



300609

10

2ej

**UNIVERSIDAD LA SALLE
FACULTAD DE DERECHO INCORPORADA A LA U.N.A.M.**

**"LA RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN
PETROLEOS MEXICANOS
Y ORGANISMOS SUBSIDIARIOS"**

**TESIS PROFESIONAL QUE PARA OBTENER EL
TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA
EL C. JOSE IGNACIO GOYA SANCHEZ**

ASESOR DE TESIS: LIC. ARTURO MARTINEZ Y GONZALEZ

México, D.F.

Febrero, 1995.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

A MI PAPA

**Que con tantos sacrificios me
dió la oportunidad de ser alguien.
Hoy se ven cosechados los frutos
de ese esfuerzo.
Mil gracias.**

A MI MAMA

**Que con ternura y cariño
acompañó los días de desvelo
y de estudio, que me alentó a
seguir adelante, siempre a mi
lado.
Mil gracias.**

A MIS HERMANOS

**María del Carmen, Angélica María,
Laura y Miguel Angel, como prueba
de cariño, para que les motive a seguir
con sus planes sin importar barreras y
tropezos.**

IN MEMORIA

**A Mis Abuelitos,
que en estos momentos
de alegría sé que también
lo están disfrutando.**

A TI

**Que eres una persona muy
importante y querida para mí.
Gracias por todo.**

A MIS AMIGOS

**Sé que ésto es un logro que
comparten conmigo gracias
por su apoyo.**

**La etapa más difícil
del trabajo,
es aquella en que la arcilla
del artista
está a punto de tomar forma.**

POLICETO

T E S I S

"LA RESCISIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN PETROLEOS MEXICANOS Y ORGANISMOS SUBSIDIARIOS"

I. INTRODUCCION.

CAPITULO PRIMERO "ANTECEDENTES HISTORICOS"

1. Introducción al Capítulo.
 - 1.1. La Rescisión en el Derecho Boliviano.
 - 1.2. La Rescisión en el Derecho Brasileño.
 - 1.3. La Rescisión en el Derecho Puertorriqueño.
 - 1.4. La Rescisión en el Derecho Colombiano.
 - 1.5. La Rescisión en la Legislación Española.
 - 1.6. La Rescisión en la Ley Federal del Trabajo de 1970 reformada.
 - 1.7. La Suprema Corte de Justicia de la Nación define a la Rescisión como:
 - 1.7.1. Jurisprudencia.

CAPITULO SEGUNDO
"CONCEPTOS FUNDAMENTALES"

- 2.- Introducción al Capítulo.
- 2.1. Concepto de Relación de Trabajo.
- 2.2. Concepto de patrón.
- 2.3. Concepto de trabajador.
- 2.4. Concepto de Rescisión y Despido.
- 2.5. Duración de las Relaciones Laborales.
 - 2.5.1. Por tiempo indeterminado.
 - 2.5.2. Por tiempo determinado.
 - 2.5.3. Por obra determinada.
- 2.6. Formas de Disolución de las Relaciones Laborales.
 - 2.6.1. Renuncia.
 - 2.6.2. Jubilación.
 - 2.6.3. Por mutuo consentimiento.
 - 2.6.4. Por causas de fuerza mayor.
 - 2.6.5. Por muerte del trabajador.
 - 2.6.6. Por incapacidad.
 - 2.6.7. Despido.
 - 2.6.8. Retiro.

CAPITULO TERCERO
"LA INDUSTRIA PETROLERA Y LA RESCISIÓN
EN SU CONTRATO COLECTIVO Y
REGLAMENTO DE LABORES"

- 3. Introducción al capítulo.
- 3.1. Formación de la Industria Petrolera.
- 3.2. Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios.
- 3.3. El Contrato Colectivo de Trabajo Petrolero.
- 3.4. Reglamento de Labores para el Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios.

- 3.5. Formalidades Legales y Contractuales para la Rescisión Individual del Contrato de Trabajo.
- 3.6. Aplicación de la Cláusula 24 del C.C.T.V. y Artículos 94 y 97 del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

INTRODUCCION

El tema de la Rescisión del Contrato Individual del Trabajo en Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios lo considero apasionante debido a la complejidad y a la gran importancia del tema ya que si bien es cierto que las relaciones laborales que se originan en la Industria mas poderosa en lo económico de nuestro país, son regidas por un Contrato celebrado entre los entes que forman a la Empresa Petróleos Mexicanos y su Sindicato, así como en el Reglamento de Trabajo para el personal de confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, ambas reglamentaciones tienen su fundamento en la Ley Federal del Trabajo, que a la fecha es considerada por la parte empresarial como proteccionista del trabajador, pero hay que admitir que no siempre la propia Ley da prerrogativas al trabajador para defenderse de la gran crisis económica que está sufriendo la nación.

Sin embargo el Principio de Estabilidad en el Empleo consignado en la Carta Magna, y que es uno de los más importantes, a la fecha no tiene eco en la política económica iniciada desde principios de la década de los ochentas, toda vez que se han incrementado los índices de desempleo en la República Mexicana, debido principalmente a la crisis económica por la que atravesamos, pero esto no solo a demeritado el accionar de Petróleos Mexicanos, que se vió fuertemente invadido de trabajadores que no desempeñaban las funciones para las que fueron contratados, sino que también en ocasiones se triplicaban las mismas y que era una carga para la Empresa totalmente innecesaria.

La Rescisión del Contrato Individual de Trabajo, o la relación obrero patronal, tropieza con un obstáculo de conducta que rompe con la posibilidad de conservar una relación laboral que exige unas mínimas normas de respeto, tanto a los deberes esenciales del trabajador como a la convivencia de las relaciones.

El problema se plantea a la vista de las tesis fundamentales del derecho, y que comparten en gran medida la posibilidad del trabajador de defenderse de los hechos que se le están imputando, pero no solo es ésto, sino que además se dé la opción al patrón de indagar más sobre las faltas que se están cometiendo, si bien es cierto que el principio de estabilidad en el empleo del que se habla en el presente trabajo es de suma importancia, también es el hecho de que el patrón debe de tener el tiempo suficiente para determinar si un trabajador merece una sanción o hasta la rescisión de su contrato individual de trabajo que tiene celebrado con la empresa.

Obviamente no queremos que la reforma que se está proponiendo sea única y exclusiva en favor de los patrones, sino que el mismo tiempo se extienda a los trabajadores para determinar si es conveniente dar por terminada su relación de trabajo que lo une con el empleador sin responsabilidad para él.

Esta reforma ayudará a dejar a un lado los vicios que se tienen al adoptar medidas precipitadas por la premura del tiempo, tratando de evitar la prescripción de un asunto determinado, que al aplicarla deja sin trabajo a las personas, debiendo de recurrir en muchas ocasiones ante las Autoridades del Trabajo para que se solucionen sus problemas evitando con ello un despido injustificado, debido a que si tuvieramos el tiempo más amplio para cubrir todos los requisitos de forma y tiempos se lograría fundamentar correctamente la aplicación de una sanción y/o rescisión de contrato, correlativamente el trabajador tendría el tiempo suficiente para aportar las pruebas que necesite para comprobar su inculpabilidad en la falta que se le está imputando.

Creo que es muy importante reconocer que las formalidades que se establecen en la Ley, el Contrato y el Reglamento que rigen en la Industria Petrolera, no deben sufrir alteración alguna, toda vez que es una posibilidad de que el trabajador sea escuchado y vencido en las investigaciones correspondientes, pero el tiempo para que se desarrollen las mismas debe de ampliarse, para que se pueda acabar con vicios que solo dañan a los trabajadores y en algunos casos a la institución.

Como ya lo mencione, el principio de estabilidad en el empleo consignado en el artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, fue uno de los motivos que me orillaron a desarrollar el tema del que estoy hablando, pero también lo es el hecho de que se tiene poco tiempo para aplicar una sanción, sobre todo en el ámbito petrolero que es una rama muy especializada, que requiere de técnicas muy específicas para comprobar los hechos que se imputan a uno o varios trabajadores, pero no solo es privativo de Petróleos Mexicanos, todas las ramas de la Industria tienen sus especializaciones, por lo que la modificación beneficiaria no solo el ámbito de Pemex, sino de todas y cada una de las actividades económicas del país, acabando con medidas precipitadas que pudieran aplicarse, al desarrollar sus actividades.

Con todo lo que representa la Industria del Petróleo y la infraestructura con la que cuenta, considero que es de suma importancia y estoy convencido de que esta modificación acabaría con los procedimientos inadecuados que se llevan a cabo, para aplicar las sanciones que pudieren corresponder a uno o varios trabajadores que se vean inmiscuidos en una falta que amerite al sanción o hasta la rescisión de su contrato individual de trabajo, dejando a salvo los derechos del trabajador que se consignan en la propia ley de la materia.

Es por ello que conoceremos el derecho del trabajo en otros países referente al despido, las formalidades que cada uno de ellos encierran para que se determine la separación del trabajador de su empleo, así como los conceptos fundamentales de las relaciones obrero-patronales y las características que en particular se dan en Petróleos Mexicanos.

CAPITULO I

1.1.- EL DERECHO BOLIVIANO

El derecho Boliviano a través de su historia en el derecho laboral ha sufrido diversos cambios en su legislación y en este capítulo veremos que la misma se ha sumergido en diversos acontecimientos políticos de ese país lo que ha generado una mayor comprensión de la verdadera problemática de los trabajadores.

De acuerdo con lo que establece la legislación Boliviana se considera que el contrato de trabajo por tiempo indefinido es aquel que, como su nombre lo indica, se pacta sin limitación expresa de tiempo; que va cumpliéndose todos los días y que podría llegar a su terminación en cualquier momento, por mutuo acuerdo de las partes, por muerte del trabajador, por cesación o liquidación del negocio o por alguna causa de fuerza mayor que haga imposible la continuación de la relación. (1) Así mismo considera al contrato de trabajo como un contrato de tracto sucesivo y bilateral, o sea que se va cumpliendo y renovando todos los días y además se formaliza creando derechos y obligaciones correlativos para patrono y trabajador. (2)

Analizando el aspecto antes mencionado se puede decir que el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades para la prestación de un servicio subordinado que presta un individuo a otro mediante la remuneración de un dinero.

1.- CAVAZOS FLORES, Baltazar.- Derecho Laboral en Iberoamérica, Editorial Trillas, México, 1981. Pág. 254.

2.- Idem.- Ob. Cit. Pág. 254

Corrientemente los contratos bilaterales, deben terminarse de la misma forma en la que fueron celebrados, es decir, por acuerdo de ambas partes, o por las causas que el mismo contrato o en la ley se establecen; sin embargo, el contrato individual de trabajo celebrado por tiempo indefinido puede llegar a su término por la voluntad unilateral de cualquiera de los contratantes, es decir, si el empleador considera conveniente a su interés rescindir el contrato, puede hacerlo en cualquier momento, cumpliendo con ciertas formalidades legales que están señaladas en la propia ley.

Si consideramos que en la legislación actual en nuestro país, este principio se establece en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 434, siempre que se cumplan con ciertos requisitos que en su oportunidad desarrollaremos con mayor profundidad.

Observamos que existe una protección para el trabajador, siendo inequívoco el principio de estabilidad en el empleo, pero en la legislación Boliviana además incluye un tiempo de anticipación en la comunicación para que se dé por terminada la relación laboral, siendo una causa que pueda recurrir el trabajador ante la Autoridad laboral como una causal de despido *intempestivo*. (3)

En la ley Boliviana se tiene que dar una figura para que se lleve a cabo la rescisión de la relación laboral, es decir el *preaviso*, o sea el aviso anticipado de su deseo de dar por terminada la relación laboral, con el plazo establecido en la Ley de 90 días de anticipación para el empleador o patrón. Del mismo modo, el trabajador, si desea dar por terminado el contrato, porque ha encontrado otro más conveniente o por otra razón, está igualmente obligado a preavisar a su patrón con el término establecido en la Ley (30 días).

3.- Idem. Ob. Cit. Pág. 255

Por qué solo 30 días y al patrón 90, si se tienen los mismos derechos y obligaciones, ya que como en un principio establecimos es un contrato bilateral de trato sucesivo y no un unilateral que de más ventajas a alguna de las partes.

Siguiendo con el análisis de la legislación de Bolivia en este cuadro comparativo de la Rescisión de Contrato nos encontramos con que la tendencia de la Legislación Boliviana, debido a la lucha constante de los trabajadores, está dirigida a establecer como regla general la vigencia de contrato por tiempo indefinido, porque esta modalidad asegura de algún modo, una estabilidad relativa del trabajador en el empleo, (el artículo 157 de la Ley General del Trabajo Boliviana, dice: "corresponde al Estado crear estabilidad en el Trabajo y remuneración justa.")

Precepto éste que dadas las condiciones en que se desenvuelven las relaciones obrero-patronales y la situación general del país, el Estado no puede prácticamente hacer cumplir, resultando esa causa puramente enunciativa.

Debido a los factores político económicos que viven las naciones que conformamos la América Latina es prácticamente imposible que se dé respuesta a las demandas sociales de proporcionar a todo individuo un trabajo digno y honroso.

Aunque la Ley boliviana no lo establece de manera expresa, está admitido ya por la costumbre, el trabajador podrá utilizar dos horas diarias, o un día a la semana, para salir y buscarse otro trabajo. Puede, también, en su caso (la jurisprudencia lo ha aceptado), después de preavisado, retirarse del trabajo, percibiendo las remuneraciones correspondientes al periodo del preaviso, caso en el cual habrá llegado a su término la relación de trabajo.⁽⁴⁾

4. OLMOS OSINAGA, Mario.- Compendio de Derecho del Trabajo. La Paz, Bolivia. Págs. 25-51.

Mas existe la otra eventualidad, la de que el empleador no preavise con el plazo legal a su trabajador, de que desea dar por terminado el contrato de trabajo. En este caso nos encontramos frente a un despido intempestivo y que además puede ser injustificado. En esta eventualidad, como ya hemos indicado antes, el empleador estará obligado al pago de la indemnización por falta de preaviso, en el monto equivalente a tres meses de sueldos o salarios; y al pago de la indemnización por el despido intempestivo e injustificado, vale decir por los años de servicios, en el monto de un mes de sueldo o salario por cada año continuo de trabajo, y si el tiempo final no alcanzase a un año, en forma proporcional a los meses trabajados, para lo cual, el equivalente a un sueldo se divide entre 12 y se lo paga por duodécimas.

Período de prueba

El artículo 13 de la LGT establece el periodo de prueba, reputándose como tal, el correspondiente a los primeros tres meses de trabajo. Esta disposición así como el artículo 1o. de la Ley de 8 de diciembre de 1942 que, como hemos mencionado en otra parte, elevó a rango de Ley el Decreto Ley General del Trabajo de 24 de mayo de 1939, de manera inexplicable, determinada que a tiempo de verificar el cómputo general del tiempo de servicios del trabajador, para fines de indemnizaciones por antigüedad o tiempo de servicios, deberían descontarse los tres meses del periodo de prueba. Tratábase, a todas luces, de una medida injusta, ya que es sabido que, vencido el término de prueba, si el trabajador continúa prestando sus servicios al empleador, el contrato de trabajo queda legalmente consolidado y, en sus efectos, se retrotrae al día inicial de ingreso del trabajador al servicio de su empleador. Tal es la doctrina universalmente aceptada. Una situación tan injusta, vino a ser superada por el artículo 1o. de la Ley de 23 de noviembre de 1944, que a la letra dice: "artículo 1o. Para los efectos del desahucio, indemnización, retiro forzoso o voluntario, el tiempo de servicios para empleados y obreros se computará a partir de la fecha en que éstos fueron

contratados, verbalmente o por escrito, incluyendo los tres meses que se reputan de prueba y a los que se refiere el artículo 13 del Decreto Ley de 24 de mayo de 1939, modificado por el artículo 1o. de la Ley del 8 de diciembre de 1942".

Después del año de 1924, en que aparecieron las primeras leyes sociales estableciendo el periodo de prueba para los empleados de comercio e industria, los empleadores tendían siempre a burlar la Ley, suscribiendo contratos de trabajo por 80, 85 u 89 días, procedían a despedir al trabajador por 10 o 15 días, y volvían luego a recontratarlo por un nuevo periodo de 85 u 89 días. De esta suerte el trabajador continuaba indefinidamente cumpliendo el periodo de prueba (periodo dentro del cual, como se sabe, el patrono puede despedir al trabajador sin responsabilidades económicas de ninguna clase; y también el trabajador puede retirarse, sin lugar, tampoco, a reparación civil alguna de su parte en favor del empleador), aunque en los hechos estuviese ya trabajando seis, nueve, doce meses, o más.

Una situación semejante no podía seguir subsistiendo. Por tal razón, el artículo 1o. de la Ley de 8 de diciembre de 1942, dejó claramente establecido que: Cuando fuere retirado el empleado u obrero por causal ajena a su voluntad, el patrono estará obligado, independientemente del desahucio, a indemnizarle por tiempo de servicios, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo; y si los servicios no alcanzaren a un año, en forma proporcional a los meses trabajados, descontando los tres primeros meses, que se reputan de prueba (esta determinación, como ya vimos antes, fue modificada por el artículo 1o. de la Ley de 23 de noviembre de 1944), excepto en los contratos de trabajo por tiempo determinado que no sufrirán ningún descuento de tiempo (tanto por la doctrina como por el derecho positivo, está también universalmente aceptado que en los contratos de trabajo por tiempo determinado, que por lo general se celebra con técnicos, con trabajadores de probada calificación profesional, en trabajos temporales, etc., no se acostumbra

estipular término de prueba); Se reputa como período de prueba sólo el que corresponde al inicial de los primeros tres meses mas no a los subsiguientes que resulten en virtud de renovación o prórroga.

Así, pues, recapitulando con cierto orden el texto de las disposiciones actualmente vigentes, se tiene que en los contratos de trabajo celebrados con los trabajadores (obreros o empleados), y debe entenderse que únicamente en los contratos de trabajo por tiempo indefinido, queda establecido el período de prueba que corresponde únicamente al inicial de los primeros tres meses. Pasado ese tiempo, si el trabajador continúa trabajando, su contrato debe quedar a firme y su tiempo de servicios debe computarse desde el día inicial de su ingreso, sin deducción alguna del período de prueba, ni mucho menos de los períodos subsiguientes que resulten en virtud de renovación o prórroga. La finalidad de esta reforma es clara; tiende a evitar el abuso de derecho en el que incurren los patronos de celebrar contratos por períodos que no llegan ni exceden de los tres meses, de manera indefinida, con la intención preconcebida de liberarse del pago de beneficios sociales. (5) Estas normas debieran ser respetadas; mas en la práctica no ocurre así. Empresas privadas, explotaciones del Estado, empresas descentralizadas, autárquicas y autónomas, vale decir casi todas las explotaciones industriales, comerciales, estatales y de servicios, siguen quebrantando las leyes y contratando trabajadores por jornada diaria (existe en las minas, en la construcción, etc., trabajadores llamados "maquipuras", trabajadores al día, que son pagados en esa forma, es decir, diariamente, aunque también a veces les pagan por semana o quincena), o por períodos de 80 u 89 días, para burlar la legislación del trabajo y, de ese modo, no incorporar a estos trabajadores a su plantilla permanente y mantenerlos indefinidamente como trabajadores temporales, eventuales y, por tanto, no reconocerles derechos sociales de orden público e irrenunciables por convenios particulares tales como el reconocimiento de antigüedad, y los derechos a goce de vacaciones, indemnizaciones por tiempo de servicios, desahucio, incorporación al seguro social, etc.

5.- Idem.- Ob. Cit. Pág. 32.

BIBLIOTECA CENTRAL

Se lucha bastante contra esta injusticia social (El poder ejecutivo ha dictado algunos DD.SS., sobre este particular); pero lo que se logra es poco, ya que son explotaciones del sector estatal las primeras en burlar la Ley y, en tal caso, qué se pueda esperar de las empresas privadas, en una época en que gozan de una irrestricta libertad de empresa, de una irrestricta libertad de rescindir contratos y despedir injustamente a los trabajadores. (Nos referimos al período del gobierno Banzer, principalmente, durante el cual, las empresas -frente a la cancelación de la organización sindical-, gozaron de amplios "derechos" y entre ellos, aún los de desconocer la Ley General del Trabajo).

Tal es la realidad en Bolivia, en cuanto al período de prueba, que en otras legislaciones se denomina contrato de experiencia, contrato de ensayo y a veces precontrato. Su finalidad es conocida: en cuanto toca al patrono, comprobar, en los hechos, la aptitud profesional, capacidad, diligencia, conducta, puntualidad, rendimiento, etc., del trabajador; y en cuanto a este último, compenetrarse de la naturaleza del trabajo que se le confía, conocer a su empleador o a las personas de confianza que lo representan, ver si se respetan debidamente los derechos del trabajador y si hay un trato digno al personal y ausencia de arbitrariedades. Para ambas partes, el período de prueba constituye sin duda una oportunidad de mutuo conocimiento, de apertura de confianza, de recíproco entendimiento y lealtad, requisitos en los cuales se basa la formalización final del contrato de trabajo. (6) Si el empleador no encuentra en el trabajador los requisitos mencionados, puede retirar a éste, sin obligación de pagarle ninguna indemnización y si sólo los salarios corridos, hasta el vencimiento de los 90 días del período de prueba establecidos; correlativamente, el trabajador, puede dimisionar del trabajo e irse, igualmente sin responsabilidad económica en favor del empleador.

6.- Idem.- Ob. Cit. Pág. 36.

EL DESPIDO DE CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO U OBRA DETERMINADA

1. El contrato de trabajo por tiempo determinado, es aquel que tiene una duración por cierto tiempo y feneca en el momento en que llega a su vencimiento el plazo estipulado. Esta clase de contratos pueden celebrarse por períodos de uno hasta cinco años, según algunas legislaciones. Nuestra Ley General del Trabajo no determina nada concreto al respecto. Pero como los contratos de trabajo por tiempo determinado se celebran generalmente con técnicos profesionales o trabajadores especializados, a veces extranjeros, es obvio que se estipulan por períodos de uno o más años.

2. En cuanto a los contratos por obra o servicio determinados, naturalmente que, pueden abarcar períodos más cortos y, en tal caso, duran el tiempo requerido por la ejecución de las obras o servicios determinados. En la industria de la construcción, la zafra, el trabajo de los contadores, artistas, auditores, profesionales, liberales, arrendatarios, temporeros, etc., están presentes los contratos de trabajo por obra o servicio determinados. Es obvio, por lo demás, que el contrato de trabajo, configura un contrato civil, o sea contrato de locación de obra o de servicios, regido, en este caso, por las normas del Código Civil.

3. En el contrato de trabajo por tiempo determinado, se ha fijado por anticipado la terminación del mismo. De modo que ya no hace falta cumplir el requisito del preaviso, propio, casi exclusivamente del contrato de trabajo por tiempo indefinido. Sin embargo, pueden presentarse los siguientes supuestos: 1) El contrato de trabajo se cumple de buena fe y sin entorpecimientos hasta la llegada del término para el cual fue estipulado, y en tal caso, llega a su extinción en la fecha de su vencimiento. 2) O en otro caso, puede rescindirse ante tempus, o sea antes del vencimiento del término "por cualquiera de las

causales indicadas en el artículo 16 de la LGT, o sea las causales del despido justificado". 3) En caso de ruptura del contrato antes del vencimiento del término, sin causal justificada, "se estará a lo dispuesto por el artículo 13 de la LGT", o sea que habrá de reputarse la ruptura ante tempus como intempestiva e injustificada y el patrono, en consecuencia, deberá pagar las indemnizaciones de desahucio y tiempo de servicios (artículo 17, LGT).⁽⁷⁾ Las sanciones, en este último caso, no pueden ser más justificadas. Un contrato por tiempo determinado, asegura al trabajador una estabilidad en el empleo por todo el plazo estipulado y, si el patrono rompe este contrato, sin causa justificada, antes del vencimiento del término, su acción unilateral debe resolverse en el pago de desahucio (indemnización por falta de preaviso) y en el pago de la indemnización por tiempo de servicios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 13 de la LGT.⁽⁸⁾

4. En el contrato de trabajo por tiempo determinado, o a plazo fijo, tal como establece el artículo 21 de la LGT, se entenderá existente la tática reconducción si el trabajador continúa sirviendo vencido el término del convenio. La tática reconducción, como se sabe, es una modalidad propia del arrendamiento de cosas. Así, por ejemplo, si se arrienda un fondo rústico, por un plazo de dos años, y vencido este término el conductor o locatario, sin objeción u oposición del propietario o locador, continúa en posesión del bien arrendado, se opera la tática reconducción o sea la renovación del contrato de arrendamiento. Hoy, con el nacimiento del Derecho del Trabajo, que parte de la necesidad de dignificar al trabajador y de considerar que el trabajo ya no es más una mercancía o artículo de comercio, la inclusión de la tática reconducción en el contrato de trabajo, que es un contrato sui generis, porque en él se encuentra en juego la persona del trabajador (que ya no puede ser más considerado como una cosa), debe tomarse como un resabio, como un anacronismo, que ya no debería tener más cabida en el campo de nuestra disciplina. Si bien hay requisitos de derecho privado en el proceso de celebración y ejecución del contrato de trabajo, en cambio no

7.- CAVAZOS FLORES, Baltazar.- Ob. Cit. Págs. 261 y 262.
8.- Idem. Ob. Cit. Pág. 262.

debe perderse de vista que este contra ya no puede considerarse como exclusivamente de derecho privado y sí como de derecho social, como un contrato-realidad, con caracteres y connotaciones de derecho público, "como un contrato evolucionado de carácter social ...pues las relaciones laborales en todo caso deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral... " El contrato de trabajo es un *genus novum* en la ciencia jurídico social de nuestro tiempo", (9) tal como enseña el profesor Alberto Trueba Urbina.

