que normalmente le correspondería -que no sería desdeñable, sobre todo en las actuales circunstancias-, no tendría que hacer un esfuerzo sobrehumano para conseguirlo, basta con que cumpla las metas de los programas que se establecen en su área para conseguir la calidad y productividad que se han propuesto.

Hablamos de incentivos de tipo económico porque los activos requieren dinero para cubrir sus necesidades, y por otro lado, al obtener un alto rendimiento, ésto necesariamente hará crecer las utilidades de la empresa, con lo que podría perfectamente cubrir esa prestación.

Si recordamos que en la rotación de puestos propusimos una reducción equitativa en las prestaciones, entonces a la empresa no le representará mayor sacrificio ayudar de esta forma a sus empleados, pues no estará más que retribuyendo en la misma proporción el esfuerzo que para ella está llevando a cabo su planta productiva.

Los incentivos económicos serán proporcionados por el patrón cada seis meses calendario, pues en este tiempo habrá perfectamente evaluado la productividad alcanzada por el departamento de que se trate.

Ahora, ¿En qué forma podríamos evaluar la calidad y productividad de los trabajadores?

De conformidad con la cláusula 252 del Contrato Colectivo de Trabajo, el patrón y el sindicato acordes con los principios rectores de la modernización en Pemex y los Organismos subsidiarios, aprueban la subsistencia de la Comisión

Nacional Mixta de Calidad-Productividad, así como la creación de grupos mixtos de calidad-productividad, uno por Petróleos Mexicanos y otro por cada organismo subsidiario, así como del establecimiento de comités de calidad-productividad locales que a juicio de la Comisión sean necesarios. Por otra parte, establece que la Comisión es un órgano consultivo, cuyos principales objetivos son:

- a) Promover el desarrollo de programas específicos de incremento a la productividad en cada centro de trabajo.
- b) Alentar e incorporar la capacidad creadora de todo el personal sindicalizado para el buen funcionamiento de las áreas de trabajo en donde se labora.
- c) Promover y fomentar el desarrollo de procesos de mejora continua orientados al incremento de la productividad.
- d) Vigilar que los programas específicos de calidad-productividad aprobados por el patrón y el sindicato se lleven a cabo.
- e) Cumplir con los ordenamientos legales en materia de productividad. (92)

Para evaluar la productividad individual, consideramos que la institución de esta Comisión Nacional Mixta de Calidad-Productividad es un excelente punto de partida, sin embargo, para efectos del presente trabajo creemos que es necesario llevar a cabo unas pequeñas adecuaciones, a saber:

(92) STPRM Y PEMEX, Contrato Colectivo de Trabajo, Op. Cit. Pág. 268.

El artículo 2do. del Reglamento de la Comisión Nacional Mixta de Calidad-Productividad establece que la Comisión estará formada por 8 representantes de cada una de las partes: un Presidente, un Vicepresidente, un Secretario y cinco Vocales, los cuales serán nombrados por cada parte respectivamente, en lo que estamos totalmente de acuerdo; por otro lado el artículo 3o. refiere que los Grupos Mixtos estarán integrados por tres miembros, 2 de la Comisión Nacional Mixta de Calidad-Productividad (uno de la administración y otro del sindicato), de acuerdo al organismo que representen, más un miembro de la gerencia corporativa de recursos humanos, con lo que coincidimos igualmente.

Las funciones de la Comisión, se consagran en el artículo 10:

- a) Formular estudios que coadyuven al logro de una adecuada motivación de los trabajadores.
- b) Identificar el uso ineficiente de los factores de la producción para detectar las causas de tales deficiencias y proponer las medidas correctivas a ese respecto.
- c) Promover la participación activa de todo el personal en eventos de integración y sensibilización, para involucrarlos en los procesos de mejora continua que se centren en la optimización de la calidad-productividad en la empresa.
- d) Recibir, analizar, opinar y en su caso, decidir sobre los proyectos específicos que presente la empresa y/o el sindicato, relativos al mejoramiento de la calidad-productividad, tomando en cuenta el equilibrio entre los factores de la producción.
- e) Vigilar y evaluar en su caso la aplicación, desarrollo y efectividad de las medidas emanadas de las funciones anteriores.
- f) Comunicar a los órganos superiores de la empresa y sindicato los acuerdos de la Comisión, para elevar la calidad-productividad.

g) Establecer la integración y/o disolución de los Comités Locales de acuerdo a las necesidades manifestadas por los centros de trabajo y

h) Dar a conocer a empresa y sindicato las medidas, planes y programas que tiendan a elevar la calidad-productividad en cada centro de trabajo.

