

478
20
29



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

" LAS SANCIONES LABORALES EN PETROLEOS
MEXICANOS "

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MA. CONCEPCION LOPEZ FLORES



CD. UNIVERSITARIA,

1995

FALLA DE ORIGEN

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**ESTA TESIS FUE ELABORADA EN EL SEMINARIO DE DERECHO DEL
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, BAJO LA ASESORIA DE LA
LICENCIADA ANGELICA SANCHEZ OLVERA**

**A LA LIC. ANGELICA SANCHEZ OLVERA.
A QUIEN AGRADEZCO SU EMPEÑO Y DEDICACION
PARA HACER POSIBLE LA CULMINACION DE ESTA
TESIS.**

**A MI MADRE.
MA. CONCEPCIÓN FLORES SALAZAR.
CON TODO MI AMOR, POR SER QUIEN
ME LO HA DADO TODO Y QUIEN CON
SU APOYO, ANHELO Y COMPRESION
HA HECHO POSIBLE EL LOGRO DE TODAS
MIS METAS.**

**A MI PADRE.
A QUIEN CON SU SABIA ORIENTACION,EJEMPLO
Y CARIÑO, ME ENSEÑO EL CAMINO A SEGUIR Y SER
LO QUE AHORA SOY.**

A MIS HERMANOS.

AURORA, LETICIA, JOSE Y VICTOR.

**POR IMPULSARME Y ESTAR A MI LADO
SIEMPRE.**

A MIS SOBRINOS.

ALONSO, LESLIE, KAREN Y JORGITO.

CON TODO MI CARIÑO.

A MIS AMIGOS.

**LOS QUE CON SU AMISTAD LEAL Y
SINCERA, FORMAN PARTE DE MIS
EXITOS.**

INDICE

"LAS SANCIONES LABORALES EN PETROLEOS MEXICANOS"

CAPITULO PRIMERO.- FORMACION DEL ORGANISMO PUBLICO DESCENTRALIZADO DENOMINADO PETROLEOS MEXICANOS

1.1	DEFINICION DEL PETROLEO.....	3
1.2	HISTORIA DEL PETROLEO.....	4
1.3	LA INDUSTRIA PETROLERA EN EL MUNDO.....	5
1.4	LA EXPROPIACION PETROLERA EN MEXICO.....	10
1.5	PETROLEOS MEXICANOS COMO ORGANISMO PUBLICO DESCENTRALIZADO.....	21
1.6	LEY ORGANICA DE PETROLEOS MEXICANOS Y ORGANISMOS SUBSIDIARIOS.....	29
	1.6.1 ANTECEDENTES.....	29
	1.6.2 CONTENIDO.....	31
	1.6.3 REGLAMENTO DE LA LEY ORGANICA DE PETROLEOS MEXICANOS.....	35
1.7	SURGIMIENTO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES PETRO- LEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA. (S.T.P.R.M.).....	36
1.8	EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN PETROLEOS MEXICANOS.....	38
	1.8.1 ANTECEDENTES.....	38
	1.8.2 DEFINICION.....	41
	1.8.3 CARACTERISTICAS.....	44
	1.8.4 ESTRUCTURA.....	56

**CAPITULO SEGUNDO.- CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO PARA
LOS TRABAJADORES DE PETROLEOS
MEXICANOS.**

2.1	EL CONTRATO DE TRABAJO.....	57
2.2	JORNADAS DE TRABAJO.....	63
2.3	SALARIOS.....	70
2.4	LABORES PELIGROSAS E INSALUBRES.....	79

**CAPITULO TERCERO.- LAS INVESTIGACIONES LABORALES EN
PETROLEOS MEXICANOS.**

3.1	INVESTIGACIONES AL PERSONAL SINDICALIZADO.....	85
3.1.1	FORMULACION DE CITATORIOS PARA LA INVESTIGACION.....	97
3.1.2	ACTA DE INVESTIGACION.....	99
3.2	INVESTIGACIONES AL PERSONAL DE CONFIANZA.....	109
3.3	SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	113
3.3.1	EXHORTOS.....	115
3.3.2	LLAMADAS DE ATENCION.....	115
3.3.3	SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	115
3.3.4	SANCIONES ECONOMICAS.....	119
3.4	RESCISIÓN DE CONTRATO.....	120