5. Consiguientemente, si llegado a su término, un contrato de trabajo a plazo fijo, continúa cumpliéndose, conforme a la doctrina generalmente aceptada, debería transformarse en contrato de trabajo por tiempo indefinido; o en el caso menos favorable, renovarse por una sola vez por un periodo igual al inicialmente estipulado. Y la misma regla puede y debe aplicarse a los contratos de trabajo por servicio u obra determinados que, de continuar ejecutándose, pese a haber llegado a su conclusión, deben transformarse en contratos de trabajo por tiempo indefinido o renovarse en concordancia a nuevas obras o servicios a ejecutarse o prestarse. Otras legislaciones resuelven el problema en este sentido, sobre todo tratándose de los zafreos, trabajadores de la construcción, etc.

LA JURISPRUDENCIA, EL PREAVISO,
LA RELACION OBRERO-PATRONAL
Y EL DESPIDO EN EL DERECHO LABORAL
BOLIVIANO.

Sólo a manera de corroborar la doctrina Imperante en la Judicatura y Foro bolivianos respecto de los puntos antes tratados, mencionamos algunas ejecutorias:

9.- Ibidem.- Ob. Cit. Pág. 280

1) La obligación de preavisar si se quiere dar por terminado un contrato de trabajo, es recíproca. La inobservancia de este requisito por cualquiera de las partes, da lugar a la rescisión unilateral del contrato. (10)

2) Los trabajadores preavisados no están obligados a permanecer en el trabajo hasta la finalización del plazo de preaviso (como dijimos, durante la vigencia del preaviso, el trabajador puede disponer de un tiempo prudencial para buscar otro trabajo; o en su caso, incluso, si ha encontrado ese trabajo, hacer dejación del cargo que ocupaba sin esperar que transcurran los 90 días del preaviso, y con derecho, además, a demandar el pago de sus indemnizaciones por tiempo de servicios y otros beneficios a que tuviese derecho, ésta es la doctrina que ha sentado la Corte Suprema de Justicia).

3) En las convenciones laborales pactadas a plazo fijo o determinado, no es necesario el preaviso de Ley (y, por consiguiente, tampoco es admisible que el trabajador pudiese reclamar el pago de indemnización por falta de preaviso toda vez que en el contrato a plazo fijo, como tenemos dicho, ya a tiempo de suscribirlo, se ha estipulado por adelantado la fecha de su vencimiento).

4) "La sustitución de patronos no altera ni afecta a la validez de los contratos, aún tratándose de un contrato de locación de negocio".

5) "En caso de rescisión del contrato por transferencia del negocio la acción puede dirigirse contra el transferente y el transferido".

6) "En caso de rescisión por cambio de empleador, el sustituido será responsable solidario hasta seis meses después de la transferencia".

7) La sustitución de empleadores no extingue, modifica ni altera la vigencia de la relación contractual". (11)

10 y 11.- Ibidem.- Ob. Cit. Págs. 280 y 281.

8) "En los pactados a plazo fijo y consiguiente despido del trabajador antes del vencimiento de dicho plazo (ante tempus) no procede el pago de salarios" (La Corte Suprema, acorde con la doctrina que emana de los preceptos de los artículos 13 y 17 de la Ley General del Trabajo, en caso de ruptura del contrato a plazo fijo, antes del vencimiento del término, admite que el trabajador tiene derecho al cobro de desahucio o indemnización por falta de preaviso y por tiempo de servicios, en forma proporcional al tiempo trabajado; mas no admite el pago de salarios por todo el tiempo que quedaría hasta el fenecimiento del término, sosteniendo que según el artículo 52 de la LGT, "el salario es proporcional al trabajo", de donde infiere la tesis de que sin trabajo no hay salario).

9) En fin, el despido del trabajador, sin justa causa configura un despido no inculpable a aquél y, por tanto, el empleador, está obligado, fuera del pago de desahucio (indemnización por falta de preaviso), al pago de la indemnización por tiempo de servicios y otros beneficios a los que legalmente tuviese derecho el trabajador despedido. (Los casos de jurisprudencia, así como la doctrina que emana de ellos los hemos tomado del "Compendio de Derecho del Trabajo" del doctor Mario Olmos Osinaga.) (12)

DESPIDO JUSTIFICADO: NATURALEZA Y CAUSAS QUE LO ORIGINAN

Hasta aquí hemos examinado tanto el despido injustificado o intempestivo, o sea aquel que se produce por la acción unilateral del empleador, sin causa justificada, sin preaviso y de manera intempestiva; así como el despido decidido igualmente por el empleador, pero con preaviso, aunque para la exoneración no hubiese

12.- Idem.- Ob. Cit. Pág. 261.

mediado causal justificada. En este caso, el empleador, en el preaviso, dirá simplemente que desea prescindir de los servicios del trabajador, le pagará los salarios corridos durante el plazo del preaviso y si hay lugar, le pagará también la indemnización por tiempo de servicios. En el primer caso, ya hemos visto, cuando se trata de un despido intempestivo, injustificado y sin preaviso, el empleador queda obligado al pago de la indemnización por falta de preaviso y al de la indemnización por tiempo de servicios y otros beneficios si éstos existiesen.

Denomínase despido justificado o despido con justa causa, aquel que se produce, obviamente por decisión del empleador, pero solamente cuando existe un hecho grave, inculpable al trabajador, que haga ya imposible la continuación de la relación de trabajo y que haya obligado al empleador a tomar esa extrema decisión. (13) Naturalmente que en el curso del trabajo, pueden darse y en efecto se dan, muchas situaciones en las que el trabajador incurra en determinadas faltas de imprevisión, descuido, infracciones, etc., pero todas de naturaleza leve (y en las cuales puede también incurrir el empleador), y que por tal razón, puede considerarse como corrientes en la vida de trabajo y por tanto tolerables, disculpables y por lo general son enmendables y no entorpecen, en modo alguno, el cumplimiento cotidiano de la vida de trabajo. Empero, hay otras situaciones en las que la falta inculpable al trabajador, es de naturaleza grave y que ya, de por sí, hace imposible que el contrato de trabajo continúe cumpliéndose. Se trata, en suma, de culpa grave imputable al trabajador y que por su naturaleza, por las circunstancias y condiciones en que se produce, no puede determinar sino la ruptura intempestiva del contrato.

Cuando la ruptura del contrato de trabajo se produce por esa culpa grave del trabajador, nos encontramos frente al llamado despido justificado. (14) Su característica es que tal despido se produce inmediatamente después de cometida la falta grave por el trabajador,

13 y 14.- *Idem.*- Ob. Cit. Pág. 262.

BIBLIOTECA CENTRAL

sin necesidad del preaviso, y sin la obligación patronal del pago de indemnizaciones por falta de preaviso y por tiempo de servicios. O sea que, en otros términos, el trabajador queda privado de estas dos indemnizaciones.

La Ley General del Trabajo, en su artículo 16 y el Decreto Reglamentario de la misma, en su artículo 9o., señalan las causales de despido justificado. Dichos artículos disponen: No habrá lugar a desahucio (indemnización por falta de preaviso) ni indemnización (se refiere a la de tiempo de servicios), cuando exista una de las causales: a) perjuicio material causado con intención en las máquinas, productos o marcaderías; b) revelación de secretos industriales (sistemas, métodos de fabricación, de producción, de comercialización, etc.); c) omisiones o imprudencias que afecten a la higiene y seguridad industriales; d) inasistencia injustificada de más de tres días consecutivos o más de seis en el curso de un mes (esta causal fue derogada por la Ley de 23 de noviembre de 1944, estableciendo que tales inasistencias injustificadas serán imputables al periodo de vacaciones anuales; empero, los tribunales, teniendo en cuenta el artículo 7o. del Decreto de 19 de abril de 1949, reglamentario de la Ley de 21 de diciembre de 1948, llamada Ley del retiro voluntario, que determina que la inasistencia de seis días continuos al trabajo, interrumpe el tiempo de servicios, han estado aplicando esta causal derogada, como determinante de despido justificado, dándole empero otra proyección, o sea, la de incumplimiento de contrato); e) incumplimiento total o parcial del contrato de trabajo o del reglamento interno de la empresa; f) retiro voluntario del trabajador antes de los términos fijados en el artículo 13 de la Ley o del contrato (igualmente, esta causal, fue derogada por la Ley de 23 de noviembre de 1944, como motivante de despido justificado).

El artículo 13 de LGT dispone que el trabajador con más de ocho años de servicios continuos, puede retirarse voluntariamente del trabajo, preavisando a su patrono con el término de Ley, teniendo derecho a

su indemnización por tiempo de servicios. Este plazo de ocho años, no hace mucho, ha sido reducido a cinco. Claro que el retiro del trabajador, antes de vencidos los cinco años de servicios o de vencido el plazo estipulado en el contrato, debería privar al trabajador de su indemnización por tiempo de servicios; g) abuso de confianza, robo o hurto por el trabajador (la jurisprudencia ha variado bastante en cuanto a esta causal: en un comienzo se exigía que el empleador demandase criminalmente al trabajador y obtuviese un auto de culpa por los delitos de abuso de confianza, robo o hurto; luego se estimó que por lo menos debería haberse sentado denuncia, con algunos elementos probatorios, ante la Policía de Seguridad; por fin, ahora, se ha determinado que al invocar esta causal, el patrono no busca la sanción penal del trabajador por el o los delitos cometidos, sino simplemente una sanción de carácter social, o sea el no pago de las indemnizaciones a las que aquél tendría (derecho); h) vías de hecho, injurias o conducta inmoral en el trabajo (cualquiera de estas causales produce, de hecho, una ruptura en las buenas relaciones y mutua confianza que deben existir entre empleador y trabajador quien incurre a vías de hecho, injurias o conducta inmoral en el trabajo contra el empleador, su familia o sus representantes, el contrato debe llegar a término, por esta causal, sin goce de beneficios sociales; del mismo modo que llegaría también a término, si es el patrono o empleador, su familia o sustitución, quienes incurren en vías de hecho, injurias o conducta inmoral con relación al trabajador; pero en este caso, con derecho a beneficios sociales, como luego veremos); i) abandono en masa de trabajo, siempre que los trabajadores no obedecieran la intimación de la autoridad competente (esta causal dice relación con la existencia de un conflicto colectivo de trabajo y no se comprende por qué ha sido incluida en el área que corresponde exclusivamente al contrato individual de trabajo; a nuestro juicio, no existe fundamento para esta inclusión y, si se trata de conflicto colectivo, su admisión como causal de ruptura del contrato de trabajo, se explica todavía menos, porque la legislación que está vigente, artículo 150 del Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo, determina que cuando se produce un conflicto colectivo de trabajo, ningún trabajador podrá ser despedido del trabajo hasta que llegue a solucionarse tal conflicto). (15)

15.- Ibidem, Ob. Cit. Pág. 263.

Se discute mucho sobre si las causales de despido justificado establecidas en el artículo 16 de la LGT y 9o. de su DR, son taxativas o meramente enunciativas (es decir, que la Ley y su Reglamento han mencionado, sólo a título indicativo, algunas causales y que bien podrían darse en la realidad de la vida de trabajo, otras que pudieran configurar también causales de despido con justa causa). Hay juristas que, partiendo del hecho de que la legislación del trabajo es una legislación pro-operario, debe tenderse a asegurar la mayor estabilidad posible del trabajador en su empleo, consideran que las causales señaladas en los preceptos mencionados, son taxativas y que fuera de ellas no pueden ya admitirse otras. Otros, por el contrario, estiman que pueden existir muchísimos otros actos culposos, graves, imputables al trabajador, que comprometan la situación de la empresa, y aún de las personas de la empresaría y sus representantes, de los mismos trabajadores y aún de las personas del empresario y sus representantes y que, por tal razón podrían constituir motivos suficientes para un despido justificado.

Es de hacerse notar que la Suprema Corte, Boliviana, ha pronunciado varias ejecutorias por causales no consignadas en la Ley General del Trabajo y su reglamento, hecho que parece dar la razón a quienes sustentan este último criterio.

Podemos decir que aún y cuando en la Ley General del Trabajo de ese país no se consignan todas y cada una de las causales de rescisión del contrato individual de trabajo, la Suprema Corte se ha encargado de introducir otros aspectos que puedan conllevar a la terminación de la relación laboral.

Sin embargo es discutido que la legislación laboral necesita reformas que logren absorber totalmente todas las causales de rescisión de contrato, contrariamente a lo estipulado en México.

EL RETIRO VOLUNTARIO

El artículo 13 de la Ley General del Trabajo, determina que el trabajador con más de ocho años continuos podrá retirarse voluntariamente del trabajo, dándole el preaviso de Ley a su empleador y recibiendo el pago de su indemnización por tiempo de servicios, en el monto de un mes de sueldo o salario por cada año continuo de trabajo, y si los servicios finales no alcanzaren a un año, en forma proporcional al tiempo trabajado, por duodécimas.

Las indemnizaciones del tiempo que se labora en una empresa son un derecho adquirido por el paso del tiempo que se genera día a día a través del trabajo subordinado.

El retiro voluntario apreció acaso como un instinto propio del Derecho Boliviano del Trabajo. Pero después, al parecer, muchos otros países han venido adoptándolo. Si bien la Constitución Política del Estado y la acción misma de la clase trabajadora, tienden a garantizar la estabilidad del trabajador en el empleo; en cambio, la disposición que estudiamos, da al trabajador con más de ocho años de servicios, la posibilidad de acogerse al retiro voluntario con derecho a recibir su indemnización por tiempo de servicios. La idea inspiradora de este instituto, acaso haya sido la de proporcionar al trabajador un pequeño capital que le permita trabajar independientemente (cosa no siempre posible dada la precariedad de la vida del trabajador).⁽¹⁶⁾

En el derecho del trabajo mexicano, podemos advertir que desde la legislación de 1931, también se establecía la posibilidad de que el trabajador se retirara voluntariamente de su empleo, la legislación de 1970, también lo prevee, por lo que en contrario con lo que se dice en

16.- Ibidem, Ob. Cit. Pág. 266.

el derecho boliviano se considera que siendo que toda vez que la Ley General de Trabajo y su Reglamento son de fechas posteriores a las de 1931, este principio legal invocado no es del todo fehaciente, ya que como podemos precisar en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos promulgada en 5 de febrero de 1917, específicamente en su artículo 123, también ya era un derecho ganado por la clase obrera, sin embargo, los juristas bolivianos se adjudican este principio.

Así la legislación del país que estamos analizando, por Ley del 21 de diciembre de 1938 y Decreto Reglamentario de 19 de abril de 1949, se reglamentó en forma amplia el retiro voluntario.

Para que se pueda dar el retiro voluntario, es necesario que transcurran ocho años de servicio, siendo totalmente mucho el tiempo que debe esperar el trabajador para poder determinar sobre su retiro voluntario y así obtener una indemnización, hecho que en México es simplemente de seis meses de servicio el tiempo mínimo exigido para obtener una indemnización para poder retirarse voluntariamente, es decir, rescindir el contrato individual de trabajo unilateralmente.

Es de observarse que nadie está obligado a lo imposible, es decir, si un trabajador no está a gusto en su empleo puede retirarse sin más trámite que la presentación de su renuncia, en la cual se puede solicitar la indemnización conforme a la Ley.

Asimismo, el patrón no puede en cualquier momento dar por terminada la relación de trabajo con un empleado, toda vez que se deben de llevar una serie de requisitos de forma y tiempo para poder dar por terminada la relación de trabajo, obviamente con el pago de la respectiva indemnización.

BIBLIOTECA CENTRAL

COMPUTO DEL TIEMPO DE SERVICIOS

Ya hemos visto anteriormente que la Ley de 23 de noviembre de 1944, en su artículo 1o., dispone: "Para los efectos de desahucio, indemnización, retiro forzoso o voluntario, el tiempo de servicios para empleados y obreros, se computará a partir de la fecha en que éstos fueron contratados, verbalmente o por escrito, incluyendo los meses que se reputan de prueba y a los que refiere el artículo 13 del Decreto Ley de 24 de mayo de 1939 (Sic), modificado por el artículo 1o. de la Ley de 8 de diciembre de 1942".

El artículo 6o. del Decreto de 19 de abril de 1949, reglamentario de la Ley del retiro voluntario de 21 de diciembre de 1948, dice, además, que para el cómputo para el tiempo de servicios, se tomarán en cuenta como tiempo efectivo de servicios:

- a) Los períodos de enfermedad.
- b) Las vacaciones anuales.
- c) Los periodos de descanso previos y posteriores al alumbramiento.
- d) Los periodos de licencia concedidos por el patrono.
- e) Las interrupciones del trabajo originadas por causas ajenas a la voluntad del trabajador.
- f) Los periodos de servicio militar obligatorio o de servicio en campaña.
- g) El tiempo que dure la suspensión de labores como consecuencia de un huelga declarada con apego a la Ley, un Contrato Colectivo de Trabajo en vigor.

BIBLIOTECA CENTRAL

Como puede verse de acuerdo con las disposiciones transcritas, el tiempo de servicio del trabajador, para el efecto de pago de indemnizaciones por falta de preaviso, retiro forzoso o voluntario, se computará desde el día mismo en que hubiese sido contratado, verbalmente o por escrito, incluyendo dentro de dicho tiempo, todas las suspensiones legales mencionadas con anterioridad.

Las indemnizaciones por desahucio o falta de preaviso, por tiempo de servicios en caso de retiro voluntario, por despido intempestivo e injustificado, o por despido indirecto son inembargables (salvo el caso de pensiones alimenticias y por orden judicial). En caso de quiebra las indemnizaciones se deducen al 50% como determina el artículo 14 de la Ley General del Trabajo, que ha sido modificado.

El trabajador, en este caso, tiene derecho al 100% de la indemnización y goza de prelación, conforme a la Ley Civil para su cobro.

Siendo bilateral el contrato de trabajo, puede llegar a su término, al vencimiento del plazo, es decir, por tiempo determinado; tratándose de contrato por tiempo indefinido, puede extinguirse por mutuo acuerdo de las partes. Igualmente pueden llegar a su término por muerte del trabajador, por causas de fuerza mayor que hagan imposible la prosecución de la negociación industrial de que se trate.

También, como hemos visto, puede llegar, tanto el contrato por tiempo indefinido como el contrato por tiempo determinado, a rescindirse por la voluntad unilateral de una de las partes. Se dice en la doctrina, que en este caso nos hayamos frente a un despido que puede ser justificado o injustificado.

El despido puede provenir tanto de la voluntad patronal como de la voluntad del trabajador, pero los tratadistas suelen hacer la distinción

de que si proviene de la voluntad del empleador, se llama propiamente despido; y si proviene de la voluntad del trabajador se llama retiro o dimisión, en ambos casos se trata de una declaración de voluntad de una de las partes dirigidas a la otra.

Acaso hemos encontrado en esta definición de el Derecho Boliviano la distinción entre DESPIDO y RESCISION? Sigamos adelante para poder determinar que tan real es esta definición en el Derecho Positivo Mexicano.

En caso del despido, puede hablarse de despido normal, cuando éste se produce mediante el preaviso que da el empleador al trabajador, con los plazos establecidos en la propia legislación, en los convenios colectivos o en el contrato de trabajo. Igual cosa debe ocurrir cuando dimisiona el trabajador. Entendamos por dimisiona: renuncia.

Mas, puede tratarse de un despido anormal, sin causa, intempestivo e injustificado cuando no se cumplen los requisitos legales y/o contractuales ya descritos en este trabajo. Situación semejante que conlleva al pago de indemnizaciones por falta de estos requisitos.

Puede haber despido con justa causa, caso en el cual el empleado se exime del pago de indemnización siempre que la causal del despido sea fundada. El trabajador puede también colocarse en situación de retiro indirecto o retiro forzoso, y en tal caso tiene derecho a recibir sus indemnizaciones.

La indemnización por tiempo de servicios se ha considerado antigüedad, como un seguro de vejez, como una retribución por el concurso del trabajador al incremento de la fortuna del empleador. Cualquiera que sea el criterio que se adopte.- Nosotros creemos que

se trata de una pensión jubilatoria, lo cierto es el patrón debe cubrir, por medio de esta indemnización, la cesantía del trabajador, que en años de explotación de su fuerza de trabajo, ha producido un crecimiento cierto del patrimonio del empleador.

Con este comentario terminamos lo relativo al Derecho Boliviano que, creemos es muy semejante al Derecho del Trabajo Mexicano, pero las figuras jurídicas pueden ser llamadas de otra forma por el simple hecho de la región de que se trata, por ejemplo utiliza el preaviso como una figura nueva en nuestro derecho laboral, sin embargo, podemos consignar que en varios de los Contratos Colectivos de Trabajo que rigen las relaciones obrero-patronales en las empresas, son llamados como Actas Administrativas Sindicales de Investigación, o bien Administrativas, ya que podemos decir que existen trabajadores sindicalizados así como de confianza y que dan el derecho al trabajador de defenderse o de controvertir los hechos que se le imputan y que pueden ser causales de rescisión de su contrato individual de trabajo a que se refiere el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

1.2.- EL DERECHO BRASILEÑO

Después de haber visto, analizado y comentado el Derecho Boliviano, en el que pudimos observar aspectos muy superiores a nuestra Legislación, a continuación veremos en forma sucinta la que establece la Legislación Brasileña, toda vez que en este capítulo estamos haciendo un cuadro comparativo de las diversas Legislaciones Latinoamericanas, tocando el turno a la Ley Brasileña, en lo relativo a la relación de trabajo y en particular a la rescisión de contrato individual de trabajo, así como las diversas causas de la separación del servicio y de las normas que rigen las relaciones obrero-patronales.

Por tanto, y sin mayor preámbulo, pongamos nuestra atención a los aspectos jurídicos laborales del Derecho Brasileño.

DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Los contratos de trabajo, según la legislación laboral brasileña, pueden ser a plazo indeterminado y a plazo determinado. Esta clasificación toma como referencia el tiempo de vigencia del contrato, imprevisible en el primer caso y predeterminado en el segundo.

La distinción no constituye un elemento esencial en el negocio jurídico, toda vez que la oposición de condición o término no altera la estructura típica de la relación jurídica. Como indica la propia denominación, el contrato de trabajo a plazo indeterminado es aquél en que las partes, al celebrarlo, no estipulan su duración ni prefijan su término extintivo. El contrato a plazo determinado, por el contrario, tiene dentro de sí un término fatal que hace que el contrato termine automáticamente. (17)

PLAZO INDETERMINADO

La modalidad de contrato a plazo indeterminado, de acuerdo con la costumbre universalmente adoptada, constituye la regla general. (18)

Normalmente, el contrato típico de trabajo es de ajuste sucesivo, de duración indeterminada, y tiene como una de sus características la permanencia o continuidad de la relación jurídica.

17 y 18.- MARANHÃO, Delio.- *Directo do Trabalho*.- Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 1974. Pág. 40.

El contrato de trabajo es por consiguiente un contrato sucesivo, de donde resulta que éste se realiza, por regla general, sin determinación de plazo en lo que se refiere a su duración. Así, se caracteriza el contrato de trabajo, en principio, por el sentido de continuidad. La continuidad conduce a la consecuencia de que el contrato se realiza, normalmente, en tiempo indeterminado. Continúa en vigor hasta la intervención de determinadas circunstancias, declaradas capaces por la Ley o por los contratantes, para la extinción de la relación que rige. Por consiguiente, el término tiene valor como elemento esencial del negocio jurídico.

La caracterización del contrato a plazo indeterminado se puede hacer con el auxilio de dos elementos, uno subjetivo y otro objetivo. El primero consiste en la ausencia de una declaración de voluntad de las partes en el sentido de limitar, de cualquier manera, la duración del contrato. Cuando lo celebran, no piensan en el fin del mismo. El segundo se expresa por la necesidad de una declaración de voluntad de cualesquiera de los contratantes para que termine. Sin esa declaración de voluntad, el vínculo no se disuelve. De manera que, toda vez que los sujetos de la relación contractual de trabajo no manifestaran la intención de limitar su duración y que para extinguirlo, precisaran denunciarlo, el contrato es a plazo indeterminado.

La tendencia natural en los contratos a plazo indeterminado es su prolongación por tiempo indefinido. De hecho, a medida que pasa el tiempo, el empleado se enraiza en la empresa. La posibilidad práctica de despido se reduce cada vez más pues, cuanto mayor sea el tiempo de servicio del empleado, mayor será el volumen pecunario de las indemnizaciones que se le asignó.

RESCISION

En función de la clasificación de los contratos de trabajo, teniendo presente su duración, las consecuencias jurídicas que de ella se deriva, en particular en lo que se refiere a los derechos del empleado, difieren profundamente.

BIBLIOTECA GENERAL

La rescisión unilateral e injusta del contrato de trabajo por plazo indeterminado obliga al patrón a pagar al empleado una indemnización correspondiente a un mes de remuneración por año de servicio, o por año y fracción igual o superior a seis meses. Es la llamada indemnización por antigüedad.

La indemnización por antigüedad se encuentra, actualmente, convertida en Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio (FGTS), instituido por la Ley No. 5.107, de 13-9-66 y el Decreto Ley No. 20, de 14-9-66. Estos dos dispositivos legales facultan a los empleados actuales y futuros del derecho de opción del régimen creado por dichas leyes, dentro de 265 días, contados desde la vigencia, en el primer caso, o de la admisión, en el segundo. Continúa, sin embargo, el régimen indemnizatorio de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) para los empleados actuales o futuros que no hicieron la opción en el plazo preestablecido.