A las funciones que acabamos de enumerar, únicamente añadiríamos la de establecer el programa de incentivos que deberá aplicarse para recompensar a los trabajadores que correspondan en forma óptima al programa de calidad-productividad que se establezca para el buen desempeño de sus labores.

El artículo 11 del referido ordenamiento establece que son funciones de los Grupos Mixtos:

a) Conocer, aprobar y proponer en su caso, los planes, programas y medidas que en materia de calidad-productividad deban aplicarse.

b) Dar a los diferentes comités locales los lineamientos generales que les permitan realizar las funciones y actividades que tienen asignadas.

c) Coordinar a través de los comités locales, la ejecución de los planes y programas de incremento a la calidad-productividad autorizados, en todas y cada una de las ramas y centros de trabajo que conforman la empresa.

d) Evaluar periódicamente el funcionamiento de los comités locales, a fin de informar a sus respectivas representaciones y autoridades sobre las labores que realizan y los logros obtenidos y

e) Vigilar la debida ejecución de los planes, programas y actividades de calidad-productividad, con el objeto de verificar el grado de avance de los mismos.

Al igual que al anterior, a los Comités Mixtos corresponderá aprobar y en su caso, proponer al Comité las modificaciones conducentes al programa de incentivos que deberá aplicarse en cada centro de trabajo.

Por lo que toca a los Comités Locales, sus funciones, de conformidad con el artículo 12 del reglamento son:

a) Identificar el uso ineficiente de los factores de la producción para detectar las causas de tales deficiencias y proponer las medidas correctivas a este respecto.

b) Formular y proponer a la comisión, los programas específicos y medidas de incremento a la calidad-productividad del centro del trabajo.

c) Realizar las funciones y/o tareas concretas determinadas en los programas específicos de calidad-productividad, aprobados por la comisión.

d) Dar seguimiento al avance de sus programas de calidad-productividad, aplicando las correcciones necesarias para el óptimo cumplimiento de los mismos.

e) Mantener informado a su órgano superior, de los logros y avances obtenidos en el desarrollo del programa.

f) Proponer a la comisión las modificaciones necesarias a sus programas.

g) Proponer los cursos complementarios de capacitación, tendientes a la solución de problemas de actitud y/o aptitud del personal, y que contribuyan directamente al incremento de la calidad-productividad.

h) Enviar copias de las actas de las reuniones del Comité al Grupo Mixto correspondiente y a la Comisión Nacional Mixta de Calidad-Productividad, y

i) Las que determine el órgano superior.

A las anteriores funciones añadiríamos la de llevar a cabo el estricto cumplimiento, en cada centro de trabajo, del programa de incentivos establecido por la Comisión, teniendo la responsabilidad directa sobre los recursos confiados a éste, dando cuentas a aquella de la debida ejecución de éste.

Observamos que ni en la cláusula 252 del Contrato Colectivo ni en el propio Reglamento de la Comisión Nacional Mixta de Calidad-Productividad se establece la constitución de los Comités locales, por lo que aprovecharemos ésta omisión para proponer que éstos se constituyan por 5 personas: 2 designadas por la empresa y 3 trabajadores (o ex trabajadores) que en virtud de su experiencia y conducta laboral. puedan ejecutar los programas de calidad-productividad con exactitud y eficiencia.

También proponemos que junto con los representantes de los comités locales, el jefe o responsable de cada área o centro de trabajo en el lugar de que se trate coadyuve con éstos, observando el desempeño de cada trabajador en lo particular, asentando el resultado de ésta en unas tarjetas elaboradas para tal efecto, las cuales contendrán: la hora en que el laborioso llega, la hora en que se retira, el tiempo que destina para tomar sus alimentos, los permisos que pide al año, el manejo y cuidado que observa con sus herramientas de labor, el tiempo que demora en realizar una actividad que se le encomendó, la disposición de él de trabajar en grupo, así como resultados específicos sobre su rendimiento en general., así como otros puntos especificados en los programas que para tal efecto elaboró la Comisión Mixta de Calidad-Productividad.