**CAPITULO CUARTO.- CRITERIOS PARA LA APLICACION DE SANCIONES
LABORALES EN PETROLEOS MEXICANOS.**

4.1	FUNCIONES DEL AGENTE DE TRABAJO.....	124
4.2	ALGUNOS CASOS MAS FRECUENTES POR LOS QUE SE SANCIONA A LOS TRABAJADORES EN PETROLEOS MEXICANOS.....	132

4.2.1 FALTAS INJUSTIFICADAS.....	134
4.2.2 INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES.....	137
4.2.3 IRREGULARIDADES Y NEGLIGENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES.....	138
4.2.4 ROBOS Y FRAUDES.....	139
4.3. FLEXIBILIDAD PARA DETERMINAR LA APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	141
CONCLUSIONES.....	147
ANEXOS.....	151
BIBLIOGRAFIA.....	159

INTRODUCCION

En esta tesis intitulada "Las Sanciones Laborales en Petróleos Mexicanos", que consta de cuatro capítulos, pretendemos ofrecer un estudio de la evolución de Petróleos Mexicanos, enfocandolo desde un punto de vista laboral del derecho.

Históricamente, el sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y el "General Lázaro Cárdenas del Río", son los actores principales de lo que llamamos las "Bases de la Independencia Económica de México", al decretarse por causa de utilidad pública la Expropiación Petrolera en 1938.

La modernidad a la que actualmente se nos convoca, exige de los trabajadores petroleros, adherirse en plenitud al compromiso del cambio, realizando un esfuerzo continuo y permanente, considerando que no se trata de cambiar nada más por cambiar, sino cambiar por avanzar, para crecer y fortalecer la Legislación Laboral vigente.

El reto hacia el futuro, es el de alcanzar con toda la potencialidad de recursos a los países desarrollados, por lo que ahora más que nunca, estamos obligados a fortalecer nuestras instituciones de derecho, cambiando lo que sea necesario para adecuar lo más rápido posible, en la importante tarea de salir del subdesarrollo.

Por lo que consideramos que hay muchas cosas por hacer, muchos problemas que resolver y nuevos procedimientos por implementar, mismos que serán posibles

mientras se mantenga el espíritu de trabajo, el sentido de responsabilidad y entusiasmo por el perfeccionamiento individual y colectivo del personal de Petróleos Mexicanos, tales como la eficiencia, confiabilidad y seguridad, todo ello dentro del marco ineludible del Derecho.

En el primer capítulo hablaremos de lo que es Petróleos Mexicanos como Organismo Descentralizado, ofreciendo una retrospectiva desde la Expropiación Petrolera, hasta lo que el Contrato Colectivo de Trabajo vigente de Petróleos Mexicanos establece.

En el segundo Capítulo nos referiremos a las condiciones generales de trabajo para los trabajadores de la paraestatal.

En los Capítulos tercero y cuarto analizaremos lo que son las investigaciones y la aplicación de las sanciones disciplinarias.

CAPITULO PRIMERO.- FORMACION DEL ORGANISMO PUBLICO DESCENTRALIZADO DENOMINADO PETROLEOS MEXICANOS.

1.1 DEFINICION DEL PEROLEO.

La palabra petróleo proviene del latín *petroleum* que se deriva de las voces latinas *petra*, piedra, y *oleus*, aceite. Es un aceite mineral, mezcla de diversos hidrocarburos líquidos en los que predominan los saturados forménicos y naftélicos, los hidrocarburos aromáticos y algunos otros de carácter complejo. Existen en la actualidad diversas teorías sobre su origen, pero la que prevalece es la de darle un origen orgánico.

El petróleo se formó como consecuencia de la descomposición de la materia orgánica sepultada por grandes cantidades de tierra y rocas debido a movimientos tectónicos. Los gases formados son los que generan la presión suficiente para que el petróleo surja hacia la superficie al perforar un pozo. Dichos gases constituyen una importante fuente de energía.

Para utilizarlo como combustible es necesario refinarlo por destilación con el objetivo de eliminar el azufre, materias resinosas y otras sustancias no deseables. A partir de la refinación es posible obtener diversos derivados: kerosinas, asfaltos, grasas, parafinas, lubricantes, diesel además de la gasolina.