De este modo, la indemnización tradicional prevista para los casos de despido injusto del empleado fue sustituida por un depósito mensual con un valor del 8% de la remuneración pagada por el patrono, en cuenta vinculada, a nombre del empleado favorecido. Tales depósitos rinden intereses y corrección monetaria y pueden ser retirados, total o parcialmente, en los casos especificados en el artículo 8o. de la Ley 5.107. De acuerdo con este artículo, el empleado puede utilizar la cuenta vinculada según las suposiciones siguientes:

a) en el caso de rescisión sin causa justa, por el patrono, o por causa justa, por el empleado, y en las posibilidades de cese de actividades de la empresa, de término de contrato por plazo determinado o jubilación, se podrá mover libremente la cuenta;

b) en el caso de rescisión, por el empleado, sin causa justa, o por el patrono, con causa justa, se podrá utilizar la cuenta, parcial o totalmente, para la adquisición de residencia propia y pago de las respectivas prestaciones; necesidad grave y apremiante, personal o familiar; por motivo de casamiento del empleado del sexo femenino, etc.

Además de la indemnización por antigüedad, o FGTS (Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio), el empleado injustamente despedido, tiene derecho al aviso previo.

PLAZO DETERMINADO

Todas las veces que las partes contratantes manifiesten la voluntad de no ligarse indefinidamente y sepan de antemano que se desligarán, automáticamente el contrato de trabajo es a plazo determinado.

Casi siempre resulta difícil, en la práctica, precisar si cierta relación jurídica de trabajo está constituida a plazo determinado o indeterminado. Un contrato de trabajo celebrado para que rija por un año es, evidentemente, un contrato a plazo determinado. No existe dificultad alguna para su caracterización. Existen, sin embargo, contratos a plazo determinado cuyo término es incierto.

La duración del contrato se puede determinar por unidad de tiempo o por la naturaleza del servicio a ser prestado. En la primera hipótesis, el término extintivo y el evento son ciertos. En la segunda, es solamente cierto el evento, no siéndolo el día en que se realiza. El empleado sabe que el contrato se extinguirá, pero ignora cuándo. No siempre podrá precisar la fecha exacta en que el contrato va a terminar, pero sabe que ha de cesar un día en el que separará, automáticamente, del patrón. Es el caso, por ejemplo, del albañil al que se contrata para trabajar en la construcción de un puente. De la misma manera, es incierto el día en que terminará una serie de servicios comprendidos en una zafra. No obstante, no es incierto el evento, pues se ha de concluir un día.

Muchas veces es la propia ley la que obliga a la celebración de un contrato a plazo determinado y en esa suposición no ofrece dificultad alguna la distinción entre las dos especies. Es el caso del Decreto Ley No. 691, de 18-7-69, que hace obligatoria la celebración a plazo determinado de los contratos de trabajo con técnicos extranjeros, como veremos más adelante.

La Consolidación de las Leyes del Trabajo considera como de plazo determinado el contrato cuya vigencia dependa;

- a) de plazo prefijado;
- b) de la ejecución de servicios especializados;
- c) de la realización de un cierto acontecimiento susceptible de presión aproximada.

Sin embargo, la legislación en vigor condiciona la validez de los contratos a plazo determinado a tres hipótesis:

- a) servicios cuya naturaleza o transitoriedad justifique la predeterminación del plazo;
- b) actividades empresariales de carácter transitorio;
- c) contrato de prueba, hasta un plazo máximo de 90 días.

Se entiende por actividad transitoria la que se limita en el tiempo. Así, el servicio que el empleado ejecutará debe tener breve duración, contrastando, por consiguiente, con la permanencia propia de las actividades de la empresa y pertinentes a sus fines normales. Mientras tanto, la actividad transitoria puede coincidir con aquéllas que la empresa desarrolle permanentemente. No precisa ser diferente de

SECRETARÍA DE TRABAJO

aquella a la que la empresa se dedica. Basta que haya una necesidad momentánea por la cual el patrono tenga necesidad de mayor número de empleados. De modo que la transitoriedad no es pertinente nada más que al tipo de actividad del empleado. Se mide en función de las necesidades de la empresa.

El contrato de trabajo a plazo determinado, según esta hipótesis, no se admite para atender a los intereses del empleado, sino precisamente para permitir que el patrón, según lo solicite la empresa que desarrolla pueda evitar la sobrecarga de personal, admitiéndolo temporalmente, en la misma proporción que lo exija la producción.

Dispone la ley que el contrato a plazo determinado solamente será válido cuando se trate de servicios cuya naturaleza o transitoriedad justifique la predeterminación del plazo. En vista de esta redacción, ha quien entiende que hubo exceso del legislador, puesto que los servicios que por su naturaleza justifique la aposición del término, solamente pueden ser transitorios. En el momento en que dejen de ser transitorios, es evidente que no habrá lugar para un contrato a plazo determinado.

No obstante, el anteproyecto de reforma de la Consolidación de las Leyes del Trabajo propone una redacción bastante similar al disponer, en su artículo 32, párrafo único, que el contrato a plazo determinado solamente será válido cuando se tratase "de servicio cuya naturaleza o transitoriedad justifique el límite de su duración". Luego, si el empleado presta servicio como albañil en la construcción civil, puede ser admitido para determinada y específica obra. Con todo, si fuera contratado para servir como albañil de una constructora y para las necesidades permanentes de la empresa, no habría lugar para un contrato a plazo determinado en vista de la continuidad y no de la transitoriedad del servicio, no obstante su naturaleza.

Es posible, además, el contrato a plazo determinado en las actividades empresariales de carácter transitorio. En ese caso, la transitoriedad será, en primer lugar, de la propia empresa, cuya existencia se limitará en el tiempo, por los propios fines a que se destina. Mientras exista, podrá la empresa contratar personal a plazo determinado.

En este caso el límite del plazo de duración del contrato tampoco puede sobrepasar de dos años. Si sobrepasa ese límite de duración y continúa la empresa en funcionamiento, los contratos quedarán automáticamente modificados, transformándose en contrato a plazo determinado.

Otras hipótesis semejantes es la actividad empresarial pasajera. En este caso no es la empresa la que tiene vida efímera, sino uno de sus servicios. En este caso también se podrán contratar los empleados a plazo determinado, cuya vigencia estará condicionada a la duración de los servicios transitorios.⁽¹⁹⁾

Faculta, además, la Ley Brasileña que el empleado sea admitido a título de prueba, por un plazo máximo de 90 días. Determinando la Ley el plazo máximo, nada impide la contratación por plazo inferior. Sin embargo, cualquiera que sea el plazo del contrato, jamás podrá ser sobrepasado, ni siquiera por un día, bajo la pena de transformarse en contrato a plazo indeterminado. Se caracteriza en general el contrato de prueba, por la posibilidad de ser rescindido sin ninguna obligación o formalidad, esto es, sin aviso previo ni indemnización de antigüedad, en cualquier momento y por iniciativa de cualquiera de las partes. Es un acto jurídico peculiar que tiene por finalidad permitir la evaluación, por ambas partes, de la conveniencia de la celebración del contrato definitivo.

19.- CAVAZOS FLORES, Baltazar.- Ob. Cit. Pág. 274.

En la actualidad, en virtud de la alteración en la legislación laboral, a través del Decreto Ley No. 229 de 28-2-67, que dio nueva redacción al artículo 443 de la CLT, el contrato de prueba se define como contrato a plazo determinado, limitando en 90 días el plazo máximo de su duración. En consecuencia, si el contrato de prueba fuera rescindido injustamente, por el patrón o por el empleado, antes de que haya transcurrido el plazo estipulado, se deberá proceder al pago de la indemnización prevista para los contratos a plazo determinado en general.

Por otro lado, existe un dispositivo en la CLT según el cual, si el contrato a plazo determinado contuviera una cláusula que asegure el derecho recíproco de rescisión anticipada, una vez usado este derecho pasará a regirse por las normas generales peculiares de los contratos a plazo indeterminado. En este caso, quien quisiera rescindir el contrato de prueba sin motivo justo, deberá dar aviso previo a la otra parte.

SUSPENSION

Puede ocurrir la suspensión del contrato de trabajo a plazo determinado en el transcurso de su vigencia. En principio, la suspensión del contrato no puede influir en la fecha prefijada para su terminación, y es que esa fecha fue escogida de común acuerdo por las partes y constituye una de las cláusulas esenciales para el ajuste.

Entretanto, es lícito el acuerdo para que, en caso de suspensión del contrato, el tiempo de separación del empleado no sea computado para los efectos de su natura extinción. En ese caso, no se deberá considerar que haya habido prórroga del contrato, sino transposición del momento en que el contrato se va a extinguir por mutuo acuerdo, en virtud de la suspensión contractual.

Nota: CLT.- Abv. de Código Laboral del Trabajo.

EXTINCION

La extinción normal del contrato de trabajo a plazo determinado se opera en función del momento de su terminación: a) fecha pre fijada; b) conclusión de la obra; c) fin del servicio especificado en el contrato.

Las legislaciones que involucran estas tres hipótesis en un concepto inclusivo y elástico del contrato de trabajo, como es el caso del Brasil, admiten que, una vez ocurrido el hecho extintivo de la relación jurídica, las partes se desligan, recíproca y automáticamente, de las obligaciones asumidas.

En los contratos a plazo determinado, cada día que pasa representa un avance en el sentido de la extinción del contrato. El empleado se va desenzalando progresivamente de la empresa, hasta que la separación es total, por haber llegado al final de la prestación de servicios, resultante exclusivamente, de la fecha prevista para la ruptura del vínculo jurídico o para la terminación de la obra y de los servicios especificados.

Al extinguirse el contrato, normalmente, por haber transcurrido el plazo de su duración, el empleado no tiene derecho a aviso previo ni derecho a la indemnización por antigüedad, excepto cuando se trate de trabajadores de la industria de la construcción civil y de los zafristas que trabajan en cosechas o zafras.

RESCISION

En la rescisión unilateral e injusta del contrato de trabajo a plazo determinado, el empleado será indemnizado y la indemnización corresponderá a la mitad de la remuneración a que tendría derecho hasta la terminación del contrato.

Si la iniciativa partiera del empleado, tendrá que, a su vez, indemnizar al patrón por los perjuicios que le pudiera causar. El valor de la indemnización a pagar por el empleado será objeto de arbitraje, considerados los eventuales perjuicios que el patrón hubiera sufrido.

Como se ve, la obligación de indemnizar incumbe tanto al patrón como al empleado, lo que no ocurre en la rescisión sin causa justa del contrato a plazo indeterminado, ya que se debe exclusivamente al patrón. Pero en la liquidación del daño, no determinó la Ley el mismo proceso. En el caso de despido antes de tiempo, existe algo parecido a una cláusula penal compulsoria, sea cual sea el daño resultante de la ruptura sin causa justa, la indemnización corresponderá, necesariamente, al pago, por mitad, de los salarios vencidos hasta la expiración del contrato. Es como si las partes hubiesen estipulado el modo de liquidación de los daños consecuentes de la no ejecución del contrato.

Esto es el único caso en que la Ley del Brasil admite que el patrón pueda exigir indemnización al empleado, en vista de su pedido de dimisión. Es también el único caso en que la indemnización, en caso de extinción del contrato de trabajo, se calcula en función de los perjuicios reales causados.

Aunque el patrón esté obligado a pagar, por mitad, la remuneración a que tendría derecho el empleado hasta que llegara el término del contrato, se sigue que, en ningún caso, se podrá condenar al empleado a pagar una indemnización que exceda ese límite. Podrá pagar menos, nunca más. Podrá hasta no ser condenado al pago de cualquier perjuicio para el patrón. Pero aunque fuera grande el daño, la reparación jamás podrá exceder el límite cuantitativo fijado por la Ley.

La disposición legal que establece la responsabilidad civil del empleado en caso de incumplimiento del contrato es prácticamente inoperante.

Por regla general, el empleado no posee bienes sobre los cuales pueda caer la ejecución de la sentencia condenatoria, y su salario es totalmente impignorable. Sin embargo, la inejecución de la sentencia en casi todos los casos no afecta, en sí, el derecho del patrón.

Si el empleado hubiera optado por el Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio, las citadas normas de la Consolidación de las Leyes del Trabajo no le serán aplicables. En cualquier caso, el empleado podrá usar el saldo de su cuenta vinculada, en las condiciones ya asignadas. Si el saldo de la cuenta vinculada fuera inferior al valor de la indemnización prevista en el artículo 479 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo, para los casos de la rescisión injusta del contrato de trabajo a plazo determinado, el patrón está obligado a completar los depósitos efectuados, hasta el límite de dicha indemnización.

La Ley Brásileña no obliga al pago del aviso previo cuando se trate de rescisión anticipada del contrato de trabajo a plazo determinado, aún cuando admite, excepcionalmente, el pago de indemnización por el término normal de ese contrato.

1.3.- EL DERECHO PUERTORRIQUEÑO

LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO BAJO LA LEGISLACION PUERTORRIQUEÑA

El tema que hemos seleccionado es uno de actualidad en las relaciones obrero-patronales predominantes en Puerto Rico, pequeña Isla del Caribe.

El contrato genera como todo acuerdo una serie de obligaciones y derechos. En el caso concreto de las relaciones laborales, el obrero o empleado tiene derecho a que se le proporcione trabajo, porque está obligado a prestarlo de acuerdo con lo pactado; a que se le respete, su dignidad como persona, a recibir un salario que nunca será menos del mínimo establecido por Ley. El patrono, a su vez, tiene derecho a dirigir su empresa o negocio y a recibir los servicios del obrero o empleado.

Las partes están obligadas a actuar no sólo de acuerdo con lo pactado por ellas en forma explícita, sino que además sus actos deben ajustarse a las respectivas normas legales.

El contrato de trabajo puede ser de naturaleza individual o colectiva. En los contratos individuales el obrero o empleado se compromete con el patrono a prestar algún servicio a cambio de un salario que, dependiendo de lo pactado puede también contener la extensión de beneficios marginales. Es significativo señalar que mientras en el contrato de trabajo individual existe un compromiso directo del obrero o empleado hacia el patrono, en los contratos colectivos el compromiso del trabajador se formaliza a través del sindicato obrero.

Ese compromiso a que llega el sindicato obliga a los componente del mismo a cumplir con los pactos o acuerdos. Tiene el contrato colectivo la fuerza coercitiva y sindical frente al empresario y al estado, que no tiene el obrero o empleado cuando pacta individualmente.

Podemos significar que la fuerza del sindicato ejerce una presión ante el estado y la opinión pública que garantiza a los trabajadores unos beneficios en sus salarios y condiciones de trabajo que jamás podrá obtener el obrero o empleado en sus contratos individuales. Por otro lado, al empresario se le hace mucho más difícil dar por terminado un contrato de trabajo con el sindicato que uno de naturaleza individual.

La negociación colectiva es el medio eficaz de que debe valerse el obrero o empleado para llevar a cabo los contratos de trabajo en las distintas empresas. Cuando los contratos colectivos no cubren a un número sustancial de la fuerza laboral dentro de la economía en que se desarrolla cada país en los sistemas de gobierno capitalista, el contrato de trabajo por ser éste individual, no será pactado en igualdad de condiciones desde el punto de vista de hechos, aunque jurídicamente se incorpora una supuesta igualdad de condiciones al crear los elementos jurídicos por el mero consentimiento de las partes.

El desarrollo de la contratación colectivo en Puerto Rico ha sido un proceso lento. Sólo el 12% de la fuerza laboral pertenece a un sindicato. Los trabajadores no toman activa participación en la fijación de las condiciones de trabajo. El movimiento sindical ha logrado consolidarse como fuerza colectiva, capaz de obtener logros para una parte significativa de la fuerza laboral puertorriqueña a través de los convenios colectivos que constituyen fuentes propias del derecho del trabajo. Por tal razón la protección a los trabajadores o empleados a través de sindicatos cubre a una parte íntima de los asalariados y el contrato individual sustituye al contrato colectivo.⁽²⁰⁾

De acuerdo con la situación actual en Puerto Rico el contrato de trabajo individual tiene más vigencia que el contrato colectivo. Ante esa realidad la actividad empresarial en Puerto Rico se rige en términos generales por contratos consensuales.

Conviene, por tanto, que examinemos lo dispuesto en el artículo 1206 del Código Civil de Puerto Rico que es igual al artículo 1254 del Código Civil Español que dispone:

20.- *Ibidem*, Ob. Cit. Pág. 281.

"El contrato existe desde que una o varias personas consienten en obligarse respecto de otra u otras a dar alguna cosa, o prestar algún servicio."

La determinación de las voluntades entre el patrono bien sea como persona natural o jurídica, y el obrero o empleado para entrar en un pacto de carácter jurídico es base para que el obrero u empleado o el patrono actuando como persona natural o jurídica, exigiéndose el cumplimiento de lo que libremente acordaron y expresaron. Por consiguiente, podemos concluir que todo contrato impone obligaciones recíprocas a las partes contratantes.

Para que estas obligaciones no se quebraten cada parte debe cumplir con lo acordado.

El artículo 1210 del Código Civil de Puerto Rico que contiene unos preceptos similares al artículo 1258 del Código Civil Español dispone:

"Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, y desde entonces obligan no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley."⁽²¹⁾

Aceptada esta norma jurídica podemos señalar, que en el campo del derecho laboral un contrato verbal para la prestación de servicios a determinado patrono por un obrero o empleado se rige por los principios de materia civil que establece que los contratos consensuales se perfeccionan por el mero acuerdo de voluntades sin que sea necesaria formalidad alguna, el acto jurídico establece la concurrencia de los requisitos que su esencia exige. Esa fuerza nace de la conformidad por ambas partes siempre y cuando se

21.- *Ibidem*. Ob. Cit. Pá. 281.

ajuste a los preceptos legales prevalecientes en el país en que se origina el contrato

El vínculo entre los contratantes comprende todo lo que es consecuencia de la ley y de la buena fe. En lo que respecta a Puerto Rico podemos afirmar que por siglos la sociedad puertorriqueña ha vivido bajo el imperio de la Ley; ha convivido bajo el derecho civil, bajo cuyas normas se ha desarrollado la civilización de aproximadamente tres cuartas partes del mundo civilizado desde las Doce Tablas (siglo V a.C.)

La buena fe, ingrediente esencial en todo contrato, es un principio que no sólo es uno de los factores integrantes del derecho de las obligaciones, sino de todo orden jurídico. La confianza en que los miembros de una sociedad llevan a cabo sus actos jurídicos dentro de la Ley y la buena fe es indispensable para la convivencia ordenada de los pueblos.

Dentro de ese marco jurídico, moral y social debe entenderse la buena fe, considerando la frase en sentido objetivo, en dar al contrato la cabal efectividad encaminado a la realización del fin propuesto.

El incumplimiento de lo expresamente pactado crea una falta de confianza que debe responsabilizar al actor a indemnizar al perjudicado.

Si se aprueba que a la persona que se trata de responsabilizar ha actuado con justa causa debe eximirsele de responsabilidad.

El estado de derecho prevaleciente en Puerto Rico en cuanto a la suspensión o incumplimiento del contrato de trabajo se rige por la Ley No. 50 aprobada el 20 de abril de 1949 y enmendada por la Ley No.

80 aprobada el 30 de n.ayo de 1976, que viene a simplificar la norma a compensación por daños emandados del derecho civil y que dispone:

"Todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo designado en lo sucesivo como establecimiento, donde trabaje mediante remuneración de alguna clase, contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado una justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono en adición al sueldo que hubiere devengado:

- a) El sueldo correspondiente de un mes por concepto de indemnización.
- b) Una indemnización progresiva adicional equivalente a una semana por cada año de servicio." (22)

Los años de servicios se determinarán sobre la base de todos los periodos de trabajo anteriores acumulados que el empleado haya trabajado para el patrono antes de su cesantía, pero excluyendo aquéllos que por razón de despido o separación anterior, le hayan sido compesados o hayan sido objeto de una adjudicación judicial.

JUSTA CAUSA PARA EL DESPIDO

Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado de un establecimiento:

- a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.

22.- Idem. Db. Cit. Pág. 282.

b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.

c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

d) Cierre total temporero o parcial de las operaciones del establecimiento, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.

f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido. (23)

No se considerará despido por justa causa, aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento.

DEFINICION DE DESPIDO

Se entenderá por despido, además de la cesantía del empleado, su suspensión indefinida por un término que no exceda de tres meses, excepto en el caso de empleados de industria y negocios estacionales o la renuncia del empleado motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlos o forzarlos a renunciar, tales como imponerle o intentar imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo de categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabras.

23.- Ibidem. Ob. Cit. Pág. 283.

CONCLUSIONES

El actual ordenamiento jurídico de Ley Puertorriqueña de despido es meridianamente deficiente. Si el despido individual es injustificado el remedio que tiene disponible el trabajador no es uno justo y equitativo que le garantice que el patrono habrá de respetar lo pactado sin que tenga que indemnizar al obrero o empleado en forma que responda con verdadera justicia a la reparación del daño ocasionado.

Estimamos que es justo y necesario la promulgación de leyes con mayores protecciones y contenido que contemplan proteger al obrero o empleado despedido injustificadamente con una acción de daños y perjuicios en los tribunales de justicia en contra del patrono y la reposición nuevamente en su empleo.

Propiciaron una regulación legal orientada a establecer un estado de derecho que imponga un mutuo respeto entre las partes en la suspensión de los contratos de trabajo evitando que el patrón viole el derecho del trabajador a mantener su empleo.

Jurídicamente se considera que la suspensión o extinción del contrato de trabajo en Puerto Rico no consagra el derecho del obrero o trabajador cuando por algún acto injusto del patrono se ve en obligación de renunciar y dar por terminado el contrato individual de trabajo.

1.4.- EL DERECHO COLOMBIANO

TERMINACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Existe confusión en la calificación del fenómeno jurídico que se refiere a la terminación del contrato individual del trabajo.

Se usan indistintamente las expresiones de extinción, disolución, resolución, rescisión, revocación, ruptura, despido, etc. Cabanellas sostiene que tanto en la doctrina como en la legislación positiva se encuentra una terminología no ajustada a la realidad de la figura jurídica que se ha intentado bosquejar. Este tratadista se inclina por la de extinción del contrato de trabajo por ser un rótulo más elástico y certero en la materia.

Benítez de Lugo considera que disolución es la expresión correcta puesto que al "disolverse no se hace sino desatarse, separarse o deshacerse un lazo o vínculo que estaba unido y que debiera haber seguido estándolo con arreglo a la naturaleza jurídico-política del mismo y de los principios normativos legales en orden a su seguridad, permanencia o continuidad que le dan vida".(24)

Rafael Caldera afirma que es más técnico hablarse de terminación de la relación de trabajo y no del contrato de trabajo "porque las consecuencias jurídicas se operan cuando la situación de hecho, es decir, la colaboración real existente entre el patrono y el trabajador, cesa definitivamente. El contrato puede terminar pero si es reemplazado inmediatamente por uno nuevo entre las partes, quedan latentes las consecuencias de la terminación; éstas se operan cuando la relación se extingue, lo que generalmente ocurre cuando se pone fin a la última relación contractual de las que consecutivamente hayan existido entre las partes, o a la situación extracontractual que excepcionalmente hayan engendrado la relación laboral".(25)

La Legislación Colombiana, como la doctrina, han preferido usar como terminología adecuada el concepto genérico de terminación del contrato de trabajo.

24.- BENITEZ DE LUGO, Luis.- Extinción del Contrato de Trabajo. Madrid, 1945. Págs. 30 y 31.
25.- CALDERA, Rafael.- Derecho del Trabajo. Pág. 234.

CAUSAS DE TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

De la Legislación Colombiana se puede extraer la siguiente clasificación de las causas que le ponen fin al contrato de trabajo:

1. Por voluntad de las partes.
2. Por causas ajenas a la voluntad de las partes.
3. Por voluntad de una de las partes.

CAUSALES DE TERMINACION POR VOLUNTAD DE LAS PARTES

En el Derecho Privado es procedente afirmar que lo que por consentimiento se hizo por consentimiento se deshace; en derecho del trabajo no hay motivo para que esa regla no se cumpla, siempre que el acuerdo no implique una renuncia prohibida por las normas de la misma naturaleza. Las partes, pues, por lo general son libres de disolver el contrato de trabajo por mutuo consentimiento, con las modalidades siguientes: por condiciones o cláusulas contenidas en el mismo o por el simple transcurso del tiempo; y por el recíproco disenso. Estas posibilidades de extinción, como se observa, pueden preverse desde la iniciación contractual o surgir durante la prestación de servicios.

Causales estipuladas válidamente en el contrato. Las partes pueden establecer ciertas causas de terminación del contrato de trabajo que deben ser cumplidas por ellas en caso de que se produzcan. La buena fe de los contratantes obliga a éstas a lo que se conviene y a todas las cosas que emanan de la naturaleza de la relación jurídica, de lo contrario se propiciaría un sistema de inseguridad permanente en las relaciones que surgen del trabajo humano.

Cumplimiento del objeto del contrato o expiración del término convenido. En los contratos de terminación de la obra o labor contratada su extinción se verifica legalmente cuando la misma ha concluido. En los de duración determinada, es causal de extinción del plazo señalado por las partes inicialmente. En los de duración indefinida, o sea, en los que no está estipulado el término o cuya duración no está determinada por la de la obra o naturaleza de la labor contratada, o no se refiere a un trabajo ocasional, tendrá vigencia "mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo". (artículo 5 del Decreto 2351, de 1965.)