Definitivamente la capacitación de los activos es un factor determinante para que incide en la competitividad: si desea la empresa contar con personal calificado para realizar el trabajo, es menester que se les proporcione la instrucción adecuada para llevarlo a cabo, y aún en el evento de que la persona esté muy bien preparada, la actualización en sus actividades deberá ser punto menos que necesaria.

No debemos soslayar que el punto de partida que tenemos para determinar los objetivos de la productividad está ya dada en la propia Ley Orgánica de PEMEX, ya que es en este ordenamiento legal en donde se establecen los objetivos que deben cumplir tanto PEMEX, como los organismos subsidiarios:

Art. 2o. Petróleos Mexicanos tiene por objeto ejercer la conducción central y la dirección estratégica de todas las actividades que abarca la industria petrolera estatal.

Art. 3o. Los organismos subsidiarios tienen por objeto:

I. *PEMEX EXPLORACION Y PRODUCCION*: La exploración y explotación del petróleo y gas natural; su transporte, almacenamiento en terminales y comercialización.

II. *PEMEX REFINACION* Los procesos industriales de la refinación, elaboración de productos petrolíferos y derivados del petróleo que sean susceptibles de servir como materias primas industriales básicas, almacenamiento, transporte, distribución y comercialización de los productos y derivados mencionados.

III. *PEMEX GAS Y PETROQUIMICA BASICA* El procesamiento del gas natural, líquido del gas natural y el gas artificial; almacenamiento, transporte, distribución y comercialización de estos hidrocarburos, así como de derivados que sean susceptibles de servir como materias primas industriales básicas, y

IV. PEMEX PETROQUIMICA Los procesos industriales petroquímicos cuyos productos no forman parte de la industria petroquímica básica, así como su almacenamiento, distribución y comercialización. (93)

De este modo, los objetivos generales están ya contemplados en la propia Ley, de donde partiremos para determinar los objetivos específicos primero, en cada organismo subsidiario, y posteriormente dentro de la estructura administrativa de cada uno de ellos, incluyendo obviamente a Petróleos Mexicanos.

Proponemos que las retribuciones semestrales, correspondan al empleado laborar o no de acuerdo a la categoría a la que pertenezcan, deberán ser pagadas al cumplirse este término, pues así como el patrón recibe a tiempo los servicios, justo es que el operario las reciba igual.

Estas retribuciones constarán desde 15 hasta 30 días inclusive de salario ordinario -según se define en el Contrato Colectivo de Trabajo-, el cual se pagará de acuerdo a las tarjetas de evaluación de cada obrero, es decir, a mayor productividad y mejor calidad en el trabajo final, corresponderá un incentivo mayor.

(93) PEMEX, Marco Jurídico Básico, Ley Orgánica de Pemex, D.O.F. 16 julio 1992.
p.37

CAPITULO QUINTO

RESULTADOS Y PERSPECTIVAS LABORALES

1. PRODUCTIVIDAD, COMPETITIVIDAD Y CALIDAD

Estamos plenamente convencidos de que el esquema propuesto en el capítulo precedente, llevado a cabo en la forma correcta no podrá más que arrojar resultados satisfactorios para ambas partes, ya que como analizamos, el incremento de la productividad en la empresa aunado a la calidad de los productos y servicios, beneficiará sin duda a la paraestatal, la cual en principio, tendrá el compromiso infranqueable con su fuerza de trabajo, por lo que corresponderá a ésta compartiendo sus utilidades, las cuales se transformarán en estímulos que a su vez, generarán nuevamente interés en el mejoramiento de su actividad.

El ejercicio constante de esta práctica nos conducirá a la competitividad de la mano de obra con la que cuenta la empresa, por lo que en el evento de prescindir de algunos obreros, éstos estarán más que calificados para desempeñar cualquier empleo en cualquier circunstancia.

Esta es la mejor manera de obtener beneficios para ambas partes, ya que la práctica nos deja ver en primer lugar que, en México y sobre todo en las circunstancias de crisis por las que está atravesando en estos momentos, sólo el sector obrero reaccionará con un paquete atractivo de incentivos que en primera instancia, intente resolver parte de sus problemas pero al mismo tiempo traiga aparejados beneficios para el patrón, y será más adelante cuando la práctica de éste ejercicio permita crear una cultura de "hacer bien las cosas" sin esperar en todo momento una recompensa a cambio de ello.