Del petróleo y el gas se obtienen diferentes productos entre los que destacan: amoníaco, azufre, eptano, etileno, anhídrido carbónico, vinilo y polietileno.

1.2 HISTORIA DEL PETROLEO.

El conocimiento del petróleo y el uso del mismo por el hombre se remonta muchos siglos atrás. Los antiguos egipcios emplearon el petróleo y ciertos compuestos preparados con él para embalsamar cadáveres y también con fines medicinales. En China y en la India se utilizaba el petróleo como aceite para lámparas, en tanto que el asfalto se usaba por sus cualidades medicinales. En la construcción de Babilonia se empleó asfalto para unir piedras y mosaicos, en Japón se empleó como material de alumbrado público en el siglo VI.

Marco Polo da testimonio del uso de la nafta en la segunda mitad del siglo XIII en donde ya se hablaba de un yacimiento tan rico que con el aceite que daba se podían cargar cien barcos.

En 1430 en el lago de Tiger en Alemania se hablaba del aceite de San Quirino que era petróleo. En Rumania se menciona la existencia de pozos en la zona de Galitzia (lo que actualmente pertenece a Polonia) en donde se iluminó un hospital con petróleo, en la zona del Cáucaso, ahora parte de Rusia, se sitúa el yacimiento de la industria más antigua del petróleo a principios del siglo IX,

antes de éste siglo el petróleo se empleaba como medicina y sólo excepcionalmente como fuente de energía.

La obtención del petróleo era difícil y por medios rudimentarios, a principios del siglo XIX un galón de 3.75 litros valía 16 dólares. En 1843 bajó a un dólar. En 1977 un galón de gasolina destilado del petróleo costaba en Estados Unidos, 60 centavos de dólar aproximadamente¹.

La causa fundamental de su alto precio constituía la dificultad de extracción y su gran escasez debido a que no era explotado masivamente y existían grandes dificultades de transportación.

1.3 LA INDUSTRIA PETROLERA EN EL MUNDO.

En Estados Unidos, los indios americanos ya conocían el petróleo y lo utilizaban como medicina. El comienzo de la explotación del petróleo como industria se inicia en Estados Unidos en 1858, con la explotación de un pozo en Titusville, en Pensylvania bajo la dirección del Coronel Drake.

En 1870 John D. Rockefeller formó la Standard Oil Company en Ohio, compañía a la que asocia el nacimiento de los grandes Trust norteamericanos. En 1868 controlaba el 90% de la producción de refinados en Estados Unidos. Es interesante hacer notar que Rockefeller no tenía pozos sino refinerías.

(1) PAZOS, Luis. Mitos y Realidades del Petróleo Mexicano. "Ayer, Hoy y mañana". Editorial Diana. Tercera Edición. México. 1979. pág. 20

En 1901 con el descubrimiento de importantes pozos en Texas se rompe el monopolio de Rockefeller y nace la Gulf y la Texaco. Sin embargo, en 1911 la Standard Oil es acusada de prácticas monopólicas por el gobierno de los Estados Unidos y obligada a dividirse en varias compañías.

En 1914 los pozos en Oklahoma y California suministraban el 70% del petróleo en Estados Unidos. Kansas y Texas eran los Estados que seguían en la producción de petróleo a los anteriormente citados.

En Rusia, Europa y Medio Oriente se inicia en 1873, cuando el gobierno ruso concedió autorización a extranjeros para explotar la zona de Bakú en el Cáucaso. Entre los pioneros de la industria petrolera en Rusia se encontraba el sueco Alfred Nóbél, inventor de la dinamita y creador del premio Nóbél.

En 1907 se fusionan dos grandes compañías: la Royal Dutch, Holandesa y la Shell, Inglesa formando la Royal Dutch Shell Group. Un año después, se incorpora a la producción del petróleo el Oriente Medio con la compañía Anglo-Persian, sin embargo, antes de estallar la Primera Guerra Mundial, los primeros productores en el mundo fueron Estados Unidos, Rusia y México.

