

318509

28
30



UNIVERSIDAD INTERCONTINENTAL

ESCUELA DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

UNIVERSIDAD INTERCONTINENTAL

**MARCO JURIDICO Y CONTRACTUAL
DEL REGIMEN DISCIPLINARIO
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
HECTOR MANUEL DELGADO NAVARRO

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

MEXICO, D. F.

1993



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 está 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.

INDICE

INTRODUCCION

Página
1

REFORMAS AL ARTICULO 425 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

EXPOSICION DE MOTIVOS 3

Capítulo I

ANTECEDENTES DEL DERECHO DE TRABAJO

1.1.	HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO	4
1.1.1	EPOCA ANTIGUA	4
1.1.2	EDAD MEDIA	6
1.1.3	EPOCA MODERNA	8
1.1.4	EPOCA CONTEMPORANEA	10
1.2.	CREACION DEL DERECHO DE TRABAJO EN MEXICO	14
1.2.1	EPOCA COLONIAL	12
1.2.2	MEXICO INDEPENDIENTE	14
1.3.	PRINCIPIOS LEGALES DEL DERECHO DE TRABAJO	18
1.3.1	LA CONSTITUCION DE 1857	18
1.3.2	LEY DE MAXIMILIANO DE HABSBURGO	20
1.3.3	CODIGO CIVIL 1870	21
1.3.4	LA REVOLUCION	23
1.3.5	LA CONSTITUCION DE 1917	36
1.3.6	EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL	38

Capítulo II

ASPECTOS IMPORTANTES DEL DERECHO DE TRABAJO, Y CIERTAS CONSIDERACIONES DE SU DEFINICION.

2.1.	FINALIDADES QUE PERSIGUE	40
2.2.	EL TRABAJO COMO OBJETO DEL DERECHO LABORAL	43
2.3.	DIVERSAS DEFINICIONES DE LO QUE SE CONSIDERA EL DERECHO DEL TRABAJO	46

Capítulo III

FUNDAMENTO LEGAL Y ADMINISTRATIVO DE PETROLEOS MEXICANOS

3.1.	ORIGEN Y CARACTERISTICAS DEL PETROLEO EN MEXICO	57
3.2.	EXPROPIACION PETROLERA	59
3.3.	CREACION DE LA EMPRESA PETROLEOS MEXICANOS	65
3.4.	EL ARTICULO 27 CONSTITUCIONAL	68
3.4.1	LEY REGLAMENTARIA DEL ARTICULO 27 CONSTITUCIONAL EN EL RAMO DEL PETROLEO	69
3.4.2	REGLAMENTO DE LA LEY REGLAMENTARIA DEL ARTICULO 27 CONSTITUCIONAL EN EL RAMO DEL PETROLEO	70
3.4.3	REFORMAS AL ARTICULO 27 CONSTITUCIONAL	70
3.5.	LEY ORGANICA DE PETROLEOS MEXICANOS Y ORGANISMOS SUBSIDIARIOS	72

Capítulo IV

EL DERECHO DISCIPLINARIO DE LA EMPRESA Y EL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO

4.1.	AUTONOMIA DEL DERECHO DISCIPLINARIO EN MATERIA LABORAL	76
4.2.	DEFINICION DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO	83
4.3.	ELEMENTOS INTEGRANTES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO	86
4.3.1	ELEMENTO OBLIGACIONAL	86
4.3.2	ELEMENTO OCASIONAL	88
4.3.3	JUSTIFICACION DEL PRIMADO DEL ELEMENTO	89
4.3.4	JERARQUIA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	92
4.3.5	LA CLASIFICACION DEL CONTENIDO DEL ELEMENTO FORMATIVO	92
4.4.	AUTORES DEL CONTRATO COLECTIVO	94
4.4.1	PRESUPUESTOS FUNDAMENTALES	94
4.4.2	REQUISITOS PARA LA CELEBRACION DE UN CONTRATO COLECTIVO	95

Capítulo V

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO EN PETROLEOS MEXICANOS

5.1.	OBJETIVO Y FORMALIDADES	107
5.2.	ACTA DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVO SINDICAL	115
5.3.	DICTAMEN	125
5.4.	RESOLUCION DEL CASO	127
5.5.	ANALISIS DE LA RESCISION INDIVIDUAL DE TRABAJO	131

CONCLUSIONES 141

BIBLIOGRAFIA 145

INTRODUCCION

La importancia que reviste el tema de este trabajo, está en la base de encontrar y analizar los fundamentos legales y contractuales acerca del régimen disciplinario en la empresa Petróleos Mexicanos y saber la justificación para poder aplicar una medida disciplinaria al o a los trabajadores que con su actitud infringen durante o fuera de sus labores cualquiera de las disposiciones consignadas básicamente en la Ley Federal del Trabajo, como puede ser el apartarse o dejar de cumplir con una o varias de las obligaciones contraídas, o bien, el infringir alguna norma prohibitiva; estas situaciones los haría acreedores a la rescisión de su relación individual de trabajo.

Lo anterior, previa investigación administrativa- sindical que se realice conforme a los lineamientos de la cláusula 24 y demás relativas del contrato colectivo de trabajo en vigor, firmado por esa institución y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM).

Cabe significar, que antes de entrar de lleno a este estudio, haré mención del nacimiento del derecho del trabajo, sus fines. y al analizar su concepto, me he permitido respetuosamente proponer una definición al mismo. Por otra parte, no podía faltar relatar el origen del petróleo, de su expropiación y de la creación de la empresa Petróleos Mexicanos, así como su organización legal, administrativa y su última reforma al artículo 27 constitucional.

Posteriormente analizo también, las diferentes concepciones de los estudiosos del derecho del trabajo en cuanto a disciplinas.

Y para concluir, como resultado de este trabajo propongo una adición al artículo 425 de la Ley Federal del Trabajo, y que creo indispensable ésta, para que en la aplicación de una medida disciplinaria se entregue un tanto del Reglamento Interior de Trabajo a los trabajadores para que tenga validez legal dicho correctivo.

REFORMAS AL ARTICULO 425 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

EXPOSICION DE MOTIVOS

Trascendental, es el aspecto juridico que en la Ley Federal del Trabajo se confiere al patrón consistente en la facultad para aplicar la medida disciplinaria al trabajador que previamente fue oído, y misma que no podrá exceder de ocho días, según lo establece en su fracción X del artículo 423 del Capítulo V correspondiente al reglamento interior de trabajo.

Entonces cabe advertir, que la omisión del reglamento impide al patrón la aplicación de sanciones disciplinarias a los trabajadores, salvo que estas estuvieran acordadas en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Sin embargo, es de apreciarse que en el artículo 425 de la Legislación Laboral, únicamente se dispone que el reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito y que deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores fijándose en los lugares más visibles del establecimiento.

Por tal motivo propongo una adición a éste artículo, para que pueda dicho reglamento surtir sus efectos de obligatoriedad en su cumplimiento .

Lo anterior forma parte principal de mis conclusiones, postura que con fundamentos de Derecho en detalle explico.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DEL DERECHO DE TRABAJO

1.1. HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Es importante presentar una breve reseña de la historia del derecho del trabajo, para brindar un panorama general de todos los movimientos que tuvieron como fin la reglamentación actual, logrando de ese modo el mejor rendimiento de nuestro país desde el punto de vista económico.

1.1.1 EPOCA ANTIGUA

Los inicios laborales que se encuentran en esta época son muy remotos, afirman algunos autores, en contradicción con otros que entablan el surgimiento de dicha relación laboral en la etapa antigua, aunque de alguna manera muy menospreciada ésta por no ser considerada como algo realizado por el esfuerzo físico de una persona sino por ser apreciada como cosa.

Una de las razones principales para que tuviera este concepto, lo fue el sometimiento a la esclavitud por parte de los conquistadores y sobre todo por la fuerte imposición a la realización de ciertos trabajos; eso motiva que los grandes filósofos pensaran que era algo impropio para todos los individuos.

Se encontraban muchos pueblos que tenían el mismo concepto de trabajo aunque cuentan con diferentes creencias y costumbres, pero así también se reconoce que en otros lugares tienen diferente opinión de ese esfuerzo humano como son, los Egipcios y los Babilonios que le daban un importante valor al trabajo realizado por una persona física cuando les construían sus tumbas.

Un gran auge tienen las ciudades de Atenas, Grecia y Roma sobre todo por el florecimiento de las Ciencias y de las artes, descubriéndose grandes pensadores y filósofos, pero la más interesante es Roma por contar con disposiciones que eran muy tomadas en cuenta como lo es el Derecho Civil que reglamenta la relación de trabajo, la compraventa y el arrendamiento, surgiendo posteriormente varias instituciones contractuales:

"Locatio Conductio Operis y Locatio Conductio Operarum; la primera tenía por objeto la realización de una determinada obra y la segunda la presentación de un servicio; el denominador común de estos contratos era proporcionar, temporalmente y mediante remuneración, objetos o energía humana.

Sin embargo, ya desde entonces empezaba a vislumbrar la dispersión de estos contratos que, con anterioridad junto a otras dos figuras semejantes, Locatio Conductio Rerum y Aparcería, conformaban una unidad; en la actualidad, la

independencia de estos contratos es absoluta: las normas para el contrato de obra a precio alzado no se refieren para nada a la reglamentación de arrendamiento y el contrato de trabajo no corresponde ya al Código Civil, sino que reclama para sí solo la extensa Ley Federal del Trabajo" (1)

1.1.2 EDAD MEDIA

En la Edad Media se observa una estructura de estados caracterizados principalmente por el mercantilismo porque para ellos su más importante finalidad era la acumulación de metales, al establecer en ellos una organización más adecuada para su beneficio económico, político y social.

Al dedicarse el comercio la mayoría de estos pueblos, se crea una pirámide de jerarquía formada primordialmente por los gremios que eran agrupaciones de personas, que existían para la ayuda recíproca entre ellos, sobre todo en la manera en que debían prestar sus servicios a los demás agremiados; por esta razón los gremios tenían la siguiente jerarquía de acuerdo con algunos autores.

MAESTROS.- Eran aquellos dueños de todos los medios de producción, eran considerados como los patrones, dueños de vidas y haciendas, por lo tanto eran llamados los del gran poder económico.

Dr. DAVIDOS, José. Derecho del Trabajo 1 - 433

OFICIALES.- Eran los encargados de coordinar el trabajo; sin embargo también funcionan como trabajadores.

COMPañEROS.- Estos desarrollaban todo el trabajo sin prerrogativas ni derechos.

Los maestros tienen importancia, por la especialidad y mantenimiento en el poder económico al conseguir esto mediante la formación de colegios de maestros que eran encargados de poner los precios a los productos en diferentes lugares, observando un mejor rendimiento en el comercio al imponer las sanciones necesarias con apoyo en las ordenanzas, ya que cualquier miembro puede cometer alguna falta, por esa razón vigilaban a cada momento a todos sus integrantes teniendo más cuidado en las técnicas de producción, para así lograr una mejor calidad y rendimiento.

Tiempo después se examina que se amplía el ámbito de producción y desaparecen los pequeños Estados, poco a poco van perdiendo fuerza dichas corporaciones.

" La nueva situación transforma a los maestros en verdaderos detentadores de la riqueza; los oficiales se unieron a la naciente clase burguesa y fue imperativo eliminar las viejas organizaciones que frenaban el desarrollo.

En 1776 el Edicto de Turgot intentó suprimir los gremios, pero fue hasta 1789 como consecuencia de las ideas

de liberalismo, cuando definitivamente se suprimieron en el decreto el 2 de marzo que ordenó que a partir del primero de abril, todo hombre es libre para dedicarse al trabajo, profesión arte u oficio y estime conveniente, pero estará obligado a proveerse de un permiso, a pagar impuestos.... y a conformarse con los reglamentos de policía que existan o se expidan en el futuro". (2)

Con esto se observan los inicios laborales no definitivos, ya que nunca se presentó la llamada relación laboral como actualmente la conocemos.

1.1.3 EPOCA MODERNA

En esta época moderna se encuentra con un avance hasta cierto punto protector para la clase trabajadora, por regir los principios de la doctrina Liberal-Individualista; por su magnífica influencia se observa con preocupación muy a fondo a la sociedad y el hombre debido al reconocimiento de los derechos del ser humano incluyendo el importante derecho natural; esto logró su culminación con la declaración francesa de 1789 y la Constitución Mexicana de Apatzingán de 1814 con la que llegó a la cúspide dicha doctrina liberal consagrando la categoría de derechos universales del individuo (dentro de su contenido).

Debido a lo dicho con anterioridad se logran grandes resultados como es el de la igualdad entre los hombres, esto es un gran cambio en el desarrollo del país mediante la amplitud de grandes industrias y el aumento de un amplio campo de trabajo para así poder satisfacer diferentes necesidades, al obtener con este fortalecimiento el progreso del país con la acumulación de riqueza; por eso se trató de evitar cualquier tipo de obstáculo que impidiera cumplir con este progreso tanto individual como colectivo.

En apoyar el perfeccionamiento se encuentran diferentes personalidades como lo es el pensador Adam Smith, precursor de la escuela liberal que sostenía la no necesidad de intervención del Estado para así mejor organizar el mundo económico. Otros exponentes son Roberto Malthus y David Ricardo; al ser este último partidario absoluto del libre cambio en materia de Comercio Internacional.

"Este nuevo régimen se sustentó en Francia en tres documentos fundamentales: La Ley Chapellier, el Código Penal y el Código Civil; ordenamientos que llegaron a tener una destacada influencia en la legislación de América". (3)

Estos ordenamientos brindaron de una manera muy especial reglas en las condiciones de trabajo no observadas en tiempos anteriores".

"La Ley Chapellier señaló en su exposición de motivos que: No existe más interés en una Nación que el particular de cada individuo y el general de la colectividad; fue un instrumento eficaz para contener las exigencias de los trabajadores en pro de mejores condiciones de trabajo negándoles los derechos de sindicalización, así como de huelga.

El Código Penal castigó severamente aquellos actos que a pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos interrumpieron la marcha de las fuerzas económicas, esto es, fue un medio idóneo para reprimir toda manifestación de descontento en los trabajadores consideradas atentatorias de la libertad y de la propiedad privada.

El Código Civil regulaba la contratación de los trabajadores bajo las normas del contrato de arrendamiento, imponiéndoles condiciones de trabajo notoriamente inhumanas, jornadas excesivas, salarios ínfimos y crueles castigos, y sin hacer distinción en cuanto a la edad o sexo, en nombre de la supuesta igualdad de todos los individuos" (4)

1.1.4 EPOCA CONTEMPORANEA

El derecho del trabajo empieza a vislumbrarse cada vez más por la división que se remarca constantemente; como

(4) Idem

lo es por un lado los dueños del capital, y en otro, quienes mediante su fuerza de trabajo realizan las labores encomendadas para así poder subsistir, por esa razón el Estado permaneció ajeno a estas relaciones, solo en caso necesario como es la alteración al orden público como la huelga por vía de ejemplo su intervención era inmediata, favoreciendo lo anterior dicho un poco a los patronos; por la protección mínima brindada a sus intereses; esto es un éxito en el Capitalismo Industrial y un perjuicio a los trabajadores por la miseria de salarios mediante la realización de jornadas largas, prolongadas a veces hasta 15 horas, toda esta realidad nos encamina a tres crisis de subconsumo motivando la última a muchos bancos provinciales a la quiebra y así graves consecuencias.

En esta etapa se preocuparon en conocer ampliamente el sufrimiento de la clase trabajadora sobre todo de situación social; para brindar así un cambio radical capaz de lograr una justicia humana con el reconocimiento del derecho de trabajo. Esa transformación social se establece precisamente con la Constitución de 1917 donde se reconocen los derechos sociales de los trabajadores, iniciándose la instauración de un nuevo orden que posteriormente quedara poscrito en la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 Constitucional donde se encuentra primordíalmente el fundamento legal de esta disciplina.

1.2 CREACION DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

México, país de lucha constante sobre todo de su clase proletariada, firme en conseguir aquel triunfo que logró grandes cambios en las condiciones de trabajo, llegó así a inspirar el progreso económico social y cultural de los trabajadores.

1.2.1 EPOCA COLONIAL

En el período precolonial no se tienen noticias exactas sobre las condiciones de trabajo, sin embargo en la etapa colonial se encuentran de una manera especial, indicios de trabajo como es la mano de obra indígena que era considerada como la riqueza más grande de América.

Sin embargo se manifestaban grandes abusos en este período, sobre todo por la inevitable ambición de los conquistadores que lograron aprovechar al máximo esa mano de obra indígena incluso llegaron a someter a esclavitud de manera inmediata a los indígenas. Los Reyes de España quienes lograron evitar tantas injusticias en este tiempo.

Las Leyes de Indias, se preocuparon por reglamentar las relaciones de los indios en sus condiciones de trabajo; por ese motivo tocaron en parte de su legislación la materia de trabajo, brindando así una verdadera legislación en especie; por establecer normas justas y honestas dentro de esa realidad. Es importante mencionar ciertos puntos interesantes de las Leyes de Indias:

- a) La libertad en el trabajo.
- b) La reducción de las horas de trabajo.
- c) La jornada de trabajo de 8 horas expresamente determinada en la Ley.
- d) El descanso semanal por motivos religiosos.
- e) El pago del séptimo día.
- f) La protección al salario de los trabajadores.
- g) La tendencia a fijar el salario.
- h) La protección a la mujer encinta.
- i) El principio procesal de "Verdad Sabida".
- j) La regla de brindar casas higiénicas.
- k) La atención médica obligatoria.
- l) El descanso pagado por enfermedad.
- m) La limitación de edad en la admisión de trabajo.

Se hallan también otras legislaciones que se refieren a las relaciones laborales que establecen lo siguiente:

- a) El pago de salario íntegro.
- b) El pago de salario en dinero y en propia mano del trabajador.
- c) La irrenunciabilidad de las normas protectoras del salario.
- d) Los días de descanso.
- e) La protección a la salud y prohibición a trabajos insalubres y peligrosos.
- f) Las medidas de previsión social.

Estos ordenamientos regularon de una manera deficiente ese abuso del conquistador con relación al indígena para así llegarles a brindar una protección mínima. Aunque la realidad era otra, tan desagradable para dicha clase que deseaba un cambio justo en sus relaciones de trabajo.

Muchos fueron los obstáculos de las Leyes de Indias que le impidieron cumplirse estrictamente como por ejemplo la falta de sanción suficiente y de instrumentos necesarios para hacer cumplir la ley; otra dificultad es la contradicción de las leyes de Indias con otros ordenamientos; siendo por último, obstáculo, la distancia a la que se encontraban unas provincias con otras, motivo que dió lugar a una dilatación en su observancia consecuencia a una ineficacia jurídica.

1.2.2 MEXICO INDEPENDIENTE.

Antes de iniciarse la Independencia, no se observaron disposiciones relativas que tendieran a considerar los derechos de la clase trabajadora, por esa razón querían lograr un cambio la pequeña y media burguesía industrial feudal; para así tener un aseguramiento de la propiedad privada, esto es, contra el gran monopolio de propiedad territorial de la Corona Española. Se propuso ante todo la libre contratación frente al régimen de servidumbre, así

como también a los capitalistas ante los gremios y masas religiosas, esto es al derecho de los terratenientes.