Queremos afirmar junto con el economista Francisco Colmenares, que a pesar de ser superado el problema principal que aquí analizamos de los despidos

injustificados, no debemos soslayar que aún falta un gran trecho por avanzar, y es este sentido, todavía hay que superar "14 obstáculos estratégicos de Petróleos Mexicanos que se han agudizado sobretodo a partir de los ochenta, y que de no resolverse, agudizarán su ineficiencia así como su vulnerabilidad ante los dinámicos cambios del mercado petrolero y energético internacional:

1. GIGANTISMO
2. EXPLOTACION INTENSIVA DE LOS YACIMIENTOS
3. ESCASEZ DE NUEVAS AREAS CON IMPORTANTES RESERVAS PETROLERAS
4. ESCASEZ DE GAS
5. AUTONOMIA DE GESTION
6. MANTENIMIENTO
7. CALIDAD DE PRODUCCION
8. EFICIENCIA EN EL GASTO DE OPERACION
9. EFICIENCIA EN EL GASTO DE INVERSION
- 10 RELACIÓN EMPRESARIAL ENTRE PEMEX Y EL SINDICATO
- 11 ROTACION Y CALIDAD DE LA MANO DE OBRA
- 12 AUTONOMIA FINANCIERA
- 13 FINANCIAMIENTO DE LA INVERSION Y
- 14 INTERNACIONALIZACION." (94)

La superación de éstos obstáculos estratégicos en la nueva etapa de Pemex no es tarea fácil; sin embargo no queremos pecar de pesimistas, por ello confiamos en que su identificación, podrá permitir, en primer plano, crear conciencia de lo que está haciendo mal para posteriormente poder avanzar con paso firme hacia el pleno desarrollo, superando todos y cada uno de los obstáculos que se vayan presentando.

(94) Colmenares César Francisco, Pemex, Crisis y reestructuración, Op. Cit. Pág. 191-196.

2. LA POBLACION PETROLERA DESPUES DE LA ROTACION DE PUESTOS

Evidentemente sólo el tiempo y la práctica podrán concedernos la razón; sin embargo nos atrevemos a asegurar sin temor a equivocarnos que ésta es la salida que consideramos más justa para el problema del despido masivo que ha estado llevando a cabo la empresa, recumiendo en casi todos los casos a mil subterfugios para disfrazar éste hecho. Comprendemos que era casi insostenible contar con millones de personas que por malos manejos de los dirigentes de las distintas secciones sindicales, laboraban en la empresa, sin embargo éstos tampoco eran culpables, y no fue justo decirles un día sin más: estás despedido, violando mil derechos adquiridos.

El sistema de rotación de puestos supone, sí, sacrificios; sin embargo creemos que podemos partir de este punto para que una vez recuperadas las condiciones económicas y sociales, se vuelva en la medida de lo posible a la normalidad de las jurídicas de todos y cada uno de los trabajadores.

De las mismas entrevistas que llevamos a cabo con ex-trabajadores de Pemex se deriva la aceptación de ésta propuesta, pues como la mayoría afirmó: es mejor contar con un trabajo seguro, pues sólo así se garantiza el sustento de nuestras familias y nuestro bienestar.

Estamos convencidos de que la rotación de puestos aplicada no sólo en Pemex sino en la mayoría de las empresas e industrias que son estratégicas para el desarrollo económico del país, impulsaría en gran medida el crecimiento de nuestra economía, fortaleciéndola de éste modo para finalmente perfilamos hacia el naciente siglo con el propósito de salir del tercer mundo.

De nada sirve rotar los puestos laborales si antes no se cuenta con el debido adiestramiento y los trabajadores no demuestran pericia y capacidad en los trabajos que hay que desempeñar, por ello queremos subrayar que en primer término;

las mentes de los trabajadores deben estar dirigidas a la eficiencia, y ellos tener el firme deseo de hacer las cosas bien, convencidos de que no solo serán unos cuantos los beneficiados con su trabajo. Es así como "en la medida que un proyecto capitalista en la industria petrolera se presenta más claramente ante sus ojos, caerá uno de los velos que ha sido utilizado ideológica y políticamente para someter a los trabajadores petroleros... pues se ha tratado de hacerlos corresponsables de una industria estatizada que funciona en beneficio claro de la acumulación capitalista y que fortalece el entrelazamiento del capital financiero mexicano, particularmente con la economía imperialista de Estados Unidos (95).