En la década de los años veinte, las compañías más poderosas en el mundo de la industria petrolera eran, la Royal Dutch Shell de capital anglo-holandés y la Standard Oil Company de capital estadounidense, ambas con intereses petroleros en México.

La aparición de los automóviles y las máquinas movidas por gasolina, así como las dos guerras mundiales, son factores determinantes en el aumento de la producción del petróleo.²

De 1926 a 1937 se duplicó la producción mundial de petróleo.

El origen de la industria petrolera en México se inicia desde la existencia del petróleo de base asfáltica el cual era conocido por los pobladores del México prehispánico. Los antiguos pobladores utilizaban el asfalto como pegamento, ungüento medicinal y lo quemaban delante de sus ídolos vendiéndolo en los mercados aztecas.

El asfalto se conoce en nuestro país como chapopote, palabra que se deriva de los vocablos *popochtli* que quiere decir perfume y el otro es el vocablo *zauacatl* que significa pegamento.

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

En 1900 se llevan a cabo las primeras perforaciones de pozos en San Luis Potosí. Podemos situar el inicio de la industria petrolera en México a principios del siglo veinte.

(2) *Ibidem*. pág. 21

En 1901 el gobierno expide leyes dando facilidades a empresas extranjeras para que inicien exploración de petróleo en México.

En 1904 se habían perforado unos 17 pozos por la Mexican Petroleum Co. en los terrenos de Ébano, cerca de Tampico. El más importante de estos pozos fue el número 1, perforado en las inmediaciones del cerro de la Pez, que empezó a producir a partir de mayo de 1901.

En 1908 inició sus operaciones una refinería de la casa Pearson en Minatitlán. En ese año brotó el que podía haber sido el pozo más importante de la historia de México conocido por el nombre de "Dos Bocas" al norte de Veracruz, el cual se incendió. Dicho incendio duró dos meses y sólo se extinguió por la invasión de agua salada de la laguna de Tamiahua. En este pozo se encontró petróleo a 550 metros. Brotó en una proporción de 4000 barriles por hora, pero casi inmediatamente tomó fuego de una caldera cercana levantándose una columna de llamas a una altura de 600 metros. Calculan que se consumieron 100,000 barriles de petróleo antes de ser extinguido.

El 27 de diciembre del mismo año brotó el pozo "Potrero del Llano", cerca de Tuxpan, Veracruz. En ese pozo propiedad de la compañía "El Águila", se encontró petróleo a 587 metros de profundidad. Se tardaron cuatro meses aproximadamente en dominar el chorro perdiéndose 2,000,000 de barriles de petróleo. Otro de los pozos importantes en esa época fue el "Junín Cashino", que brotó el 28 de septiembre de 1910. Lanzó un chorro de petróleo tres veces mayor a la altura de las torres de perforación (que miden 87 metros).

La Revolución Mexicana iniciada en 1910 no tuvo consecuencias en la explotación del petróleo. La producción en esos años siguió un ritmo ascendente.

En 1912 el gobierno mexicano decreta un impuesto de 20 centavos por tonelada métrica de petróleo. En 1914 el impuesto es aumentado a 75 centavos y 10 centavos por el derecho de barra del petróleo que se exporte por el puerto de Tampico.³

Al finalizar de 1914 existían 52 compañías que operaban en México con una capacidad de producción de 500,000 barriles diarios; pero debido a la falta de medios de transporte sólo se podían poner en el mercado 70,000 barriles por día, que es en lo que se estima la producción efectiva.

En 1915 se calcula que existían en la región del Golfo de México aproximadamente 53 pozos en producción, 101 parados, 14 abandonados, 105 en proceso de perforación y 7 refinerías de diversas compañías.

Otro de los pozos famosos fue el de "Cerro Azul", número 4, situado a 237 kilómetros al sur de Tampico, propiedad de la Huasteca Petroleum Co.

Este pozo fue considerado en otros tiempos como el de mayor producción en el mundo. Brotó el 10 de febrero de 1916. Era tal la fuerza de los gases que se quedó destruida la torre de perforación. Se calcula en más de 1,000,000 de

(3) Ibidem Pág. 23

metros cúbicos de los gases que salieron antes de que apareciera al día siguiente el petróleo. La altura del chorro de petróleo que salió del pozo de "Cerro Azul" fue de 180 metros. Era tal en esos años la fama de México como país petrolero que de todos los países avanzados arribaron inversionistas.