No se encuentran disposiciones exactas sino simplemente declaraciones constitucionales que fueron establecidas desde el principio de la guerra de independencia. Estas normas vigentes en la Nueva España, deducidas de los artículos 1 y 2 del Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano son lejanos antecedentes de nuestro artículo 133 Constitucional que establece lo siguiente:

" Desde la fecha en que se publique el presente reglamento queda abolida la Constitución Española en toda la extensión del Imperio, quedan sin embargo, en fuerza y vigor las Leyes, órdenes y decretos promulgados anteriormente en el territorio del imperio hasta el 24 de febrero de 1821. en cuanto no pugne con el presente reglamento y con las leyes, órdenes y decretos expedidos, o que se expidieren en consecuencia de nuestra independencia" (5)

En la revolución de independencia se contempla un avance intelectual reflejado en una dinámica de organización y transformación en las instituciones políticas revolucionarias alcanzando con todo esto ideas relevantes, dentro de estas encontramos medios arriesgados para lograr su éxito.

(5) DE BUEN LOZANO, Nestor. *Derecho del Trabajo*, p. 259

Gran elevación trascendental de los insurgentes fue la abolición de la esclavitud en Valladolid, el día 19 de octubre de 1810, decretada por Miguel Hidalgo y Costilla. Este estimado acto es excelente por considerar a los esclavos personas de calidad humana, estando de acuerdo con esto Don Ignacio López Rayón en los elementos constitucionales" que determinan en el art. 24 la anulación de la esclavitud.

Don Miguel Hidalgo con el objeto de alcanzar la Independencia Nacional de la Corona Española inicia un movimiento continuado por Don José María Morelos para transformar y encauzar hacia la verdadera libertad a México, es decir, una revolución democrática. Así mismo, se preocupó por establecer bases fundamentales para organizar al recién Estado Mexicano con 23 puntos importantes para la Constitución. Su proyecto de la justicia social lo plasma en el punto 12 de esta manera:

" Que con la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo; moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte que aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto". (6)

De tal manera que en el punto 15 insiste en la prohibición de la esclavitud y de la distinción de castas;

instituye el "Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana" sancionando en Apatzingán el 22 de octubre de 1814; a instancia de Morelos daría a conocer la Libertad Cultural, Industrial y Comercial a favor de todos los ciudadanos en su artículo 38.

Algunas constituciones no brindan especial importancia a las relaciones laborales, como la Constitución de 1812 de vigencia precaria, así mismo lo es el Reglamento Provisional del Imperio Mexicano de 1822, en conjunto con estas legislaciones encontramos la Constitución de 1824 y la Centralista de 1836.

1.3 PRINCIPIOS LEGALES DEL DERECHO DE TRABAJO.

1.3.1 LA CONSTITUCION DE 1857

Antes de entrar a fondo en la Constitución de 1857, nos damos cuenta de que en 1823 existían condiciones de trabajo muy excesivas como el aumento de labores hasta 18 horas, situaciones difíciles y dramáticas que en 1824 continuaron vislumbrándose en toda la Nación Mexicana.

Es envuelta la clase trabajadora en una vida llena de esclavitud y miseria, sobre todo angustias; se trata un poco de aliviar en alguna forma la dignidad de esa realidad de los trabajadores, entre los que se encontraba un gran número de niños y mujeres.

En el año 1856 en mayo 15 Don Ignacio Comonfort expidió el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana aunque sin resultados excelentes como se llegó a pensar; al comparar este estatuto con las Leyes de Indias, estas últimas dieron a destacar mejor suceso.

Posteriormente en 1857 da inicio la Revolución de Ayutla que busca perseguir una de las más grandes finalidades con respecto al reconocimiento de todos los derechos fundamentales del hombre; pero para tener éxito tenían que derrocar la dictadura de Santa Ana, esta revolución culminó con el triunfo del pensamiento individualista y liberal que se cumplió en esa época

convocando a un congreso constituyente para poder lograr todos sus objetivos, teniendo como resultado la constitución de 1857.

El 5 de Febrero fue jurada la Constitución por el congreso constituyente, su fino corte individualista y liberal consagró derechos a favor de los trabajadores que pudieran normar las condiciones laborales que se presentaran para establecer garantías en los artículos 4 y 5; en el cuarto nos brindó la libertad de profesión, industria y trabajo que le acomode sobre todo al ser útil y honesto; por lo tanto el artículo 5° habla de que nadie estará obligado a prestar un servicio sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.

Dentro de esto nos encontramos con influencias de ideas individualistas y liberales, como también de defensores encaminados a proteger la propiedad privada y el sistema económico liberal que hizo obstruir el reconocimiento por parte del congreso de los derechos de la clase proletaria.

Aunque con el entusiasmo del constituyente Ignacio Ramírez se pugnó por la protección de la clase trabajadora tratando de evitar la miseria y el dolor; se otorgó además el goce de un salario equitativo así como beneficios considerables dentro de la relación de trabajo.

No permaneciendo en conformidad y debatiendo, Don Ignacio L. Vallarta con su pensamiento liberal, establece que esas cuestiones no podrían en la Constitución porque en la industria se desenvuelve un pequeño avance, y no está en posibilidad de brindar esa protección rigurosa a los trabajadores del país, en caso contrario se arruinaría ese desarrollo. Aunque Ignacio Ramírez siempre habló, de protección al trabajador, jamás de perjudicar al progreso territorial; concluyó Ignacio L. Vallarta que eso se dejaría a cargo de las Leyes Reglamentarias.

1.3.2 LEY DE MAXIMILIANO DE HABSBURGO

Muchos autores están de acuerdo en considerar el cambio que sufre México, al tener un emperador que implanta un régimen monárquico: Maximiliano de Habsburgo, interesado siempre en el desarrollo de la Nación, por esa razón elaboró una legislación social justa y protectora de la clase trabajadora y campesina.

En los artículos 69 y 70 del Estatuto Provisional del imperio en el capítulo correspondiente de las garantías individuales, se impidieron los trabajos forzosos y gratuitos; como no podían obligar a cualquier trabajador a prestar cualquier servicio indefinido también se dispuso que el trabajo de los menores debía ser autorizado por los padres o tutores de éstos.

Se expidió también una ley a la que se le ha llamado Ley del Trabajo de Imperio, del 1° de Noviembre de 1865 que consignó:

- 1.- La libertad de los campesinos y de separar en cualquier tiempo la finca a la que prestarán sus servicios.
- 2.- Una jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo.
- 3.- Descanso semanal.
- 4.- Pago de salarios en efectivo.
- 5.- La reglamentación de las deudas de los campesinos;
- 6.- Libre acceso a los comerciantes en los centros de trabajo;
- 7.- Supresión de las cárceles privadas y castigos corporales.
- 8.- Escuelas en las haciendas donde habitaran veinte o más familias;
- 9.- Inspección del trabajo;
- 10.- Sanciones pecuniarias por violación a las fracciones anteriores y demás disposiciones complementarias.

1.3.3 CODIGO CIVIL 1870

En realidad los propósitos del Código Civil de 1870, en forma general, puede decirse que son los de honrar el trabajo al estatuir que la prestación de servicios no era

equiparable al contrato de arrendamiento, pues el ser humano (hombre) no es equivalente a una cosa.

"En un solo título aplicable a todas las actividades del hombre se agruparon las del mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de servicios. A pesar de ello, la situación de los trabajadores siguió igual en términos generales" (7)

Con esto podemos observar una superación que el Código Civil brinda, en comparación al Francés; sobre todo porque en ningún momento llegó a confundir el trabajo con un alquiler de obra, sosteniendo su inmensa labor al reglamentar las siguientes prestaciones:

- a) El servicio doméstico.
- b) El servicio por jornada.
- c) Las obras a destajo.
- d) La de obra a precio alzado.
- e) El trabajo de porteadores

Alcanzó auge al brindar un campo abierto a cada lugar dependiendo de sus costumbres y creencias sobre todo a ambas partes dentro de la relación de trabajo, por pactar entre ellos el salario así, tenía como base la clase de trabajo,

17. *Ibidem* p. 58

como también la aptitud para realizarlo; de igual manera podemos considerar esto como un antecedente de nuestra legislación laboral.

1.3.4 LA REVOLUCION

Durante la época porfirista se instituye un adelanto en la condición económica y particularmente en el ámbito de las comunicaciones, aunque existía mucha crueldad en la clase obrera sobre la clase patronal por esa razón se observaron en Yucatán y Sonora depredaciones sobresalientes por ser inhumanas.

En otro aspecto se analiza un semblante positivo dentro de la clase obrera, al brindar algunos avances legislativos en dicha materia laboral como lo es la Ley de Accidentes de Trabajo o Riesgo Profesional conocida como "Ley Villada" del año de 1904 del Estado de México, enunciando lo subsecuente:

- a) La suposición en favor del trabajador de que todo accidente debía presumirse de trabajo en tanto no se aprobara que hubiera tenido otro origen; determinó pues las bases de la Teoría del Riesgo Profesional.
- b) Las indemnizaciones debían de ser media paga durante tres meses.

- c) El patrón debía cubrir en caso de fallecimiento el importe de quince días de salario y los gastos funerarios.
- d) La ley esencialmente es aplicable a accidentes de trabajo.
- e) La irrenunciabilidad de derechos laborales.

Otra significativa ordenanza es la ley de Bernardo Reyes, promulgada en Nuevo León el 9 de Noviembre del año 1906, donde hace las siguientes aportaciones:

- a) La regla de liberación patronal en casos accidentales como los de fuerza mayor, negligencia inexcusable y culpa grave de la víctima. Al presumir que los demás accidentes son de trabajo.
- b) El pago de incapacidades
 - * En caso de Incapacidad temporal el pago debía ser 50% de salario.
 - * Si la incapacidad era parcial permanente, el pago consistía en un 20% al 40% de salario.
 - * Y si era incapacidad total se imponía la obligación de pagar salario durante dos años.
 - * Solo en caso de fallecimiento, la indemnización consistía en pago de salario durante diez meses o dos según sus cargas familiares.

Como se ha examinado, estas legislaciones comenzaron a brindar un apoyo legal a nuestro país, por establecer

condiciones de trabajo apegadas a accidentes e indemnizaciones relativas a los percances del trabajo que en cualquier empresa o establecimiento se puede llevar a cabo por tener más fuerza con este nuestro derecho obrero.

Una de las personalidades observada en este tiempo es Ricardo Flores Magón por su colaboración en la reglamentación del Derecho del trabajo. En lograr con el apoyo de nobles hombres, el movimiento liberatorio de las clases campesinas y obreras, formulado en el documento de más significación, llamado, llamado "el programa y manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano"; suscrito en San Luis el 1º de julio de 1906.

Se constituyó así el primer mensaje del derecho social; reproduciéndose por su relevancia y dando a conocer lo siguiente:

- * La jornada máxima de 8 horas.
- * El salario en base a la economía del Estado.
- * La reglamentación del servicio doméstico como también trabajo a domicilio.
- * Las normas del salario mínimo incluyendo el tiempo máximo.
- * El no empleo de niños menores de 14 años.
- * La obligación de los patrones o propietarios rurales a brindar alojamiento higiénico a los trabajadores.

dependiendo de la naturaleza que exijan de recibir albergue.

- * La obligación del dueño de empresa de establecer condiciones de higiene y en lugares de peligro prestar seguridad a la vida de los operarios.
- * El pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo.
- * La prohibición del pago que no sea en dinero.
- * La regla general de no castigar.
- * El no retardo en el pago por más de una semana al trabajador.
- * La obligación del descanso dominical.

HUELGA DE CANANEA.

Entre los movimientos proletariados se encuentra el del mineral de Cananea, Estado de Sonora; suscitado el 31 de mayo y el 3 de junio de 1906, al contener una sustancia de politización que se observa por el descontento de la clase obrera con el porfiriato, llevándose a cabo dicho movimiento por trabajadores que gozaban de altos salarios dentro del nivel nacional; encauzando dicha actividad las influencias de Flores Magón y gente capaz de continuar una lucha social; integrando "La Unión Liberal de Humanidad" fundada el 16 de enero de 1906 al estructurar esta unión para así poder reclamar por primera vez en México, la jornada de 8 horas, y la igualdad para trabajadores mexicanos y extranjeros.

Esta trascendencia histórica de la huelga minera de Cananea revela la oposición abierta de la clase obrera ante

la dictadura porfirista aunque la falta de malicia como la formación sindical da a conocer la manera inocente de los trabajadores; al ser suspendidos costándoles muchas vidas, hasta llegar al fracaso del movimiento y de sus dirigentes. Hasta el momento como hemos notado son grandes peligros que sufre la clase trabajadora para obtener el reconocimiento de sus derechos, no importando sus vidas sino el obtener el éxito como clase proletariada y así lo es en la declaración por vez primera de la demanda de 8 horas para la jornada máxima, significando esto un combate, para así llamar a los proletariados de México a una unión de lucha para lograr un cambio en sus condiciones de trabajo.

LA HUELGA DE RIO BLANCO

Otro suceso relevante se realizó en Río Blanco, Orizaba en el Estado de Veracruz el día 7 de Enero de 1907; una epopeya trascendente de nuestros trabajadores mexicanos que obtuvo un resultado elevado de heridos y muertos, con motivo de una protesta social; de la que se narran los puntos sobresalientes:

- a) La función de El Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco.
- b) La disolución provisional del Gran Círculo de Obreros Libres y su organización en 1906.
- c) En Septiembre de 1906 se organizaron los propietarios de fábricas de hilados y tejidos incluyendo Puebla y

Tlaxcala para la constitución del Centro Industrial Mexicano, para la defensa patronal.

d) La preparación de un reglamento patronal con cláusula que prohibiera a los obreros:

- * El recibir visitas en su trabajo
- * El leer periódicos o libros, sin autorización de las fábricas.
- * El horario de las seis de la mañana a las ocho de la noche con cuarenta y cinco minutos para tomar alimentos.

e) Rechazo de manera absoluta por los obreros textiles de la zona de Puebla y Tlaxcala.

f) La declaración de huelga generada por el fracaso de las conciliaciones del 4 de diciembre de 1906, por 30 fábricas de la misma zona antes dicha.

g) La intervención en el arbitraje del presidente de la República.

h) Un paro patronal sugerido por el ministro de hacienda, José Yves Limantour, para contravenir la solidaridad de los trabajadores textiles del país con sus compañeros de Puebla y Tlaxcala, incluyendo la fábrica de Río Blanco ya que afectó a más de 150 mil trabajadores.

i) El Laudo de Porfirio Díaz del 14 de Enero de 1907, que entregó a los trabajadores por medio de sus

representantes cuyo contenido favoreció totalmente al interés Patronal.

- j) El rechazo del Laudo por parte de los obreros.
- k) El desacuerdo obrero de Río Blanco al volver a sus labores, comenzó un ataque al almacén de Victor García que fungía como tienda de raya.
- l) La represión bestial a cargo del ejército.

Así Río Blanco manifiesta por medio de sus trabajadores el coraje contra el porfiriato, al mantener una lucha constante para el reconocimiento de sus derechos.

EL PLAN DE SAN LUIS POTOSI

En el plan de San Luis no se advierte otra intención más que desplazar el régimen porfirista sólo se encuentran metas favorables y considerables en contradicción al porfiriato, como lo es el pensamiento de Francisco I. Madero, él ofrece unas metas próximas a partir del 5 de Octubre de 1910. No introdujo alguna modificación social ni colaboración en el movimiento obrero que tenía inmensas intenciones de agruparse en la "Casa del Obrero".

Al tomar la presidencia Francisco I. Madero, empieza a desbordar aportaciones como es la creación elocuente del intervencionismo de Estado y sobre todo el origen rudimentario de la jurisdicción laboral, por lograr el inicio de la oficina del trabajo, para así intervenir en la

solución de los conflictos entre el capital de trabajo. Se logró con esto la resolución de más de 70 huelgas en favor de obreros; por otro lado ya se contaba con una cartera de proyectos en las leyes agrarias, de trabajo, para demostrar así las garantías sociales.

Así mismo se observa con posterioridad la usurpación de Victoriano Huerta que comienza con los asesinatos del Presidente de la República Francisco I. Madero y del Vicepresidente Pino Suárez, esto representa el regreso a las etapas más despiadadas como es la clausura de la "Casa del Obrero Mundial".

Esta realidad dió como resultado que Don Venustiano Carranza al ser gobernador de Coahuila, encaminara un movimiento en contra de Victoriano Huerta; y así llegó a unir varias entidades para luchar por la defensa de la Constitución, esta lucha de poder terminó con el Plan de Guadalupe el 26 de Marzo de 1915.

Hemos notado la unión de Estatutos para la defensa y restablecimiento de nuestra constitución; así mismo el Plan de Guadalupe sintetizó los ideales del pueblo, y durante este movimiento armado se logra el abandono en potencia de Victoriano Huerta en Julio 5 del año 1914; de éste nació la Constitución de 1917 con la consagración de los derechos sociales de los trabajadores.

LEGISLACIONES PRECONSTITUCIONALES

Durante la evolución de los derechos proletarios, se advierte que en la revolución se desenvuelven de una manera deslumbrante; empezando por la Ley de José Villada en 1904, que continúa estos derechos con la de Bernardo Reyes en 1906; éstas fueron unas de las primeras en dar verdaderamente protección segura a la clase trabajadora ya que reglamentaron directamente derechos a los trabajadores; aunque se siguieron cometiendo injusticias, pero gracias a la unión de varias entidades para derrotar al principal cruel cambio constitucional sobre el importante derecho del trabajo dando diferentes estados las siguientes aportaciones:

En Aguascalientes el 23 de agosto de 1914 ; Alberto Fuentes, gobernador y comandante militar de dicho Estado reglamenta:

- * El descanso semanal
- * La jornada de 8 horas

En el estado de San Luis Potosí el General Gutiérrez, gobernador y comandante militar por decreto instituye:

- * El salario mínimo.
- * La jornada máxima de 9 horas
- * El salario en efectivo
- * La inembargabilidad del salario

- * La irrenunciabilidad de los beneficios que determine la Ley

La aportación de Tabasco, fue del gobernador Luis F. Domínguez a instancia del general V. D. Ramírez Garrido; al promulgar un decreto el 19 de septiembre que contenía:

- * La inscripción del salario mínimo.
- * La consagración de la jornada de 8 horas para peones campesinos.

En Jalisco se encuentra la relevante Ley de M. Dieguez del 2 de septiembre en el año 1914 consagrando:

- * El descanso dominical con sus excepciones
- * El descanso obligatorio:

28 de enero

5 y 22 de febrero

5 de mayo

18 de julio

16 de septiembre

11 de noviembre

18 de diciembre

- * Las vacaciones de 8 días anuales

La ley de trabajo es la de Manuel Aguirre Berlanga, que el reglamentó el 7 de Octubre en el año de 1914, los aspectos principales del Contrato Individual de Trabajo.

En Veracruz destacan varias reglamentaciones como es la de Cándido Aguilar, la Ley de trabajo promulgada en octubre 19 de 1914, esta ley logró guiar a legislaciones futuras, en lo referente a:

- * La jornada de trabajo correspondiente a 9 horas interrumpidas sólo para tomar los alimentos.
- * El descanso semanal de domingos y días festivos con sus excepciones.
- * El salario mínimo pagado por día, semana o mes.
- * La asistencia médica en caso de enfermedad o accidente de trabajo.
- * La existencia de tribunales de trabajo llamadas juntas de administración civil e inspectores de trabajo.

Sobresaliente es el derecho del gobernador y coronel Manuel Pérez Romero en octubre 4 de 1914 al brindar el descanso semanal.