(95) Colmenares Franciso, *Petróleo y lucha de clases en México, 1864-1982*, Ediciones El Caballito, S.A., México, 1982, p. 182

3. IMPACTO ECONOMICO Y SOCIAL

No pretendemos asegurar el logro de beneficios inmediatos, mucho menos garantizamos que con la inmediata aplicación de nuestra propuesta en breve la economía saldrá avante y el desempleo quedará combatido en forma total. Sabemos perfectamente que se requiere de tiempo, paciencia y cooperación para que con el conocimiento de la situación, pero sobre todo con el deseo ferviente de ayudarnos, todos los sectores contribuyamos con lo que a cada uno nos corresponde para que fortalezcamos nuestra nación y demos definitivamente un giro radical hacia el progreso, sin demagogias ni discursos fabricados para halagar el oído., hay que hacerlo sólo con hechos.

A medida que el sistema que proponemos fructifique, los demás sectores querrán también gozar de esta gama de beneficios, es por ello que quisimos empezar con una empresa que pertenece a México, pues por una parte nos daremos una oportunidad para salvarla de la crisis y la quiebra y por otra defendemos lo que por naturaleza y por justicia corresponde a México: la tutela absoluta sobre nuestros recursos naturales.

El petróleo no sólo es fuente de riqueza para una nación, también esta importantísima industria genera empleos para su población y constituye una fuente energética que permite el progreso en la ciencia, en la tecnología y por supuesto en los propios hogares mexicanos. Es por ello que por ningún motivo debemos permitir que nuevamente se apoderen de nuestras riquezas, pues bastantes conflictos originó la decisión de expropiar en 1938 esta industria de manos extranjeras, por lo que sería inconcebible que hoy, en los umbrales del siglo XXI se quiera volver al estado en que nos encontramos en la década de los 30's.

Se van a obtener beneficios económicos y sociales, sí, pero con el paso razonable del tiempo, el cual será el necesario para que la productividad en la empresa genere los medios necesarios para retroalimentar la economía nacional, y

por ende, la de cada uno de los mexicanos, lo cual a su vez, generará paulatinamente una estabilidad social y jurídica, pues con los empleos que se generarán, se satisfará la demanda de éstos, disminuyendo considerablemente la inseguridad social derivada del problema del desempleo.

4. REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El esquema que proponemos no será una realidad ni tendrá justificación si no se llevan a cabo las conducentes reformas a la Ley Federal del trabajo que lo puedan legitimar.

Es menester tomar conciencia de que no podemos seguir en el viejo sistema del paternalismo, pues no ha habido lugar mas que a la práctica de vicios que sólo permiten la corrupción y el deterioro . Hemos visto ya que en otros tiempos era por demás urgente el implantar medidas que permitieran equilibrar los conflictos en que se encontraban los factores de la producción, y también percibimos que el obtener los medios necesarios para frenar tanta injusticia constaron en más de las veces muchas vidas., es verdad, no podemos desdeñar esta situación., pero sí podemos aprender mucho de ello: hoy son otros tiempos y se ha demostrado que una regulación excesivamente proteccionista no conduce más que a tolerar la nefasta irresponsabilidad en lo que sabemos que debemos hacer pero que no realizamos porque no hay problema si lo dejamos de hacer. Es muy triste ver en nuestros tiempos como la figura del sindicato ha degenerado hasta convertirse en sólo el pretexto para tener el poder y lejos de pensar en lo sublime de su origen sirva para defender los intereses de los patrones, quienes permiten su existencia para que sirvan como pantalla ante la sociedad, y el sindicato de trabajadores petroleros no es la excepción... es la decepción total.

Dadas las circunstancias y tomando lo anterior como punto de referencia, nos permitimos sumarnos a los que proponen reformas a los ordenamientos jurídico-laborales con la finalidad de terminar con las prácticas corruptas que impiden el desarrollo de la nación, es por ello que necesitamos adecuar a la realidad pero sobre todo a las necesidades de México al marco legal, es por ello que proponemos las siguientes reformas, en primera instancia, a nuestra Carta Magna para tener legitimidad, y posteriormente a la Ley Federal del Trabajo:

Por cuanto hace a nuestra Ley suprema, sugerimos lo siguiente:

En el caso del artículo quinto, al final del primer párrafo dice "Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial", y nos permitimos sugerir, en este sentido la inclusión de un párrafo:

"En los casos en que una situación de crisis económica amerite un plan de emergencia para proteger la economía nacional, se podrá permitir el establecimiento del sistema de rotación de puestos, en donde los trabajadores de todos los sectores productivos que se vean más seriamente afectados podrán laborar jornadas continuas sin perjuicio de lo establecido en el artículo 123, renunciando a la remuneración de aquellas que no laboren. Se entenderá que esta situación es de carácter temporal, y sólo prevalecerán las condiciones normales de trabajo hasta en tanto no se regualrice en forma definitiva la emergencia económica".