Mutuo disenso. El mutuo disenso, a diferencia de las causales señaladas anteriormente, se produce durante el cumplimiento del contrato y no anterior o simultáneo a su celebración. (20)

El mutuo disenso o mutuo consentimiento es un modo de extinguir las obligaciones por acuerdo de las mismas partes que las han contraído, siempre que no se atente contra normas de orden público o contra terceras personas.

Se requiere que el mutuo consentimiento no se encuentre viciado por dolo, error, violencia o intimidación. La parte que alega el vicio debe probar su afirmación por los medios probatorios ordinarios.

TERMINACION POR CAUSAS AJENAS A LA VOLUNTAD DE LAS PARTES

Estas causas no provienen de la voluntad de las partes. Algunas de ellas son lógicas como la muerte del trabajador, y otras, pueden o no producirse, como la quiebra de la empresa. Como generalmente estas

26.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. Ob. Cit. Pág. 288.

causas suceden por sobrevenir un caso fortuito o de fuerza mayor, la terminación del contrato individual del trabajo acarrea responsabilidad alguna para las partes. Siendo la causa no imputable a ninguna de las partes no existe derecho a indemnización a favor de una de ellas por la terminación del contrato. Este se extingue cuando las causas ajenas a la voluntad de los contratantes son susceptibles de impedir a trabajadores y patronos el cumplimiento de sus obligaciones en forma definitiva, ya que de lo contrario nos encontramos en presencia de una suspensión de la relación laboral y no de su terminación.

Refiriéndose la Corte Suprema de Justicia colombiana a las figuras de suspensión y terminación de los contratos de trabajo, dijo: "La suspensión de las relaciones individuales de trabajo, como Institución que es, comprende el conjunto de normas que señalan las causas justificadas de incumplimiento temporal de las obligaciones de los trabajadores, de los patronos y los efectos que se producen.

Ella deriva de la existencia de circunstancias que impiden la prestación de los servicios; su finalidad es evitar la disolución o terminación de las relaciones de trabajo y, consecuentemente, contribuir a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos; tiene por objeto relevar a los trabajadores y a los patronos del cumplimiento de sus obligaciones, con la consecuencia de que los primeros no prestarán sus servicios y los patronos no pagarán salarios; existiendo causa justificada para la suspensión, ninguno de los grupos incurrirá en responsabilidad; su efecto final consiste en el deber del empresario de utilizar a los trabajadores, tan pronto desaparezca el impedimento que impuso la suspensión."

"La terminación del contrato de trabajo produce la disolución de los vínculos jurídicos y, en consecuencia, desaparecen para el futuro, los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos, inherentes a su ejecución, subsistiendo, tan solo, los impuestos por la naturaleza de ciertas prestaciones, como sucede, por ejemplo, con las pensiones jubilatorias y de invalidez y el seguro de vida." (Sentencia del 26 de junio de 1958, "G.J", LXXXVIII, 371.)

Por muerte del trabajador. Uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo es el servicio personal realizado por el trabajador como persona física. Es lógica que la muerte de éste implique la desaparición de la obligación de ejecutar la actividad personal por sí mismo, y eso deber no se transmite a sus herederos. En consecuencia, la muerte del trabajador constituye una causa legal de terminación del contrato de trabajo.

Por sentencia judicial. Esta en cierta forma viene a reconocer las exigencias de la voluntad de una de las partes, pero en sí es un hecho procesal que depende directamente del organismo jurisdiccional competente. En la Legislación Colombiana se puede afirmar que sólo por excepción la sentencia judicial opera como causa de terminación del contrato de trabajo, como sucede en los casos de "fuero sindical-acción de despido" en que sin determinada decisión permisiva del juez competente se puede extinguir definitivamente las obligaciones de las partes.

Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento. La terminación por cierre definitiva de la empresa puede presentarse por voluntad del empresario, por un caso sobreviniente imputable al patrono, por caso fortuito o fuerza mayor. En los dos primeros casos nos encontramos, con relación a los trabajadores, ante un despido colectivo que requiere previa autorización del Ministerio del Trabajo. En el tercer caso el contrato se termina en forma automática como un despido y lógicamente sin necesidad de autorización previa de autoridades administrativas.

En la Legislación Colombiana el patrono, por razones técnicas o económicas independientes a su voluntad, puede suspender el contrato de trabajo hasta por 120 días, notificando a los trabajadores la fecha precisa de la suspensión o clausura temporal con una anticipación no inferior de un mes o abonándole los salarios correspondiente a dicho periodo. Cuando la suspensión dure más de 120 días se entiende terminado el contrato de trabajo.

Alfredo J. Ruprecht comenta lo siguiente: "Al igual que la fuerza mayor -de la cual se diferencia-, la crisis laboral debe ser extraña a la voluntad patronal. Se diferencian ambos institutos en la previsibilidad: aquélla no lo es, mientras que ésta sí, mientras produzca un simple entorpecimiento o paralización en la marcha del establecimiento, da únicamente lugar a la suspensión del contrato; la terminación sólo opera cuando cesa la empresa".(27)

TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR VOLUNTAD DE UNA DE LAS PARTES

El incumplimiento de lo acordado confiere a la parte que sí cumple, la acción de terminación del contrato con indemnización de perjuicios a su favor. Lo normal sería que la acción mencionada anteriormente se ejercitara ante la jurisdicción especial de trabajo, la cual origine sentencia que declare terminado el contrato. Sin embargo, por las demoras e inconvenientes que puede implicar, el legislador estableció en estos casos la facultad para que cada una de las partes dé por terminada unilateralmente el contrato celebrado, sin necesidad de sentencia judicial previa que lo declare terminado. "Es una especie de confianza depositada por la Ley en las partes, pero que siempre será susceptible de revisarse posteriormente por los trámites de un juicio ordinario".

Las legislaciones relacionan las causales para que las partes puedan legalmente, en forma unilateral, dar por terminado el contrato de trabajo. Cuando es por voluntad del patrono a la extinción se le da el nombre de despido, y cuando es por voluntad del trabajador se denomina renuncia, que equivale a despido indirecto si la causa invocada es imputable al patrono.

27.- RUPECHT, Alfredo J.- Contrato de Trabajo Editorial Bibliográfica Omaha. Pág. 468.

La Legislación Colombiana impone, a la parte que termina unilateralmente el contrato, la obligación de manifestar en el momento de la extinción la causa que la mueve a tomar esa determinación, con la prohibición de alegar posteriormente motivos distintos. Esta exigencia es índice de buena fe.

El Tribunal Supremo Laboral de Colombia sentenció que "no puede alegarse dentro del juicio determinado hecho como constitutivo de justa causa para el despido de un trabajador, cuando en el momento de operarse éste no se expresó claramente que tal hecho fuese el motivo de ese retiro. No se puede a posteriori tratar de establecer una causa de despido que no fue oportunamente puesta en conocimiento del trabajador despedido". (G. del T., tomo II, No. 5-16, página 353).

Si posteriormente a la terminación unilateral se llegase a probar que la causa justa no existió, la ruptura del contrato se tendrá como ilegal. En caso de despido el patrono se hará responsable de las consecuencias indemnizatorias a favor del trabajador.

LOS MOTIVOS DE TERMINACION POR VOLUNTAD DE UNA DE LAS PARTES

Las causas de terminación del contrato de trabajo por una de las partes pueden clasificarse, teniendo en cuenta la legislación colombiana, en justas e injustas.

La terminación unilateral del contrato de trabajo origina indemnizaciones en contra y a favor de la otra parte en los eventos siguientes:

1. Terminación con justa causa por parte del trabajador y por hecho imputable al patrono.

2. Terminación sin justa causa por parte del patrono.
3. Terminación intempestiva y sin justa causa por parte del trabajador.

Como es lógico, las causales justas que permiten al patrono dar por terminado el contrato de trabajo, lo exoneran del pago de indemnización.

El Derecho Colombiano prevee causas justas para dar por terminada la relación de trabajo por parte del patrono, que a continuación enumeraremos:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave disciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes o socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

6. Cualquier otra violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, por cualquier falta grave, calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

7. La detención preventiva del trabajador por más de 30 días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que acceda por 8 días, aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extensión del contrato.

8. Que el trabajador revele los secretos técnicos y comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrón.

10. La sistemática inexecución, sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14. El reconocimiento del trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible

durante 180 días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrón de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad. (28)

La Legislación Colombiana sólo obliga a dar previo aviso no menor de 15 días al patrón, para informar sobre su resolución al trabajador en los casos que se señalan del numeral 9 al 15.

Por otra parte, el trabajador también tiene sus causales del contrato individual del trabajo, señaladas en el Código Sustantivo del Trabajo, que a continuación enumeramos:

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono en contra del trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o tolerancia de éste.
3. Todo acto del patrono o representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y que pongan en peligro su salud, y que el patrono no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.

28.- Código Sustantivo del Trabajo.- Colombia.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el que se le contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumban al patrono, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Para todos los casos tanto para rescindir el contrato por parte del patrono o del trabajador es necesario que medie una indemnización conforme a el Código Sustantivo del Trabajo Colombiano, pero al no ser materia de este trabajo de investigación, no es necesaria su delimitación y alcances respectivos, sin embargo, no soslayaremos el hecho de que debe indemnizarse el tiempo laborado a los que prestan sus servicios mediante el servicio contratado y subordinado a un patrón.

1.5. LA RESCISION EN LA LEGISLACION ESPAÑOLA

LA RAZON DE LA LEGISLACION ESPAÑOLA

En el derecho del trabajador español, las relaciones de trabajo están reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, Ley que fue promulgada democráticamente en 1978, constituye un notable acontecimiento

para el Derecho Español del Trabajo (especialmente la sindicación y la huelga), es por lo que la Constitución Española reconoce ampliamente tales derechos y que se ejercen actualmente con plenitud, por lo que exige su legalización por medio de una ley orgánica.

El Estatuto de los Trabajadores responde a un escueto pero significativo precepto constitucional (la Ley regula un Estatuto de los Trabajadores), Artículo 37.

El contenido de los Estatutos (resaltando únicamente los puntos más destacados de la Norma), logrando así efectuar un análisis objetivo de los Estatutos de los Trabajadores.

Entre otros puntos encontramos que las Normas nos definen cómo y en qué momento se instituyen las relaciones laborales dando como primicia la aceptación dentro de la economía de mercado, tal contraposición de intereses en el mundo de las relaciones laborales como cuestión previa y, por tanto, consideración de la dialéctica conflictiva como un elemento consubstancial de las relaciones laborales, con lo que queda asegurado el normal desenvolvimiento de la conflictividad frente a la concepción imperante hasta ahora y que ha venido reflejándose en la Legislación Española.

Intentamos que como en todos o casi todos los países que viven en un estado de derecho, las Normas o relaciones laborales estén siempre bajo la potestad del Estado, siendo por tanto el órgano rector a través del Poder Legislativo (Cortes Generales) y el Ejecutivo (Gobierno).

Normalmente la productividad en el trabajo aparece como un bien de las relaciones laborales establecidas en cualquier régimen económico, por lo tanto, a lo largo del Estatuto de los Trabajadores ha sido considerada, en definitiva, en una buena parte de las condiciones para desarrollar el trabajo.

La relación individual de trabajo contenida en el título primero del Estatuto de los Trabajadores, está consagrada a la legalización de las fuentes, ámbito de aplicación de la Ley, contenido y extinción de la relación de trabajo. Resulta importante en el espacio dedicado a este artículo entrar ni siquiera someramente en todos y cada uno de los apartados, por ello me limitaré única y exclusivamente a los aspectos trascendentales dentro de éste.

En el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores se considera a los trabajadores: "Como personas físicas que voluntariamente prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica, denominada empleador o empresario". (29)

DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

El título I del Estatuto de los Trabajadores está consagrado a la regulación de las fuentes ámbito de aplicación de la Ley y génesis, contenido y extinción de la relación de trabajo. Resulta imposible en el espacio dedicado a este artículo entrar ni siquiera someramente en todos y cada uno de los apartados. Por ello, me limitaré a destacar las líneas esenciales de los temas de mayor importancia, teniendo en cuenta que en los regímenes democráticos la traslación de la heterodefensa o la autodefensa, por parte de la clase trabajadora, a través, normalmente, de sus Sindicatos, suele hacer ganar en eficacia práctica lo que pueda perderse en brillantez formal. Suele adquirirse mayor "autenticidad" normativa, mediante la doble vía del control sindical de la norma legal y de la mejora de ésta por la negociación colectiva.

29.- Idem. Ob. Cit. Pág. 887.

AMBITO, FUENTES, DERECHOS Y DEBERES

El ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores está concretado en los trabajadores entendiéndose por tales las personas físicas "que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica, denominada empleador o empresario" (artículo 1) Quedan fuera, por tanto, los trabajadores por cuenta propia y también los funcionarios públicos en razón de que su relación de servicios quedará regulada por un Estatuto propio: el de la Función Pública. (Artículo 103 de la Constitución). Esta exclusión fue particularmente controvertida en las discusiones parlamentarias en razón, entiendo, de motivaciones jurídico-políticas, ya que la pretensión de algunos grupos de oposición era la de conceder a los funcionarios el estatuto de los trabajadores, sin perjuicio de las matizaciones que luego pudieran hacerse en su estatuto propio.

Dentro del ámbito conviene reseñar que el Estatuto de los Trabajadores se incluyen como relaciones laborales una serie de supuestos en los que la prestación de trabajo aparece modalizada por alguna circunstancia relativa a su propio contenido, a la duración o al lugar. Estas relaciones laborales (artículo 2) se califican como especiales, otorgándose un mandato al Gobierno para su regulación concreta en el plazo de 18 meses y respetando en todo caso los derechos básicos que a los trabajadores reconoce la Constitución. Se consideran como relaciones especiales, la del personal de alta dirección, la del servicio del hogar familiar, penados, deportistas profesionales, artistas y agentes de comercio por cuenta ajena.

El tema de las fuentes es uno de los que mayor importancia reviste y que más profundas discusiones originó en la Comisión del Trabajo, aún cuando no se modificara sustancialmente el Proyecto. Las fuentes se agotan en las cuatro instancias básicas de todo régimen pluralista: la estatal, la profesional, la individual y la social o usual. Así se dice que los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

- a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
- b) Por los convenios colectivos.
- c) Por la voluntad de las partes, manifiestan en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.
- d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

Por lo más importante y trascendente resulta el apartado 2 del mismo artículo, que a la letra dice... "Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar".(30)

Con ello se rompía, de un modo tajante y quizá poco resaltado, la espina dorsal del modelo laboral corporativo instaurado en el fuero del trabajo de 1938 y Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 1942 que disponía: "La defensa de los intereses de los trabajadores era asunto y competencia del Estado y en concreto del Ministerio de Trabajo, que a través de las Reglamentaciones-Ordenanzas mejoraba los preceptos contenidos en Normas de rango superior incluyendo las llamadas Leyes Fundamentales que venían a ser una Constitución abierta. En consecuencia de la negación de la autonomía colectiva de las partes.

El Estatuto de los Trabajadores consagra el principio contrario, al indicar que son las partes quienes mejoran los mínimos legales, quienes dan movilidad a los derechos y deberes reconocidos en el Ordenamiento Legal.

30.- Idem. Ob. Cit. Pág. 688.

El Gobierno que desde luego tiene reconocida su potestad reglamentaria, ya no pueda mejorar -ni desde luego empeorar- las condiciones de trabajo establecidas en las normas a desarrollar. Tan sólo desarrolla, concreta, matiza, pero no introduce cambios. (31)

A estos efectos conviene señalar que el Estatuto de los Trabajadores ha tenido presente una necesidad socio-económica, basada en la grave dificultad o práctica imposibilidad de formalizar convenios colectivos con el consiguiente perjuicio por las partes. En tales casos el mismo Ordenamiento Legal prevee una instancia excepcional y substitutoria consistente en que "la regulación de condiciones de trabajo por rama de actividad para los sectores económicos en la producción y demarcaciones territoriales en que no exista convenio colectivo, podrá realizarse por el Gobierno.

Para que lo anterior pueda realizarse es preciso agotar dos procedimientos:

1. Prioritario, consistente en que se intente la adhesión a un convenio por las partes. Si no es posible, la extensión de otro convenio, a realizar conforme indica el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Este es conocido como la "Regulación Administrativa de Condiciones de Trabajo" que podría adoptar la denominación de "Reglamento de Trabajo", ésta a de ser consultada previamente con las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales.

En lo relativo a derechos y deberes, el Estatuto de los Trabajadores consagra, a modo de pórtico, una enumeración de los mismos, en sus Artículos 4o. y 5o.

31.- Alonso Olea.- El Estatuto de los Trabajadores texto y comentario breve.- Madrid, 1980, pág. 29.

En dichos articulados resulta obvio que no se puede analizar todos y cada uno de tales derechos y deberes, ya que no es materia de esta investigación.

Por lo que respecta a la duración y extinción del contrato de trabajo es un tema que en la actualidad que vive España, en cuanto a la crisis económica que padece no sólo ese país sino el mundo entero, es una preocupación social la estabilidad en el empleo, por lo que por la crisis, se han tomado medidas no dogmáticas sino históricas que cuestionan el principio de estabilidad mencionado.

En este sentido, el Estatuto de los Trabajadores adopta una postura realista y equilibrada, sienta la presunción legal de la duración indefinida del contrato del trabajo, pero al mismo tiempo admite los contratos temporales, estos contratos a la vista del ordenamiento legal invocado, pueden catalogarse como ordinarios y especiales.

Los ordinarios son aquellos contratos que tienen una duración "determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa". Estos contratos tendrán una duración máxima de seis meses dentro de un periodo de doce meses.

Se denominó especiales a los contratos temporales que tienen la finalidad de fomentar el empleo de los trabajadores de edad avanzada, con capacidad laboral disminuida, desempleados y de quienes accedan al primer empleo.

Estos contratos tienen una duración máxima de tres años y el Gobierno está facultado, previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, para

establecer subvenciones, desgravaciones y otras ayudas. Este tipo de contratos se vienen realizando antes de entrar en vigor el Estatuto de los Trabajadores, al amparo de dos Decretos de 5 de enero de 1979, para jóvenes y desempleados, con resultados muy aceptables.

De esta forma podemos indicar que en el Derecho Laboral Español, deberá incurrirse en una falta a sus derechos u obligaciones del trabajador para que pueda mediar una rescisión de su contrato individual de trabajo, siempre mediando una indemnización por el tiempo de servicios.

Asimismo, podemos sintetizar que en el Estatuto de los Trabajadores Español -así denominada en España la Ley Laboral- no tiene como en las anteriores Legislaciones Laborales un previo aviso de la rescisión de trabajo, pero sí uniformemente podemos percatarnos de que en todos los casos existe una indemnización por el tiempo de servicios, siempre y cuando se concurre con el tiempo mínimo exigido por cada legislación para tal efecto.

Obviamente, el trabajador puede dar unilateralmente por terminada su relación laboral cuando sus derechos se vean violados por el patrón o empresario, por lo que es de notar que en todos y cada uno de los casos previstos por el Estatuto de los Trabajadores, para dar por terminada la relación laboral, se asemeja a nuestra Legislación.

1.6. LA RESCISIÓN EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 REFORMADA.

El vocablo rescisión de contrato viene del latín *rescissum* y significa rasgar, romper, dividir algo.

El vocablo tiene la misma etimología de la palabra rescisión que vale tanto como separación. Es una voz que expresa un concepto notadamente jurídico a saber: privación de efectos de un negocio jurídico por sí mismo válido para lo futuro, por medio de una declaración de voluntad.

La rescisión tiene lugar en los negocios bilaterales y onerosos, cuando una de las partes por efecto del negocio jurídico ha sufrido una lesión patrimonial notoriamente desproporcionada a lo que él por su parte se obligó. En nuestro Derecho (artículo 17 del Código Civil) se requiere además que la desproporción o desequilibrio bardo entre lo que se dá y lo que se recibe, haya sido originado por la suma ignorancia, extrema miseria o notoria Inexperiencia de la víctima de la lesión.

La Nueva Ley Federal del Trabajo, derivada del Artículo 123 Constitucional, y que tiene como precedente la Legislación Laboral de 1931, adopta en su Artículo 47 las causales de rescisión por causa justificada sin responsabilidad para el patrón, así como en su Artículo 52, referente a la posibilidad de que el trabajador dé por terminada su relación laboral sin responsabilidad; pero no podemos soslayar las demás normas aplicables establecidas en la propia Legislación que dan oportunidad a cualquiera de las partes celebrantes de un contrato individual o colectivo de trabajo, a dar por terminadas dichas relaciones, siendo totalmente oportuno indicar las establecidas en los Artículos 433, 434, 435 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo.

El vocablo rescisión viene de una terminología civilista, adoptada por la Legislación Laboral, que utiliza la palabra despido, por lo que es conveniente que en posteriores reformas a la Ley Federal del Trabajo se cambien dichos términos, ya que podríamos considerarlos como sinónimos. (32)

32. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM.-Diccionario Jurídico.- 1993.

Nuestro Derecho del Trabajo a partir del 1 de mayo de 1917 es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador; no por fuerza expansiva, sino por mandato constitucional que comprende: a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, burocratas, agentes comerciales, médicos, abogados, artistas, deportistas, técnicos, ingenieros, es decir a todo a aquel que preste un servicio personal a otro mediante una remuneración.

Los contratos de prestación de servicios del Código Civil, así como las relaciones personales entre factores y dependientes, comisionistas y comitentes, del Código de Comercio son contratos de trabajo. La Nueva Ley Federal del Trabajo reglamenta actividades laborales de las que no se ocupaba la anterior Ley.

El Derecho Mexicano del Trabajo, además de las normas proteccionistas tienen por objeto que los trabajadores recuperen la plusvalía de los bienes de la producción que provienen de la producción de explotación capitalista.

Tanto en las relaciones laborales como en el campo del proceso laboral, las leyes del trabajo deben proteger y tutelar a los trabajadores frente a sus explotadores, por tanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como el Poder Judicial Federal, están obligados a suplir las quejas deficientes de los trabajadores (artículo 107, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos).

Como los Poderes Políticos son ineficaces para realizar la reivindicación de los derechos del proletariado, en ejercicio del artículo 123 de la Constitución Social que consagra para la clase obrera el derecho a la revolución proletaria, facultando a cambiar las estructuras económicas, suprimiendo el régimen de explotación del hombre por el hombre. (33)

La teoría integral del Derecho del Trabajo, es en suma, no sólo la explicación de las relaciones sociales del artículo 123 y de sus leyes reglamentarias, producto de la democracia capitalista, sino además una fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la previsión social, para el bienestar de todos los hombres y mujeres que prestan sus servicios subordinados.

Por otra parte, la teoría integral del Derecho del Trabajo no sólo es aplicable en las relaciones de producción, sino en los conflictos de trabajo, en la jurisdicción laboral correspondiente para hacer efectiva la justicia social en favor de los trabajadores desde el inicio del proceso hasta la resolución por un laudo.

Por lo anterior, consideramos que la Ley Federal del Trabajo es una normatividad que tiende a proteger los derechos del trabajador, sin embargo, tiene que llevarse a cabo todo un proceso legal para determinar cual de las partes en conflicto tiene la razón. Por lo que la misma Legislación contempla diversas formas de dar por terminada una relación laboral, las cuales mencionaremos en seguida:

Las causales de rescisión que contempla la Ley Federal del Trabajo, sin responsabilidad para el patrón, están enmarcados en el Artículo 47 de la Ley invocada, y que a la letra dice:

"Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón:

1. Engañarlo el trabajador o en su caso, el Sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyen al trabajador capacidad física, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares, personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que aquélla sea la causa única del perjuicio;

VII. Cometer el trabajador, por su imprudencia o despido inexcusable la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentra en él;

VIII. Cometer el trabajador, actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo,

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia, en un periodo de treinta días sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajador; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajador se refiere.

El patrón deberá dar aviso de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado."⁽³⁴⁾

El Lic. Jorge Trueba Urbina, en su comentario a dicho precepto legal, nos indica que el aviso, sin duda, es de notoria trascendencia, pues los trabajadores dejan de ser víctimas de inseguridad en cuanto al

34.- TRUEBA URBINA, Alberto- Ley Federal del Trabajo.- Editorial Porrúa, México 1994.Pág. 46.

despido, de manera que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

El Dr. Alvarez del Castillo estima que la precisión de los efectos del aviso es un acierto, pero no está de acuerdo con la carga de trabajo que se impone a las Juntas para auxiliar al patrón en la notificación del despido al trabajador y también se refiere a las posibles consecuencias de formaciones y dilaciones, que puede implicar este procedimiento en la práctica diaria ante las Juntas. (35)

Considerando lo expuesto con anterioridad, estimamos que el despido es la disolución unilateral de la relación de trabajo por parte del patrón ante el incumplimiento grave y culposo de las obligaciones del trabajador.

El sistema adoptado por la Ley para determinar las causales de despido, consistente, por una parte, en la enumeración limitativa de las partes más comunes, fijadas expresamente en las primeras catorce fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo -ya enunciado-. Por la otra, en la posibilidad de que los Tribunales de Trabajo resuelvan casuísticamente sobre situaciones igualmente graves que hagan imposible la continuación de la relación de trabajo.

Es conocido por todos que debe de mediar aviso por escrito al trabajador sobre el despido del que se es objeto. Aunque para algunos autores el despido es un mal necesario que resquebraja el principio de estabilidad en el empleo, destruyendo en el orden individual, el Derecho del Trabajo consignado en el Artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo.

35.- TRUEBA URBINA, Alberto.- Ley Federal del Trabajo.- Editorial Porrúa. México 1994. Pág. 48.