Inmensa labor fue la de la ley de Agustín Millán en octubre 6 de 1915, que se encargaba primordialmente de regular las asociaciones profesionales; exclusivamente en forma gremial. Les reconocía personalidad jurídica y limitaba la excesiva adquisición de inmuebles que no fueran necesarios para sus reuniones, Bibliotecas o centro de estudio.

En el distrito federal:

Mientras Venustiano Carranza estaba en Veracruz, el 12 de diciembre de 1914 y México estaba ocupado por Zapatistas y Villistas, el primer jefe dicta un decreto en que se compromete en su artículo 2° a poner en vigor todas las leyes efectuándose también las respectivas reformas indispensables para que estas garanticen la igualdad de los Mexicanos entre sí y la equidad a quienes les pertenecen sus tierras por medio del reglamento agrario.

Ventajoso es el decreto del 17 de Octubre de 1913 que anexó a la secretaría de gobernación el Departamento de Trabajo, Lo que aunado a la reforma de la fracción X del artículo 72 Constitucional había dado al congreso facultades para legislar en materia de trabajo, estableciendo algunos de los principios básicos que posteriormente integrarían el artículo 123.

En Yucatán:

Muchos autores hablan de la obra legislativa del General Salvador Alvarado siendo la más importante de la revolución por brindar apoyo en los conflictos de trabajo. Esta obra brinda varias leyes; como lo es la del 14 de Mayo de 1915 que creó el consejo de conciliación y arbitraje. La segunda fue promulgada el 11 de Diciembre en el mismo año, es la ley del Trabajo, que prevee la participación del

Estado en el fenómeno económico, social y sus rasgos más sobresalientes son:

- El reconocimiento de las asociaciones profesionales, básicamente un sindicalismo industrial de carácter regional con registro ante las juntas de conciliación.
- La reglamentación de los "Convenios Industriales".
- La regulación de las relaciones individuales de trabajo, como los riesgos profesionales y la previsión social.
- El establecimiento de juntas de conciliación; El tribunal de arbitraje, como también el departamento de trabajo, constituyendo las dos primeras un poder independiente, con facultades legislativas por medio de procesos conciliatorios y ejecutivos; tanto en la junta como en el tribunal se constituían en forma tripartita con la intervención menos posible del Estado.

En Coahuila:

La ley del trabajo fue promulgada por el Gobernador Gustavo Espinoza Mireles el 27 de Octubre de 1916, abordando en sus primeros tres capítulos lo siguiente:

- 1.- La participación de beneficios.
- 2.- La conciliación y arbitraje.
- 3.- Los accidentes de Trabajo.

Este último punto es tomado de la Ley de Accidentes de Trabajo de Bernardo Reyes. Hasta el momento se ve un apoyo legal de varias normas, que no se observa en épocas anteriores, por encontrarse obstáculos que impedían la ayuda recíproca como es la distancia, la contradicción de diferentes leyes de trabajo, o la falta de sanción, así mismo vemos una superación, que se ha dado poco a poco.

1.3.5 LA CONSTITUCION DE 1917

A la victoria de la Revolución Constitucionalista, llevada por el poder de Don Venustiano Carranza, el siguiente fin era la organización del gobierno en las bases políticas y sociales; ese fin se estableció en la lucha armada, influyendo en la Constitución de 1857.

El ingeniero Félix F. Palavicini da a conocer la necesidad de convocar a un congreso constituyente, por las siguientes razones:

Primera: Es razonable que una vez hechas las elecciones de ayuntamientos en la totalidad del Estado, sea pertinente la elección de un congreso constituyente; enviando soberánamente cada Estado los ciudadanos diputados que conforme a su censo le corresponda para así estudiar las reformas que la revolución haya puesto en vigor y que afecten a la constitución.

Segunda: La legislatura de los Estados que queden electas vendrán a funcionar dentro de un orden constitucional efectuándose las elecciones para cámaras federales.

Tercera: El Congreso de la Unión desempeñará sus labores legislativas normales, así el congreso constituyente se hará cargo exclusivo de las reformas constitucionales resolviendo así todos los problemas planteados de una forma expedita sin que la nación aguarde tiempo.

El primer jefe del ejército constitucionalista y encargado del poder Ejecutivo Federal el C. Venustiano Carranza convoca al pueblo mexicano a elecciones para un congreso constituyente, que debería reunirse en la Ciudad de Querétaro el 1° de diciembre de 1916.

Realizadas las elecciones de diputados constituyentes, el parlamento de la revolución quedó instalado en la fecha mencionada para emprender una nueva lucha social. En la sesión inaugural del congreso constituyente de Querétaro, Venustiano Carranza pronuncio discurso y entregó el proyecto de constitución al supremo parlamento de la Revolución Mexicana. Tenía como contenido dicho proyecto la reiteración de su credo revolucionario en el sentido de dejar a cargo de las leyes ordinarias todo lo referente a las reformas sociales como lo establece en la fracción del artículo 72 que le confiere al Poder Legislativo Federal, la expedición de

leyes sobre el trabajo implantando instituciones del progreso social en favor de la clase trabajadora como lo son:

- * Limitación del número de horas de trabajo para no agotar sus energías y que tengan descanso.
- * Responsabilidad de las empresas en caso de accidente.
- * Seguro en caso de enfermedad o vejez.
- * Salario mínimo para satisfacer las necesidades primordiales del individuo, y la familia sobre todo para mejorar su situación. Todo esto se llevó a cabo por medio de garantías protectoras de la libertad individual.

1.3.6 EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

Gracias a muchas luchas llevadas a cabo, los trabajadores lograron una reglamentación capaz de dirigir las relaciones laborales influyendo en esto las normas de Veracruz y Yucatán.

Esto dió como resultado el artículo 5° Constitucional, aunque no brinda una protección constitucional total; por eso fue necesario una reforma de este artículo para así asentar bien las bases fundamentales de la materia laboral. El proyecto de reformas no aportó casi nada en favor de los trabajadores excepto una adición al artículo 5° estableciendo: " El contrato de trabajo obligará a prestar

el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá excederse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos político y civil " (8)

Hasta el momento nos damos cuenta de que brindan más apoyo legal las Legislaciones de Veracruz y Yucatán, al aportar lo siguiente:

- * La jornada de ocho horas
- * El descanso semanal
- * La prohibición del trabajo nocturno
- * Industrias de las mujeres y niños
- * Salario mínimo
- * La creación de tribunales de conciliación y arbitraje

Por lo tanto la Comisión del Congreso realizó reformas y el 23 de enero de 1917 el artículo 123 fue aprobado por 163 votos de los diputados presentes; obteniendo unanimidad, gracias a las justas reglas que establecía para regir los derechos de todo ser humano. Así mismo, se observa que el artículo 123 constitucional establece garantías sociales de igualdad a todos los hombres y en esa declaración de los derechos sociales del Trabajo no se consignan excepciones o prerrogativas por lo que podemos concluir que ningún empresario de cualquier rama industrial o comercial, puede ser liberado total o parcialmente de las disposiciones constitucionales.

CAPITULO II

ASPECTOS IMPORTANTES DEL DERECHO DE TRABAJO, Y CIERTAS CONSIDERACIONES DE SU DEFINICION.

2.1. FINALIDADES QUE PERSIGUE.

Dentro de los fines que se persiguen en el Derecho de Trabajo, está la Seguridad Social que genéricamente hablando se traduce en el Derecho que tiene el hombre a trabajar, a que el trabajo sea permanente, a que dicho trabajo sea retribuido convenientemente y que en ocasión del trabajo, se respete su salud y el Derecho a la vida, fin el anterior que queda enunciado en el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo y que a la letra dice: "EL TRABAJO ES UN DERECHO Y DEBER SOCIALES, NO ES ARTICULO 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 ECONOMICO DECOROSO PARA EL TRABAJADOR Y SU FAMILIA. NO PODRAN ESTABLECERSE DISTINCIONES ENTRE LOS TRABAJADORES POR MOTIVO DE RAZA, SEXO, EDAD, CREDITO RELIGIOSO, DOCTRINA POLITICA O CONDICION SOCIAL".

En cuanto al fin de que el trabajo sea permanente, las disposiciones legales del artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, garantiza el derecho de la estabilidad en el trabajo, para que el trabajador no viva en la incertidumbre constante de perder el empleo, y por ello dicho precepto legal señala como regla general la celebración de contratos

por tiempo indeterminado cuando afirma que a falta de estipulaciones expresadas, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado, no obstante ello no era justo cerrar la puerta a la posibilidad de una relación que no fuera permanente y en vía de excepción, la misma Ley establece la celebración de Contratos para Obra Determinada o por Tiempo Determinado, excepciones que son debidamente reguladas en los artículos 36, 37 y 38 de la Ley Federal del Trabajo y así como estas excepciones encontramos otras contenidas en los artículos 42, 49 y 54 del mismo ordenamiento.

Desde otro punto de vista, debemos tomar en cuenta que uno de los fines del Derecho del Trabajo es que el trabajador debe tener una remuneración adecuada y una serie de prestaciones complementarias que le permitan vivir con la dignidad que corresponde a la persona humana, principios los anteriores que quedan garantizados en los artículos 82, 85 y las complementarias previstas en los preceptos 80 y 87 de la Ley Federal del Trabajo como son respectivamente la Prima Vacaciones y el Derecho al Aguinaldo.

Por lo que respecta al fin propuesto en el Derecho del Trabajo para garantizar la salud y la vida del trabajador se encuentran las disposiciones contenidas de los artículos 59 al 63 que establecen limitantes a las jornadas de trabajo, los artículos 69, 71 y 73 de la Ley Federal del Trabajo que establecen el descanso semanal y los de descanso obligatorio para permitir al trabajador celebrar las fiestas

patrias, así como las vacaciones en los artículos 76 al 79, el artículo 81 y finalmente los previstos para reglamentar los riesgos de trabajo en un capítulo completo de la Ley.

Pero el Estado no solo se ha preocupado por los fines del Derecho del Trabajo señalados anteriormente comprendidos dentro de la Seguridad Social, sino también por garantizarles a los trabajadores cuando dejen de estar sujetos a la relación laboral a un mínimo de seguridad económica y así, nos encontramos con las pensiones que cubren el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Trabajadores al Servicio del Estado, por cesantía en edad avanzada o por vejez, con las aportaciones de dinero que entrega el Instituto del Fondo Nacional de la vivienda para los trabajadores y por otra parte, un Derecho Disciplinario que garantice siempre su permanencia en el trabajo, según el artículo 422 al 425, con el objeto de no dejar desprotegida la clase trabajadora.

2.2 EL TRABAJO COMO OBJETO DEL DERECHO LABORAL

Los primeros pasos en toda disciplina jurídica han de dirigirse, necesariamente, a la determinación de su concepto. En la medida en que el derecho es considerado como objeto de una ciencia, LA CIENCIA DEL DERECHO, esa labor conceptual nos permitirá después ubicar al Derecho del Trabajo, en el lugar que le corresponde en la sistemática jurídica, esto es siendo científico el conocimiento jurídico, esa condición se refleja, sobre todo, en la posibilidad de su clasificación.

Sin embargo, antes de intentar aprender el concepto jurídico, tenemos que mencionar qué entendemos por Trabajo y además, a que clase de Trabajo nos estamos refiriendo cuando lo mencionamos como una rama del Derecho.

El Trabajo lo consideramos como sinónimo de una actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso. EL DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA en algunas de sus acepciones lo define como "EL ESFUERZO HUMANO APLICADO A LA PRODUCCION DE LA RIQUEZA".

De estos conceptos deducimos: El Trabajo supone una actividad humana, por lo tanto no será Trabajo el que realice una bestia de carga o cualquier otro animal o en todo caso una máquina que tiende a la obtención de un provecho. Su contrario será el ocio el cual, no necesaria-

mente significa inactividad, es difícil por otra parte, suponer una total inactividad, ya que también constituye ocio una diversión u ocupación que sirve de descanso de otras tareas. En todo caso la diferencia entre el Trabajo y actividad ociosa estará constituida por la finalidad: EL TRABAJO TIENDE A LA PRODUCCION DE LA RIQUEZA Y EL OCIO NO.

Cabe preguntar ahora si todo el Trabajo es objeto del Derecho Laboral. La respuesta es, por supuesto, negativa. No todo Trabajo interesa ahora al Derecho Laboral. Así ocurre, por ejemplo, con el trabajo forzoso el cual será en todo caso, materia que interese al Derecho Penal. Pero tampoco todo Trabajo libre es objeto de disciplina. En el estado actual de nuestra legislación sólo se regula el Trabajo subordinado, o sea, el que se presta por una persona, en favor de otra, mediante el pago de un salario.

Este concepto de subordinación es uno de los fundamentales de la disciplina. La doctrina hace referencia a una serie de actividades remuneradas, particularmente en el campo de las llamadas profesiones liberales y de algunas artísticas como lo son la pintura, música y la escultura, y en las que por entender que no existen subordinación, no se acepta la existencia de relaciones laborales. El doctor Nestor De Buen Lozano no comparte esta idea ya que dice que la subordinación también se produce en las actividades antes

mencionadas y que hoy han quedado excluidas del Derecho Laboral. (9)

Hemos previsto ya en la definición de la relación Laboral, a la remuneración. Pues bien, cabe hacer mención que si el trabajo no es remunerado, no habrá relación regida por el Derecho Laboral y como ejemplo de ello pondríamos el caso de cuando se presta un servicio por razones puramente altruistas.

2.3 DIVERSAS DEFINICIONES DE LO QUE SE CONSIDERA EL DERECHO DEL TRABAJO.

A lo largo de esta investigación, encontramos entre los diversos autores que consultamos, que cada uno de ellos tiene en su haber una definición de lo que es el Derecho del Trabajo, unos se inclinan por una definición extensa, otros por una corta y muy objetiva, veamos pues estas definiciones.

Para el Doctor NESTOR DE BUEN LOZANO el Derecho del Trabajo "ES EL CONJUNTO DE NORMAS RELATIVAS A LAS RELACIONES QUE DIRECTA O INDIRECTAMENTE DERIVAN DE LA PRESTACION LIBRE, SUBORDINADA Y REMUNERADA, DE SERVICIOS PERSONALES Y CUYA FUNCION ES PRODUCIR EL EQUILIBRIO DE LOS FACTORES EN JUEGO MEDIANTE LA REALIZACION DE LA JUSTICIA SOCIAL".

Este autor nos dice el por que de esta definición analizando por separado cada uno de sus elementos:

"ES EL CONJUNTO DE NORMAS"...Dice el autor que esto significa que está definiendo al Derecho Objetivo del Trabajo. Advierte que el concepto de Norma referido al Derecho del Trabajo, no se agota en el texto legal, ni aún en las reglas consuetudinarias. Si algo de particular tiene el Derecho Laboral es su constante integración normativa, así sea de carácter especial, a través de los Contratos Individuales de Trabajo, en su caso y de los llamados Contratos Colectivos. En consecuencia la idea de norma va

mucho mas allá del resultado formal del proceso legislativo.

(10)

...."RELATIVAS A LAS RELACIONES QUE DIRECTA O INDIRECTAMENTE DERIVAN DE LA PRESTACION"... Es frecuente, señala el autor, que se hable, en las definiciones jurídicas de "Normas reguladoras" o de " Normas que rigen" lo que, evidentemente, constituye una redundancia, si se advierte que Norma equivale a regla de conducta, de donde resulta que en rigor, se está hablando de "Reglas que regulan". Por ello hemos preferido establecer las notas características de las Normas Laborales utilizando el adjetivo "relativo".

El autor dice que se adhiere a los demás autores que prefieren fundar su definición alrededor de la relación y no de los sujetos. En realidad toda relación, continúa diciendo el Dr. De Buen, supone a los sujetos, por lo que el concepto resulta, de esa manera, más completo, sin perjuicio de ser más sintético finaliza diciendo.

No olvidamos que pueden haber relaciones Laborales entre una persona física individual y una empresa, entendida ésta más como un conjunto de bienes - o estructura de capital - en un sentido económico, que como persona jurídica. Cree el autor que esta conclusión puede apoyarse en el artículo 16 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Al referirse a las relaciones que "directa o indirect-

tamente derivan de la prestación" y se entiende de un servicio personal, que quiere significar que el Derecho Laboral no concluye en la relación de Trabajo, sino que junto a ella, se dan otras de extraordinaria importancia, pero que resultan consecuencia de ésta. Un caso como ejemplo serían las relaciones entre sí: Coaliciones, Sindicatos sustitución de patrón, empresa constituida unitariamente desde el punto de vista económico, y en forma múltiple desde el punto de vista jurídico.

... "LIBRE SUBORDINADA Y REMUNERADA DE SERVICIOS PERSONALES"... En México, en el estado actual del Derecho Laboral, solo es objeto del Derecho del Trabajo, el trabajo libre no así el que se ejecuta en cumplimiento de una pena.

La subordinación, insistimos, constituye el elemento substancial de la relación de trabajo. Donde no hay subordinación no habrá relación laboral.

La necesidad de que el servicio personal sea remunerado excluye de la relación de trabajo a los servicios voluntariamente gratuitos. Estos son ajenos al Derecho y pertenecen al mundo de la moral.

Los servicios necesariamente deben ser personales. No cabe trabajar por un tercero. Sobre este particular vale la pena mencionar, comenta el autor, que la Ley contempla una serie de figuras que exigirán especial análisis, por supuesto que se refiere a los "intermediarios" y a los casos

previstos en los artículos 10 párrafo 2°, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo.

... "Y CUYA FUNCION ES PRODUCIR EL EQUILIBRIO DE LOS FACTORES EN JUEGO"... Aún cuando nuestra definición atiende en primer lugar a la relación Laboral, hay que destacar los fines del Derecho Laboral, de tal manera que se reflejen en ellas las razones de ser, tan emotivas, de las normas que integran al Derecho del Trabajo. Piensa este autor, que no presentará adecuadamente la esencia del Derecho Laboral aquella definición que sólo destaque su carácter regulador.

Hablamos de "los factores en juego" y no de los "factores de la producción" porque este último concepto parece implicar la idea de una relación industrial que sólo comprende a una parte de las relaciones Laborales. Concluye diciendo el multicitado autor respecto de éste componente que da de su definición acerca del Derecho del Trabajo.

... "MEDIANTE LA REALIZACION DE LA JUSTICIA SOCIAL"... Dice este autor que de ninguna manera va a negar la influencia del jurisconsulto Mario de la Cueva sobre su definición del Derecho del Trabajo. Hace mención que el fin último de la justicia social es procurar elevar el nivel de vida de los trabajadores, a lo que se puede llegar mediante las fórmulas tan elementales como dar alimentos, vivienda o ropa. No puede entenderse, por ello, un Derecho del Trabajo cuya preocupación no sea elevar el nivel de vida de los

trabajadores. Finaliza diciendo que donde no exista esa preocupación, el Derecho del Trabajo no tendrá razón de ser.

Según el jurista Roberto Muñoz Ramón, nos dice, que siguiendo un sistema basado en la Constitución General de la República, la rama del Derecho que estamos estudiando, está formada por el sistema de normas relativas a la actividad Laboral y a la justicia Social y siguiendo esta consideración define al Derecho del Trabajo después de recurrir a los conceptos de "Norma jurídica", "Justicia social" y "Trabajo" de la siguiente manera: "ES EL CONJUNTO DE NORMAS QUE ESTRUCTURAN EL TRABAJO SUBORDINADO Y QUE REGULAN, ORDENANDO HACIA LA JUSTICIA SOCIAL, ARMONICAMENTE LAS RELACIONES DERIVADAS DE SU PRESTACION Y LA PROPORCIONAL DISTRIBUCION DE LOS BENEFICIOS ALCANZADOS POR SU DESARROLLO". (11)

Al respecto de su propia definición, nos comenta el propio autor, que existen dos posibles objeciones:

- 1.- Es una definición meramente formal porque acude a la noción jurídica del Trabajo derivada de la Ley.
- 2.- No engloba todas las normas que regulan el Trabajo.