Al artículo 123 nos permitimos sugerir una nueva fracción:

II bis. El patrono tendrá la facultad de evaluar la capacidad de quienes aspiren a trabajar, para ello se reconoce un periodo de 30 días en el cual el patrón pondrá a prueba la capacidad y aptitud de los aspirantes a un puesto laboral, al final del cual estará obligado a comunicar dentro de un término que no excederá de 48 horas del resultado del mismo, debiendo en caso negativo retribuir con el importe de un mes de salario como si hubieran laborado, a quien o quienes no resulten ser contratados.

Y por cuanto hace a la relación de trabajo:

XXII-bis. Sólo en el caso de emergencia económica declarada a que hace alusión el artículo 5o. de este ordenamiento jurídico puede permitirse una jornada de trabajo

irregular, en donde los operarios gozarán únicamente del salario en el tiempo durante el cual laboren, y las prestaciones por concepto de utilidades, vacaciones y demás que les correspondan podrán ser justificadamente suspendidas hasta el momento en que desaparezcan las condiciones que originaron esta situación.

Por cuanto hace a la Ley Federal del trabajo, las propuestas son:

1. Que en un apartado específico, se contemple el periodo de prueba con sus respectivas modalidades, proponiendo nosotros un término no menor de 30 días para evaluar la capacidad y el posible rendimiento de la persona que aspire a desempeñar un trabajo.

2. Que de ser los resultados satisfactorios, la teoría de la rotación de puestos sea contemplada para funcionar en épocas de crisis económica, volviendo las condiciones a la normalidad en cuando la emergencia económica haya pasado.

3. Que desaparezca la distinción entre trabajadores de planta y eventuales, ya que toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil.

4. Que el programa de incentivos para incrementar la productividad sea contemplado en la ley en forma general para tener una referencia y cada centro de trabajo lo desarrolle de acuerdo a sus propios requerimientos.

Este sería tan sólo el primer paso para legitimar nuestra teoría dentro del marco legal, y posteriormente, contra resultados, seguir renovando y actualizando nuestros ordenamientos jurídicos para armonizarlos con el desarrollo que va experimentando el país, por lo pronto, creemos que estas reformas son por demás indispensables para dar el primer paso hacia el progreso.

5. REFORMAS AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Antes que proponer adecuaciones al contrato que regula las relaciones laborales en la paraestatal, queremos por este medio exigir el estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en éste, ya que debido a la investigación que efectuamos para realizar el presente trabajo, nos percatamos de un sinnúmero de irregularidades que no hacen sino perjudicar la imagen de la empresa con fines de acabar con ella, principalmente malos manejos imputables a personas del propio sindicato. ¿Suena increíble no?

1. Una de las principales modificaciones que proponemos está la de armonizar el concepto de salario que establece el artículo 84 de la Ley Federal del trabajo con el contenido en la fracción XX del la cláusula 1 de este ordenamiento, ya que este último es notoriamente inferior al de la Ley, lo cual ha originado miles de conflictos.

2. Que los trabajadores transitorios desaparezcan, pero no con esto queremos decir que ya los despidan en este momento, no; sino que los que están actualmente laborando tengan preferencia para ocupar una planta en la empresa, tomando siempre en cuenta la antigüedad de ellos para colocarlos.

3. Que las Comisiones Mixtas de Calidad-Productividad, de Reacomodo, de Seguridad e Higiene y de Capacitación estén ubicados en lugares permanentes y localizables en la Ciudad de México y sus representaciones en las ciudades donde se concentre parte importante de la población petroleras del país, esto con el fin de dar seguimiento a los conflictos que se susciten y cubrir las necesidades y demás requerimientos de la propia población petrolera.

3. Que se contemple el período de prueba como un instrumento para evaluar la capacidad de quienes aspiren a ocupar un lugar en PEMEX.