Sin embargo el Diccionario Jurídico Mexicano, del Instituto de Investigaciones Jurídicas, define la rescisión del contrato como una voz que define como "la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos frente al incumplimiento grave y culposo del otro."

Cabe advertir que en rigor no debe hablarse de rescisión de trabajo, sino de una relación individual, que, conforme a nuestro ordenamiento deviene de la prestación de los servicios, desprendiéndose en su caso del acto de origen.

Junto a la terminación, la rescisión suele estudiarse como una de las formas de disolución de las relaciones de trabajo, subclasificándose en dos tipos esenciales: **EL DESPIDO y LA SEPARACION.**

Ya en el sistema de la Ley Federal del Trabajo de 1931, subsistente en nuestros días, se clasificaron las causales de disolución en causales de rescisión por una parte y causas de terminación por otra. En tanto que éstas producen efectos diferentes, la rescisión se distingue de la terminación en que aquélla se origina por el incumplimiento de las obligaciones de los sujetos de las relaciones de trabajo, en tanto ésta deriva de una imposibilidad superviniente.

Un buen sector de la doctrina estima que como reminiscencia civilista, nuestro Ordenamiento Laboral conserva la terminología tradicional de rescisión, no obstante existir figuras propias dentro del Derecho del Trabajo. En efecto, más que de una rescisión del contrato de trabajo por parte del patrón, cabe hablar de despido, entendiéndolo como la disolución de la relación de trabajo operada unilateralmente por aquel, ante el incumplimiento grave y culpable de las obligaciones laborales del trabajador. Correlativamente en vez de rescisión de contrato de trabajo por el trabajador, se habla de separación, figura original del Derecho del Trabajo, entendida como la disolución de la relación de trabajo llevada a cabo por éste en forma unilateral ante el incumplimiento laboral culposo y grave por parte del patrón.

La dificultad potestativa de la rescisión, señala De la Cueva está condicionada por diversos presupuestos:

a) Que se trate de un acto u omisión de alguna de las partes, que implique el incumplimiento de las obligaciones generadas por la obligación jurídica del empleo.

b) El incumplimiento de la acción u omisión que resulte grave, descartándose por inferencias de la Ley (artículo 47 fracción XV L.F.T.), la disolución de las relaciones de trabajo por incumplimiento leve o inobservancia de las obligaciones secundarias.

c) Que se trate de un acto intencional, culpable que pudo haberse evitado.

Sin el mérito al principio de libertad de trabajo, el trabajador puede disolver su compromiso laboral en cualquier tiempo, el patrón sólo puede rescindirlo en los casos y términos taxativamente señalados en la Ley. Cabe observar al efecto, que sin perjuicio del estudio pormenorizado del despido y de la separación en sus voces respectivas, para la determinación de las llamadas causales de rescisión, el legislador adopta el siguiente sistema:

Establece primero en forma limitativa las principales causas respectivamente, de despido y de separación, incluyendo al final de la enumeración, la posibilidad de que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje determine a su criterio, las causas análogas de igual gravedad (artículos 47 y 51 de la L.F.T.), la regulación de ésta figura representa en nuestro sistema una pieza maestra para la estabilidad en el empleo.

1.7. LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION DEFINE LA RESCISION

Nuestros Tribunales y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en algunas ejecutorias emplean el vocablo rescisión para referirse a casos

de resolución de contrato, afirmando que: "la rescisión produce sus efectos no sólo para el tiempo venidero sino con alcance retroactivo... y el retorno al estado anterior al vínculo contractual desecho por modo resolutivo... (Inf. 1975, 2a. Parte, 3a. Sala, Pág. 64). De la misma manera tratándose de la resolución del contrato de arrendamiento, tan alto Tribunal no duda en emplear la voz rescisión para extinguir la resolución contractual por incumplimiento (Apéndice 1975, 4a. Parte, 3a. Sala, Tesis 56, Pág. 124 y Tesis 91, Pág. 268).

La doctrina ha discutido si en el acto rescindible por lesión, nos hayamos en presencia de un vínculo objetivo o subjetivo, o bien, de un defecto a la vez objetivo o subjetivo. Ya hemos dicho que la situación de miseria, de ignorancia o de notoria inexperiencia en el que se encuadra una de las partes al celebrar el acto, no obsta para rescindirlo. Ahora agregaremos que el contratante que sufre lesión puede celebrar el acto con pleno conocimiento de la lesión que le cause; por lo tanto no hay error y se quisiera ver en la extrema miseria, una especie de violencia ejercida sobre uno de los contratantes o de dolo en el otro contratante, para arrancar o sorprender su conocimiento, debe tenerse presente que la violencia o el dolo (verdadero estado de necesidad) sólo se vician la voluntad y por lo tanto dan lugar a la nulidad del acto cuando provienen del otro contratante o de un tercero y en el caso de rescisión por lesión no se presentan estos extremos. No se trata de un vicio objetivo, porque como ya se dijo y no está por demás reiterarlo, la razón por la cual el contrato ha de ser privado de eficacia, no se encuentra en el acto mismo (no en los elementos que lo integran ni en su escritura) sino fuera de él, en sus consecuencias económicas por ser éstas equitativas y por ello exigen la intervención judicial para defender al contratante débil frente a la ventajosa posición de la otra parte... lo dicho basta para excluir la posición ecléctica que estima a la lesión como vicio objetivo y subjetivo a la vez.

Por otra parte, la finalidad con que ella persigue el Legislador, es proteger a uno de los autores del acto frente al otro, al celebrar el contrato que se encuentra en una posición de evidente desventaja, de lo cual se aprovecha el otro contratante para obtener un lucro desmesurado.

La lesión y la usura tienen algo en común, el lucro desmedido valiéndose de la situación de notoria inexperiencia, extrema miseria o suma ignorancia en que contrata alguna de las partes. Así, no es infrecuente que sea difícil desde el punto de vista moral la lesión de la usura.

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

2. INTRODUCCION AL CAPITULO

En este capítulo veremos como parte fundamental de las relaciones obrero patronales los conceptos que rigen la relación laboral tanto a nivel individual como a nivel colectivo, teniendo como principal concepto el de la relación de trabajo.

Es importante conocer cuáles son los conceptos de diversos autores en materia laboral, así como las definiciones de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Además, de los conceptos fundamentales veremos cuáles son las causas de duración de la relación obrero-patronales, así como las formas de disolución de las mismas.

Atendiendo a dichos preceptos que son fundamentales en este trabajo, nos daremos cuenta del por qué y cómo puede llegar a culminar la relación patrón-trabajador, con la debida indemnización de las mismas, o bien el otorgamiento de pensiones de cada caso especial.

CAPITULO II

CONCEPTOS FUNDAMENTALES

1.1.- CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo contempla en el artículo 20 el concepto de relación laboral, para tal efecto transcribiremos el mismo:

Artículo 20.- "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario." (1)

De este Ordenamiento Legal podemos resaltar que en virtud de la subordinación, la obligación jurídica de una persona física (trabajador) de prestar un servicio, bajo las órdenes y siguiendo las instrucciones o lineamientos que una persona física moral (llámese patrón) juzgue convenientes para obtener un beneficio por ese servicio prestado, por el cual dará al trabajador una retribución en dinero en cantidad igual o mayor a las fijadas por la Ley como mínimas.

En este sentido, podemos encontrar dos elementos, el objetivo que encierra la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de una remuneración por ello, y el subjetivo que lo conforman las personas (patrón y trabajador).

1.- Jorge Trueba Urbina.- Ley Federal del Trabajo, 1994, Pág.33.

Mario de la Cueva señala que la relación laboral es... "una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias." (2)

Roberto Muñoz Ramón la define como... "el vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores, y a éstos entre sí." (3)

Podemos decir que la relación laboral es una relación jurídica, porque encierra un conjunto de derecho y obligaciones que vincula las partes que en ella intervienen, desde el momento en que se empieza a prestar el servicio personal subordinado por parte del trabajador a un patrón, quien lo tendrá que pagar un salario por el servicio prestado, siendo remunerativo a la labor que realiza y nunca menor al establecido en la Ley Federal del Trabajo.

Las relaciones laborales se clasifican atendiendo al interés individual de uno o varios trabajadores o al interés en conjunto de la comunidad trabajadora que dá como resultado una relación individual y colectiva laboral respectivamente, en donde la relación individual laboral es el propio trabajador quien interviene para defender sus derechos e intereses, pues siendo persona física no puede ser titular de intereses colectivos, por lo que en las relaciones colectivas, son los sindicatos los responsables para estudiar, defender y mejorar los derechos e intereses de la comunidad obrera.

2.- De la Cueva, Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- Editorial Pac, 5a. Edición, México 1988, Pág. 92 y 93

3.- Roberto Muñoz Ramón.- Derecho del Trabajo.- Editorial Porrúa, México 1983, Pág. 44.

El patrón tiene que converger en los dos tipos de relaciones laborales, puesto que sin él, por ser el otro sujeto, no puede darse la relación laboral.

2.2.- CONCEPTO DE PATRON

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 define al patrón de la siguiente forma:

Artículo 10.- "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores el patrón de aquél lo será también de éstos." (4)

Al respecto, José Dávalos define al patrón como: "La persona que recibe los servicios del trabajador también se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose en entre otras, las del acreedor del trabajo, empleador, patrono, patrón, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, etc., lo cual sucede en la doctrina y en la legislación nacional." (5)

De lo anterior, entendemos que los patrones pueden ser personas individuales, jurídicas o patrimonios afectos a un fin con o sin titular determinado, que persigan o no fines de lucro, que se benefician directamente del servicio prestado por uno o varios trabajadores.

4.- Jorge Trueba Urbina.- Ley Federal del Trabajo, Pág. 28.

5.- José Dávalos.- Derecho del Trabajo I, 2ª. Edición, Editorial Porrúa, México 1988, Pág. 97.

El Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, en la cláusula 1 fracción II, define a las personas morales que fungen como patrón.

"Cláusula 1.- ...

Fracción II. Patrón. Petróleos Mexicanos, Pemex-Exploración y Producción, Pemex-Refinación, Pemex-Gas y Petroquímica y Pemex-Petroquímica Secundaria, o como se le denomine en lo futura bajo cualquier estructura jurídica, en los ámbitos de competencia respectiva."

El artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo establece quienes son las personas que actúan en representación del patrón y por tanto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Artículo 11.- "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores."

En el ya citado Contrato Colectivo de Trabajo se menciona quienes son representantes del patrón, mismos que a continuación transcribimos:

"Cláusula 1...

Fracción VIII. REPRESENTANTES DEL PATRON. Son los funcionarios y empleados de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios: Pemex-Exploración y Producción, Pemex-Refinación,

Pemex-Gas y Petroquímica y Pemex-Petroquímica Secundaria, con facultades para tratar y resolver los asuntos de trabajo en sus respectivos ámbitos de competencia, con motivo de la aplicación de este contrato.

Se reconoce como representantes generales del patrón a:

1. Director General de Petróleos Mexicanos.
2. Director Corporativo de Administración de Petróleos Mexicanos.
3. Subdirector Corporativo de Relaciones Laborales de Petróleos Mexicanos.

Se consideran representantes sectoriales del patrón, por los Organismos Subsidiarios, los siguientes:

1. Directores Generales.
2. Subdirectores de Administración y Finanzas.
3. Gerentes de Recursos Humanos.

Se conceptúan representantes regionales del patrón, por los Organismos Subsidiarios los siguientes:

Subdirectores Regionales, Gerentes Regionales de Administración y Finanzas y Gerentes Regionales de Comercialización.

Son representantes locales del patrón, cada uno de los directivos que ejerzan la máxima autoridad en los centros de trabajo de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, así como sus respectivos Jefes de Personal. Corresponden a esta definición, entre otros, los Gerentes de Refinerías, Complejos o Unidades Petroquímicas, Distritos o Sectores Operativos y de Exploración y Producción, Subgerentes o Superintendentes de Terminales Marítimas, de Recibo y Distribución de Ventas, Jefes de Campo de

Brigada, Directores de Hospital y Capitanes de Buques, así como los demás trabajadores de confianza de planta de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios: Pemex-Exploración y Producción, Pemex-Refinación, Pemex-Gas y Petroquímica y Pemex-Petroquímica Secundaria, que se acrediten expresamente con tal carácter por Petróleos Mexicanos ante el Sindicato."

2.3.- CONCEPTO DE TRABAJADOR

En una relación laboral es parte fundamental el trabajador, por lo que una vez analizada la figura del patrón, procederemos a estudiar la figura del trabajador, comenzando por la definición contenida en el artículo 8o. de la Ley Federal del Trabajo que nos dice:

Artículo 8o. "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

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

Se establece que el trabajador tiene que ser una persona física para preclear la confusión derivada del encubrimiento que se hacía de las relaciones de trabajo a través de la celebración de contratos por equipos, lo que propiciaba la existencia de los intermediarios, afectando las funciones del sindicato, y con ello se exceptúa a las personas morales las cuales nunca pueden tener la calidad de trabajadores.

Decimos que la prestación de trabajo debe ser en forma personal, toda vez que es una obligación de hacer inherente la "calidad" de trabajador, pero en ciertos casos puede ser sustituida por otras personas con el consentimiento del patrón.

El artículo 4o. Constitucional ha dispuesto que "el varón y la mujer son iguales ante la Ley", por lo que nuestra Legislación no hace distinción entre hombres y mujeres, sin embargo, por causas naturales se ha regulado el trabajo de las mujeres en el Título Quinto de la Ley Federal del Trabajo, dándoles el carácter de igualdad de derechos y obligaciones que gozan los hombres, pero fundamentalmente de proteger la maternidad, por lo que se delimita la prestación de un servicio por parte de las mujeres.

Por lo que hace al trabajo prestado por los menores de edad, también existen algunas limitaciones, prohibiéndose la contratación de personas menores de 14 años y de menores de 16 cuando no hayan terminado su educación educatoria, salvo los casos aprobados por la Autoridad, en situaciones que se encuentran reguladas en el Capítulo Quinto Bis de la Ley Federal del Trabajo.

Podemos resumir diciendo que por trabajador entendemos aquella persona física que presta un servicio personal subordinado a un patrón (persona física o moral) quien se beneficia directamente por ese servicio prestado a cambio del pago de una remuneración económica.

En el Contrato Colectivo de Trabajo vigente en Petróleos Mexicanos, la fracción VI de la cláusula 1 establece que:

Cláusula 1...

"VI. TRABAJADORES. Las personas físicas sindicalizadas que prestan un servicio personal subordinado al patrón, en forma material, intelectual, técnica o profesional, de acuerdo con este contrato."

De esta definición que da la regulación de las relaciones de trabajo de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, celebrado con los representantes de los trabajadores, se establece que por trabajadores se entenderá como aquellas personas físicas miembros de la organización sindical, que prestan sus servicios en forma subordinada al patrón, indicándonos las formas en las que se puede dar este servicio.

2.4.- CONCEPTO DE RESCISION Y DE DESPIDO

Aunque muy someramente, en la definición que dimos de rescisión del contrato individual de trabajo en el primer capítulo, en relación con lo que dice la Ley Federal del Trabajo, podemos establecer que el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, en su Diccionario Jurídico establece que:

"LA RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO es la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos frente al incumplimiento grave y culposo del otro."

Cabe advertir que en rigor no debe hablarse de rescisión de un contrato de trabajo sino de una relación individual, que, conforme a nuestro ordenamiento deviene de la prestación de servicios, desprendiéndose en su caso, del acto de origen.

Junto a la terminación, la rescisión suele estudiarse como una de las formas de disolución de las relaciones de trabajo, subclasificándose en dos tipos esenciales: el despido y la separación.

Como lo comentamos en el capítulo I la doctrina estima que la palabra rescisión deriva del Código Civil, nuestro Ordenamiento Laboral conserva la terminología tradicional de rescisión, no obstante existir figuras propias dentro del derecho del trabajo.

El Lic. Francisco Ramírez Fonseca en su obra intitulada El Despido, haciendo referencia a la obra del Despido Justo escrita por Alberto José Carro Igelmo (Bosch, Casa Editorial Barcelona) señala que: "Llamamos despido a la ruptura del contrato, fundada o no en causa justa, por voluntad unilateral del empresario."

El mismo autor considera inadecuado, hablar de ruptura del contrato de trabajo en el Derecho Mexicano de la materia, ya que el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el primer párrafo y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Personalmente, creemos que la definición vertida por el Lic. Ramírez Fonseca es adecuada y apegada a lo que consideramos como despido, consecuentemente debemos hablar de ruptura del contrato o relación de trabajo.

Desde otro punto de vista, el acto unilateral de voluntad del patrón manifestado a través del despido, no siempre trae aparejada la ruptura del contrato o relación.

Consideramos que este punto de vista que nos da el maestro Ramírez Fonseca, no concuerda con nuestra forma de ver la rescisión, ya que para que haya una rescisión debe de traer aparejada siempre un contrato, sin embargo, no siempre para haber un despido debe existir un contrato, ya que en la práctica podemos encontrar varias prestaciones de servicio sin que exista un contrato preestablecido como por ejemplo la prestación de servicios domésticos, en la que se habla de un despido y no de una rescisión de contrato, toda vez que no existe un contrato pero si hay una relación laboral, por lo que creemos que existe una pequeña diferencia entre despido y rescisión.

Si el despido es justificado puede o no admitirlo el trabajador; si lo admite queda roto el vínculo: si lo admite como justificado por razones que no merecen explicación, y si lo admite como injustificado, porque aunque demande el pago de la indemnización, demanda dicho pago por considerar injusto el despido pero está conforme con la ruptura.

Ahora bien, si no lo admite, si opta por demandar la reinstalación con la facultad que le concede el artículo 48 de la Ley, por estar sub-judice el asunto, la ruptura se consumará hasta que cause ejecutoria el laudo que absuelva el patrón de la pretensión del trabajo, pues por muy justificado que haya sido el despido tal declaración debe hacerla la Autoridad Laboral.

Mario de la Cueva en su libro Derecho Mexicano del Trabajo, maneja el concepto para decir que: "se conoce con nombre de despido al acto por el cual el patrón hace saber al trabajador que rescinde la relación de trabajo, y que en consecuencia, debe retirarse del servicio.

Dado que el vínculo que nace entre trabajador y patrón puede originarse de un contrato o de cualquier otro acto, nos parecería más adecuado que el maestro hablará de rescisión, también del contrato y no solamente de la relación de trabajo.

Nosotros estamos de acuerdo con el concepto del tratadista, ya que como atinadamente manifiesta el Dr. Nestor de Buen: "la rescisión patronal no termina, por si misma, con la relación de trabajo. En todo caso estará supeditada a la confirmación de su validez por los tribunales laborales. De ahí que no debe confundirse el derecho a dar por terminada la relación mediante el despido por la terminación misma, ya que existe un condicionante procesal.

Podemos manifestar que de hecho entre el despido patronal y su confirmación transcurre un lapso de suspensión de la relación de trabajo. Si el Tribunal del Trabajo confirma la justificación del despido, el laudo operaría como cumplimiento de una condición resolutoria de la relación laboral, pero si por el contrario declara procedente la acción de cumplimiento, todos los derechos del trabajador se actualizarán, esto es, reinstalación, pago de salarios caídos, ascensos, reclasificación de salarios, reconocimiento de antigüedad, etc., en este caso, el laudo realiza una condición suspensiva de la que depende el reactivamiento de la relación laboral.

EL DESPIDO, de acuerdo con la definición que nos indica el Diccionario Jurídico Mexicano, del Instituto de Investigaciones Jurídicas, editado por Porrúa en sus páginas 1111 y 1113, nos dice:

"El despido es la disolución unilateral de la relación de trabajo por parte del patrón ante el incumplimiento grave y culposo de las obligaciones del trabajador.

El sistema adoptado por la Ley para determinar las causales de despido, consistente, por una parte, en la enumeración limitativa de las causas más comunes, fijadas expresamente en las primeras catorce fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo."

Es notorio que en la definición que dá la obra citada considera el despido como sinónimo de rescisión, debido principalmente a que como podemos observar en el cuerpo del artículo 47 de la Ley de la Materia, nunca nos habla de despido sino de rescisión, por lo que en sí podemos encuadrar que nuestra Legislación Laboral no hace distinción entre estas dos palabras sino que la toma indistintamente.

De conformidad con este precepto, son causas justificadas de despido, es decir de rescisión, todas las que se contemplan en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en sus primeras catorce fracciones.

Obviamente, el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha de la causa o causas del despido (rescisión).

Este aviso deberá seguir ciertos procedimientos, como de hacerce del conocimiento del trabajador, y en caso de que se negara a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando los datos generales del trabajador y solicitando su debida notificación.

Si no se siguiese este procedimiento, se prevee una pena al patrón, y nos sigue diciendo el mismo artículo mencionado... "La falta de aviso al trabajador o a la Junta por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado."

Algunos autores han criticado al despido, diciendo que es un mal necesario que resquebraja el principio de estabilidad en el empleo, destruyendo en el orden individual el derecho del trabajo consgnado en el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo.

Ante la medida rescisoria (despido), el trabajador podrá elegir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, entre la indemnización del tiempo laborado en la empresa en la que presta sus servicios o su reinstalación en el empleo, es decir, el cumplimiento del contrato individual de trabajo.

2.5.- DURACION DE LAS RELACIONES LABORALES

Las relaciones laborales se han clasificado por su duración o vigencia del mismo, sin duda el principio de estabilidad está íntimamente relacionado con la duración de las relaciones laborales, es por ello que en la Ley Federal del Trabajo se pretende dar un trato especial al trabajador como parte de la relación laboral y protegerlo del patrón, por lo que se han establecido diversas causas como la que a continuación transcribimos para que las relaciones laborales no terminen por voluntad unilateral del patrón:

El artículo 21 de la Ley, nos indica "se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que recibe.

En el artículo 26 se establece "la falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad."

En esta transcripción de los artículos antes mencionados, podemos percatarnos de que en principio, la duración de la relación es por TIEMPO INTERMINADO y las excepciones deberán estipularse expresamente, por lo que, la única manera de demostrar que un trabajador fue contratado para una obra o tiempo determinado será mediante manifestación expresa dentro del escrito de condiciones de trabajo, y como se establece en el propio ordenamiento, la falta de contrato siempre será imputado al patrón, y al no haber contrato por escrito, la relación deberá considerarse por tiempo interminado.

2.5.1.- POR TIEMPO INDETERMINADO

En el artículo 35 de la Ley Federal del trabajo, nos señala: "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado."

El maestro Roberto Muñoz Ramón, respecto a esta disposición explica que: "Como existe el principio de que todo hombre que aspira a laborar en una empresa lo hace para tener certeza y seguridad en el presente y en el futuro, y la presunción de que las empresas se establecen para establecer o distribuir bienes o servicios de manera permanente, el precepto legal invocado en su parte final nos indica: "A falta de estipulación expresas, la relaciones de trabajo será por tiempo indeterminado."¹⁰¹

6.- Muñoz Ramón, Roberto.- Ob. Cit. Tomo II, pág. 283

En dicho precepto, se establece la vigencia de las relaciones laborales y se regula de manera general su duración en los artículos 36 al 40 de la Ley Federal del Trabajo, restringiéndose a la voluntad tanto del patrón como del trabajador, para que convengan sobre la relación laboral que los vincula, ya que como regla general se establece la duración por tiempo interminado y como excepción esa regla se limita en los casos expresamente señalados en la Ley o cuando así lo exija la propia naturaleza del trabajo a desempeñar.

Ante tal situación, podemos decir que a menos de que no se amerite permanentemente los servicios del trabajador y que previamente se pacte entre las partes, los contratos podrán darse por tiempo determinado o por obra determinada.

El artículo 39 nos dice: "Si vencido el término que se hubiese fijado, subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia."

Como nos hemos podido dar cuenta, el elemento fundamental para determinar la temporalidad de la relación laboral es la subsistencia de las causas que le dieron origen, sin embargo, el artículo 195 fracción IV, establece los casos de los trabajadores de buques, el artículo 293 el de los deportistas y, el artículo 305 el de actores y músicos, que son regulados en forma especial por la propia Ley, ya que los efectos del contrato laboral cesan, aunque subsistan las causas que dieron origen a ese tipo de relación laboral.

2.5.2.- POR TIEMPO DETERMINADO

Como ya dijimos anteriormente, las relaciones laborales por tiempo indeterminado, constituyen la regla general en cuanto a su temporalidad, y son aquéllas que no tienen fecha fija de disolución, y por tanto las únicas que otorgan a los trabajadores una seguridad en el trabajo.

En este tipo de relación laboral, la rescisión sólo puede darse cuando existe una causa justificada para dar por terminada la misma, por lo que el contrato por tiempo indeterminado regirá por todo el tiempo que subsista la capacidad física y mental del trabajador para prestar sus servicios a un patrón; en este supuesto podemos considerar a los trabajadores de planta soslayando a los trabajadores de confianza, debido a lo establecido en el artículo 49 de la Legislación Laboral.

La propia Ley otorga la posibilidad al trabajador de dar por terminada la relación laboral sin que el patrón pueda obligarlo a seguir laborando, además de que no incurre en responsabilidad alguna por el ejercicio de ese derecho, de acuerdo con lo establecido en los artículos 40 y 51 del Ordenamiento Jurídico invocado.

Al decir que la relación laboral por tiempo indeterminado es la regla general, queremos resaltar que todo trabajador desde que inicia la prestación de sus servicios a un patrón, tiene a su favor la presunción de que la relación laboral que los vincula es por tiempo indeterminado, debido a que su duración sólo se puede limitar en los casos expresamente señalados en la Ley o cuando así lo exija la propia naturaleza del trabajo a desempeñar, además de que debe ser explícito y convenido entre las partes, en caso contrario se presumirá que la relación laboral es por tiempo indeterminado.