Acerca del primer planteamiento nos platica que si bien es un inconveniente que es grave por partir de un concepto tomado de la Ley, también lo es que esta falta de criterio substancial e intrínseco, es un obstáculo insalva-

ble, afirmando que no se puede salvar por las razones siguientes:

El derecho se divide en varias ramas jurídicas por exigencias lógicas o por razones meramente históricas. Cuando una rama jurídica debe su existencia a exigencias de carácter lógico puede definirse con criterio a priori y cuando la existencia de una rama jurídica depende de razones históricas solamente puede definirse con criterios a posteriori.

Continúa diciendo el autor que de la variabilidad y la contingencia de la materia Laboral deriva la necesidad de definirlo únicamente mediante el análisis de las disposiciones de Derecho Positivo; es decir utilizando criterios a posteriori.

Agrega que la falta de un criterio substancial también es insalvable, por la imposibilidad de definir el Derecho del Trabajo con escueta alusión al hecho económico Trabajo ya que algunas de sus formas son reguladas por las Normas pertenecientes a otras ramas jurídicas.

De esta manera se destaca y toma importancia la segunda objeción y se pregunta: -¿Porqué motivo no asimilamos al campo de nuestra rama jurídica todas las normas que regulan las diversas normas de Trabajo?-.

El englobamiento en nuestra rama jurídica de todas las normas que regulan el Trabajo, solo se justificaría si

todas ellas explicaran históricamente el nacimiento del Derecho del Trabajo y si todas ellas fueran suficientemente homogéneas entre sí. Pero la evolución histórica y el Derecho vigente, nos enseñan, por una parte, que las normas que regulan el Trabajo autónomo nos dieron orígenes al Derecho del Trabajo y, por la otra, que las Normas de Trabajo autónomo no son homogéneas en cuanto a sus principios, fines caracteres e instituciones con las Normas que regulan el Trabajo subordinado-.

Para el célebre tratadista Mario De La Cueva y después de un estudio a fondo de lo que es el Derecho del Trabajo en la décima primera edición de su libro EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO actualizado por Urbano Farías, llega este a la conclusión de que "EL DERECHO DEL TRABAJO ES LA NORMA QUE SE PROPONE REALIZAR LA JUSTICIA SOCIAL EN EL EQUILIBRIO DE LAS RELACIONES ENTRE EL TRABAJO Y EL CAPITAL".

Dice José Pérez Leñero que para él, el Derecho del Trabajo "ES LA RAMA DEL DERECHO QUE ESTUDIA LOS PRINCIPIOS Y NORMAS QUE REGULAN EL HECHO SOCIAL TRABAJO".

Ahora bien, considero que este autor incurre en gran confusión al afirmar que ... "ES LA RAMA DEL DERECHO QUE ESTUDIA"... pues el Derecho del Trabajo en su acepción en la rama del Derecho no estudia sino regula.

Para Rafael Caldera el derecho del Trabajo es "EL CONJUNTO DE NORMAS JURIDICAS QUE SE APLICAN AL TRABAJO COMO HECHO SOCIAL".

Este autor olvida que no todas las Normas jurídicas que regulan el hecho social Trabajo forman parte de nuestra rama jurídica.

Hueck y Nipperday formulan la siguiente definición: "EL DERECHO DEL TRABAJO ES EL DERECHO ESPECIAL DE LOS TRABAJADORES DEPENDIENTES". (12)

Esta definición sólo podríamos tomarla como válida para un Derecho basado en un criterio subjetivo, es decir, de trabajadores como lo sería el Derecho Alemán, pero no para el Derecho Mexicano que se funda en un criterio objetivo como lo es el Trabajo.

Paul Duran y R. Jaussaud conceptúan el Derecho del Trabajo como "EL CONJUNTO DE REGLAS QUE EN OCASION DEL TRABAJO DEPENDIENTE SE FORMAN ENTRE LOS EMPLEADORES, LOS TRABAJADORES Y EL ESTADO". (13)

Se considera que estos autores dejan fuera de nuestra rama jurídica las Normas que estructuran el Trabajo Jurídicamente dependiente, es decir, Trabajo subordinado presu- poniendo infundadamente que esta forma de Trabajo existe antes del Derecho del Trabajo y que éste sólo se limita a

12) Hueck - 24
13) Hueck - 25

No Existe

PAGINA

regularlo.

Walter Kaskel y Hermann Dersch en la cuarta edición de su obra Derecho del Trabajo define a este Derecho como "EL QUE CONSTITUYE EL MEDIO MAS ESPECIAL PARA RESOLVER LA CUESTION SOCIAL". (14)

Esta definición parece convenir al Derecho del Trabajo en su acepción de la política jurídica y no de su significado de rama del Derecho como estos autores pretendían darle.

Basándome en cada definición expresada por los diversos autores, considero que las mismas, por contener diversos principios tanto del Derecho del Trabajo como de la Seguridad Social, son muy amplias, redundantes y no cumplen con los principios gramaticales de una definición que debe ser fácil, concreta y precisa por lo que, después de haber analizado la opinión de diversos profesantes y estudiosos del Derecho Laboral, me permito respetuosamente proponer la siguiente definición:

"DERECHO DEL TRABAJO ES EL CONJUNTO DE NORMAS JURIDICAS QUE REGULAN LAS RELACIONES DE TRABAJO ENTRE LOS TRABAJADORES Y LOS PATRONES, ENTRE AQUELLOS O ENTRE ESTOS MEDIANTE LA INTERVENCION DEL ESTADO".

(14) *ibidem* p. 62

tipo Laboral, en todas estas relaciones, sino existiera el Órgano de Estado encargado de aplicar y hacer cumplir las Normas jurídicas relativas al trabajo no estaríamos en presencia de un Derecho, sino ante la presencia de una Norma de tipo moral.

CAPITULO III
FUNDAMENTO LEGAL Y ADMINISTRATIVO
DE PETROLEOS MEXICANOS

3.1. ORIGEN Y CARACTERISTICAS DEL PETROLEO EN MEXICO

La palabra petróleo viene del latín petroleus que se deriva de las voces latinas petra, piedra y oleus, aceite.

El petróleo es un hidrocarburo formado por carbono e hidrógeno.

Existen diversas teorías sobre su origen; químico, volcánico y orgánico.

La teoría que sin duda prevalece en la actualidad es la que se atribuye al petróleo un origen orgánico.

El petróleo se forma por la putrefacción de materias orgánicas, sepultadas por movimientos de la tierra a través de muchos siglos.

Los gases formados como consecuencia de la descomposición de la materia orgánica son los que al perforar un pozo, presionan el petróleo hacia la superficie. Dichos gases constituyen una importante fuente de energía .

En todas las profundidades se ha encontrado petróleo, desde la superficie hasta miles de metros de profundidad, en los lagos y en los fondos de los mares.

La existencia del petróleo de bases asfálticas era conocido por los pobladores de México prehispánico. Los aborígenes usaban el asfalto como pegamento, medicina y lo quemaban delante de sus ídolos, lo vendían en los mercados Aztecas.

El asfalto se conoce en México como Chapopote, palabra que se deriva de los vocablos "popechitchi" que quiere decir perfume y "zaucatlí" pegamento.

El chapopote era usado para unir objetos: ídolos, piedras y en las construcciones.

Aunque ya existían antecedentes de exploración del petróleo en México, fue hasta 1882 cuando se inician en Tampico trabajos de exploración del petróleo en forma sistemática.

En 1900 se llevan a cabo las primeras perforaciones de pozos en San Luis Potosí. Podemos situar el inicio de la industria petrolera en México a principios del Siglo XX (15)

3.2. EXPROPIACION PETROLERA

A manera de reseña, diré que la figura expropiatoria del petróleo mexicano, se inicia con motivo de que el 28 de mayo de 1937, los obreros mexicanos de las instalaciones petroleras, efectuaron una huelga. Demandando mayores salarios y prestaciones, una semana laboral de 40 horas e incluso participación.

Ante esto los empresarios extranjeros se negaron a satisfacer las demandas de los trabajadores; por lo que intervino la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, manifestando los empresarios su total desacuerdo.

Y el entonces presidente Lázaro Cárdenas del Río, el día 18 de marzo de 1938, hizo saber a la nación de un manifiesto en el que incluía la historia del conflicto de trabajo y culminaba con la decisión de expropiar la industria petrolera en México. Resultando que las labores continuaran prácticamente sin técnicos. Los trabajadores comenzaron a manejar la complicada industria, de la cual conocían las partes y no el todo.

Al conocerse la noticia de la expropiación, las reacciones dentro y fuera del país resultaron muy variadas. El 19 de marzo se organizó un desfile que se dirigió a Palacio Nacional y que estuvo encabezado por los trabajadores petroleros. Algunos de ellos llevaban a cuestas, un ataúd simbolizando la muerte de las compañías.

Multitud de grupos otorgaron su apoyo al acto expropiatorio, pero la mayor manifestación fue realizada por la Confederación de Trabajadores de México, el 23 de marzo de 1938.

Hasta la alta jerarquía de la Iglesia Católica declaró su apoyo a la medida tomada por el Presidente.

El Sr. Juan Gray, Secretario General del STPRM, notificó al Presidente Cárdenas que la organización había resuelto en asamblea general, ceder sus derechos a las indemnizaciones por la ruptura de los contratos de trabajo entre empresas y trabajadores, en favor del Gobierno de la República, en calidad de aportación o ayuda para el pago de las indemnizaciones a las empresas extranjeras.

En América Latina surgió plena solidaridad y simpatía por la conducta mexicana en contra del imperialismo económico, social y político.

Las empresas internacionales que habían visto expropiados sus intereses en México, no pensaban aceptar indemnizaciones. Desde el 21 de marzo de 1938, fueron invitadas infructuosamente por el Gobierno de México para que consultaran con la Secretaría de Hacienda y se llegara a un acuerdo.

Mientras tanto, la prensa mundial, dirigida, desorientada o engañada, aseguraba que los mexicanos,

incapaces de manejar la industria petrolera, volveríamos humildemente a pedir auxilio a las empresas expropiadas.

Las compañías petroleras norteamericanas acudieron con insistencia al Departamento de Estado de su país, solicitando protección, pues según ellas, se habían confiscado sus bienes, se les negaba justicia y se ponía en peligro toda la estructura de los negocios internacionales, con el ilegal decreto del 18 de marzo y la incautación de los terrenos petrolíferos.

El 1 de abril, Roosevelt declaró que a la expropiación petrolera no se le concedía mayor interés que a las agrarias u otras que México había efectuado. También manifestó que las compañías petroleras tenían legítimo derecho a ser indemnizadas por el importe efectivo de sus inversiones, menos la depreciación inherente a las operaciones, pero no tenían derecho a hacer ninguna reclamación basada en las ganancias que esperaban obtener en el futuro.

La actitud asumida por los Estados Unidos no fue radical, debido a las circunstancias que intervenían en esos momentos: la política de unidad panamericana que ellos mismos impulsaban; la decidida postura de Cárdenas, el interés por alejar a los europeos del mercado petrolero americano, abrir la posibilidad de vender tecnología a nuestro país, comprándole hidrocarburos sin intervenir en su extracción, etc.

La actitud Inglesa fue más agresiva y tradicional. El Gobierno Británico pidió formalmente la devolución de "sus" propiedades, en tres notas altivamente redactadas, en una de ellas hasta se hacía referencia a una deuda que México tenía contraída. Con argumentos y liquidando el débito referido, respondió el Gobierno de Cárdenas, y no solo eso, concluyendo que la Gran Bretaña era poco amistosa, llamó a su embajador el 14 de mayo de 1938. Las relaciones así interrumpidas no se reanudaron hasta octubre de 1941.

Las compañías petroleras, al constatar que sus gestiones habían sido vanas, recurrieron a su poderío y con el ánimo de recuperar los bienes expropiados, declararon la guerra económica a México: trataron de impedir que se comprasen hidrocarburos mexicanos, las casas vendedoras de materias primas y refacciones utilizadas en la industria petrolera, se opusieron a surtir a México, las compañías navieras se negaron a transportar su crudo, E.U.A. suspendió su compra de plata mexicana, etc.

La producción mexicana disminuyó inmediatamente después de la expropiación, de 600 mil toneladas métricas por mes, a 78 mil.

Sin acceso a los mercados convencionales, México vendió sus combustibles a Alemania, Italia y Japón, mediante un sistema mixto de trueque y compraventa.

Cuando empezó la Segunda Guerra Mundial, se reanudaron las ventas de petróleo mexicano a empresas norteamericanas.

El presidente Cárdenas consolidó y superó la simple expropiación de bienes, con la nacionalización definitiva de los recursos petroleros de México. Envió al Congreso de la Unión, un proyecto de reforma constitucional al párrafo sexto del artículo 27, el 22 de diciembre de 1938. La reforma fue aprobada el 27 de diciembre de 1939 y publicada en el Diario Oficial el 9 de noviembre de 1940, después de haber sido aprobada por todas las Legislaturas de los Estados.

Aún quedaba por resolver el problema de la redención o amortización de la deuda petrolera. El grupo Sinclair-Consolidated Oil Corporation, fue el primero que convino en recibir una indemnización por la expropiación. El 1 de mayo de 1940, se firmaron los convenios: uno de venta de petróleo y otro para pago de la expropiación de bienes, fijándose en la cantidad de 8 millones y medio de dólares liquidables en partidas.

En 1942 y 1943 se llegó a un acuerdo con las compañías del grupo Imperio, pagándoles un millón quinientos mil dólares. La indemnización de la Standart Oil Co., ascendió a 23 millones 996 mil dólares.

En 1947, el Gobierno de México aceptó como monto de la deuda con "El Aguila", la cantidad de 81 millones, 250 mil dólares que posteriormente subió a 130 millones 339 mil dólares.

La deuda fue redimida por Petróleos Mexicanos, por medio del impuesto de amortización de la deuda petrolera, y por la Secretaría de Hacienda.

3.3 CREACION DE LA EMPRESA PETROLEOS MEXICANOS.

Petróleos Mexicanos surgió por decreto expedido por el Congreso de la Unión con fecha 7 de junio de 1938 y publicado en el Diario Oficial el 20 de julio del mismo año.

El objeto de la nueva institución pública descentralizada consistió en encargarse del manejo de los bienes muebles e inmuebles expropiados a diversas empresas petroleras el 18 de marzo de 1938. Se le facultó para efectuar todas las operaciones relacionadas con la industria petrolera y para celebrar los contratos y actos jurídicos que requiriera en el cumplimiento de sus fines (art. 2 del decreto).

La corporación sería dirigida por un Consejo de Administración compuesto de nueve miembros, debiendo ser designados seis de ellos por el Ejecutivo Federal; dos a propuesta de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; tres a propuesta de la Secretaría de la Economía Nacional, y uno a propuesta de la Administración del Petróleo Nacional. Los otros tres miembros del Consejo serían designados por el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. El Ejecutivo designaba al presidente, vicepresidente y al secretario del Consejo, de entre los miembros de éste (art. 4)

El Consejo nombraba al Gerente General y demás gerentes y funcionarios. Los consejeros disfrutaban de una retribución por cada junta a la que asistían, pero no tenían

derecho a percibir otras gratificaciones o a tener participación en las utilidades de la empresa (art. 5 y 6)

Petróleos Mexicanos vino a continuar las operaciones que, por acuerdo presidencial del 19 de marzo de 1938, realizaba el "Consejo Administrativo del Petróleo".

Petróleos Mexicanos fue creado no solamente para ser la unidad económica y social donde el capital, el trabajo y la dirección se combinan para lograr una producción socialmente útil. Este organismo es una empresa pública, entendiéndose como tal la "...entidad de derecho público, con personalidad jurídica, patrimonio y régimen jurídico propios, creada o reconocida por medio de una Ley del Congreso de la Unión o decreto del Ejecutivo Federal para la realización de actividades mercantiles, industriales y otras de naturaleza económica..." (16)

3.4. EL ARTICULO 27 CONSTITUCIONAL

La constitución política de los Estados Unidos Mexicanos contiene en su texto la reglamentación de la propiedad y el derecho de explotación de las riquezas del suelo y del subsuelo de la nación.

El artículo 27 contempla la propiedad originaria, regida no por normas de derecho civil sino fundamentalmente por disposiciones de derecho publico, que puede ser cedida a los particulares constituyendo la propiedad privada. Este ordenamiento considera a la propiedad con una función social, en concordancia con el interés publico; retrotrayendo el régimen del subsuelo a la tradición jurídica sostenida durante 600 años, desde el siglo XIII hasta los Códigos Civil y de Minas de 1884.

Los hidrocarburos son bienes del dominio directo, útil, absoluto y público del Estado. Se encuentran destinados al fomento de la riqueza nacional.

No se trata de una propiedad por accesión, ni res nullius, los particulares no tienen libremente su uso ni su goce. Su propiedad es exclusiva y excluyente, perpetua e independiente del ejercicio que de la misma se haga.

La propiedad superficial es distinta de la subterránea, porque en la superficie hay aprehensión material, se puede delimitar y defender, lo que no sucede con los bienes del subsuelo, que no son poseídos por

personas determinadas. En la superficie, son el trabajo y el capital aplicados a los agentes naturales los que logran hacerlos productivos; mientras que la riqueza subterránea no es resultado de dichos factores, sino consecuencia de las fuerzas de la naturaleza misma.

Consideramos que la Constitución no creó un derecho nuevo del Estado Mexicano, sino que vino a confirmar el derecho inmanente que tiene todo Estado Soberano sobre su territorio nacional. Es impropio hablar de "derechos al subsuelo" de las compañías petroleras extranjeras expropiadas. En realidad, tenían derechos conferidos por concesión, para explotar los hidrocarburos que extrajeran del subsuelo.

El petróleo subterráneo ha sido siempre de la nación y las empresas petroleras no podían alegar derechos sobre él hasta no haberlo extraído, es decir, hasta ocuparlo de manera tangible. Los dueños de los terrenos tampoco tenían a su disposición ese petróleo, ya que no podían reivindicarlo si les era arrebatado por medio del pozo perforado por un vecino.

De acuerdo con estos razonamientos, queda claro que la expropiación no incluyó el petróleo depositado en los yacimientos, el cual legítimamente ya pertenecía a la nación.

El Presidente Cárdenas consolidó la medida expropiadora "nacionalizando" definitivamente nuestros recursos petroleros. La reforma suprimió el régimen de concesiones y estableció la exclusividad del Estado en el manejo de sus recursos petroleros.

La nación se convirtió no sólo en propietaria del petróleo, sino también en su administrador único. No se nacionalizó el petróleo, se entatizó su explotación.

El principio de explotación directa, plasmado en la Constitución, originó el ser de la institución denominada "Petróleos Mexicanos".

3.4.1 LEY REGLAMENTARIA DEL ARTICULO 27 CONSTITUCIONAL EN EL RAMO DEL PETROLEO

Acorde con el espíritu de los Constituyentes de Querétaro, esta ley, publicada en el Diario oficial el 29 de noviembre de 1958, consolida definitivamente la auténtica reivindicación jurídica de nuestra riqueza petrolera. Consta de 13 artículos y 5 transitorios.