4. Que se formalice un programa de estímulos a la productividad, en donde representantes de la Comisión de Calidad-Productividad fungirán como observadores del estricto cumplimiento del mismo, siendo sancionados aquellos que hagan mal uso de los recursos que se destinaren para tal efecto.

Creemos que el resultado de esta adecuación al régimen legal será satisfactorio para ambas partes, puesto que contribuirá en gran medida a fortalecer por una parte a la empresa y por otra a no incrementar los índices de desempleo; pues finalmente lo que pretendemos es que se conserve la fuente de trabajo de quienes están laborando ahorita, y a su vez optimizar la mano de obra para contar cada vez con obreros más calificados que desarrollen su trabajo con calidad y competitividad.

CONCLUSIONES

1a. Después del análisis realizado en este trabajo de la estabilidad de los trabajadores de la paraestatal Petróleos Mexicanos, concluimos que si bien es cierto que en muchos casos resulta imposible garantizar una estabilidad laboral en la empresa, también es cierto que podemos poner en función otras alternativas como es el caso de la teoría de la rotación de puestos que proponemos en el presente trabajo.

2da. Nuestra teoría pugna en primer lugar, proteger el derecho que todo individuo tiene de dedicarse a un trabajo, derecho consagrado en nuestra Carta Magna, como bien pudimos apreciar en el apartado correspondiente de este trabajo; sin embargo nuestras pretensiones también han sido enfocadas hacia otros aspectos como mejorar la calidad de los trabajos realizados o de los servicios prestados a través de la capacitación y del establecimiento de un período de prueba previa contratación de empleados con el fin de obtener resultados que en primera instancia, van a beneficiar a trabajadores y empresas, y más adelante acarrearán el desarrollo de toda la nación.

3a. Es verdad que este trabajo pretende algo muy ambicioso como lo es la completa transformación del país comenzando por la planta laboral en uno de los sectores que para el desarrollo de nuestra economía es punto menos que importante: Petróleos Mexicanos, sin embargo, y como ya habíamos apuntado, la justificación la encontramos en el hecho de que siendo PEMEX una empresa tan grande en muchos sentidos, también tiene como propósito la detección, extracción, industrialización y comercialización de nuestro "oro negro", el cual, de conformidad con nuestro ordenamiento supremo, corresponde a la nación su total y completo aprovechamiento; el petróleo es y debe seguir siendo un recurso íntegramente mexicano.

4a. También queremos afirmar que en la medida en que los mexicanos estemos conscientes de lo importante que es desempeñar nuestro trabajo cotidiano

con verdadera eficacia y competitividad, iremos en primera instancia avanzando hacia el progreso del país, lo cual no implica otra cosa que el mejoramiento de las condiciones de vida de la población en general, que es precisamente lo que se pretende.

5a. Es menester de igual forma puntualizar la gran tarea que tienen que desempeñar los funcionarios y servidores públicos, porque en ellos recae la responsabilidad de mostrar el ejemplo que todos a su alrededor tienen que seguir: el desempeño de su trabajo en forma honrada, responsable y dedicada al servicio de la población.

6a. Definitivamente no serviría de nada el hecho de que aún contando con un esquema jurídico de vanguardia que propone soluciones para la mayor parte de los problemas sociales y económicos del país, el gobierno haga caso omiso de éste y deje de cumplir con una de sus principales atribuciones que es la aplicación exacta y vigilancia de la leyes; y ya en este sentido queremos puntualizar que es precisamente el Estado quien debe erigirse como vigilante de la ley para que en caso de que alguna de las partes deje de cumplir con sus respectivos deberes, pueda válidamente aplicar una sanción que haga patente su poder coercitivo.

7a. No debemos soslayar que para que finalmente el gobierno deje de favorecer a la clase capitalista como tradicionalmente se ha hecho contrariando toda norma jurídica en detrimento de la nación, deberán nuestros gobernantes tener plena conciencia de lo que es el buen gobierno, aplicar los principios éticos que conllevan un buen desempeño en el ejercicio del poder y sobre todo, tener siempre bien presentes los principios de libertad, justicia e igualdad.