En el caso de los trabajadores de confianza para que el patrón pueda negarse a reinstalar, no basta con que afirme que el trabajador es de confianza sino que debe probarlo ante la Autoridad; el artículo 9o. de la Ley prescribe: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto, son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajo personal del patrón dentro de la empresa o establecimiento."

El maestro Alberto Trueba Urbina en la página 27 de la Edición 71a. de la Ley Federal del Trabajo actualizada, considera que: "Los trabajadores de confianza se pueden clasificar en:

a) Altos empleados , gerentes, administradores, directores, representantes del patrón y

b) Empleados de confianza en general: son los propiamente hablando trabajadores de confianza en razón de sus funciones, esto es, que para que tengan este carácter se requiere que las actividades que desempeñen en la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización dentro de la empresa o establecimiento, sean de carácter general; de manera que no debe confundirse, por ejemplo la vigilancia de la empresa con la vigilancia de la portería o de cualquier departamento o sector de la empresa en particular, en cuyo caso no son actividades de carácter general y por tanto no son trabajadores de confianza los que prestan dichos servicios.

Cuando no se establece la duración de la relación laboral no se presume sino que es por tiempo indeterminado, como si se hubiere pactado expresamente tal y como se desprende de la última parte del artículo 35 antes indicado.

Cuando el trabajador y patrón convienen en que la relación laboral es por tiempo o por obra determinada, la presunción de ser por tiempo indeterminado subsiste, y si subsisten las causas que dieron origen a dicha relación, tal acuerdo no surte efectos y estaremos en presencia de una relación laboral por tiempo indeterminado.

El artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que: "El señalamiento de tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II.- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III.- En los demás casos previstos por esta Ley."

El Lic. Roberto Muñoz Ramón señala que: "Una primera excepción a la regla general de la duración indefinida de la relación de trabajo, la constituye la relación de trabajo por tiempo determinado.

Como excepción de la regla general, es necesario para que surja la relación de trabajo por tiempo determinado, que se presente una situación una situación extraordinaria y transitoria que requiera por un lapso de tiempo fijo los servicios del trabajador." (1)

La relación laboral por tiempo determinado queda sujeta al transcurso del tiempo, y a un acontecimiento futuro de realización incierta, en este supuesto tenemos en Petróleos Mexicanos la substitución temporal de un trabajador, el cual no necesariamente es cierto que regrese el trabajador substituido, limitándose con ello a la voluntad de las partes para fijar la temporalidad de la relación laboral.

(1) Roberto Muñoz Ramón. Ob. Cit., Tomo II, Págs. 284 y 285.

En cuando a la fracción III del artículo mencionado, podemos decir que en las relaciones laborales reguladas por los artículos 193 195 fracción IV, 293 y 305 de la Legislación Laboral, en los que se establecen los casos de los trabajadores de los buques, deportistas profesionales, actores y músicos, respectivamente, en los que al celebrar el contrato individual de trabajo, se especifica la duración de los mismos, y una vez que se haya cumplido el plazo o la condición, se extingue la relación laboral sin responsabilidad para las partes, y para el caso de que subsista la materia de trabajo el contrato se prorrogará por el tiempo necesario, de conformidad con el artículo 39 ya mencionado y la siguiente jurisprudencia:

"CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO, CARACTERISTICAS Y PRORROGAS DEL. Según lo dispuesto por los artículos 25 fracción III, 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, la norma general en lo relativo a la duración del contrato es la de que éste se celebra por tiempo indeterminado, salvo los casos del contrato de trabajo por obra determinada, que prevee el artículo 36 y el contrato de trabajo por tiempo determinado que está previsto en el artículo 37. En este último caso, el contrato celebrado en tales condiciones carece de validez, para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se a prestar, que justifique la excepción a la norma general ya sea que tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos por la Ley. Lo anterior significa que el contrato individual de trabajo por tiempo determinado, sólo puede concluir al vencimiento del término pactado, cuando se a agotado la causa que dió origen a la contratación, que debe ser señalada expresamente, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha en él señalada, y en su caso al prevalecer las causas que le dieron origen, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia de trabajo por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia, según lo dispone el artículo 39 de la Ley de la Materia, de lo contrario no puede concluirse que por sólo llegar a la fecha indicada, el contrato termina de conformidad con lo dispuesto por el artículo 53 fracción III del mismo Ordenamiento, sino que es necesario, para que no exista responsabilidad por dicha terminación, que el patrón demuestre que ya no subsiste la materia de trabajo contratada a término.

Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época. Volúmenes 133-138, Quinta Parte. Enero-Junio 1980. Cuarta Sala. Pág. 105.

A.D. 5126/78. Miguel Esteban Martín. 5 Votos.

A.D. 581/79. Margarito Carbenete Ortíz. 5 Votos.

A.D. 6132/79. Banco de Crédito Rural del Centro, S.A. 4 Votos.

A.D. 6548/79. Roberto Franco Maldonado y Germán Lara Bautista. 4 Votos.

A.D. 3965/79. Ramón Torres Fuentes. 5 Votos."

En el supuesto de que la relación laboral por tiempo determinado se haya consumado, así como las causas que dieron origen, y surja inmediatamente una nueva causa por la que se necesite contratar los servicios de un trabajador, estamos en presencia de una NUEVA RELACION LABORAL, pues la primera no debe considerarse prorrogada debido a que se extinguió.

Podemos decir que los requisitos que se deben cumplir para que una relación laboral por tiempo determinado sea válida son que el patrón y el trabajador manifiesten expresamente su voluntad de hacer un contrato por tiempo determinado, señalando las fechas de inicio y terminación, así como indicar clara y precisamente la causa o las causas que dan origen a la relación jurídico-laboral que los vincula, según lo precisa el ya comentado artículo 37 de la Ley.

2.5.3.- POR OBRA DETERMINADA

El artículo 36 de la ya multicitada Ley, nos dice que: "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza."

Para el caso de este artículo, Trueba Urbina en su comentario relativo al mismo dice que: "No obsta para que se considere que una relación de trabajo es por obra determinada porque así lo convengan patrón y trabajador, sino que es indispensable que efectivamente conforme a la naturaleza del trabajo contratado se trate efectivamente de esta clase de relación laboral, ya que de no tener estas características el contrato se considerará celebrado por tiempo indeterminado..." (8)

El maestro Nestor de Buen Lozano señala que: "El concepto de obra determinado es ajeno a la idea de modalidad. En realidad se trata de un ideal que expresa la temporalidad del objeto de tal manera que al extinguirse ésta cese en sus efectos la relación." (9)

Cuando las partes, obrero y patrón manifiesten su voluntad de no ligarse indefinidamente y la naturaleza del objeto del servicio a prestarse es extraordinario y transitorio que al agotarse cesan los efectos de la relación laboral, estaremos en presencia de una relación por obra determinada de conformidad con el artículo 36 de la citada Ley.

Roberto Muñoz Ramón, al respecto nos dice que: "La naturaleza de una obra determinada genera el nacimiento y provoca la extinción de una relación de trabajo cuando antes del inicio de la obra no se requiere del trabajo y al concluirse la obra deja de necesitarse el trabajo. La relación de trabajo generada por la prestación de servicios en una obra tiene esa naturaleza, se le conoce como 'relación de trabajo por obra determinada'." (10)

El espíritu del Legislador, limita una vez más a la voluntad del patrón y del trabajador para celebrar estos contratos, primeramente en cuanto a que sólo se pueden pactar cuando así lo exija la naturaleza del trabajo, se manifieste expresamente el

8.- Trueba Urbina Jorge. Ley Federal del Trabajo Reformada. Ed. Porrúa, México 1993, Pág. 41.
9.- Nestor de Buen Lozano. Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1987, Tomo II, Pág. 56
10.- Roberto Muñoz Ramón, Ob.Cit., Tomo II, Pág. 286.

consentimiento de hacerlo y se determine con precisión la obra a realizarse, en tal caso, la relación laboral cesará sus efectos cuando se culmine la obra sin responsabilidad para las partes.

La relación laboral por obra determinada atiende a la temporalidad del objeto del contrato de trabajo, el que una vez ejecutado produce la extinción de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón que deja de ocupar los servicios de su trabajador de acuerdo con lo que nos señala la siguiente jurisprudencia:

"CONTRATO DE TRABAJO, TERMINACION DEL, POR CONCLUIR LA OBRA QUE CONSTITUYA SU OBJETO. Al concluir la obra objeto del contrato termina éste y, en tal supuesto, la empresa que deja de emplear a un trabajador no lo despide, ni incurre en responsabilidad propia de los casos de separación injustificada."

Séptima Epoca, Quinta Parte:

A.D. 4427/71. Aurelio Moreno Uribe. 5 Votos.

A.D. 795/71. Jesús Magaña Villa. 5 Votos.

A.D. 2066/71. Tomás Hernández Hernández. Unanimidad. 4 Votos.

A.D. 2432/71. Ruperto Gutiérrez Marle. 5 Votos.

A.D. 5043/71. Jorge Reyna Maqueda y Coag. Unanimidad. 4 Votos.

2.6.- FORMAS DE DISOLUCION DE LAS RELACIONES LABORALES.

En la Ley Federal del Trabajo se contemplan diversas formas de disolver las relaciones obrero-patronales, mismas que facultan por una parte al patrón para que dé por terminada la relación laboral sin responsabilidad como ya hemos establecido, así como otorga el poder al trabajador para dar por terminada la relación obrero-patronal sin responsabilidad, además precisa casos particulares para dar por terminado el contrato individual de trabajo, así podemos precisar que el artículo 53 de la Legislación Laboral, nos indica que "son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad físico mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, y
- V. Los casos a quo se refiere el artículo 434."

Como podemos observar, el Legislador además de estas causas de terminación de las relaciones obrero-patronales, estipuló causas claras y precisas que conllevan a la misma por:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38; y

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

Al respecto, el maestro Alberto Trueba Urbina en su comentario al precepto legal antes invocado manifiesta que: "Además de las causas anteriores de terminación de las relaciones colectivas de trabajo, existen otras causas de terminación especiales para los contratos colectivos en el artículo 401 y para los contratos ley en el artículo 421.

Sobre el particular podemos mencionar que nuestro trabajo de investigación no es el de analizar las causas de terminación de las relaciones colectivas, sino que en nuestro caso particular, comentamos y analizamos las causas de terminación de la relación individual del contrato de trabajo.

Por lo mismo, es de notoria necesidad el indicar que en el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios con el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, existe un procedimiento legal con acuerdo de voluntades que precisa el tiempo y forma en que deberá llevarse a cabo la terminación de una relación individual de trabajo.

Sin embargo, la Ley faculta para que el patrón pueda decidir la disolución del vínculo laboral con causa justificada, sin que se haya agotado un procedimiento previo.

Por lo anterior, este trabajo analítico es para proponer una reforma sustancial, para poder decidir sobre la conveniencia de seguir requiriendo a tanto personal que presta sus servicios a la Industria

Petrolera, sin menoscabo del principio de estabilidad en el empleo, ya que sin duda, esta empresa sufrió de un marcado sinúmero de trabajadores que realizaban la misma actividad, por lo que se decidió emprender la tarea de adelgazar la nómina; sin embargo, lo que detiene en muchas ocasiones a la Institución a no despedir a una persona que no realiza las actividades para la que fue contratada, es el de llevar a su término la formalidad establecida en la cláusula 24 del Contrato Colectivo de Trabajo en vigor, aspecto que posteriormente analizaremos con detenimiento, toda vez que en este capítulo veremos algunas de las causas de terminación de las relaciones de trabajo.

Podemos precisar que las formas de disolución de la relación jurídica laboral, siguiendo la clasificación doctrinal del maestro Hugo Italo Morales (11) son:

I. Terminación ordinaria.

a) Unilateral.

1. La renuncia.
2. La jubilación.

b) Por voluntad de las partes.

1. Por mutuo consentimiento.
2. Vencimiento del término.
3. Conclusión de la obra.
4. Causas estipuladas en el contrato.

c) Causas ajenas a la voluntad de las partes.

1. Fuerza mayor o caso fortuito.
2. Muerte del trabajador.
3. Incapacidad del trabajador.
4. Cesión o quiebra del patrón.
5. Las demás causas de extinción de los contratos o imposibilidad (colectivas)

11.- Italo Morales, Hugo.- La Estabilidad en el Empleo, Editorial Trillas, México 1987, Págs. 84 y 85.

II. Terminación extraordinaria:

- a) Por voluntad de las partes.
 - 1. Por despido (rescisión del patrón).
 - 2. Retiro (rescisión del trabajador).

III. Causas sui generis de terminación.

- 1. Cláusula de exclusión.
- 2. Insometimiento al arbitraje."

2.6.1.- RENUNCIA

La renuncia es para el Lic. Hugo Italo Morales, "como el derecho que tiene el trabajador para separarse definitivamente de su empleo; es una forma unilateral de terminar con el contrato de trabajo, ya que se trata de un deseo del trabajador para no continuar prestando sus servicios, sin que exista una causa de incumplimiento del propio contrato." (12)

La renuncia es resultado de la manifestación de la voluntad del trabajador para dar por terminada la relación laboral, por lo que no es un convenio o liquidación que requiera para su validez su ratificación ante la Autoridad Laboral o la aprobación de ésta, aunque se aconseja que la sancione la Autoridad Laboral, y el trabajador al ejercitar ese derecho no implica una renuncia de derechos a que se refieren los artículos 123 fracción XXVII, inciso h) Constitucional y 33 de la Ley Federal del Trabajo, de conformidad con la siguiente Jurisprudencia:

12.- Idem.- Ob. Cit., Pág. 85

"RENUNCIA AL TRABAJO. NO IMPLICA RENUNCIA DE DERECHOS. Los trabajadores pueden válidamente renunciar al trabajo, sin que tal acto implique renuncia de derechos en términos de los artículos 123 fracción XXVII inciso h) de la Constitución y 15 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (Artículo 33 vigente), pues la renuncia al trabajo no presupone la de derecho alguno derivado de la Ley o adquirido con motivo de la prestación de sus servicios, sino que constituye una simple manifestación de voluntad de dar por terminada la relación laboral, manifestación que para su validez no requiere de la intervención de las autoridades del trabajo, toda vez que surte sus efectos desde luego, y corresponde a los trabajadores cuando pretenden objetarla por algún vicio del consentimiento, demostrar tal extremo para obtener su nulidad.

Sexta Epoca, Quinta Parte: Volumen XII, Pág. 232.

A.D. 1046/58 Ricardo Mendoza Quintana.- Unanimidad de 4 votos.

A.D. 5254/58 Carmen Vargas Leal.- 5 votos.

A.D. 3472/59.J. Jesús Sánchez Malgarejo.- 5 votos.

A.D. 3642/61 Gonzalo Villa Maldonado.- Unanimidad de 4 votos.

A.D. 1655/62 Eliseo González Pitones.- 5 votos

El problema de la renuncia en la práctica, corresponde al trabajador el probar que la misma fue ilegal o en contra de sus derechos como prestador de servicios, siendo presionado a que la formule generalmente por escrito y ante testigos, hipótesis que lamentablemente es imposible de impugnar porque al firmarla el trabajador presupone que fue hecha conforme a derecho, acorde con la siguiente Jurisprudencia:

"RENUNCIA NEGATIVA DE LA COACCION PARA OBTENERLA. CARGA DE LA PRUEBA. Al trabajador que afirme que lo obligaron mediante coacciones para presentar su renuncia al trabajo que desempeñaba, corresponde demostrar tal aseveración, si es negada por su contraparte."

A.D. 3312/79 Ma. de la Luz Fuentes Mercado.- 5 votos.

A.D. 2247/79 Javier Juan Carreño Saavedra.- 5 votos.

A.D. 1655/78 Rubén Zárate Gallegos.- Unanimidad 4 votos.

A.D. 2599/79 Jorge Areizaga Rojo.- 5 votos.

A.D. 1207/73 Bertha More Malpica.- Unanimidad 4 votos.

En la Industria Petrolera, el trabajador de planta sindicalizado podrá renunciar a su trabajo por conducto de su Sindicato en cualquier momento sin que tenga que exponer motivos según la cláusula 23 del Contrato Colectivo de Trabajo en vigor, para lo cual la empresa le indemniza el tiempo de servicios que prestó para la Institución.

2.6.2.- JUBILACION

"La jubilación entendida como el derecho al retiro remunerado que tienen los trabajadores, cuando habiendo cumplido un período de servicios alcanzan una determinada edad, no está contemplada expresamente en la Ley. Su reconocimiento se encuentra, por

regla general, en la contratación colectiva y especialmente sólo en empresas de sólida condición económica." Esta definición de jubilación la menciona el Dr. Nestor de Buen Lozano. (13)

En la doctrina existe discrepancia sobre si la jubilación es forma de disolución de la relación laboral, al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostiene el siguiente criterio:

"PRIMA DE ANTIGUEDAD, PAGO DE LA, EN CASO DE JUBILACION. Al realizarse la jubilación de un trabajador, se opera una terminación del contrato individual de trabajo por mutuo consentimiento, ya que por una parte el trabajador jubilado deja de prestar sus servicios a la empresa, y por la otra, ésta deja de cubrir el salario percibido por el trabajador como remuneración a sus servicios prestados, y si bien es cierto que el trabajador goza de una pensión por jubilación otorgada por la empresa, también lo es que el artículo 162, fracción VI de la Ley de la Materia, establece que la firma de antigüedad se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independiente de cualquiera otra prestación que les corresponda."

A.D. 2146/75 Ferrocarriles Nacionales de México. 25 de marzo de 1976.- 5 votos.

La jubilación no se contempla en nuestra Ley Federal del Trabajo, por lo que ésta es un logro de los trabajadores en los contratos colectivos de trabajo.

En la Industria Petrolera lo relativo al derecho de la jubilación, se encuentra regulado en las cláusulas 134 a 137 del Contrato Colectivo de Trabajo en vigor, y se otorga ese beneficio a los trabajadores de planta sindicalizados por vejez cuando acrediten tener 25 años de servicio y 55 años de edad; por incapacidad total

13.- Buen Lozano, Nestor de, Ob. Cit., Tomo II, Pág: 130.

permanente para el trabajo derivada del riesgo de trabajo cuando hayan alcanzado 4 años de servicios; y cuando dicha incapacidad se deriva de riesgos no profesionales, el trabajador podrá gozar del derecho de jubilación cuando acredite 20 años de servicio como mínimo.

Si recordamos lo que sucedió en la Refinería "18 de Marzo" ahora Terminal de Recibo y Control de Productos Destilados de la Zona Metropolitana y Valle de México, el Convenio Administrativo Sindical de 20 de marzo de 1991, en su clausulado permita la jubilación en forma especial a los trabajadores que computaron una antigüedad de 10 años hacia adelante, otorgándoles porcentualmente este beneficio hasta llegar al 100%.

Sin embargo, este beneficio fue muy especial, debido a que se estaban afectando más de 12,000 empleos, por lo que para detener un poco el impacto político-social se decidió otorgar beneficios especiales a los que tripulaban dicha Refinería, siendo totalmente un acto político lo que orilló a otorgar este tipo de beneficio.

Los jubilados sindicalizados tienen derecho en la Industria Petrolera a recibir el importe de la pensión jubilatoria cada catorce días, misma que se calcula a partir del 40% hasta el 100% del promedio del salario ordinario que disfrutó en el último año de servicios al tiempo laborado en cada puesto, y dependiente de la incapacidad de que se trate en su caso, a recibir atención médica para él y sus derechohabientes por un lapso de 10 años, ayuda para canasta básica de alimentos, a un aguinaldo anual equivalente al importe de 48 días de la pensión jubilatoria.

2.6.3.- POR MUTUO CONSENTIMIENTO

Una de las formas principales de la terminación de la relación laboral es por mutuo consentimiento de las partes, según el artículo 53 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

La Legislación otorga al trabajador y al patrón la facultad de que en cualquier momento puedan convenir a dar por terminada la relación laboral que los vincula, y esa determinación tiene fuerza de ley entre ellos por lo que debe ser respetada por las Autoridades Laborales, salvo que exista un motivo de nulidad por vicios del consentimiento.

La terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento bajo el rubro de convenio o liquidación, para que sea válida, deberá formularse por escrito, ratificarse y ser aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, conforme lo establece el artículo 33 de la referida Ley.

En las cláusulas 20 a 22 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en la Industria Petrolera, se determina el procedimiento a seguir para el caso de reducción de puestos y supresión de departamentos, para lo cual el patrón tiene amplias facultades de adecuar su organización, modernizar sus instalaciones y simplificar sistemas o medidas de trabajo exponiendo al Sindicato las razones en que se funda para hacerlo y buscando con el trabajador ante todo su reacomodo y cuando no se logró habrá lugar al Convenio de Terminación de la Relación Laboral.

El artículo 53 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, dispone que son causas de terminación de la relación laboral la conclusión de la obra, vencimiento del término o desembolso de la inversión

2.6.3.- POR MUTUO CONSENTIMIENTO

Una de las formas principales de la terminación de la relación laboral es por mutuo consentimiento de las partes, según el artículo 53 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

La Legislación otorga al trabajador y al patrón la facultad de que en cualquier momento puedan convenir a dar por terminada la relación laboral que los vincula, y esa determinación tiene fuerza de ley entre ellos por lo que debe ser respetada por las Autoridades Laborales, salvo que exista un motivo de nulidad por vicios del consentimiento.

La terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento bajo el rubro de convenio o liquidación, para que sea válida, deberá formularse por escrito, ratificarse y ser aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, conforme lo establece el artículo 33 de la referida Ley.

En las cláusulas 20 a 22 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en la Industria Petrolera, se determina el procedimiento a seguir para el caso de reducción de puestos y supresión de departamentos, para lo cual el patrón tiene amplias facultades de adecuar su organización, modernizar sus instalaciones y simplificar sistemas o medidas de trabajo exponiendo al Sindicato las razones en que se funda para hacerlo y buscando con el trabajador ante todo su reacomodo y cuando no se logró habrá lugar al Convenio de Terminación de la Relación Laboral.

El artículo 53 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, dispone que son causas de terminación de la relación laboral la conclusión de la obra, vencimiento del término o desembolso de la inversión

del capital de conformidad con los artículos 36, 37 y 38 de la Ley de la Materia, y si subsisten las causas que dieron origen a este tipo de contratación se prorrogarán por todo el tiempo que duren, lo cual ya fue analizado con anterioridad.

El maestro Hugo Italo Morales comenta que: "En estos supuestos, se está en presencia de estipulaciones señaladas, o modalidad, plazo o condición del acto jurídico, puesto que la obra por su carácter, al extinguirse, produce la cesación de la relación."¹⁴

Al respecto la cláusula 35 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en Petróleos Mexicanos, clasifica a los trabajadores sindicalizados en de planta y transitorios, diciéndose de éstos últimos que son los que ingresan al servicio del patrón para ocupar provisionalmente un puesto permanente o para ejecutar trabajos temporales o por obra determinada, y termina su relación laboral con el patrón cuando cesen las causas que dieron origen a su contratación.

2.6.4.- POR CAUSAS DE FUERZA MAYOR

En la doctrina se ha llamado caso fortuito a un acontecimiento de la naturaleza y fuerza mayor al hecho del hombre, sin embargo en el sentido que se tomen esos conceptos sus efectos jurídicos siempre son los mismo, y es precisamente la imposibilidad del patrón a cumplir con su obligación a causa de un acontecimiento que está fuera del dominio de su voluntad.

14.- Italo Morales, Hugo.- Ob. Cit., Pág. 87.

Para que opere la terminación de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor no imputable al patrón, éstos deben constituir un obstáculo imprevisible, general, absoluto y definitivo que motive la desaparición de la fuente de trabajo.

El caso fortuito o fuerza mayor constituyen una causa ajena a la voluntad del patrón por lo que queda liberado a seguir sosteniendo la relación laboral que lo vincula con sus trabajadores, puesto que se ve imposibilitado a cumplir con esa obligación, así el artículo 434 fracción I de la Ley de la materia establece lo siguiente:

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

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

2.6.5.- POR MUERTE DEL TRABAJADOR

El artículo 53 fracción II de la Ley de la Materia, dispone que la muerte del trabajador dará origen a la terminación de la relación laboral.

Al respecto el maestro Nestor de Buen señala: "Siendo personalísima la prestación del servicio, es obvio que la muerte del trabajador trae consigo la extinción de la relación de trabajo."¹⁵

15.- Buen Lozano, Nestor de.- Ob. Cit., Tomo II, Pág. 129.

Es importante señalar que en la Industria Petrolera los trabajadores cuentan con un seguro de vida pactado en el Contrato Colectivo de Trabajo en vigor, mismo que se cubre a través de una compañía aseguradora, que para el caso se contrató con la Aseguradora Hidalgo, S.A., la cual se hace cargo de los gastos funerarios y demás prestaciones derivadas del Contrato de Seguro, las cuales son superiores a las señaladas en la Ley, en los términos establecidos para tal efecto en el capítulo XV: "PRESTACIONES EN LOS CASOS DE ENFERMEDADES, ACCIDENTES O MUERTE" del Contrato Colectivo de Trabajo en vigor en Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios.