Reserva a la nación el dominio directo, inalienable e imprescriptible de todos los carburos de hidrógeno que se encuentren en el territorio nacional en mantos o yacimientos. (artículos 1 y 2.)

Esta ley especifica las actividades que se desarrollan en Pemex y realza su importancia.

3.4.2 REGLAMENTO DE LEY REGLAMENTARIA DEL ARTICULO 27 CONSTITUCIONAL EN EL RAMO DEL PETROLEO.

Integrado por 76 artículos, 6 transitorios, distribuidos en 14 capítulos. Fue publicado por el Diario Oficial del 25 de agosto de 1959.

La aplicación de la ley reglamentaria del artículo 27 constitucional en el ramo del petróleo y de sus reglamentos, así como la expedición de las disposiciones de carácter técnico y administrativo que requiera la conservación y buen aprovechamiento de los recursos petroleros de la nación, corresponde a la que en la actualidad se denomina Secretaría de Energía, Minas e Industria Paraestatal, según lo define su artículo 1.

3.4.3 REFORMAS AL ARTICULO 27 CONSTITUCIONAL

La reforma contenida en nuestra Ley Suprema, específicamente en su artículo 27, básicamente se refiere al sector rural, por consiguiente, en materia de petróleo, no hubo reformas que dejaran desprotegido al sector de energéticos.

La constitución en vigor establece que bienes pertenecen a la Nación. En el artículo 27 párrafo cuarto dice: "corresponde a la Nación el dominio directo de todos los recursos naturales... el petróleo y todos los carburos de hidrógeno, sólidos, líquidos o gaseosos".

A partir de esta Constitución de 1917, es decir desde su creación, y hasta nuestros días prácticamente el artículo 27 de la misma, termina con el régimen de propiedad extranjera en lo referente a petróleo y minas.

Por consiguiente, podemos decir que el petróleo, es y será patrimonio de la nación.

3.5 LEY ORGANICA DE PETROLEOS MEXICANOS Y ORGANISMOS SUBSIDIARIOS

El actual Presidente Carlos Salinas de Gortari; envió en 1992, a la Cámara de Diputados una iniciativa de reformar la ley Orgánica de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, en la cual se plantea la creación de cuatro organismos descentralizados de carácter técnico, industrial y comercial, con personalidad jurídica y patrimonios propios; a continuación explicaremos la función de cada uno de estos organismos descentralizados:

PEMEX - EXPLORACION Y PRODUCCION: Que se encargará de la exploración y explotación del petróleo y gas natural; el transporte de estos productos, así como su almacenamiento en terminales y la comercialización de los mismos.

PEMEX - REFINACION: Que se ocupará de los procesos industriales de la refinación, mismos que consisten en la elaboración de productos petrolíferos y derivados del crudo que sean susceptibles de servir como materias primas industriales básicas, además del almacenamiento, transporte, distribución y comercialización de éstas.

PEMEX - GAS Y PETROQUINICA BASICA: Que estará a cargo del procesamiento del gas natural, líquidos de éste y del gas artificial, además del almacenamiento, transporte, distribución y comercialización de estos hidrocarburos, así como de los derivados que sean susceptible de servir como materias primas industriales básicas.

PEMEX - PETROQUIMICA: Que deberá encargarse de los procesos industriales petroquímicos, cuyo productos no forman parte de la petroquímica básica, así como su almacenamiento, distribución y comercialización.

Así mismo, Petróleos Mexicanos mantendrá funciones básicas del área estratégica como planeación y presupuestación de la industria petrolera en su conjunto, procuración del equilibrio económico y financiero entre los organismos citados, evaluación de la actualización de los mismos, fiscalización directa y resolución de asuntos de importancia.

Es preciso que destaquemos que PEMEX y los cuatro organismos subsidiarios, mantendrán conjuntamente la estructura de una empresa petrolera integrada, que participará en actividades de explotación, producción, manufactura, transporte, distribución y comercialización, de petróleo, gas natural, productos petrolíferos y petroquímicos.

Petróleos Mexicanos tendrá la dirección estratégica de la industria y los organismos subsidiarios asumirán responsabilidades de carácter operativo que desempeñarán en forma autónoma.

En cuanto a la forma de gobierno, tenemos que la nueva empresa se regirá por el Consejo de Administración de Petróleos Mexicanos, como Órgano Supremo, que se constituye

por once miembros propietarios, seis son representantes del Estado designados por el Ejecutivo Federal y cinco representantes del Sindicato de Trabajadores de la República Mexicana, que deberán ser miembros activos de este gremio y tener planta en la paraestatal. Además, cada uno de los cuatro nuevos organismos dispone de un consejo de administración de 8 miembros, precedidos por el director general de Petróleos Mexicanos y cuenta con un comisario designado por la Secretaria de la Contraloría General de la Federación.

En materia laboral, las relaciones se regirán por el apartado "A" del artículo 123 Constitucional con el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, mismos que estarán autorizados a realizar contratos de obra, adquisiciones y de prestación de servicios que requiera para una mejor realización de sus actividades.

Otro punto importante, es el hecho de que tanto PEMEX, como los nuevos organismos, pueden celebrar toda clase de actos, convenios, contratos y suscribir títulos de crédito con sujeción a las disposiciones legales aplicables, con personas físicas o morales.

Esta nueva Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 16 de julio de 1992, dejó sin efectos a la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos del 23 de enero de 1971,

publicada en el Diario Oficial de la federación el 6 de febrero del mismo año.

Ante este nuevo reto, es preciso el que destaquemos que, sólo con su eficiencia PEMEX preservará la nacionalización.

Ni modificación del régimen jurídico al que está sujeto el Petróleo Mexicano, ni simulación para esconder ineficacias e ineficiencias. Ni cambio de rumbo ni cambio de dueño. Consideramos que la reestructuración de PEMEX está apegada al espíritu de la expropiación de 1938 y sustentada en un nacionalismo activo que nos permita afianzar identidad, defender soberanía y consolidar independencia.

CAPITULO IV

EL DERECHO DISCIPLINARIO DE LA EMPRESA Y EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

4.1. AUTONOMIA DEL DERECHO DISCIPLINARIO EN MATERIA LABORAL

Al referirme en este capítulo a lo que debemos entender por derecho disciplinario de la empresa, podemos partir de que este es el sistema de infracciones, sanciones y estímulos generados y aplicados por la gestión compartida de trabajadores y patrones.

Aclarando que en la antigüedad la naturaleza del poder disciplinario formaba solo un apéndice del ordenamiento jurídico penal por lo que Cabanellas (17) atendiendo a diversos aspectos distingue al efecto, el derecho disciplinario laboral del derecho penal del trabajo:

- En cuanto a los actos incriminados: "El principio del derecho penal según el cual un acto no puede ser reprimido cuando no haya sido calificado antes como crimen por la ley, aplicase menos rigurosamente en el derecho disciplinario; todas las faltas que consisten

(17) CABANELLAS Guillermo. *Compendio de Derecho Laboral*. Buenos Aires. T. II: 155

en una perturbación social pueden ser reprimidas, aún no estando expresamente previstas en el texto".

-- En atención a que las sanciones disciplinarias no se confunden con las penales. Así por ejemplo, repugnan con el régimen disciplinario las penas restrictivas de la libertad. (18)

-- El mérito a que es la sociedad el sujeto del derecho penal del trabajo, en tanto que los trabajadores lo son del derecho disciplinario del trabajo. (19)

-- En razón de la causa de las sanciones que las disciplinas en cuestión aplican. (20)

-- Según la naturaleza de las mismas faltas pues las laborales se dirigen al trabajo y se relacionan con el mantenimiento de la disciplina en las empresas, fortalecida con el sistema aflictivo. (21)

Así entonces concluye Cabanellas (22) en el sentido de que el derecho disciplinario laboral, no forma parte del derecho penal del trabajo, resultando, si acaso, su próximo vecino.

En este orden de ideas opino que como sistema punitivo, el derecho disciplinario aspira preservar o restau-

(18) Ibidem
(19) Ibidem
(20) Ibidem
(21) Ibidem
(22) Ibidem

rar el orden en la producción o la prestación de los servicios, ante la posibilidad de que éste sea violado por los sujetos de las relaciones de trabajo, con el fin de procurar el bien común de quienes integran la empresa económica.

Por lo que, cuando un trabajador incurre en incumplimiento de alguna obligación, se convierte en sujeto de una medida sancionadora disciplinaria. Pero si realiza un acto meritorio se debe convertir en sujeto de una medida sancionadora premial. (23)

Para Roberto Muñoz Ramón, (24) el derecho de sancionar es la facultad con que cuenta el patrón de disciplinar y de premiar a los trabajadores para fortalecer y promover el cumplimiento de sus obligaciones.

Ahora bien, con base en los principios que derivan de la fracción X del artículo 423 que integra el Capítulo V que corresponde al reglamento interior de trabajo de la Ley Federal, Guerrero (25) estima que el sistema jurídico disciplinario dentro de la empresa da lugar a un derecho penal de carácter interno, toda vez que se integra por un cuerpo de motivos de sanción y de penas aplicables.

23. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. *Derecho del trabajo*. México, S.A. F.H.R. 1970.
24. *Ibidem*.
25. GUERRERO, Ignacio. *Elaboración del Reglamento*. México, S.A. F.H.R. 1970.

Al respecto difiero un poco, agregando que una de las diferencias importantes de distinción entre ambos derechos es que la aplicación disciplinaria en el derecho del trabajo, suspende al sujeto de su relación de servicios y la penal lo puede privar de la libertad.

Por su parte, Cavazos (26) dice, que el castigo del subordinado puede acarrearle perjuicios a la empresa; baste pensar en el supuesto de una suspensión cuando el mercado reclama el aceleramiento de la producción.

Muñoz Ramón (27) afirma que el derecho de sancionar corresponde al patrón, en tanto que representa el elemento instrumental para hacer efectivos los controles y mandos que integran su derecho-poder de dirigir, en la atención de que debe conjurarse el que a pretexto de imponer castigos el empresario pretenda a los trabajadores de sus derechos fundamentales, por naturaleza, doctrinal y legalmente irrenunciables. (28)

Cremades (29) define la sanción disciplinaria como "aquella medida del empleador dirigida al mantenimiento del orden productivo de la empresa, que mediando previa tipificación de una norma laboral, supone una disminución punitiva de algún bien jurídico del trabajador individual en cuestión".

(26) CAVAZOS FLORES, Rubén. *Los Federal del Trabajo Temascaltepec*.
(27) MUÑOZ RAMÓN, Rubén. *op. cit.* p. 268-269.
(28) MUÑOZ RAMÓN, Rubén. *op. cit.* p. 271.
(29) CREMADÉS, R. M. *La Sanción Disciplinaria en el Trabajo*.

ESTA COPIA DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

De los diversos significados que reviste la sanción, aún dentro del derecho del trabajo, se explica generalmente como la pena que se impone en razón a una falta cometida; esto es por la comisión u omisión de ciertos actos "por la infracción de determinados preceptos".

Dentro de las tablas pormenorizadas de faltas y sanciones laborales suelen distinguirse faltas leves, graves y muy graves que se corresponden con diversos tipos de castigo oscilante entre la amonestación y el despido, pasando por las suspensiones del empleo o del sueldo, las inhabilitaciones para efecto del ascenso, los traslados obligados, las postergaciones escalafonarias, las pérdidas de antigüedad y de categoría. (30)

La única sanción disciplinaria taxativamente, según Muñoz Ramón, (31) se establece en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 423 fracción X, y que es la que se refiere a la suspensión sin goce de sueldo hasta por el máximo de ocho días. En este sentido deberá entenderse que dicha sanción imputable a los trabajadores por el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo no podrá exceder del "equivalente" a la suspensión en el empleo por un tiempo mayor de ocho días. Por el contrario, si no se respeta esta medida como máxima deberá reputarse, necesariamente, como un despido sin

30. MUÑOZ RAMÓN, op. cit. p. 22.
31. MUÑOZ RAMÓN, loc. cit. p. 22.

justificación. (32)

Al respecto hago hincapié de que en la parte final de esa fracción X comentada, "el trabajador tendrá derecho a ser oído, antes de que se aplique la sanción".

El escuchar a los trabajadores previamente en la aplicación de sanciones no significa que se excluya a los patronos de la posibilidad de ser sancionados a su vez.

Por otra parte, no debemos descuidar que existe un término general como figura jurídica que es la prescripción, regulado dentro de nuestro sistema en el término de un año, habida cuenta que de acuerdo con el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, la acción de los patronos para imponer medidas disciplinarias prescribe en el término de un mes. Cabe advertir que conforme a lo dispuesto en el artículo mencionado, el tiempo de prescripción para el efecto es computable a partir del día siguiente al momento en que se tenga noticia de la falta que amerite medida disciplinaria correspondiente.

Situación ésta que el Contrato Colectivo de Trabajo que rige en Petróleos Mexicanos contempla la prescripción en su cláusula 31, para efectos de imponer medidas disciplinarias

Claro está que conforme a la cláusula 24 contractual

el trabajador fue con antelación oído, y de esta manera procede obviamente lo señalado en la ya citada cláusula 31; y que en el capítulo V de esta tesis lo comentaré ampliamente.

4.2. DEFINICION DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Es probable que los autores de la ley de 1931 no se plantearan el doble origen de los contratos colectivos, convencional o decisión imperativa para trabajadores y patronos de las juntas de Conciliación y Arbitraje. La definición de aquel ordenamiento fue acogida favorablemente por la doctrina y la jurisprudencia y pasó a la Ley Nueva con la sola adición del término establecimiento:

Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, según el artículo 386 de la Legislación Laboral.

La comisión recogió la distinción entre empresas y establecimiento: el desarrollo industrial produjo el efecto de que una empresa, como unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, comprendiera varios establecimientos, concebidos como unidades técnicas que contribuyan a la realización de los fines de la empresa matriz. Cuando ocurre ese fenómeno, ocurre que los establecimientos se ubiquen frecuentemente en diferentes zonas económicas o regiones geográficas, lo que da por resultado que no siempre puedan aplicarse todos ellos las mismas condiciones de trabajo. La comisión se preguntó

también por la conveniencia de adicionar la definición con alguna referencia al procedimiento seguido para la formación del contrato colectivo de trabajo. Los representantes obreros se opusieron a cualquier añadido, porque temían que pudiera convertirse en un principiar del arbitraje obligatorio. Además la comisión se dió cuenta de que los trabajadores prefieren atenerse al procedimiento de huelga, porque en él, la solución del conflicto depende de su voluntad, en tanto los laudos de las juntas están sujetos al criterio personal de los juzgadores.

"El contrato colectivo de trabajo contiene el derecho autónomo que se crea por los sindicatos obreros, los patrones o empresarios o sindicatos patronales. El contrato colectivo de trabajo no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el artículo 123 Constitucional, en la Ley Federal del Trabajo, costumbre laboral o jurisprudencia que beneficien al trabajador. La práctica del contrato colectivo ha superado la discusión doctrinaria en cuanto a la naturaleza normativa europea y de ejecución mexicana, por lo que tanto el sindicato como sus miembros pueden ejercer ya sea colectiva o individualmente los derechos que se derivan del mismo. Krotoschin sostiene que el contrato colectivo tiende a superar la tensión entre las clases; sin embargo, en el derecho mexicano el contrato colectivo es un derecho prominente de lucha de clases y constituye una tregua en la

lucha de clases (de la clase) obrera durante su vigencia". (33)

"Se ha usado el nombre indistintamente el nombre de "Acuerdo Prioritario" , "Contrato Colectivo", "Contrato de Tarifa". En el derecho Alemán emplean dos expresiones semejantes como Tarifuertrag y Betriebsvereinbarung, que corresponde respectivamente a contrato de tarifa y convenio de establecimiento; en la ley Norteamericana se habla de collective-bargaining contract y en España de convenios colectivos sindicales". (34)

114. FRUEBA URBINA, Abel: *TEORIA BÁSICA*. *Boletín Ley Federal del Trabajo Comentada*, p. 184
115. SIERRA DÍAZ CORDERO, María: *Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo*, p. 338

4.3. ELEMENTOS INTEGRANTES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Pasando sobre el elemento ocasional, se encuentra un triángulo isósceles, cuyos ángulos de base serían la envoltura protectora y el elemento obligacional, en tanto el vértice al que tiende la institución con el fin inmediato más elevado del derecho del trabajo, sería el elemento normativo. Esta concepción triangular facilita la fijación de las ideas: en un sentido amplio podríamos decir que los tres elementos mencionados son el contenido de las convenciones colectivas pero es preferible usar los términos elementos integrantes, porque las convenciones no existen en sí y por sí, ya que no son sino la reunión de dichos elementos; a lo que hay que agregar que la envoltura protectora y el elemento obligacional rodean o envuelven al elemento normativo, hasta hacer de él su contenido.

4.3.1 ELEMENTO OBLIGACIONAL

El elemento obligacional se define como la suma de obligaciones que contrae hacia el otro, cada uno de los autores de la convención, por consiguiente, son las obligaciones de la empresa hacia el sindicato de los trabajadores y de éste hacia aquella. La doctrina extranjera, de una manera general, las repunta obligaciones de derecho

privado; se prefiere nombrar las obligaciones laborales, porque el ordenamiento jurídico que las rige no es el derecho privado sino el social y porque su violación abre las puertas a la huelga.

No es ni siquiera posible pensar en una enumeración exhaustiva de las obligaciones que pueden contraer los autores de las convenciones por lo que habremos de limitarnos a algunos datos esenciales:

- a). La misma doctrina extranjera, que se mueve generalmente dentro del sistema capitalista de producción, asevera que la primera obligación es el mantenimiento de la paz social en la empresa o rama de la industria o de comercio englobada en la convención. Se acepta la afirmación como un principio general, pero tiene como presupuesto ineludible que cada parte cumpla puntualmente sus obligaciones, en especial, que la empresa aplique con eficacia y buena fe las normas del elemento normativo y del derecho del trabajo, pues si esto no ocurre, habrá una ruptura del orden jurídico y una especie de declaración de guerra, por lo que el trabajador tendrá que responder, usando el procedimiento a su alcance, que es la huelga. No se contempla la falta de pago del salario en relación con uno o varios trabajadores, porque es un conflicto individual y por que es un hecho cuestionable, sino

la que afecta a la comunidad misma de los trabajadores.

b) Para el derecho mexicano, como parte del elemento obligacional, las cláusulas de exclusión y otros privilegios sindicales. Sin duda su aplicación se beneficia al trabajo, pero no podría existir sin el sindicato y sin la convención colectiva y por otra parte, su ejercicio no podría intentarse por ningún trabajador ya que se trata de una acción típicamente colectiva.

c) En diversas convenciones colectivas se encuentran algunas prestaciones en favor de los sindicatos, un local para establecer sus oficinas, pago de los salarios de los dirigentes sindicales y de algunos gastos, durante los días en que se discutan las condiciones del trabajo futuras, etc.

4.3.2 ELEMENTO OCASIONAL

El elemento ocasional corresponde a cláusulas, independientemente de los elementos normativos y obligacional y aun de la envoltura protectora, que sirven para resolver cuestiones que surgieron con carácter concreto, con motivo de la discusión y firma de un nuevo contrato colectivo.

4.3.3 JUSTIFICACION DEL PRIMADO DEL ELEMENTO NORMATIVO

En el contrato colectivo se indicarán la empresa o empresas, y los establecimientos que abarca, así como la demarcación territorial en que se aplica. En los contratos colectivos se fijarán:

- El monto de los salario;
- Las horas de trabajo;
- La intensidad y calidad del trabajo;
- Los descansos y vacaciones;
- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Esto lo establecía la ley de 1931.