8a. Cabe únicamente hacer énfasis en el hecho de que México, a partir de la Constitución de 1917, ha dejado de ser un país eminentemente político para convertirse en un país político social, lo cual implica la salvaguarda de los derechos de

9a. Por todo lo anteriormente señalado, no podemos sino concluir que en la actualidad existe el problema de la inestabilidad laboral, y junto con ello los despidos arbitrarios constituyen el pan nuestro de cada día; sin embargo tampoco podemos cerrarnos a la realidad y ésta es el hecho de que la crisis económica por la que atraviesan algunas sociedades necesariamente afecta a todos los sectores, en particular, la crisis que ha estado rasintiendo nuestro país he dejado secuelas muy dolorosas incluso en empresas que contaban con una estructura financiera estable. La terrible consecuencia es que al verse afectados económicamente, los patronos no tienen otra salida que sacrificar recursos materiales, financieros y sobretodo humanos, y ésto de alguna manera lo podemos entender.

10a. Por esto es que la solución que proponemos se dirige no sólo a la clase trabajadora, sino que requiere de la participación del Estado y del sector patronal, ya que sólo en la medida en que estas tres partes estén dispuestas a colaborar sacrificando incluso algunos derechos o recursos, no estaremos en aptitud de hablar de la solución del problema de la estabilidad en el empleo en primer lugar, y enseguida del logro de un desarrollo sustentable en la economía de nuestro querido país.

BIBLIOGRAFIA

- Bayón Chacón G. y Pérez Botija E., Manual de Derecho del Trabajo, Vol. I, 5a. edic., D. Marcial Pons, Libros Jurídicos, Madrid, 1964.
- Bogliano Palmiro B. , La estabilidad en el contrato de trabajo, Abeledo Perrot, Buenos Aires Argentina, 1957.
- Carro Igelmo Alberto José, Curso de Derecho del Trabajo, 2da. edic. Bosch, Casa editorial, S.A., Barcelona 1991.
- Cabanellas Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, tomo II, Vol. 2 , Heliasta SRL 3a. edic., Buenos Aires Argentina, 1988.
- Cavazos Flores Baltazar, y/o, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, 21 edición, Edit. Trillas, México, 1987.
- Colmenares César Francisco, Pemex, Crisis y Reestructuración, IMP-UNAM, México, 1991.
- Colmenares César Francisco, Petróleo y lucha de clases en México, 1864-1982, Ediciones El Caballito, S.A, México, 1982
- Dávalos José, Derecho del Trabajo, tomo I, 4a. edic. Porrúa, México, 1992.
- De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, tomo I, 8a. edic. Porrúa, México, 1991
- De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. tomo I, 12a. edic., Porrúa, México, 1991.
- Euquerio Guerrero, Manual de Derecho del Trabajo, 17a. edic., Porrúa, México, 1990.
- Katz Ernesto R., La estabilidad en el empleo, Roque de Palma editor, Buenos Aires, Argentina, 1957.
- Lavín José Domingo, Petróleo, pasado, presente y futuro de la industria mexicana, FCE, México, 1976.
- Morales Isidro, Petróleo y Nación, FCE., México, 1991.
- Morales Saldaña Hugo Italo, La Estabilidad en el Empleo, Trillas, México, 1987.
- Palomino R. Teodosio A., Estabilidad Laboral y Automación, Buenos Aires Argentina, 1972.

Ramírez Fonseca Francisco, *El Despido*, 9a. edic., Pac, México. 1989
Russomano Mozart Victor, *La Estabilidad del Trabajador en la Empresa*, 2a. edic., UNAM, México, 1981.
Russomano Mozart Victor y Bermúdez Cisneros, *El empleado y el empleador*, Cárdenas editor, México, 1982.
Trueba Urbina Alberto, *el Nuevo Artículo 123*, 2da. edic. Porrúa, México, 1962

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 105. edic. Porrúa. México 1994.

Ley Federal del Trabajo, 65 edic. Porrúa, México, 1991.

OTRAS FUENTES

Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y Petróleos Mexicanos. Contrato Colectivo de Trabajo, bienio 1993-1995.

Reglamento de la Comisión Nacional Mixta de Reacomodo, anexo 7 del Contrato Colectivo de Trabajo del STPRM y PEMEX., p. 420.

Anuario Estadístico de PEMEX, diversos años.

El Nacional, Suplemento Especial de los Informes de Gobierno 3o. y 4o. del Presidente Carlos Salinas de Gortari, años 1991 y 1992.

Diario Oficial de la Federación, diciembre de 1990.

Diario La Jornada, diversas fechas.

INEGI. *La industria petrolera en México*, edic. 1993.