2.6.6. - POR INCAPACIDAD

En la fracción IV del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo enumera como causal de la terminación de la relación laboral a la incapacidad física o mental, o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, a lo que Nestor de Buen Lozano señala que: "Aquí se plantean dos hipótesis diferentes, conforme a la primera, el contrato de trabajo termina cuando el estado de salud del trabajador le haga imposible continuar desempeñando su trabajo. De acuerdo con la segunda, será motivo de terminación el hecho de que el trabajador deje de ser apto para realizar la tarea que tiene encomendada." (16)

En la Industria Petrolera la relación laboral termina por la jubilación de los trabajadores incapacitados permanentemente por incapacidad, para lo que la empresa se obliga al pago de las indemnizaciones siempre y cuando no tengan forma de ser reacomodados en algún puesto de acuerdo con sus posibilidades y aptitudes físicas. Por tal motivo la Institución se obliga en

16.- Buen Lozano, Nestor de. Ob. Cit., Tomo II, Pág. 129.

determinado momento a capacitar al trabajador para que desarrolle el puesto al que se está promoviendo o reacomodando de acuerdo con su actitud orgánica.

2.6.7.- DESPIDO

Bordando sobre el tema, Alberto José Carro Igelmo, en su obra intitulada el Despido Justo (Bosch, Editorial Barcelona), señala que "llamamos despido a la ruptura del contrato fundada o no en causa justa por voluntad del empresario."

El Lic. Francisco Ramírez Fonseca, ante tal aseveración del autor mencionado anteriormente, señala que se adhiere con reservas al concepto vertido, por las siguientes consideraciones:

Por una primera parte, le parece inadecuado, en el Mexicano del Trabajo, hablar de ruptura del contrato de trabajo.

El artículo 20 de la Ley dice: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario."

"La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos." (17)

17.- Ramírez Fonseca, Francisco.- El Despido, 8a. Edición, Editorial Pac, Pág. 45.

Consecuentemente debemos hablar de ruptura de contrato o relación de trabajo.

Desde otro punto de vista, el acto unilateral de voluntad del patrón manifestado a través del despido, no siempre trae aparejada la ruptura del contrato o relación. Si el despido es justificado, puede o no admitirlo el trabajador; si lo admite queda roto el vínculo, si no lo admite, es considerado como injustificado, porque aunque demande el pago de la indemnización, demanda dicho pago por considerar injusto el despido, pero no está conforme con la ruptura. Ahora bien, si no lo admite, es decir, si opta por demandar la reinstalación con la facultad que le concede el artículo 48 de la Ley, por estar sub-judice el asunto, la ruptura se consumará hasta que cause ejecutoria el laudo al patrón de la pretensión del trabajador, pues por muy justificado que haya sido el despido, tal declaración debe hacerla la Autoridad del Trabajo.

Si el despido es injustificado, la ruptura se presenta si el trabajador lo admite con o sin indemnización, o si el patrón opta por el pago de indemnización en los casos de excepción del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo. Si el trabajador demanda la reinstalación y no está en dichos casos, la ruptura quedará igualmente sujeta al laudo que dicte y cause ejecutoria.

Por último nos parece más propio hablar de patrón que de empresario, pues el empresario no necesariamente es patrón.

Mario de la Cueva en su obra citada, maneja el concepto para decir: "Se conoce con el nombre de despido al actor por el cual el patrón hace saber al trabajador que rescinde la relación de trabajo, y que, en consecuencia debe retirarse del servicio."

Nestor de Buen manifiesta que el despido es: "La rescisión patronal no termina, por sí misma, con la relación de trabajo. En todo caso estará supeditada a la confirmación de su validez por los tribunales laborales."

De ahí que no deba confundirse a dar por terminada la relación mediante el despido, con la terminación de la misma. Hay pues, un condicionante procesal. De hecho entre el despido patronal y su confirmación transcurre un lapso de suspensión de la relación de trabajo. Si el Tribunal de Trabajo confirma la justificación del despido, el laudo operaría como cumplimiento de una condición resolutoria de la relación laboral.

Si por el contrario, declara procedente la acción de cumplimiento, todos los derechos del trabajador se actualizarán, es decir, reinstalación, pago de salarios caídos, mejoras ocurridas en el puesto, reconocimiento de antigüedad, etc.

Por otra parte, el maestro Mario de la Cueva en su libro El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, señala y define a la rescisión diciendo que es: "La disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación..." (18)

La rescisión opera sólo en las relaciones laborales individuales, disolviéndolas por el incumplimiento a lo pactado en una de las partes.

18.- Cueva, Mario de la - Ob. Cit. , Tomo I. Pág. 241.

El despido es la consecuencia de las acciones u omisiones graves imputables al trabajador por no comportarse conforme a sus obligaciones que el Legislador las establece como causales de rescisión de relación laboral sin responsabilidad para el patrón, por considerar que es insostenible la relación laboral que los vincula.

La conducta del trabajador para que dé lugar al despido debe ser un incumplimiento grave a sus obligaciones conforme a lo debido y a lo posible, ya que por ejemplo la incapacidad del trabajador no es causal de despido.

El derecho del despido por ser un acto unilateral del patrón que se ejercita antes de cualquier procedimiento ante las Juntas, cuando es injustificado va en contra de la estabilidad laboral. En Petróleos Mexicanos esto no es aplicable, ya que para que pueda llevarse a cabo la rescisión de contrato de un trabajador, es necesario que se dé un procedimiento pactado en la cláusula 24 del Contrato Colectivo de Trabajo en vigor, que dá la posibilidad al prestador de servicios de defenderse sobre una conducta incorrecta grave y culposa o simple y llana que esté fuera de lo pactado en el contrato individual de trabajo o en el Reglamento de Labores de acuerdo a su categoría, y después se determina si es causal o no de rescisión de la relación laboral o bien una simple sanción al trabajador por incumplimiento de sus labores.

Posteriormente, a la investigación previa para sancionar a un trabajador de Petróleos Mexicanos se hace de su conocimiento, de acuerdo a los términos señalados en el Contrato Colectivo de Trabajo que son acordes con lo que establece la Ley de la Materia, para notificarle que queda separado del servicio para la Institución. Si se dá el caso de que se niegue a recibir dicha notificación, el patrón, es decir, Petróleos Mexicanos, elabora un Procedimiento Paraprocesal para notificar de dicha determinación al trabajador.

Si el trabajador opta por demandar, será la Junta quien califique si el despido fue justificado o injustificado de acuerdo con las causales de rescisión que hemos comentado en este capítulo y que están señaladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Si la Autoridad del Trabajo determina que el despido fue injustificado, y el trabajador en su demanda optó por la reinstalación, existe la obligación del patrón de reinstalar en la misma categoría con pago de salarios vencidos, con ascensos y reconocimiento de antigüedad en los casos en los que se haya demandado, procurando dejar las cosas en el estado que guardaban hasta antes de la rescisión del contrato individual de trabajo.

2.6.8.- EL RETIRO

El otro lado de la moneda de la rescisión de la relación laboral la constituye el retiro, el cual es un derecho que tiene el trabajador para disolver el vínculo jurídico laboral como consecuencia inmediata y directa de una conducta de hacer u omisión grave de parte del patrón que incumple con las obligaciones pactadas que hace que la continuidad de la relación laboral sea insostenible.

El derecho del retiro es un acto unilateral y potestativo del trabajador que a diferencia del despido es único y exclusivo de éste y no del patrón, y que en caso de que proceda la indemnización aumenta de 3 meses de salarios a 3 meses 20 días de salario de acuerdo con los artículos 50 y 52 de la Ley de la Materia.

El acto de retiro como ya apuntamos, es un acto consensual y no formal porque no se requiere que revista la forma escrita, y por último el despido justificado o injustificado no suspende la relación laboral, como se dá en el despido, cuando el trabajador demanda la reinstalación sino que la disuelve con una responsabilidad civil para el trabajador que se retira injustificadamente en términos de los artículos 32 y 40 de la Ley Federal del Trabajo.

Como ya mencionamos en uno de los puntos que anteceden a éste, el artículo 51 de la multicitada Legislación, establece los supuestos por los que el trabajador puede ejercitar el derecho de retiro y en los cuales la Junta de Conciliación y Arbitraje se fundará para decidir si es justificado o injustificado.

3. INTRODUCCION AL CAPITULO

El tercer y último capítulo es de trascendencia para este trabajo, ya que veremos como se formó la Industria Petrolera, orígenes de la misma y del propio Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicanos, que es el antecedente histórico de la industria más poderosa económicamente hablando del País, ya que es muy importante conocer las leyes o el marco jurídico que rige en la Empresa.

La Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios como veremos en este capítulo, es de nueva creación; adecuándonos a lo que se conoció como Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994, orientadas a las actividades de la Administración Pública Federal, (Dependencias y Entidades).

En el desarrollo de este tema conoceremos las Normas que se aplican tanto al Personal de Confianza como Sindicalizado que pertenece a Petróleos Mexicanos, para poder llevar a cabo la rescisión de un contrato individual de trabajo; formalidades y términos específicos que se rigen, principalmente, en la Ley Federal del Trabajo, Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios además, del Contrato Colectivo de Trabajo en vigor.

Independientemente de lo que se establece en el marco jurídico básico, existen ciertas formalidades que deben de cubrirse antes de poder determinar si viola una de las causales de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el Patrón.

CAPITULO III

"LA INDUSTRIA PETROLERA Y LA RESCISION EN SU CONTRATO COLECTIVO Y REGLAMENTO DE LABORES"

3.1.- FORMACION DE LA INDUSTRIA PETROLERA

La Industria Petrolera, es en México la más importante en cuanto a recursos naturales, debido a que nuestro país es uno de los pocos países privilegiados en cuanto a este recurso natural, que es sin duda uno de los más bastos en el mundo entero, el cual es utilizado no sólo para el transporte terrestre y aéreo, sino también para la producción de electricidad y otros productos petroquímicos, pero además también producen una gran contaminación ambiental, por lo que existen algunos autores que lo consideran como un mal necesario.

Hacer un análisis de la Industria Petrolera completa, significaría escribir varios trabajos, pues tendríamos que remontarnos aproximadamente 2,000 años en donde encontramos rastros de que el petróleo ya se usaba en distintas regiones, como la del Golfo de México en donde aplicaban chapopote, vocablo Náhuatl que significa pegamento o goma con olor, para decorar algunas figuras, o lo usaban como medicina, incienso para ceremonias religiosas, etc., por lo que sólo haremos referencia a lo relativo con nuestro tema.

Durante la época de la Colonia se le dió el mismo uso al petróleo o chapopote que en la época Precortesiana, sólo que para 1783 la Corona Española reguló la explotación del subsuelo en las Reales Ordenanzas de Aranjuez para la minería de la Nueva España, determinándose que "los bitúmenes y jugos de la tierra", eran propiedad de la Real Corona quien a cambio de regalías otorgaba a los

particulares la explotación de yacimientos, Legislación que estuvo vigente hasta 1884, cuando se traslada el dominio del subsuelo a la Nación Mexicana y se derogan dichas ordenanzas con el Código de Minas de los Estados Unidos Mexicanos aprobado el 22 de noviembre de ese año durante el gobierno de Manuel González que daba amplia libertad, sin obtener concesión especial para la explotación del petróleo, pero la propiedad del subsuelo era de la Nación Mexicana.

Durante el gobierno del General Porfirio Díaz se promulgó en 1884 el Segundo Código Minero en el que se excentaba y liberaba de varios impuestos que gravaba la ley anterior al que exploraba y explotaba el subsuelo, con la principal finalidad de auspiciar la inversión extranjera.

Estados Unidos de Norteamérica fue el país en donde se realizó el primer pozo petrolero en el mundo, ésto en 1859, considerado por ello el año 1 de la era del petróleo; la explotación del hidrocarburo en nuestro país se inicia en este siglo, siendo el primer dato estadístico la producción de 10,000 barriles de crudo en 1901.

El 24 de diciembre de 1901, surge la primera Ley del Petróleo, lo que demuestra la gran importancia que empezaba a adquirir su explotación en los yacimientos mexicanos, ya que las lámparas de queroseno, entre otras cosas, empezaban a ser reemplazadas por la electricidad general por el uso de ese recurso natural; esta ley buscaba fomentar la localización y explotación de hidrocarburos, que debido a la escasa inversión nacional se promovieron condiciones que favorecían la inversión extranjera para lograr ese objetivo, tales como la reducción de los impuestos a razón de 5 centavos por hectárea, el cual no era muy gravoso aún en esos tiempos.

Esa primera ley sentaba bases de control sobre los hidrocarburos por parte del Gobierno Mexicano, ya que por ejemplo se exigía un informe anual a las Empresas Petroleras que debían rendir ante la Secretaría de Fomento, para llevar una estadística del tipo y monto de los yacimientos petroleros, pero su inexperiencia en ese negocio y su afán de hacer crecer la inversión extranjera trajo consigo grandes injusticias e imprecisiones, debido a que los extranjeros ingleses y

norteamericanos principalmente, adquirieron grandes extensiones de tierras petroleras sin control alguno, que explotaban sin estudios previos y sin suficientes precauciones, lo que causó grandes accidentes, como el ocasionado en el Pozo 3 de Dos Bocas, que ardió desde el 4 de julio hasta el 30 de agosto de 1908, registrado en los anales de la historia como el primer siniestro de grandes dimensiones en la Industria Petrolera que trajeron grandes pérdidas de crudo, vida humanas y en general afectaban la economía de la Nación.

Estas fueron razones suficientes para buscar nuevas opciones que fortalecieran la Industria Petrolera y lograr se convirtiera en una fuente segura y bien remunerada, por lo que en 1909 se promulgó la Ley Minera de los Estados Unidos Mexicanos, pero el comportamiento del Gobierno Porfirista seguía en el mismo sentido y lo único que interesaba era seguir apoyando a la inversión extranjera, sacrificando el dominio directo de la Nación sobre el petróleo y sus derivados, lo cual no era exclusivo respecto a otros sectores de la economía nacional que pretendían lograr el desarrollo y modernidad de nuestro país, cosa que se obtuvo en algunas partes a costa y detrimento de los mexicanos, aunque para ser honestos también influyó la inestabilidad política que se vivía en ese entonces, lo que hacía que no se tuviera control alguno.

Entre las empresas que se constituyeron en nuestra Nación fueron entre otras: la Anglo Mexican Oil; Penn Mex Oil Company; la Metropolitan Oil Company; la Mexican Gulf; Texas Oil; Waters Pierce; Huasteca Petroleum Company; pero las más importantes fueron la Mexican Petroleum Company fundada el 20 de diciembre de 1900 por Edward L. Doheny de origen norteamericano, que inició con 450,000 acres de tierras petroleras, pagando un dólar por acre a propietarios que desconocían las riquezas de sus terrenos, y la Compañía de Petróleo El Aguila fundada el 31 de agosto de 1908 por Weetman Dickinson Pearson, después conocido como Lord Cowdray de origen inglés, empresa que para 1909 cambió su razón social por la de Compañía de Petróleo El Aguila pues en ella tenían acciones el propio Presidente Porfirio Díaz y algunos de sus familiares, así como los entonces Secretarios de Hacienda y Gobernación.

Entre 1910 y 1922, se dá la llamada Edad de Oro de la Industria Petrolera, en donde las ganancias de México no fueron comparables con las obtenidas por las empresas extranjeras quienes crearon verdaderos imperios, ya que sólo una pequeña proporción ingresó a la Hacienda de nuestro país; esa Edad de Oro fue lograda gracias a que el petróleo se extraía en grandes cantidades a poca profundidad, casi a ras del suelo, ya que las zonas petrolíferas creadas en los Estados de Tabasco, Veracruz, Tamaulipas y San Luis Potosí, principalmente, son propicias para la transportación del producto por ser zonas costeras, lo que bajaba los costos de producción, añadido a la mano de obra barata obtenida del subempleo que hacían las empresas de la población rural aledaña a los campos petroleros, creando poblaciones flotantes e inestables, hecho que era muy atractivo al inversionista extranjero.

El petróleo jugó gran papel dentro de la política, economía y sociedad de nuestro país, debido a que era deseado a toda costa por los extranjeros, especialmente por los norteamericanos y los ingleses, quienes tomaban partido con uno y otro gobierno que se sucedieron hasta 1917, vulnerando nuestra soberanía con política severa cuando se sentían atacadas sus empresas en sus intereses, incluso amenazaban con intervenciones militares para que se cambiara o dejaran sin efectos una ley que gravara tal o cual situación a la Industria del Petróleo.

El Constituyente de 1917 en la fracción IV del artículo 27 de la Carta Magna, nacionalizó el petróleo que en medio de mucho intereses no tuvo aplicación inmediata durante el Gobierno Carrancista y sólo se logró imponer gravámenes más elevados, además de que se negaron nuevos permisos para la exploración y explotación del petróleo, cediendo de una manera prudente en ocasiones por demás necesarias para evitar una guerra desigual con las potencias anglosajonas e inglesas, razón por la que el 26 de diciembre de 1925, siendo Presidente Plutarco Elías Calles promulgó la primera Ley Reglamentaria del Artículo 27 Constitucional en el ramo del petróleo y su Reglamento nace el 30 de mayo de 1936 con un gran espíritu nacionalista.

Al término de la Primera Guerra Mundial en 1918, se experimentan importantes transformaciones industriales, tales como el uso del motor de combustión interna, que se extendió por todo el mundo floreciendo la industria automotriz, lo que aumentó considerablemente la demanda del petróleo, y ello lo iba haciendo al mismo tiempo, eje de la economía de los países productores como México, centro de disputas entre las potencias que deseaban tener el control del mismo, motivo por el que México, en no menos de una ocasión, sufrió políticas extranjeras intervencionistas con la finalidad de asegurar ese objetivo.

Estados Unidos de Norteamérica, al darse cuenta en 1922, último año de mayor auge de producción petrolera de nuestro país, valiéndose de la drástica baja de esta producción, y de una grave depresión económica, trató de intervenir en nuestra política petrolera a través de sus empresas; con la esperanza de aumentar la producción y ya no depender de la producción extranjera el 12 de diciembre de 1934 se crea con capital nacional la empresa Petromex, S.A., que tuvo una vida muy corta a causa de graves problemas laborales y financieros que la llevaron a su desaparición, y el 30 de enero de 1937 se funda con ese patrimonio la Administración General del Petróleo Nacional subordinada al Poder Ejecutivo.

Uno de los antecedentes de la Expropiación Petrolera, fueron los diversos conflictos que se suscitaron entre las Empresas Petroleras de esa época y sus trabajadores, ya que éstos mantenían una situación de completa desventaja ante dichas empresas, circunstancia que no soportaron por mucho tiempo, comenzando a través de sus Representantes Sindicales a exigir se les otorgaran mejores prestaciones para dignificar la forma de vida que llevaban hasta entonces, por lo que trataron primeramente de resolver esas desavenencias mediante el diálogo y la propuesta de un proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo aplicable en la Industria Petrolera, por el que pretendían unificar las condiciones económicas y sociales de todos los trabajadores petroleros.

El Presidente de la República exhortó al Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y a las empresas a que sometieran sus diferencias ante el Departamento del Trabajo, hoy Secretaría del Trabajo y Previsión Social, petición que atendieron sin obtener beneficio alguno las dos partes, por lo que el STPRM, convocó a huelga que estalló el 26 de noviembre de 1936, misma que fue aplazada a petición del Presidente de la República, con la finalidad de convocar nuevamente al diálogo a ambas partes y evitar perjuicios al país ontero; el 27 de mayo de 1937 estalló una huelga que duró 7 días gracias, gracias, otra vez al General Lázaro Cárdenas se levantó, decidiéndose a partir de ese momento los trabajadores a entablar formal demanda en contra de las Compañías Petroleras debido a sus constantes negativas de mejorar su situación, a través de la aceptación del proyecto de Contrato Colectivo.

La demanda se presentó el 7 de junio de 1937 ante la Junta Especial Siete de la Federal de Conciliación y Arbitraje, en la que no sólo se discutiría la aceptación del proyecto, sino que se haría un análisis de los estados financieros de las empresas, para determinar si éstas estaban o no en posibilidad de satisfacer todas las pretensiones de los trabajadores.

Después de realizar diversos estudios sobre la situación financiera, la Junta Especial Siete, el 18 de diciembre de 1937, emitió un laudo en el cual condenaba a las demandadas a la aceptación del proyecto del Contrato Colectivo de Trabajo.

Ante tal resolución los dueños de las demandadas se inconformaron con el mismo, interponiendo en consecuencia juicio de amparo, el cual se resolvió el 1 de marzo de 1938, por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, desfavorablemente puesto que se consideró que el laudo dictado por la Junta antes citada, había sido resuelto con total apego a derecho y sin violar garantías de las partes. Con ese motivo las empresas petroleras se negaron a acatar el multitudinado laudo, y en respuesta a esa actitud el STPRM solicitó a la Junta Especial Siete de la Federal de Conciliación y Arbitraje, declarara la terminación de los contratos individuales de trabajo, lo cual les fue otorgado la mañana del 18 de marzo de 1938, informando dicho

organismo sindical al Presidente de la República que a partir de las cero horas de ese día se interrumpían las labores en toda la Industria Petrolera.

Una vez que el Presidente de la República, General Lázaro Cárdenas, tuvo conocimiento del comunicado del STPRM, decidió que era el momento de dar a conocer al pueblo de México su determinación de aplicar la Ley de Expropiación de 16 de noviembre de 1925 a las empresas petroleras que operaban en México, pues con la ruptura de los contratos individuales de trabajo, el Gobierno debía ocupar las instalaciones para que no se suscitara la paralización de la Industria Petrolera, lo que ocasionaría daños incalculables a la economía general del país, y también para acabar con todos los problemas laborales, económicos, políticos y sociales, ocasionados por los múltiples abusos que a través de los años se habían cometido en contra del pueblo mexicano, a pesar de que dichas empresas durante décadas habían gozado de privilegios para su desarrollo y expansión en territorio nacional.

Con el Decreto de 18 de marzo de 1938, se declararon expropiadas, por causas de utilidad pública, las Compañías Petroleras que trabajaban en el país, y con ese acto de soberanía se inició una nueva era en la historia de México, que significó el paso de la dependencia al desarrollo económico con autonomía. (1)

El 7 de junio de 1938, el General Lázaro Cárdenas del Río, rubricó el Decreto de Fundación de PETROLEOS MEXICANOS, Institución que desde su nacimiento contó con las facultades necesarias para realizar los trabajos relacionados con la explotación, exploración, refinación y comercialización del petróleo, estableciéndose que sus rendimientos quedarían a disposición de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para su correcta utilización; iniciando oficialmente Petróleos Mexicanos

1.- Diario Oficial de la Federación.- México, 7 de junio de 1938, Págs 2 ss

a operar el 20 de junio de 1938, celebrándose en ese mismo año un Contrato Colectivo de Trabajo entre el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y Petróleos Mexicanos, con mejoras notables en las condiciones de trabajo y en las prestaciones para todos los trabajadores petroleros.

No fue sino hasta el 18 de junio de 1941, en el Gobierno de Manuel Avila Camacho que se expidió la Ley Reglamentaria del artículo 27 Constitucional en materia del petróleo, misma que fue derogada por la Ley del mismo nombre publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de noviembre de 1958, y que hasta nuestros días se encuentra vigente, la cual dispone que la Nación tiene y tendrá el dominio directo y en forma inalienable e imprescriptible, sobre los hidrocarburos que se encuentran en territorio nacional.

3.2.- LEY ORGANICA DE PETROLEOS MEXICANOS Y ORGANISMOS SUBSIDIARIOS

Las razones del Legislador para hacer del petróleo una actividad estratégica para el desarrollo y la estabilidad económica han quedado apoyados y avalados por la historia, toda vez que la Industria Petrolera pese a cualquier deficiencia que pueda tener, juega un papel clave en el progreso de nuestro país.

El 16 de julio de 1992, se publica en el Diario Oficial de la Federación la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, que tiene como principal objetivo el de abrogar la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos de 23 de enero de 1971, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de febrero del mismo año.

Dentro del Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994, propuesto por el entonces Presidente de la República Carlos Salinas de Gortari, precisó los objetivos y prioridades que orientan las actividades a cargo de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y responsabilizó a los titulares de las mismas para adoptar las acciones y medidas encaminadas a la adecuada ejecución del plan.

En la exposición de motivos de dicha Ley, se prevee que para ser más competitiva a la Industria Petrolera, deberá de crearse la Nueva Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, con una reestructuración de todo el personal que labora en dicha empresa, así como la desincorporación de cuatro organismos que son considerados como las principales ramas del funcionamiento de la paraestatal, creándose así, según lo establece el artículo 3o de dicha Ley Pemex-Exploración y Producción, Pemex Refinación, Pemex-Gas y Petroquímica Básica, Pemex-Petroquímica Secundaria, todos bajo una misma directriz Pemex-Corporativo. (2)

A partir del Programa de Modernización del Sector Energético, Petróleos Mexicanos asumió la tarea de acelerar su transformación para hacer frente a los crecientes requerimientos del mercado nacional y a los riesgos de la compleja competencia que se afronta en los mercados externos.

Con la modernación como estrategia, aceptó el compromiso de incrementar la eficiencia y la eficacia de la Industria Petrolera para hacerla cada día más productiva en beneficio del pueblo de México.

Esto originó la publicación de la Ley Orgánica de Petróleos y Organismos Subsidiarios, modificando la estructura de las Subdirecciones Operativas de PEMEX para convertirlas en divisiones

2.- Diario de los Debates. H. Cámara de Diputados. Julio 1, 1992.

especializadas, estructuradas por líneas integradas de negocios, cuyo funcionamiento por centros de costos es evaluado en función de los resultados que alcance su productividad, dotándolas de mayor poder de decisión y de mayor autonomía de gestión con el propósito de auspiciar la descentralización, precisar las responsabilidades e implantar sistemas de precios de transferencia para determinar costos reales.