Aquella ley nada decía respecto de la falta de fijación de las distintas condiciones de trabajo. La comisión se propuso precisar las ideas y resolver una duda que flotaba en la jurisprudencia y en la doctrina. A este efecto colocó:

El contrato colectivo contendrá:

- Los nombres y domicilios de los contratantes;
- Las empresas y establecimientos que abarque;
- Su duración y la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- Las jornadas de trabajo;

- Los días de descanso y vacaciones;
- El monto de los salarios;
- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda.
- Disposiciones sobre la capacitación y el adiestramiento inicial que se deba impartir a quiénes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con la ley: y
- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre la jornada del trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

La exposición de motivos resolvió otra duda de la doctrina y la jurisprudencia: el convenio al que falte la determinación del monto de los salarios, no producirá efectos de contrato colectivo. Para adoptar esta resolución se consideró que la ley fijaba las normas sobre la jornada máxima, los días de descanso y las vacaciones, pero la cuestión de los salarios tiene que resolverse en los contratos individuales o en los colectivos, ya que no sería

posible pagar a los trabajadores, en todos los casos, el salario mínimo.

Un sindicato obrero y el empresario pueden celebrar numerosos pactos incluidas las cuestiones que pertenecen al elemento ocasional, al obligacional y la envoltura protectora pero no tendrán la categoría de una convención colectiva. La consecuencia inmediata de la falta del elemento normativo, en el aspecto de los salarios, consistirá en que los trabajadores podrán exigir y ejercitar, si lo creen conveniente, el derecho de huelga, la celebración del contrato colectivo que contengan la fijación de los salarios. Una segunda consecuencia consistirá en que el sindicato obrero podrá también reclamar, puesto que no existe contrato colectivo la determinación de la totalidad de las condiciones de trabajo. La ley consigna la jornada máxima de ocho horas, el número mínimo de descanso y el periodo mínimo de vacaciones, como los principios cuya violación permanente dañaría la salud; son principios que pueden aplicarse a todas las actividades y a todos los seres humanos. Los salarios mínimos son la cantidad menor que deben pagarse por los trabajos más simples y si se aplicaran a trabajos de más riesgo o rango, dejarían de ser remuneradores y justos: en consecuencia, en las empresas o establecimientos donde se diversifican y tecnifican los trabajos, la determinación de los salarios es independiente.

4.3.4 JERARQUIA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La historia del siglo XIX y también la del que vivimos, repite dos denominaciones que expresan la tragedia de los obreros: Salarios de hambre y jornadas inhumanas, que marchan siempre unidas, convencida cada una de la solución unilateral de la otra es un imposible, pues entre las dos se da una relación dialéctica: un aumento de los salarios y otro concomitante de la jornada, nulifica al primero, y una disminución de la jornada y otra de los salarios produce los mismos efectos y tampoco el aumento paralelo de la jornada y de los salarios resuelve el problema, porque los hombres necesitan disponer de tiempo para disfrutar sus mejores ingresos. Es sin embargo cierto que después de la universalización de la jornada máxima de ocho horas y su garantía constitucional la cuestión principal es el aumento de los salarios, porque es el procedimiento que facilita una política sindical y estatal de elevación constante de los niveles de vida.

4.3.5 LA CLASIFICACION DEL CONTENIDO DEL ELEMENTO FORMATIVO

El artículo 391 previene que las partes, esto es, el sindicato obrero y el empresario, podría incluir en las convenciones colectivas las estipulaciones que convinieron, disposición que permite catalogar el precepto en cita como

una norma enunciativa y no limitativa. Esta caracterización fue de gran utilidad, porque la mayoría de los contratos colectivos muestran una aplicación constante de las condiciones de trabajo, así como también la aceptación de principios relacionados con los restantes elementos, ocasional, obligacional y envoltura protectora de las convenciones de trabajo.

Un análisis comparado de las convenciones colectivas de principios de siglo con las posteriores a la primera guerra mundial, revelaría una transformación colosal en este problema del contenido de las convenciones colectivas: en los orígenes y bajo la influencia de la concepción individualista de la sociedad y del derecho, los contratos colectivos se limitaron a las condiciones de trabajo que pueden pasar automáticamente a las relaciones individuales de trabajo. Después de la primera guerra mundial, los principios de la seguridad social, que se impusieron con una fuerza irresistible, las nuevas declaraciones de derechos nacionales e internacionales, y la idea de la justicia social, enriquecieron el contenido de las convenciones colectivas.

4.4. AUTORES DEL CONTRATO COLECTIVO

Los contratos colectivos presuponen uno o varios sindicatos obreros con personalidad jurídica y uno o varios patronos, cuyo concepto se halla en el artículo décimo: la persona física o jurídica que utilice los servicios de uno o varios trabajadores. Es a estos sujetos de derechos y obligaciones a quienes se les da el nombre de autores del contrato colectivo.

4.4.1 PRESUPUESTOS FUNDAMENTALES

El derecho mexicano, en aplicación de la idea de la universalización de la libertad sindical, aceptó el principio de la sindicalización plural, por lo tanto es posible, y además frecuente, que en el interior de una misma empresa se organicen y registren varios sindicatos. Por otra parte en virtud de la garantía constitucional de la igualdad de condiciones de trabajo, el legislador resolvió que en cada empresa existiría un solo contrato colectivo y otorgó el sindicato mayoritario, en concordancia con el pensamiento democrático de la mayoría, la facultad de representar los intereses de la comunidad de trabajadores, y consecuentemente la de celebrar el contrato colectivo único, aplicable a la totalidad de las relaciones de trabajo.

Con estas decisiones, la legislación nacional rompió una vez más con el derecho privado, que solamente acepta la representación de voluntades y consagró la representación de, intereses, con lo cual desbordó el contrato colectivo de asociaciones colectivas de y para los trabajadores de la empresa o rama de la industria o del comercio a las que deba aplicarse.

4.4.2 REQUISITOS PARA LA CELEBRACION DE UN CONTRATO COLECTIVO

La representación sindical y la empresa; al enfrentar la comisión el problema se dió cuenta de que existían dos cuestiones distintas:

- a) La primera era la representación del sindicato ante todas las autoridades y en sus relaciones con el patrono y con terceras personas. La representación de los sindicatos se ejercería por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo estipulación de los estatutos. Los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la autoridad registradora.
- b) La segunda cuestión que se planteó se ocupaba de la representatividad para la celebración del contrato colectivo: la comisión analizó la posibilidad de

crear una norma que contuviera una solución democrática, esto es, que la asamblea de trabajadores conociera y aprobara el proyecto que habría de presentarse a la empresa, las contraposiciones y el acuerdo al que hubieran llegado los representantes sindicales y la empresa. Pero la representación del trabajo no vió con simpatía la propuesta porque mermaba sus facultades y abría una puerta hacia un sindicalismo democrático.

EL CONSENTIMIENTO Y SUS VICIOS; La teoría de la huelga delito, aceptada por el código penal francés de principios del siglo pasado. Independientemente de su pretendida justificación por la concepción individualista liberal del derecho civil, se apoya también en la tesis de que la amenaza y con mayor razón la huelga misma, era una coacción violenta contra el patrono.

En los años finales del siglo XX no se concibe la acción procesal de un empresario para que se declare que no hubo consentimiento de su parte en el acto de la firma del contrato colectivo, o que en su consentimiento estuvo viciado por error, dolo o violencia. Pero si algún acto del sindicato constituyera un delito, sería la autoridad penal la que tendría que resolver.

LOS REQUISITOS FORMALES: Son dos, la forma escrita y el depósito ante la autoridad que designe la ley. Son

elementos fundamentales para vida y eficacia de las convenciones colectivas. La forma escrita y el depósito son formalidades que pertenecen a la naturaleza de las convenciones colectivas. La única fuente formal no escrita que conocemos, es la costumbre, pero las convenciones colectivas no obstante ser como ella una fuente autónoma, están más cerca de la ley en la manera de su creación y aplicación. Son el resultado de un acto de voluntad consciente, que se propone producir efectos jurídicos inmediatos; su forma escrita es la misma de la ley y su depósito es algo parecido a una aplicación.

La forma escrita es una garantía de autenticidad, de certeza de nuestros derechos y de nuestras obligaciones, en tanto el depósito es el procedimiento usual en el derecho del trabajo para dar a conocer el nuevo orden jurídico de la empresa y determinar el momento a partir del cual cobra vigencia.

En el caso del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM), fue hasta el 15 de Agosto de 1935 cuando este se constituyó.

Al iniciar sus actividades, formuló un contrato colectivo de trabajo para aplicación en toda la industria petrolera. Pero las compañías extranjeras no lo aceptaron y estalló la huelga, propiciándose posteriormente la expropiación, etc. Y como dato histórico diré que el organismo

público descentralizado tuvo su primer contrato colectivo de trabajo el día 15 de mayo de 1942. El lapso del actual comprende del 1° de agosto de 1991 al 31 de Julio de 1993.

Y por lo que respecta a mi tema que es el procedimiento disciplinario en Petróleos Mexicanos se rige por las disposiciones de la CLAUSULA 24, que a la letra dice:

"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 faltas que se le imputen.

La investigación se hará con la intervención de un representante del sindicato y con él o los trabajadores sindicalizados involucrados, quiénes podrán aportar todas las pruebas que estimen pertinentes para su defensa.

Para la práctica de dicha investigación, el patrón citará invariablemente por escrito y con 24 horas de anticipación cuando menos, al sindicato y al o los trabajadores sindicalizados involucrados, para que concurran el día y hora que la administración señale para ese efecto, exponiendo concretamente en el citatorio los hechos generales que se pretendan investigar.

Si una vez citados, dejaren de concurrir tanto el representante del sindicato, como el o los trabajadores sindicalizados involucrados, o cualquiera de ellos, el patrón podrá proceder en la forma que lo estime conveniente, quedando el sindicato en la libertad de ejercer sus derechos en los términos que dispone este contrato y los trabajadores conforme a la Ley.

Mientras se practica la investigación citada, el patrón podrá suspender al trabajador sindicalizado en sus labores, sin interrumpirle el pago de los salarios y prestaciones a que tuviere derecho conforme a este contrato.

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

Invariablemente el patrón comunicará a la parte sindical, con 3 días hábiles de anticipación, su decisión de aplicar una sanción o rescindir el contrato del trabajador e informará al propio sindicato sobre las razones de su determinación y los fundamentos legales en que la apoya.

Para la práctica de la investigación y la notificación de la sanción que resulte, el patrón

contará con el término de un mes, conforme a lo dispuesto por el Artículo 517 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo, contado a partir de la fecha en que los representantes patronales locales, que se enumeran en la Cláusula 1 de este contrato tengan conocimiento de la falta.

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

Dentro del Capítulo VI que concierne a disciplinas en el Contrato Colectivo de Trabajo se establece que las faltas en el trabajo, dice la cláusula 29, serán sancionadas previa investigación, siguiendo un procedimiento igual al establecido en la cláusula 24 del contrato y con sujeción a lo que ordena la fracción X del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando de la Investigación practicada, según la cláusula 30, resulte que la falta cometida por el trabajador sindicalizado amerita la rescisión de su contrato, patrón y sindicato, por conducto de sus representantes generales, que señalan las fracciones VIII y IX de la cláusula 1, podrán convenir en fijar una sanción por la que el patrón commute la

separación del trabajador afectado, según lo señala la cláusula 30.

Cuando la rescisión del contrato quedare firme, el patrón se obliga a liquidar al trabajador la antigüedad que hubiere generado, en los términos de la cláusula 23 de este contrato.

Si el trabajador computa 15 años de antigüedad como mínimo, se le pagará el importe de veinte días de salario ordinario por cada año de servicios, en la inteligencia de que por fracciones menores de 6 meses se pagará diez días y por fracciones mayores de 6 meses se pagará veinte días. Además el patrón pagará dieciocho días de salario ordinario por cada año de servicios, correspondiente a prima de antigüedad.

Cuando el trabajador de planta compute una antigüedad menor de 15 años, la indemnización consistirá exclusivamente en el importe de veinte días de salario ordinario por cada año de servicios o fracción mayor de 6 meses; por fracción menor de 6 meses se le pagará diez días.

La cláusula 31 estipula que si en un plazo de un mes contado desde la fecha en que el trabajador haya cometido la falta que se le impute, el patrón no ejercitare el derecho que le concede el contrato y la Ley, se entenderá que renuncia al derecho de imponer disciplinas, por lo que toca a dicha falta en el caso concreto de que se trate.

La sanción sindical se establece en la cláusula 32 contractual. Basta que el sindicato acuerde disciplinar a uno de sus miembros con la suspensión en el trabajo y que lo comunique por escrito al patrón, el cual no podrá calificar su procedencia o improcedencia, sin responsabilidad económica alguna para él.

La cláusula de exclusión por separación, se pactó en la cláusula número 33.

Después de los 20 años de servicios, dice la cláusula 137, el patrón solo podrá rescindir la relación de trabajo por causas particularmente graves o que hagan imposible continuar la relación laboral, en la inteligencia que la repetición de la falta o la comisión reiterativa de otra falta grave que constituya una causa legal de rescisión, deja sin efecto lo anterior.

El patrón tendrá en todo caso el derecho de imponer al trabajador sindicalizado la corrección disciplinaria que corresponda, con pleno respeto a los derechos que derivan de su antigüedad.

Cuando se rescinda el contrato de trabajo de conformidad con la Ley, con el contrato colectivo o por resolución de las autoridades, Pemex pagará a los trabajadores separados, la parte proporcional correspondiente al tiempo laborado de las prestaciones económicas.

En todos los casos en que el patrón sea condenado a reinstalar a un trabajador, no podrá eludir esta obligación entregándole el importe de las indemnizaciones correspondientes.

Cuando el trabajador sea separado sin causa justificada y elija la indemnización económica, el patrón estará obligado a pagarle una indemnización de 4 meses de salario ordinario, más veinte días de salario ordinario por cada año de servicios prestados, o fracciones mayores a 6 meses; o diez días si la Fracción fuere menor de seis meses, en el entendimiento de que mientras esa indemnización no le fuere pagada, seguirá percibiendo el salario ordinario que correspondía al último puesto de planta que haya desempeñado en el momento de la separación.

Así mismo recibirá veinte días de salario ordinario por cada año laborado. Por fracciones mayores de 6 meses recibirá veinte días y por fracciones menores de 6 meses diez días.

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 fueron contratados por obra determinada, el patrón les cubrirá el salario ordinario que corresponda al tiempo que falte para la terminación del contrato o de la obra, según el caso, y la parte proporcional

correspondiente al tiempo laborado, de las prestaciones económicas a que se refiere el contrato colectivo.

En otro orden de ideas, diré que respecto a, los trabajadores de confianza, la cláusula 253 dispone:

"El sindicato tiene el derecho de queja ante el patrón contra cualquiera de los trabajadores que se consideren de confianza, por maltrato u ofensa a los trabajadores sindicalizados.

La queja deberá expresar concretamente los hechos que se imputen al responsable, así como los fundamentos que la justifiquen. El sindicato deberá presentarla precisamente dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se haya conocido la falta, pues de no hacerlo en ese plazo, el patrón no estará obligado a atenderla. Presentada la queja en los términos que se mencionan, el patrón practicará una investigación en un plazo perentorio de ocho días, teniendo el sindicato el derecho de presentar, dentro de este plazo las pruebas que estime pertinentes. El patrón se obliga a desahogar todas las pruebas que ofrezca el sindicato, al fin de lo cual, dentro del término de ocho días, formulará un dictamen en el que analice la queja del sindicato y todas las pruebas desahogadas. El dictamen en cuestión será entregado al sindicato en un plazo no mayor de diez días. Si del resultado de la investigación se comprueban las faltas imputadas, el patrón impondrá al responsable la corrección

disciplinaria que en igualdad de circunstancias de hecho correspondiera a un trabajador sindicalizado.

Tratándose de embarcaciones, el plazo comenzará a contarse desde la fecha en que la embarcación toque puerto mexicano donde haya representantes del patrón y del sindicato.

La queja presentada por el sindicato originará invariablemente la investigación a que se refiere esta cláusula, y si vencido el plazo dentro del cual se debe dar a conocer el dictamen, esto no se hace, el caso será puesto en conocimiento, a través del Comité Ejecutivo General, de la Gerencia Corporativa de Relaciones Laborales. Lo mismo ocurrirá cuando el resultado de la investigación no sea satisfactorio para el sindicato."

Investigación que se realizará además, conforme a las normas de trato al personal de confianza, Capítulo VI.

Así también, en el contrato colectivo de trabajo se encuentran especificadas las reglas disciplinarias, como lo es en el trabajo marítimo, fluvial y de dragado.

La cláusula 205 manifiesta que los capitanes , en su carácter de representantes del patrón, a fin de guardar y hacer guardar el orden y la disciplina a bordo de la embarcación a su mando, impondrán a la tripulación los castigos disciplinarios que se haga menester imponer,

sujetándose en todo caso a lo estipulado en la cláusula 24 y en el capítulo de disciplinas del contrato.

Por su parte la cláusula 236 señala que el delegado a bordo que el sindicato designará entre los tripulantes sindicalizados de cada embarcación, tendrá, además de las funciones relativas a la vigilancia del estricto cumplimiento del contrato y trato con las autoridades administrativas de cualquier reclamación o queja, el carácter reconciliador para todas aquellas dificultades que se presenten.

El Capitán tomará en consideración los reportes que por irregularidades a bordo con la tripulación le presente el delegado y, en su caso, se procederá de acuerdo con la cláusula 2 del pacto laboral.

CAPITULO V

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO EN PETROLEOS MEXICANOS

5.1. OBJETIVO Y FORMALIDADES

Cuando se dejan de cumplir las obligaciones laborales, se amenaza la seguridad de la empresa, se pone en peligro la seguridad de los trabajadores y se atenta contra el patrimonio de la familia.

Lo anterior, ocasiona un desequilibrio entre los factores de la producción. Para establecerlo, se reglamentó el capítulo de disciplinas dentro del contrato colectivo del trabajo de la industria petrolera, que se ubica en el capítulo VI, como ya lo hemos visto.

El objetivo principal del capítulo de disciplinas y del procedimiento correctivo consiste en que el error no se repita, que la omisión no vuelva a ocurrir y que se corrijan las fallas que dieron origen a la irregularidad.

El fin último del ejercicio de la facultad disciplinaria del patrón, no es sancionar al trabajador, sino detectar situaciones indebidas y procedimientos incorrectos que lesionan los intereses de la empresa.

Imponer una pena al infractor, si el caso lo amerita, y aplicar medidas preventivas y correctivas a los sistemas de

trabajo, constituyen la solución integral de las anomalías que se suscitan en los centros laborales.

La sanción causa un mal al transgresor de las normas, sólo porque éste ha causado antes otro. Además de esta tendencia expiatoria, la pena previene otras irregularidades, ya provengan de la reincidencia del castigado o de la iniciación de los "inocentes" hasta entonces.

La corrección y la intimidación pretenden sustraer a los trabajadores de la perpetración de las faltas.

Pero recuérdese que estamos hablando de seres humanos a quienes se debe consideración y respeto. Para aplicar un castigo a cualquier empleado, deben satisfacerse ciertos requisitos:

- 1.- Debe establecerse por la autoridad jerárquica competente.
- 2.- Debe determinarse la acción u omisión que se reprime.
- 3.- Debe comprobarse la infracción o transgresión que se imputa. En Petróleos Mexicanos, debe realizarse una investigación como paso previo al ejercicio de la facultad disciplinaria.
- 4.- Las sanciones deben caracterizarse por su igualdad, sin excluir modalidades de aplicación según los sujetos y sus antecedentes disciplinarios.

- 5.- A cada conducta irregular corresponde una sanción particular. Los excesos suelen provocar efectos inconvenientes y contraproducentes.
- 6.- Por su posibilidad de error, las penas deben ser reparables y reformables.

La Ley Federal del Trabajo señala derechos y obligaciones para patrón y trabajadores. Cuando un empleado incumple las ordenes que le señala el artículo 134 o infringe las prohibiciones que establece el 135, no quiere decir que necesariamente se hace acreedor a la rescisión de contrato, pues en estos casos generalmente es aplicable la fracción X del artículo 423, que permite al patrón aplicar sanciones hasta de ocho días, como máximo, de suspensión en el trabajo.

Independientemente de la medida extrema, que es la rescisión del contrato, hay otros tipos de sanción. Por ejemplo la responsabilidad económica como resultado de pérdidas, errores, daños y averías, pero esta pena debe ajustarse a lo que dispone el artículo 110 fracción I de la Ley.

El descuento al que se refiere este artículo en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios percibidos en un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo.

Esto quiere decir que al efectuar el descuento debe tomarse en cuenta el salario mínimo que rige en el lugar de que se trata, así como la profesión correspondiente. La disposición legal busca no dejar desprotegida la familia del trabajador.

La amonestación o llamado de atención también es una sanción, la más leve. Puede ser verbal o por escrito. Petróleos Mexicanos no tiene por política presionar a sus trabajadores en lo individual o en lo colectivo. Por el contrario, desea cumplir la función que el Estado le ha encomendado en beneficio de todos los mexicanos, en un marco de paz laboral, de actitud adecuada y productiva de sus empleados.

Si se aplicaran con máximo rigor las facultades patronales, todo el personal terminaría inconforme y causando mayores problemas. Así pues, si un trabajador incurre en faltas leves, se le llama la atención. Si insiste en su conducta negativa, se le aplican correctivos disciplinarios más fuertes y eficaces.

El procedimiento disciplinario en Pemex nace principalmente del contrato colectivo del trabajo en su cláusula 24.

Esta cláusula reviste una importancia fundamental tanto para el patrón como para el sindicato y los trabajadores, en virtud de que se puede considerar como todo

un sistema regulador de la conducta de quienes prestan sus servicios en la empresa paraestatal.

Esta cláusula por un lado evita los abusos de quienes tienen en sus manos la aplicación de las medidas correctivas, y por otra parte sujeta a los presuntos responsables a un procedimiento del cual no se pueden retraer, procedimiento que desde luego se encuentra adecuado a todo el ordenamiento legal vigente.

Las situaciones particulares que se van presentando en la vida laboral, plantean problemas diferentes. Al recurrir al contrato, patrón y sindicato se encuentran en la necesidad de interpretar las normas, actividad que las enriquece y que permite resolver en su mayoría, las dudas que surgen.

Entre las múltiples funciones que competen a todas las personas que dentro de la organización de la empresa, tienen delegadas facultades de mando, están las de pugnar por que todos los trabajadores de la industria lleven a cabo sus labores con el mayor sentido de responsabilidad y con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, observando buenas costumbres durante el servicio y apegándose a los reglamentos aplicables.

Cuando la administración de la institución tiene conocimiento de una supuesta violación a la normatividad existente, se inicia un proceso de investigación tendiente a

esclarecer los hechos, a fincar las responsabilidades procedentes y a proponer las recomendaciones que impidan la repetición de la falta.

Este proceso culmina, en el caso de existir responsabilidades, con la toma de una decisión por parte de las autoridades administrativas, de conformidad con las políticas instauradas sobre la materia.

Débito a que la tarea de investigar las supuestas faltas cometidas por los servidores de la institución, durante la prestación del trabajo, es una labor importante y delicada, se decidió encomendarla a una dependencia que tuviera facultades especiales.

La entidad responsable y que se encarga de realizar esta tarea es la Gerencia Corporativa de Relaciones Laborales, antes Gerencia de Personal, dependientes de la Coordinación Ejecutiva de Recursos Humanos.

Así lo dispone el Reglamento de Funciones emitido por la Dirección General.

El constante desarrollo industrial, el aumento y complejidad de asuntos tratados, su documentación para el trámite y resolución, han provocado que día con día se deleguen atribuciones a los mandos regionales, como medida administrativa sana que combata un asfixiante centralismo.

La delegación de facultades exige que las autoridades locales, como lo son los departamentos de Recursos Humanos, tengan amplios conocimientos, para que la toma de decisiones que emiten sea más uniforme y acertada, apegada a la aplicación ortodoxa de los principios y al trato humano, cuya carencia se traduce en perjuicios tanto económicos como políticos para Petróleos Mexicanos.

Corresponde a la Jefatura de los departamentos locales de Recursos Humanos ejercer la representación patronal de Petróleos Mexicanos de acuerdo con los lineamientos e instrucciones superiores.

Deben atender, en primera instancia todos los problemas que plantee la representación sindical; celebrar convenios individuales con los trabajadores de confianza, así como con los trabajadores sindicalizados con la intervención de sus representantes; asesorar a los distintos órganos del centro de trabajo de su jurisdicción; dirigir y controlar todas las acciones tendientes a precisar la justa y suficiente integración de personal; dirigir y controlar todas las medidas propuestas para la capacitación, adiestramiento, desarrollo y realización de los trabajadores; mejorar la productividad de la mano de obra; etc.

Estos organismos son los encargados de investigar las faltas en el trabajo y levantar las actas de investigación para aplicar correctivos. La tarea la supervisa el jefe o

ayudante de relaciones laborales, y la realiza el Agente de Trabajo.

Este funcionario no nada más efectúa las investigaciones administrativas y administrativas sindicales, sino que también documenta demandas laborales en contra de la institución; interviene en diligencias fuera del centro de trabajo en dependencias gubernamentales; atiende a las autoridades laborales; fórmula, tramita y controla asuntos diversos.

5.2. ACTA DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVO SINDICAL

En una investigación administrativo sindical, deben intervenir:

- a) El representante del patrón que puede ser el Agente de Trabajo, el Jefe del departamento de Recursos Humanos y según sea el caso, funcionarios dependientes de la Gerencia Corporativa de Relaciones Laborales, practicarán el levantamiento de las actas respectivas. El representante patronal puede asesorarse de un técnico, de acuerdo con la materia que esté conociendo.
- b) El representante del sindicato. Generalmente, es designado para participar en el desahogo de las diligencias, el Secretario de Ajustes del Comité Ejecutivo de la Sección sindical de que se trate.
- c) El presunto responsable. En la ausencia injustificada del trabajador no es causa que invalide la actuación, ni constituye un obstáculo para que la investigación se lleve a cabo si a ella concurrieran únicamente el representante del patrón y el funcionario sindical.

Debe dejarse muy claro que la investigación debe de ser conducida invariablemente por el representante del patrón.

La Cláusula 24 señala que el término para practicar la investigación correspondiente, el patrón contará con el término de un mes, conforme a lo dispuesto por el Artículo 517 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

Si el trabajador lo solicita y su representación sindical está anuente, puede extenderse el plazo de acuerdo con lo dispuesto en la Fracción II del Artículo 521 de la Ley Federal del Trabajo.

Para tal efecto se suscribe un convenio con las siguientes características:

- 1.- Un proemio que indica lugar y fecha de la reunión; participantes, carácter con el que actúan y el objeto del documento.
- 2.- La declaración de que Petróleos Mexicanos, con la intervención de un representante del Comité Ejecutivo Seccional, inició una investigación en los términos que señala la Cláusula 24 del contrato colectivo de trabajo que rigen las relaciones entre las partes, a fin de deslindar responsabilidades con relación a una irregularidad determinada.
- 3.- La declaración de que, conforme con las investigaciones practicadas, por el momento le ha resultado responsabilidad al o a los trabajadores que intervienen. Sin embargo, que dichos empleados estiman que la

investigación aún no esclarece en su totalidad y sin lugar a dudas la falta que se les imputa, por cuya razón solicitan que, a fin de que se amplíe la misma como es su deseo, se interrumpa el término de prescripción que hasta entonces ha corrido en su favor y en contra de Petróleos Mexicanos, de acuerdo con lo que establece la Fracción del Artículo que hemos mencionado, y el señalamiento de que se conviene un nuevo término de prescripción.

- 4.- La anuencia de la empresa, siempre y cuando los trabajadores reconozcan el derecho patronal de ejercitar las acciones legales que correspondan finalmente en su contra, dentro del nuevo término de prescripción.
- 5.- El reconocimiento expreso de los trabajadores, con la conformidad de su representante sindical, del derecho de Pemex para ejercer, en su caso, dichas acciones.
- 6.- Insertar en el convenio referido las firmas respectivas por los comparecientes.

La investigación se inicia con el reporte, mismo que puede ser verbal o escrito, y por la premura del tiempo, necesariamente debe ser ratificado por escrito.

El reporte debe hacerse de inmediato, una vez que se conozcan los hechos que puedan constituir una transgresión a la reglamentación existente.

El reporte es formulado por el jefe del departamento o unidad de trabajo a la que pertenezca el trabajador involucrado. Se dirige al Superintendente del Centro de Labores, y al Jefe de Recursos Humanos, pero siempre será este último el destinatario final del escrito.

El reporte debe llevar lugar y fecha donde se formuló, nombre y cargo de quién lo elaboró, motivo, presuntos responsables, sus fichas de identificación, categorías, descripción de los hechos, fecha en que ocurrieron, lugar y testigos, daños causados, cuantificación aproximada o definitiva si ya se tiene, consecuencias de los hechos y fines que se persiguen con la investigación.

Al recibirse el reporte, se analizará su procedencia, si está lo suficientemente claro, completo y constituye motivo bastante para iniciar el procedimiento, se girará citatorio único al presunto responsable de haber cometido la infracción de que se trate.

El citatorio se mandará al departamento donde labora el trabajador o, a su domicilio si se encuentra ausente del servicio.

Invariablemente, se recabará acuse de recibo.

Simultáneamente, se comunicará la novedad al Comité Ejecutivo correspondiente solicitándole designar un representante para que comparezca al levantamiento del acta de investigación administrativo sindical.

El citatorio deberá señalar lugar, fecha y la indicación de que es único, así como el nombre del presunto responsable, ficha de identificación, hechos que se investigan, lugar donde se celebrará la audiencia o practicará la investigación, la hora y fecha de la misma, la indicación de que será efectuada de acuerdo con la Cláusula 24, con el apercibimiento de que la institución, procederá de acuerdo con sus intereses en caso de no comparecer representante sindical y trabajador(es) involucrado(s).

Como se anotó, en todos los casos se debe acusar recibo de la entrega de los citatorios, la que se procurará sea personal al presunto responsable. En el caso del sindicato, debe recabarse firma y hora de quién recibe, y preferencialmente el sello de la organización obrera.

Toda investigación debe hacerse constar en un acta.

El acta debe hacerse en original y con las copias suficientes para turnarse a los funcionarios que las necesiten, según el centro de trabajo de que se trate.

Se Iniciará anotando sin abreviaturas:

1.- Ciudad;

- 2.- Estado;
- 3.- Hora;
- 4.- Fecha;
- 5.- Lugar de Reunión;
- 6.- Nombre de los que se reúnen
- 7.- Su representación;
- 8.- Nombre del Investigado;
- 9.- Su ficha, categoría, departamento de adscripción, salario tabulado diario, clasificación; y
- 10.- Motivo de la reunión.

Esto constituye el proemio del acta.

Después de esos datos se hará mención de que la reunión se realiza en los términos de la cláusula 24 del contrato y se transcribirá el reporte que dió origen a los hechos, mencionando el rango de quién lo formuló y su nombre.

A continuación se le pedirá al trabajador investigado que declare como ocurrieron los hechos, asentando todo lo que tenga que decir en relación con ellos, procurando que sea de viva voz y sin la intervención de su representante.

Si de lo declarado quedare duda, entonces se le formulará un interrogatorio cuyas respuestas se anotarán sin el asesoramiento del representante sindical, y en caso de que cada pregunta dejara duda en su respuesta o no deslindara responsabilidades, volverá a formularse en otros términos o

se complementará hasta dejar debidamente aclarado lo que se está preguntando.

Se aceptará la intervención sindical solo en casos excepcionales en que no encuentre como expresarse el investigado, procurando que aquel no le sugiera la respuesta.

Las preguntas deberán ser relacionadas con los hechos que se investigan, reforzando cada una con la situación imperativa fundada en la ley o en el contrato colectivo del trabajo.

No deben ser capciosas ni deben entrañar doble sentido, de modo que no se ponga en duda la legalidad del interrogatorio ni den lugar a la intervención y protesta de la representación sindical.

Si del interrogatorio resultara cita para algún trabajador, se le llamará para que se aclare el punto que se pretenda. En caso de que no esté laborando, se interrumpirá la investigación para continuarla con la comparecencia del trabajador a quién le resultó cita. Hay que poner particular atención en la prescripción del asunto.

Con todos los trabajadores que intervengan en el acta se procederá como en el primer caso, es decir, permitiéndoles que declaren libremente lo que les conste respecto a los hechos que se investigan y posteriormente, sometiéndolos a un cuestionario que aclare las dudas y aporte mayor información

que permita formarse un criterio para dictar la resolución que en derecho proceda.

Consideramos conveniente incluir dentro de las preguntas del interrogatorio, el conocimiento del trabajador respecto a las labores inherentes a su categoría; de las obligaciones y prohibiciones que le señalan la legislación laboral; de los hechos que se investigan; de la responsabilidad de sus compañeros; de las deficiencias que advierten en los procedimientos y sistemas de trabajo y la confesión de sus antecedentes negativos de conducta.

En todo caso, debe apercibirse al declarante para que se conduzca con verdad, con absoluta probidad.

Una vez concluidas las intervenciones de los trabajadores, se solicitará al sindicato que aporte sus puntos de vista, haga sus declaraciones y en términos generales, formule la defensa de su representado.

Recordemos, todo hombre tiene derecho a la defensa aunque sea culpable.

Oída la representación sindical nuevamente hará uso de la palabra el agente de trabajo a quién esté representando el patrón y si quedó comprobada la culpa del trabajador se hará contar en el acta, fundamentando la aseveración en las normas contractuales y legales que se consideren violadas.

Nos se debe cerrar el acta sin examinar los testigos y las pruebas que se presenten. Una vez hecho esto, se anotarán hora y fecha en que el acto va a concluir pero se señalará claramente que el acta queda suspendida para reanudarse en su oportunidad, si así lo ordena la superioridad, ello para el mejor esclarecimiento de los hechos reportados.

Deben firmar al margen y al calce, las personas que intervinieron en el acta, previa anotación de sus nombres, fichas de identificación y categorías, cuidando que todas las hojas sean debidamente signadas.

Una vez que se haya concluido el acta se turnará de inmediato al superior jerárquico, por si tuviera alguna observación que hacer y se esté en tiempo de reanudar la investigación.

Hay ocasiones en que la representación sindical solicita haga acto de presencia quién formuló el reporte. Se debe acceder a su petición si esto es posible, pero eso no quiere decir que la representación sindical pueda interrogarlo, pues habiéndolo citado para aclarar las dudas que hubieran surgido con motivo del reporte, dicha representación solo tendrá facultad para señalarlas pero no tendrá derecho a interrogar directamente a quién formuló el reporte, pues esto equivaldría a reconocerle capacidad al organismo obrero para cuestionar la labor de los representantes de la administración y sujetarlos a la investigación.

En lo posible deben evitarse los careos porque han dado como resultado discusiones que desmerecen el respeto por la jerarquía, relajándose inútilmente la disciplina.

5.3 DICTAMEN

Concluida el acta de investigación debe elaborarse el dictamen que sirva de base para dictar la resolución procedente

Este documento se elabora con una sola copia y en el se anotan las consideraciones de hecho, las de derecho y la opinión de quien levantó el acta.

Quien estuvo en contacto directo con los declarantes, con el sindicato y con las evidencias presentadas, puede reportar, desde luego subjetivamente, las reacciones de los participantes y las circunstancias o variables que incidan en los hechos que se investigan.

La opinión del Agente de Trabajo no es necesariamente la última palabra. La superioridad debe revisar el caso y decidir en última instancia sobre la responsabilidad o exoneración de los involucrados.

Es importante que en el dictamen se incluyan los datos contractuales de los investigados, así como sus antecedentes personales, principalmente los negativos de conducta, así como la antigüedad y los datos de prescripción.

El dictamen es ante todo, un documento que sirve para valorar en conciencia, la acusación que se hizo de un trabajador. Debe establecerse si se comprobó la comisión de una conducta irregular, apartada de las normas establecidas,

y si se comprobó que determinada persona resulta culpable de haber cometido tal infracción.

El dictamen es un documento confidencial. Sólo la superioridad jerárquica debe verlo.

5.4 RESOLUCION DEL CASO

La decisión surge después del análisis pormenorizando que en base a la ley federal del trabajo principalmente, realiza el jefe del departamento de Recursos Humanos con su superior inmediato que puede ser el Superintendente General de Distrito, considerando siempre desde luego las transgresiones a las normas en que hubiere infringido el trabajador, lo grave de su falta, si es reincidente y el perjuicio creado a los intereses de la Institución.

Así también debe cuidarse que se este en tiempo para la notificación del correctivo disciplinario correspondiente. Con sendos oficios, de los que se recabarán acuse de recibo, deben seguirse las indicaciones contractuales, o sea notificar con 72 horas de anticipación la determinación de aplicar una sanción o rescindir el contrato de trabajo.

Si no es posible cumplir con esas instrucciones porque el asunto esté a punto de prescribir, se hará la notificación inmediatamente y se explicara al sindicato la razón por la cual se procedió de tal manera.

Del oficio de notificación se envían copias al Kárdex, Sección Ausencias, Sección de Contratación en su caso, departamento afectado, expediente personal del trabajador y sindicato.

La prescripción es un beneficio que la ley reconoce al trabajador, pero tiene las siguientes interpretaciones:

- a) Para efectos de la investigación.
- b) Para efectos de la aplicación de sanciones.

Para los efectos de la investigación debe concluirse el acta respectiva, dentro del término de un mes a partir de la fecha en que sea conocida la falta.

Para los efectos de la aplicación de la sanción será un mes contado a partir de la fecha en que el trabajador haya cometido la falta, por los representantes patronales locales enumerados en la cláusula 1.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto: "DESPIDO. INVESTIGACION PREVIA AL. PRESCRIPCION DEL DERECHO DEL PATRON PARA EFECTUARLO. Si el patrón debe practicar una investigación administrativa, según las disposiciones reglamentarias o contractuales aplicables, para comprobar los hechos que se imputan al trabajador como constitutivos de causal de rescisión del contrato individual de trabajo, el término para la prescripción de la acción respectiva que corresponde al patrón, debe computarse a partir de la conclusión de dicha investigación." Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª, Parte, 4ª Sala, Tesis 72, pp. 20 y 81.

Los trabajadores separados justificadamente pueden ser rechazados por el patrón si le son vueltos a proponer para reingresar al servicio. Este derecho no riñe con la libertad de trabajo, ni tampoco implica "poner en el índice" a un empleado, lo que sólo se realiza si se comunica a otros patronos la separación, para el fin de que éstos tampoco empleen al trabajador. Si la administración no tuviera este derecho, se burlarían los efectos de la rescisión del contrato individual de trabajo, por el imperativo de una nueva proposición sindical.