Gracias a este cambio de estructura, mucho se ha logrado en los tres últimos años: Se satisface en mayor medida a los usuarios en términos competitivos de calidad y precio; se sostienen los niveles de producción para garantizar nuestras exportaciones y el abasto interno; se reestructuran los sistemas de comercialización, tanto nacionales como extranjeros; se introducen tecnologías de punta para nuevas operaciones y para la actualización y mejor productividad de las instalaciones existentes; se elevan los rendimientos de inversiones y recursos; se mantiene un ritmo de exploración y desarrollo; se elaboran nuevos productos de calidad ecológica internacional y se convienen financiamientos para coadyuvar al mejoramiento ambiental; se completan cadenas industriales; se impulsa la petroquímica y se mejoran cuantitativa y cualitativamente sus resultados; y se fomenta la corresponsabilidad de sus trabajadores en las metas y objetivos comunes de la Institución, dentro de un nuevo marco de relación obrero patronal sin el cual no hubiera sido posible avanzar.

Se puede afirmar, en consecuencia, que la creación de las divisiones operativas ha cumplido sus propósitos. Se impone, por tanto, avanzar a la siguiente etapa, convirtiendo a las divisiones de operación en organismos descentralizados, de tal manera que se alcance la agilidad empresarial que el organismo requiere en las circunstancias actuales para el cumplimiento de sus objetivos.

Es por tanto que la Nueva Ley, determina las funciones de cada Organismo Subsidiario, dá facultades de decisión y autonomía para que la Industria Petrolera sea cada vez mejor.

3.3.-EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PETROLERO

El proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo se venía discutiendo desde principios de 1936, sin que se llegara a un acuerdo, en virtud de que los representantes del patrón admitían que tenían las mejores intenciones de cooperar con el Gobierno de la República Mexicana, así como de mejorar la situación de sus trabajadores, pero que debido a las constantes huelgas laborales, su situación económica se había visto fuertemente afectada, por lo que estaban imposibilitados a satisfacer las pretensiones de los trabajadores petroleros en su totalidad.

Dentro de dicho proyecto de contrato se plantearon peticiones que pretendían el mejoramiento de los trabajadores petroleros mexicanos, así como una mayor participación dentro de la Industria, buscando aumentos en las prestaciones como fondo de ahorro, vacaciones, casas para los trabajadores, fomento de deportes y lugares de recreo, escuelas y bibliotecas, así como la obligación de los patrones de reconocer y poner en vigor un tabulador de salarios más humanitarios y una clasificación de categorías, determinándose también cuáles y cuántos puestos de confianza podría tener cada empresa petrolera y que éstas lógicamente estarían bajo el control de los patrones.

Dentro de lo que se considera sobresaliente del proyecto de Contrato Colectivo, podemos resaltar la obligación del patrón de cubrir con personal mexicano los puestos técnicos especialistas que venían desempeñando sólo los extranjeros, disponiendo para eso de un año en que se les darían facilidades a los trabajadores nacionales para adquirir experiencia y práctica necesaria para desempeñar esos puestos.

El proyecto se presentó el 3 de noviembre de 1936, ante las Empresas Petroleras, a lo cual, respondieron con una negativa rotunda ante tales pretensiones de los trabajadores petroleros, enviando además una carta al Presidente de la República, General Lázaro Cárdenas, en la que le manifestaban su total disgusto con la situación laboral que

prevalecía con sus trabajadores, dado que siempre los habían otorgado beneficios superiores a los de la Ley, así como un salario más alto al que ofrecían muchas industrias, por lo que solicitaban su intervención con el fin de dirimir esos conflictos y evitar el estallamiento de una huelga con la que se lesionarían los intereses de la Nación.

El Presidente de la República exhortó al Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y a las empresas a que sometieran sus diferencias ante el Departamento del Trabajo, hoy Secretaría del Trabajo y Previsión Social, petición que atendieron sin obtener beneficio alguno las dos partes, por lo que el STPRM, convocó a huelga que estalló el 26 de noviembre de 1936, misma que fue aplazada a petición del Presidente de la República, con la finalidad de convocar nuevamente al diálogo a ambas partes y evitar perjuicios al país entero; el 27 de mayo de 1937, estalló una huelga que duró 7 días, gracias otra vez, al General Lázaro Cárdenas se levantó, decidiéndose a partir de ese momento los trabajadores a entablar formal demanda en contra de las Compañías Petroleras debido a sus constantes negativas de mejorar su situación, a través de la aceptación del proyecto de Contrato Colectivo.

La demanda se presentó el 7 de junio de 1937 ante la Junta Especial Siete de la Federal de Conciliación y Arbitraje, en la que no sólo se discutiría la aceptación del proyecto, sino que se haría un análisis de los estados financieros de las empresas, para determinar si éstas estaban o no en posibilidad de satisfacer todas las pretensiones de los trabajadores.

Después de realizar diversos estudios sobre la situación financiera, la Junta Especial Siete, el 18 de diciembre de 1937, emitió un laudo en el cual condenaba a las demandadas a la aceptación del proyecto del Contrato Colectivo de Trabajo; emanando así lo que hoy rige en la Industria Petrolera para el personal sindicalizado y que cada bienio es revisado por las partes contratantes para tratar de actualizarlo a las necesidades que actualmente se presentan dentro de Petróleos Mexicanos, el mismo Contrato era aplicado en forma indistinta al personal de confianza hasta 1994, en que se promulga el nuevo Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos

Mexicanos y Organismos Subsidiarios, que será objeto de nuestro siguiente punto de análisis.

Actualmente la cláusula 24 del Contrato Colectivo de Trabajo en vigor, establece el procedimiento para llevar a cabo una Investigación Administrativa Sindical, que por su propio nombre prevee que los Representantes del Sindicato tendrán intervención en la misma, teniendo como objeto principal el de poder sancionar o rescindir el contrato individual de trabajo con un prestador de servicios sin responsabilidad para Petróleos Mexicanos, misma que se plasma a continuación:

"Cláusula 24. 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 les imputen.

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

Para la práctica de dicha investigación, el patrón citará invariablemente por escrito y con 24 horas de anticipación cuando menos, al sindicato y al o 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 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-tres 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."⁽³⁾

Indistintamente de lo aquí señalado por el Contrato Colectivo en vigor en la Industria Petrolera, somos de la opinión y estamos conscientes de que en la forma y el tiempo que se le otorga al patrón para poder

3.- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el S.T.P.R.M.- Petróleos Mexicanos, México 1993, Págs. 32, 33 y 34.

dirimir sobre si la falta en las labores o en el desempeño de las mismas de un trabajador son justificaciones para la aplicación de una sanción administrativa o hasta la rescisión del contrato individual de trabajo, debe de ampliarse, de tal forma que al conocer el hecho tal y como lo señala la propia Jurisprudencia de la materia, al conocer el acto o la falta relativa al caso, empieza a correr el término de 30 días para llevar a cabo la citación con 24 horas de anticipación, realizar las diligencias, investigaciones llamar a terceros interesados, esclarecer el caso y notificar con 3 días de anticipación el resultado de la misma, se nos hace un tanto cuanto reducido el tiempo y término que otorga la propia Ley y por consiguiente el Contrato. Es por ésto que proponemos en esta investigación y análisis de la Legislación que rige a nivel Federal la Ley del Trabajo y en particular en Petróleos Mexicanos su Contrato Colectivo, un término de 2 meses para poder llevar a cabo todos estos requisitos en tiempo y forma y determinar sin premuras, es decir sin precipitaciones, los fundamentos legales perfectamente estudiados y analizados que puedan permitir al representante del patrón aplicar una sanción o hasta la rescisión en su caso por las faltas u omisiones que durante el desempeño de sus labores cometa un trabajador sindicalizado o de confianza como lo veremos posteriormente, sin menoscabo de los derechos que tiene el investigado de aportar las pruebas suficientes que le permitan demostrar su inculpabilidad en el hecho que se le esta imputando.

No solamente es el de dejar al trabajador en un estado de indefensión, sino simplemente el tratar de acabar con los malos razonamientos del patrón al aplicar una sanción en forma deliberada por la premura del tiempo. Pero ésto lo expondremos con mayor amplitud en nuestras conclusiones.

Sin embargo no podemos sostayar el hecho de que cuando se conoce la falta y el responsable de la misma, es necesario que se lleven a cabo las diligencias en el menor tiempo posible, pero cuando estos dos factores no estan implícitos, desafortunadamente al patrón le es prácticamente imposible cumplir con la reglamentación de tiempo y forma que señala la propia Ley Laboral y en su caso el Contrato o Reglamento que exista en una empresa.

3.4.- REGLAMENTO DE TRABAJO DEL PERSONAL DE CONFIANZA DE PETRÓLEOS MEXICANOS Y ORGANISMOS SUBSIDIARIOS

Este Reglamento tiene como antecedente las Normas de Trato al Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos emitida el 18 de marzo de 1974, así como todas las disposiciones como la materia que se hayan emitido con anterioridad; el cual entró en vigor el 1 de agosto de 1993, y consta de noventa y nueve artículos y tres transitorios que regulan la prestación de servicios de todo el personal de confianza que labora en la Institución.

Podemos indicar que para nuestro tema el artículo 94, 96 y 97 y demás relativos y aplicables del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, son los correlativos a la cláusula 24 del Contrato Colectivo de Trabajo, que literalmente establecen:

"Artículo 94. Los actos u omisiones que entrañen incumplimiento de obligaciones y deberes y que a juicio del patrón deban ser esclarecidos, se someterán a una investigación administrativa conforme a los siguientes procedimientos:

I.- El trabajador será citado por escrito con 24 horas de anticipación cuando menos, haciéndole conocer las faltas imputadas, para que exponga el patrón lo que a su derecho convenga.

II.- Las diligencias respectivas se harán constar en actas.

III.- Si el trabajador no comparece al lugar y en la fecha y hora fijados para iniciar la investigación, se hará constar este hecho por escrito ante dos testigos y el patrón dictará la resolución que estime procedente..."

"Artículo 97. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, una o más de las enumeradas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo o cualquiera otra que implique

un motivo razonable de pérdida de la confianza tal como lo establece el artículo 185 de la propia Ley." (4)

En el caso de los trabajadores de confianza se presenta un aspecto muy particular, el cual la propia Ley no ha podido delimitar a que es realmente un trabajador de confianza; en el artículo 9o. lo define como:

"Artículo 9o. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento." (5)

Si somos objetivos este artículo tendría que ser reglamentado en forma especial tal y como lo asevera el Lic. Jorge Trueba Urbina en su comentario a dicha disposición.

No queremos ser imparciales, debemos también tomar en cuenta que una de las principales causas que motivaron a la realización y elaboración de la Ley Federal del Trabajo fue el principio de estabilidad en el empleo, que actualmente podemos decir sin temor a equivocarnos que no existe, toda vez que como la Nación lo está viviendo, existe un enorme y desmedido desempleo de la mayor parte de los mexicanos que aún y con la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio se está viendo afectada con la falta de empleos dignos

4.- Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios.-
Petróleos Mexicanos México, 1993
5.- Idem.

que llevan al trabajador y sus dependientes económicos a una calidad de vida mínima que permita su desarrollo económico, social y cultural.

3.5.- FORMALIDADES LEGALES Y CONTRACTUALES PARA LA RESCISIÓN DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN PETRÓLEOS MEXICANOS

Considerando todo lo expuesto y tomando como base lo establecido en la cláusula 24 del Contrato Colectivo de Trabajo en vigor, así como lo ya manifestado en el cuerpo del presente trabajo, el artículo 97 del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, así como lo que se establece en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y sus fracciones que integran el mismo, podemos exponer que, para que se lleve a cabo una rescisión de contrato individual de trabajo, es necesario por así requerirlo los fundamentos legales antes señalados, el cumplimiento de una serie de requisitos que conlleven a determinar si procede o no dicha rescisión o bien se imponga una sanción administrativa, o administrativa sindical, según el caso, a los trabajadores que efectivamente hayan violado algún precepto del Reglamento de Labores o de la propia Ley Federal del Trabajo.

Es notable que en estos tiempos, aún y con la gran participación que se le ha dado al sector empresarial dentro de los programas de acción para la estabilización de la economía, tanto en aspectos legales como contractuales, así como la gran protección que se les ha brindado para invitarlos a seguir invirtiendo, que ahora no se maneja la palabra rescisión de contrato, sino con fundamento en lo que establece el artículo 53 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, se obliga al trabajador a pactar en un convenio ya sea administrativo o administrativo sindical, según el caso, es decir si es trabajador de

confianza o sindicalizado, a dar por terminada su relación laboral por mutuo consentimiento de las partes, debido al recorte presupuestal que están sufriendo las empresas tanto del sector privado como paraestatales, o bien al reajuste de personal por extinción de la materia de trabajo.

Es imperativo señalar en este trabajo que en Petróleos Mexicanos al inicio del sexenio anterior (1988-1994), se dió un reajuste de personal a nivel nacional del 45%, que han ocasionado grandes perjuicios al sector económico y social del país, toda vez que no es privativo de la Institución más poderosa e importante de México; sin embargo también tenemos que admitir que gran parte de esta gente que quedó sin empleo, realmente no aportaba grandes beneficios, algunas ocasiones se podría decir que el trabajo lo hacían hasta tres personas cuando bien sólo podría hacerlo una; como en muchas partes ha sucedido, pagan justos por pecadores, ya que se afectó a más trabajadores que realmente laboraban con empeño y entusiasmo y quedaron algunos que a la fecha siguen sin desarrollar el trabajo para el que fueron contratados.

No obstante todo lo que hemos mencionado tanto en el Segundo como en este Capítulo, tenemos que ser conscientes que cuando un trabajador llega infringir algún precepto legal que merezca la aplicación de una sanción, no siempre se hace con todo el rigor de la Ley, debido a que las formalidades que se establecen y que hemos estado insistiendo en ellas, son un tanto cuanto proteccionistas del trabajador, por lo que sin quitar la formalidad de avisar al Sindicato cuando se trata de un trabajador sindicalizado, si proponemos que el término para poder llegar a aplicar una sanción o la rescisión del contrato sea un poco más del que nos señala la Ley, en particular y entrando de lleno a lo que sería nuestra propuesta de reforma al artículo 517 fracción I de la Legislación Laboral, que menciona que:

"Artículo 517.- Prescriben en un mes:

1.- Las acciones de las acciones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y ..."
161

Siendo nuestra propuesta el que quedare el artículo reformado debiendo decir:

Artículo 517.- Prescriben en sesenta días naturales:

1.- Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y ...

Obviamente las formalidades a las que estamos sujetos y que fueron mencionadas y analizadas en este capítulo, deberán de seguir rigiendo en nuestra Industria Petrolera, para no dejar en estado de indefensión al trabajador, cumpliendo en todo momento con el principio de estabilidad en el empleo.

Atento a lo que hemos mencionado, manifestado y correlacionado en este trabajo, es imperante tener siempre presente nuestra Ley, que si bien es cierto ha sido maniatada en diversas formas y por diversos grupos políticos y económicos, no podemos ni debemos dejar que desaparezca, que quede en mano de los ricos dejando desprotegido al sector obrero.

Por lo que, obviamente el trabajador al dar por terminada su relación laboral, sin responsabilidad para él, tendrá también los 60 días naturales que estamos proponiendo, sin menoscabo de sus derechos plasmados en el artículo 51 la Ley Laboral.

6.- TRUEBA URBINA, Alberto.- Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1993. Págs. 280 y 281.

Por ello, no solamente es dar oportunidad y tiempo más amplio al patrón para determinar, investigar y sancionar sobre la falta de un trabajador, sino también el hecho de que el empleado tenga la posibilidad de dar por terminado su contrato individual de trabajo suscrito con una empresa con los mismos días, que le permitan dar una solución más desahogada y sin precipitaciones ante tal circunstancia.

Con la imparcialidad de la que debemos someternos ante una circunstancia de reformas legales, estimamos que esta reforma daría una mayor corresponsabilidad a las partes, sin dejar desprotegida alguna de ellas, siendo totalmente justo; por tal motivo la misma cláusula 24 sufriría una modificación en la parte relativa al término que tiene el empleador para investigar y sancionar al personal que labora en la empresa. Quedando en los términos siguientes:

"Cláusula 24. 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 les imputen.

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

Para la práctica de dicha investigación, el patrón citará invariablemente por escrito y con 24 horas de anticipación cuando menos, al sindicato y al o 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 estimo conveniente, quedando el sindicato en libertad de ejercer sus derechos en los términos que dispone este contrato y los trabajadoras 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 sesenta días naturales, 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."⁽⁷⁾

7. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, *Petróleos Mexicanos*. Págs. 32, 33 y 34.

Con esta modificación a la cláusula 24 del Contrato Colectivo de Trabajo en vigor en la Industria Petrolera, se ajustaría a las disposiciones que previamente, se hicieran y plasmaran en la Ley Federal del Trabajo.

La modificación que sustriría en caso de que así lo prevenga el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento del que hemos estado hablando en su artículo 96 de la siguiente forma:

"Artículo 96. La resolución del patrón será comunicada por escrito al trabajador, dentro de un plazo no mayor de sesenta días naturales, computado a partir de la fecha en que la representación patronal correspondiente tuvo conocimiento de los hechos, para cuyo efecto también se le citará a comparecer en la oficina de personal que corresponda. La comunicación serán entregada personalmente al trabajador ante la presencia de dos testigos.

En caso de que el trabajador no acuda al citatorio o se niegue a recibir la notificación, la sanción dispuesta le será notificada por alguno de los medios que al respecto establece la Ley Federal del Trabajo."

Con la modificación antes descrita, se cubriría a los todos los trabajadores que prestan sus servicios en Petróleos Mexicanos, sin que ésto implique renuncia de derechos y obligaciones que establece la Ley Federal del Trabajo, toda vez que es la que rige, debiéndose quedar a lo dispuesto en el capítulo relativo a los Contratos Colectivos y Reglamentos del Trabajo.

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

De acuerdo con lo expresado en el cuerpo del presente trabajo, considero que con la reforma propuesta al contenido del artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, permitirá que previo a la aplicación de una sanción o incluso de la rescisión al contrato de trabajo de un empleado por faltas al reglamento de trabajo, no solo de Petroleos Mexicanos sino de cualquier empresa, se consideren todas las agravantes y/o atenuantes que pudiesen existir, evitando que por presión del término de prescripción se aplique una medida inadecuada o improcedente, que a la larga, y previa calificación de la Autoridad Laboral, se determine como despido injustificado, obligando por ello al pago de salarios y prestaciones por cuanto al patrón se refiere y, por cuanto al trabajador, a verse sin trabajo y en la necesidad de recurrir a las instancias legales.

En el ámbito de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios y particularmente por cuanto a los trabajadores sindicalizados se refiere, la cláusula 24 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado con el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, tendría que adecuarse al nuevo término de prescripción que en este supuesto estableciera la Ley de la Materia, señalando que la Institución cuenta con el término de 60 -sesenta días naturales para llevar a cabo la investigación administrativa-sindical y aplicar las sanciones que correspondan, de acuerdo con la naturaleza de las faltas del empleado, sin perjuicio de que el libre juego de las negociaciones determinen la permanencia o no del requisito de la investigación previa.

Por lo que se refiere a los trabajadores de confianza, que como ya lo señalé a partir del 1 de agosto de 1993 están sujetos a la aplicación Reglamento de Trabajo para el Personal de Confianza de Petroleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, tendría que adecuarse al nuevo término para la aplicación de medidas disciplinarias y/o rescisión de

contrato, ya que como se estableció, este instrumento también contempla la realización de una investigación previa a la sanción que en su caso corresponda. (Artículos 94 y 96 de este Reglamento)

Según mi propio concepto, la reforma propuesta permitirá un mejor manejo en las relaciones laborales entre las empresas y sus empleados y, de manera particular, en aquellos casos en que exista un Sindicato, sin perjuicio de permitir que las negociaciones colectivas establezcan limitaciones o requisitos previos a la aplicación de sanciones por parte de los empleadores. También, dará tiempo suficiente al patrón a comprobar en su caso, las faltas que se imputen a sus trabajadores y a éstos a demostrar su inculpabilidad.

Por otra parte, la complejidad, diversidad y especialización en las actividades que se desarrollan en las empresas, muchas veces no resulta sencillo o fácilmente comprobable la falta o faltas en que incurren los trabajadores, como pudieran ser los casos en que se requiere previamente la realización de una auditoría para conocer si hubo desviaciones a procesos administrativos que impliquen manejos inadecuados, o aquéllos que por la propia naturaleza de las actividades de la empresa, es necesaria la participación de personal muy calificado para advertir deficiencias e ineficacias en el desempeño del trabajo o incluso, la existencia de hechos que pudieran ser constitutivos de delito; me estoy refiriendo en este último caso a las que realiza la industria petrolera estatal.

Además, la ampliación, si así se le quiere llamar, al término de prescripción que contempla el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, garantizará de una manera mas efectiva estabilidad en el empleo para los trabajadores.

Por último, este nuevo término de prescripción se aplicaría, desde luego, a los casos que establece el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, como son las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para los trabajadores.

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

ALONSO GARCIA, Manuel.
INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO DEL TRABAJO
ESPAÑOL.
EDITORIAL BOSCH.
México, 1958.

BENITEZ DE LUGO, Luis.
EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO.
EDITORIAL BOSCH.
Madrid, 1945.

BRISEÑO RUIZ, Alberto.
DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO
EDITORIAL HARLA.
México, 1985.

BUEN L., Nestor de
DERECHO DEL TRABAJO
EDITORIAL PORRUA.- 6a. Edición.
México, 1985.

CALDERA, Rafael.
DERECHO DEL TRABAJO.
EDITORIAL TEMIS.
Colombia.

CANTON MOLLER, Miguel.
DERECHO DEL TRABAJO BUROCRATICO
EDITORIAL PAC
México, 1988.

CARRO IGELMO, Alberto José
EL DESPIDO INDISCIPLINARIO
EDITORIAL BOSCH
Barcelona, 1984.

CAVAZOS FLORES, Baltazar.
CAUSALES DE DESPIDO. (Análisis pormenorizado del artículo 47
de la Ley Laboral vigente).

EDITORIAL TRILLAS.
México, 1983.

CAVAZOS FLORES, Baltazar.
DERECHO LABORAL EN IBEROAMERICA
EDITORIAL TRILLAS.
México, 1981.

CAVAZOS FLORES, Baltazar.
DERECHO LABORAL.- ESTUDIO Y ENSEÑANZA
EDITORIAL TRILLAS.
México, 1986.

CUEVA, Mario de la.
EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
EDITORIAL PRORRUA.- 5a. Edición.
México 1989.

DAVALOS, José.
DERECHO DEL TRABAJO I
EDITORIAL PRORRUA
México, 1988.

FALCONE, Nicolás.
DERECHO LABORAL U.S.A.
EDITORIAL TIPOGRAFICA EDITORA ARGENTINA.
Buenos Aires, 1970.

GONZALEZ CHARRI, Guillermo.
DERECHO DEL TRABAJO.
EDITORIAL TEMIS. 2a. Edición.
Bógota, Colombia. 1970.

ITALO MORALES, Hugo.
LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO
EDITORIAL TRILLAS
México, 1987.

LA INDUSTRIA PETROLERA A TRAVES DE LOS INFORMES
PRESIDENCIALES
Petróleos Mexicanos, México 1993.

LIBRO EN HOMENAJE AL MAESTRO MARIO DE LA CUEVA.
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS U.N.A.M.
EDITORIAL UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.
México, 1981.

MARANHAO, Délio.
DIREITO DO TRABALHO.
FUNDACION GETULIO VARGAS.
Río de Janeiro, 1974.

MUÑOZ RAMON, Roberto.
DERECHO DEL TRABAJO.
EDITORIAL PORRUA.
México, 1976.

OLMOS OSINAGA, Mario.
COMPENDIO DEL DERECHO DEL TRABAJO.
La Paz, Bolivia. 1974

RAMIREZ FONSECA, Francisco.
EL DESPIDO
EDITORIAL PAC.- 9a. Edición.
México, 1989.

RUIZ BERZUNA, Carlos Antonio.
DERECHO LABORAL DE MEXICO.
EDITORIAL TRILLAS.
México, 1985.
(Circunstancias Excluyentes de Responsabilidad de los Trabajadores en el Despido).

RUPECHT, Alfredo J.
CONTRATO DE TRABAJO.
BIBLIOGRAFICA OMEBA.

TORRE ARREDONDO, Luis de la
ASPECTOS SINGULARES DE NUESTRO DERECHO DE TRABAJO ANTE
EL JURISTA SOCIAL.
EDITORIAL BOSCH.
Barcelona, 1959.

TRUEBA URBINA, Alberto.
NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO
EDITORIAL PORRUA.- 2a. Edición.
México , 1979.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
EDITORIAL PORRUA. 85a. Edición.
México, 1992.

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE
PETROLEOS MEXICANOS Y ORGANISMOS SUBSIDIARIOS**
Petróleos Mexicanos, México 1993.

**COMPILACION DE JURISPRUDENCIA Y TESIS LABORAL Y DE
AMPARO.**
PETROLEOS MEXICANOS, 1992.

**REGLAMENTO DE LABORES PARA EL PERSONAL DE
CONFIANZA EN PETROLEOS MEXICANOS
Y ORGANISMOS SUBSIDIARIOS.**
Petróleos Mexicanos, México 1993.

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO.
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS U.N.A.M.
EDITORIAL PORRUA.
México, 1993.

AGUILAR ALVAREZ, Jorge B.
TESIS.- "ANALISIS CRITICO DEL INCUMPLIMIENTO DEL ARTICULO
47 IN FINE DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO."
UNIVERSIDAD LA SALLE.
México, 1976.

Bibliografía.

J.I.G.S.