Si un trabajador transitorio incurre en determinada falta y por cualquier circunstancia no es sancionado durante la vigencia del contrato en que la cometió, está el patrón en su derecho de sancionarlo al firmar un nuevo contrato, ya sea en el mismo puesto o en otro distinto, claro está, si no se ha extinguido el tiempo de prescripción correspondiente.

Las faltas cometidas por el trabajador no se limitan en sus efectos a un determinado contrato de trabajo, sino en general a la relación obrero patronal.

Por analogía a lo dispuesto en el último párrafo de la cláusula veinticuatro el personal transitorio puede ser vetado para laborar nuevamente al servicio de la empresa, si cometió una irregularidad y terminó su contrato antes de que pudiera investigársele.

La falta ha sido definida por la Gerencia Corporativa de Relaciones Laborales como toda acción u omisión contraria a las obligaciones nacidas del contrato individual de trabajo a las disposiciones legales o estipulaciones colectivas que regulan la relación de trabajo.

Las faltas que puedan ser materia de investigación deben constreñirse sólo a lo que se relaciona con el propio trabajo, directa o indirectamente, sin perjuicio de que cuando esas irregularidades impliquen la comisión de algún delito, se haga la denuncia respectiva ante las autoridades competentes.

La sanción es la pena que el patrón impone por la comisión de faltas en el servicio. Es facultad exclusiva del patrón determinar la sanción que debe aplicarse por la comisión de las faltas en el trabajo.

Esta facultad deberá emplearse con la mayor ponderación, procurando adecuar el castigo a la gravedad de la falta teniendo presente que el fin principal de la pena es prevenir la comisión de otras faltas.

La resolución del caso incluye, además de la pena, las medidas más convenientes para resarcir a la institución de los daños que hayan sido ocasionados, intencionalmente o por omisión, descuido, errores, etc., y las acciones preventivas que eviten anomalías.

5.5 ANALISIS DE LA RESCISIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

Hechas las consideraciones anteriores, pasemos a analizar la medida extrema: la rescisión del contrato individual de trabajo.

Francisco Ramírez Fonseca citando a Alberto José Carro Igelmo, define al despido como "la ruptura del contrato, fundada o no en causa justa, por voluntad unilateral del empresario." (35)

La estabilidad en el trabajo se traduce en la idea de permanencia en el mismo en tanto no haya una causa justificada para la ruptura o disolución de la relación de trabajo.

El despido es una excepción al principio de estabilidad en el empleo.

La fundamentación de la rescisión de contrato, sin responsabilidad para el patrón, la encontramos, interpretándola a contrario sensu en la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional:

"El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o

135) CARRO IGELMO, Alberto José. Cit. por RAMÍREZ FONSECA, Francisco, 1985. "El Despido, Conceptos y Jurisprudencia", México: Editorial Porrúa, S.A., pp. 43

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."

La primera casual prevista en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se basa en la ausencia de capacidad, aptitudes o facultades del trabajador para realizar su labor y el engaño del empleado o del sindicato que lo hubiere propuesto.

Los actos del trabajador coincidentes con las causales que establece la fracción segunda, deben ser realizados por éste durante las labores, es decir durante su jornada ordinaria o extraordinaria.

Esta fracción también hace referencia a la falta de probidad u honradez. La Corte considera que la palabra

probidad significa rectitud de ánimo, hombría de bien integridad y honradez en el obrar:

"FALTA DE PROBIDAD U HONRADEZ. Entendiéndose la falta de probidad u honradez como el no proceder rectamente en las funciones encomendadas con mengua de rectitud de ánimo, o sea, en apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino solo que se observe una conducta ajena a un recto proceder". Ejecutoria: Boletín Núm. 27, marzo 1976, 4ª Sala, pp. 43 y 44.-A.D.4009/75. Ferrocarriles Nacionales de México. 2 de feb. de 1976, U.

El error intrascendente no configura la falta de probidad, pues no implica una conducta que se aparte de la rectitud.

Constituyen falta de probidad: el abandono de trabajo; el hecho de que el médico con obligación de atender gratuitamente al derechohabiente y sus familiares, le sugiera que dicha atención se le dará en su clínica o consultorio, cobrándole por el servicio; la circunstancia de que un obrero haga competencia a su patrón, estableciendo una industria o negociación idéntica a la de éste, o prestando sus servicios en otra industria o negociación de la misma naturaleza; la

deslealtad; dormirse durante la jornada de trabajo; independientemente de que en ciertos momentos de ella no tenga labores concretas a realizar (existe atenuante en el caso de jornada nocturna); el engaño; la falta de esmero; y la desobediencia del trabajador con respecto a la orden que le haya sido dada en el sentido de registrar su salida.

El bien jurídico que tutela la causal de rescisión por actos de violencia, amagos injurias o malos tratamientos, es el deber de respeto derivado de la obligación de observar buenas costumbres durante el servicio.

La fracción III se refiere a los compañeros de trabajo y a la alteración de la disciplina.

La realización del trabajo, en forma eficiente y normal, es la finalidad de toda empresa o negocio. Para ello, se precisa del orden o disciplina. Si ésta se quebranta necesariamente se altera el ritmo normal de las labores.

La falta cometida por un trabajador en perjuicio de un compañero lleva ya en sí mismo la alteración de la disciplina. Es el caso típico de una riña.

Para la causal consignada en la fracción IV del artículo 47, son válidas las consideraciones que hemos hecho al comentar la fracción II en lo que atañe al patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo. Hay una

diferencia, la conducta irregular se realizará fuera del servicio.

Para que un trabajador incurra en la causal prevista en la fracción V, debe ocasionar perjuicios materiales, ocasionarlos intencionalmente, ocasionarlos durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas y ocasionarlos en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

El elemento intencionalidad cae en el campo de lo subjetivo y es sumamente difícil de detectar y probar .

El artículo 9 del Código Penal para el Distrito Federal conceptúa que la intención delictuosa se presume, salvo prueba en contrario, y que la presunción de que un delito es intencional no se destruirá, aunque el acusado pruebe:

- I. Que no se propuso ofender a determinada persona, no tuvo en general intención de causar daño;
- II. Que no se propuso causar el daño que resultó, si este fue consecuencia necesaria y notoria del hecho u omisión en que consistió el delito; o si el imputado previó o pudo prever esa consecuencia por ser efecto ordinario del hecho u omisión y estar al alcance del

común de las gentes; o si se resolvió a violar la ley fuere cual fuere el resultado;

III. Que creía que la ley era injusta o moralmente lícito violarla;

IV. Que creía que era legítimo el fin que se propuso;

V. Que erró sobre la persona o cosa en que quiso cometer el delito; y

VI. Que obró con el consentimiento del ofendido.

No es posible aplicar la analogía sobre este tema, en el derecho laboral.

La fracción VI del artículo 47, prevé como causa de rescisión el hecho de que el trabajador ocasione perjuicios materiales en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio. Además, exige que éste sea grave.

La gravedad, por ser concepto subjetivo, va a ser determinada en primera instancia, por el patrón y después convalidada o rechazada por la Junta competente.

La Corte ha señalado que la negligencia no es otra cosa que el descuido o falta de aplicación en la realización de un acto, que pueda ser apreciado por los sentidos.

Cuando el trabajador pone en peligro el establecimiento o las personas que en él se encuentran, todo ello por imprudencia o descuido inexcusable, se genera la causal prevista en la fracción VII del artículo 47.

El bien jurídico tutelado es el patrimonio del patrón, la integridad física y la vida de las personas.

La imprevisión es la nota característica de la conducta del trabajador.

La comisión de actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo da lugar a la causa señalada en la fracción VIII del artículo en estudio.

La moral constituye la ciencia del bien en general, tiene connotaciones de fuero interno y de impulsos sociales.

La calificación de inmoral es subjetiva, se refiere a lo que es contrario a las buenas conductas. Finalmente, la Junta es quien debe resolver.

La relación de trabajo está basada en la confianza mutua, por ello la fracción IX autoriza a rescindir el contrato del trabajador que revela los secretos de fabricación o asuntos de carácter reservado de la empresa.

Otro motivo de despido es tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin

permiso del patrón o sin causa justificada. Así lo establece la fracción X del 47.

La falta de asistencia no la constituye quién llega después de la hora de entrada, ya que no falta a su trabajo. Lo anterior, siempre que llegue dentro de la tolerancia pactada o que el representante del patrón lo acepte a laborar.

La expresión "más de tres faltas" es un imperativo legal confirmado por la Corte. El período de treinta días significa un lapso de tiempo aunque no coincida con un mes de calendario.

La prescripción comienza a contar a partir de la última falta de asistencia.

El permiso que otorga el patrón para faltar al trabajo puede ser verbal o por escrito. No basta la simple solicitud del permiso a que se tenga derecho ni al aviso de que se va a faltar. Es necesario obtener la aprobación del patrón.

La falta de asistencia encuentra causa justificada cuando no constituye un incumplimiento por parte del trabajador a la obligación de asistir al trabajo, sea por consentimiento expreso del patrón o por imposibilidad material o física para concurrir a las labores.

Se puede rescindir el contrato de un trabajador con apoyo en la fracción XI si desobedece al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

Lo que caracteriza al contrato del trabajo es la subordinación, la facultad del patrón de mandar y el derecho de ser obedecido, siempre que se trate del servicio personal pactado.

Una causa justificada para desobedecer al patrón, sería el hecho de que la orden expusiera al trabajador a sufrir un riesgo laboral.

La causa prevista en la fracción XII del artículo 47, consiste en negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

El legislador se preocupó por tutelar la salud y la vida de las personas que se encuentran en la empresa o establecimiento.

La fracción XIII se refiere a concurrir a laborar en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo prescripción médica.

Este también es un principio de seguridad social.

La embriaguez y en general la drogadicción significan la merma de las facultades del individuo la prueba del estado de ebriedad no es necesariamente por medio de certificado médico, el testimonio es válido por ser la ebriedad un estado notorio. La fracción XIV se refiere a sentencia ejecutoriada.

La analogía autorizada por la fracción XV pretende subsanar las lagunas legales.

Por último, cabe significar la importancia que reviste lo establecido en el artículo 161, que se refiere básicamente que para justificar la rescisión del contrato de trabajo en los casos de trabajadores que tengan una antigüedad mayor de 20 años, las causas previstas en el artículo 47 de la Ley deben ser "particularmente graves", siendo procedente exponer al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, pero de reincidir quedará justificada la rescisión.

CONCLUSIONES

PRIMERA: *Con el propósito de garantizar a los trabajadores el derecho a conocer el Reglamento Interior de Trabajo y las medidas disciplinarias para sancionar sus faltas tal y como lo establece el artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo, es necesario adicionar al artículo 425 del citado ordenamiento laboral para el efecto de que en el mismo precepto se establezca la siguiente adición:*

"La falta de cumplimiento de esta disposición hará nula toda sanción impuesta por el patrón". Sólo en esas condiciones el Reglamento Interior de Trabajo podrá surtir sus efectos de obligatoriedad, en su cumplimiento.

Lo anterior, puede encontrar su fundamento en el artículo 18 de la mencionada Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades en los artículos 2 y 3. En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador. Lo expuesto, lo conocemos con el latinazgo "indubio pro operaris".

SEGUNDA: *El procedimiento disciplinario en Petróleos Mexicanos se lleva a cabo de conformidad con la cláusula 24 del Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, con sujeción a lo que también*

ordena la fracción X del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo, garantizando con ello a sus trabajadores el cumplimiento de la justicia social que reclama el derecho del trabajo, sanciona previa investigación las faltas que sus trabajadores hubieren cometido dentro y/o fuera de sus labores, principalmente por no cumplir con sus obligaciones contraídas en el artículo 134 o infringir cualquiera de las prohibiciones establecidas en el artículo 135 de ese ordenamiento legal.

TERCERA: Para la práctica de la investigación se elimina el segundo citatorio al sindicato, quedando en uno solo para que concurren las partes involucradas y se precisa que deben concurrir el día y la hora que la administración señale para ese efecto.

Así mismo, se suprimen los plazos para la práctica de la investigación, conservándose únicamente el término de un mes para que se lleve a cabo dicha investigación y se notifique de la sanción conforme a lo dispuesto en el artículo 517 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, contado a partir de la fecha de que los representantes patronales locales tengan conocimiento de la falta.

Como dato histórico, se elimina el análisis conjunto de los resultados por el patrón y el sindicato petrolero. (Esto demuestra un aspecto del derrumbe del paternalismo sindical que durante muchos años de alguna manera impedía la

correcta productividad en la empresa, en el sentido de "solapar" a sus representados.

CUARTA: *Existen diversos tipos de medidas disciplinarias para imponer a los trabajadores:*

a) Benignas:

Son los correctivos que suspenden de sus labores hasta por el término de ocho días, de conformidad con la fracción X del artículo 423 de la Ley de la Materia.

b) Drásticas:

Son las derivadas de las disposiciones del artículo 47 y equivalentes en el Contrato Colectivo.

c) Drásticas con Atenuante:

Son las previstas en el artículo 161 de la Ley y en el Contrato Colectivo.

QUINTA: *El artículo 47 de la Legislación Laboral, legaliza el despido del trabajador.*

Situación esta que deberá necesariamente de probarse previamente haber sido escuchado el presunto responsable.

SEXTA: *Implantar en el momento de la contratación del trabajador su estudio y análisis psicométrico, esto es, para que la empresa cuente con un perfil real de los trabajadores, y en el caso de ser sujetos a investigación, el investigador tenga el resultado de ese perfil, valorando la investigación el personal del departamento de recursos humanos, en donde sugiero deba intervenir:*

- a) Un abogado*
- b) Un psicólogo industrial; y*
- c) Un médico general*

Lo anterior, podrá tener otros resultados positivos en busca de la verdad. Así también, al reanudar el trabajador de la sanción administrativa proporcionarle un tratamiento psicológico-laboral, esto con el propósito de que el trabajador no caiga en desánimo o en actitudes negativas de conducta, y su productividad de trabajo sea competitiva en la nueva política de Petróleos Mexicanos.

BIBLIOGRAFIA:

Obras, publicaciones, documentos, y autores citados o consultados.

- 1.- ACOSTA ROMERO, Miguel. *TEORIA GENERAL DEL DERECHO ADMINISTRATIVO.* Editorial. Porrúa, México, D.F. 1980
- 2.- ANGUIANO, Arturo. *EL ESTADO Y LA POLITICA OBRERA DEL CARDENISMO.*
- 3.- ARELLANO, Francisco. *LA EXCLUSIVIDAD DEL ESTADO EN EL MANEJO DE SUS RECURSOS PETROLEROS.*
- 4.- ARIAS GALICIA, Fernando. *ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS.* Editorial Trillas. México 1991.
- 5.- BOTEI 'A, Juan *LA EXPROPIACION EN EL DERECHO MEXICANO. EL CASO DEL PETROLEO.*
- 6.- BURGOA, Ignacio. *DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO.* Editorial Porrúa. México 1989.
- 7.- CABANELLAS, Guillermo *DICCIONARIO DE DERECHO USUAL.*
- 8.- CARRANCA Y TRUJILLO, Raúl. *DERECHO PENAL MEXICANO.* CARRANCA Y RIVAS, R. Edit. Porrúa, México D.F. 1991

- 9.- CASTORENA, Jesús
 MANUAL DE DERECHO
 OBRERO. Editorial Fuentes
 Impresores. México.
- 10.- CAVAZOS FLORES, Baltazar.
 35 LECCIONES DE DERECHO
 LABORAL. NUEVA LEY FEDERAL
 DEL TRABAJO, TEMATIZADA Y
 SISTEMATIZADA. Editorial
 Trillas. México, 1992
- 11.- CAVAZOS FLORES, Baltazar.
 CAUSALES DE DESPIDO.
 Editorial Trillas. México, 1992
- 12.- CLIMENT BELTRAN, Juan B.
 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
 COMENTARIOS Y
 JURISPRUDENCIA. Editorial
 Esfinge 1992
- 13.- COMPAÑIAS PETROLERAS
 EXPROPIADAS
 LA HUELGA PETROLERA DE
 1937. EL DECRETO DE
 EXPROPIACION.
- 14.- CONFEDERACION PATRONAL
 DE LA REPUBLICA MEXICANA
 EL CONTRATO COLECTIVO DE
 TRABAJO
- 15.- CONSTITUCION POLITICA
 DE LOS ESTADOS UNIDOS
 MEXICANOS
 Editorial Trillas. México, 1992.

- 16.- CONTRATO COLECTIVO DE
TRABAJO
CELEBRADO ENTRE
PETROLEOS MEXICANOS Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES
PETROLEROS DE LA
REPUBLICA MEXICANA, 1991
- 17.- DE BUEN LOZANO, Néstor.
DERECHO DEL TRABAJO.
Tomo I. Editorial Porrúa.
México D.F. 1989
- 18.- DE BUEN LOZANO, Néstor.
DERECHO DEL TRABAJO.
Tomo II. Editorial Porrúa.
México, D.F. 1990
- 19.- DE LA CUEVA, Mario.
EL NUEVO DERECHO
MEXICANO DEL TRABAJO.
Tomo I. Editorial Porrúa.
México, D.F. 1990.
- 20.- DE LA CUEVA, Mario.
EL NUEVO DERECHO
MEXICANO DEL TRABAJO.
Tomo II. Editorial. Porrúa,
México, D.F. 1991.
- 21.- DE LA MADRID HURTADO,
Miguel.
ESTUDIOS DE DERECHO
CONSTITUCIONAL. Editorial
Porrúa, México, D.F. 1980.
- 22.- FLORIS MARGADANT S.
Guillermo.
EL DERECHO PRIVADO
ROMANO. Editorial. Esfinge.
1992
- 23.- GONZALEZ DE LA VEGA,
DERECHO PENAL MEXICANO.

- Francisco.*
- 24.- GUERRERO, *Euquerio.* LOS DELITOS. Editorial Porrúa.
México, D.F. 1992
MANUAL DEL DERECHO.
Editorial Porrúa. México, D.F.
1990
Editorial Pac.
- 25.- LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO
Editorial Pac.
- 26.- LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL.
LEY FEDERAL DE LAS ENTIDADES PARAESTATALES Y SU REGLAMENTO.
Editorial Pac.
- 27.- MUÑOZ RAMON, *Roberto.* DERECHO DEL TRABAJO.
Tomo I, Editorial Porrúa.
México, D.F. 1982
- 28.- MUÑOZ RAMON, *Roberto.* DERECHO DEL TRABAJO.
Tomo II. Editorial Porrúa.
México, D.F. 1983
- 29.- PALLARES, *Eduardo.* PRONTUARIO DE PROCEDIMIENTOS PENALES.
Editorial Porrúa. México, D.F.
1991
- 30.- PETIT, *Eugene.* TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO ROMANO. Editorial Porrúa. México, D.F. 1991
- 31.- SERRA ROJAS, *Andrés.* DERECHO ADMINISTRATIVO

- 32.- SERRA ROJAS, Andrés. *Tomo I. Editorial Porrúa. México, D.F. 1985*
DERECHO ADMINISTRATIVO. Tomo II. Editorial Porrúa. México, D.F. 1985
- 33.- TENA RAMIREZ, Felipe. *DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO. Editorial Porrúa. México 1992*
- 34.- TRUEBA URBINA, Alberto. *LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA. Editorial Porrúa. México, 1986.*
TRUEBA BARRERA, Jorge.