En 1916 llegaron a 400 las compañías existentes en México muchas de las cuales fracasaron y otras tantas no tenían ni para pagar las cuotas de inspección, 88 de ellas fueron declaradas sin personalidad jurídica por no pagar las cuotas. A fines de 1919 habían sido perforados 137 pozos. En la famosa "Faja de Oro" se descubrieron los 21 pozos más importantes de la época.

En 1917 México ocupó el tercer lugar como productor de petróleo. Dos años después quedaban en México 150 compañías petroleras con 300 pozos en exploración activa. En 1921 México alcanzó el segundo lugar mundial como productor de petróleo. Estados Unidos ocupa el primer lugar.

1.4 LA EXPROPIACION PETROLERA EN MEXICO.

Los primeros intentos por expropiar a las compañías petroleras en México, se hicieron en el gobierno de Victoriano Huerta.

El 29 de septiembre de 1913, el entonces diputado por el Estado de Chiapas, Querido Moheno y posteriormente Secretario de Relaciones Exteriores

y de Comercio, presentó una iniciativa de Ley para expropiar las compañías petroleras.⁴

Dicho proyecto no progresó en gran parte porque en ese entonces la política de Huerta iba en contra de los intereses Estadounidenses en México.

Las relaciones de Huerta y el presidente Wilson no fueron cordiales. Estados Unidos se negó a reconocer a Huerta, dieron dinero a Carranza para luchar contra él, "Ante la persistencia de la hostilidad del Gobierno de Estados Unidos, Huerta no vio otra alternativa que buscar el apoyo inglés. Fue entonces cuando la Gran Bretaña efectuó un esfuerzo serio por contrarrestar la influencia Estadounidense en México".⁵

A partir de la Constitución de 1917 y concretamente con el Artículo 27 constitucional se declara propiedad del Estado el suelo de la Nación y todos los productos que de él se derivan, prácticamente termina el régimen de propiedad extranjera en lo referente a petróleo y minas.

Inmediatamente después de la publicación de la Constitución empezaron las especulaciones sobre la industria petrolera. Se planteó la retroactividad del Artículo 27.

(4) QUERIDO, Moheno. Mi actuación política después de la decena trágica. Ediciones Botas. México. 1939. pág. 118.

(5) MEYER, Lorenzo. México y Estados Unidos en el conflicto petrolero (1917-1942). Colegio de México. México. 1972. pág. 74

En 1918 el Presidente Venustiano Carranza publicó cinco decretos reproducidos como las Leyes petroleras de Carranza, en los que entre otras cosas, ordenaba a las compañías petroleras que presentaran al gobierno una descripción detallada de los terrenos petroleros sobre cuyo subsuelo tuvieran derecho de posesión o cualquier otro derecho jurídico, con el objeto de regularizar la situación de las compañías petroleras.

Otra ley importante en relación al petróleo fue la promulgada por el presidente Plutarco Elías Calles en diciembre de 1925. La ley tenía por objeto que las empresas solicitaran la confirmación de los derechos al subsuelo adquiridos anteriormente a la Constitución de 1917.

En 1931, el gobierno decretó un nuevo código de trabajo, mismo que requería que un 90% del total de los empleados de las compañías fueran mexicanos y que se les capacitara para ocupar el lugar de los técnicos, permitiendo que los sindicatos inspeccionaran las cuentas de cualquier empresa comercial. Así, al incrementarse la actividad sindical posterior a la toma de posesión del presidente Cárdenas en 1934, los trabajadores petroleros ocuparon un lugar particularmente destacado no sólo por contarse entre los grupos organizados más antiguos, más remunerados y más grandes del país, sino también porque un gobierno nacionalista por naturaleza se inclinaba a respaldarlos ante una presencia extranjera tan visible.

Al ocupar la presidencia de México el General Lázaro Cárdenas del Río (1934) se inicia una fuerte tendencia hacia las políticas, tanto en el sector

agrario por medio de ejidos como en el sector industrial a través de estatizaciones.

En 1935 se forma el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. Un año después, el Sindicato envía a las 15 compañías existentes en México un proyecto de Contrato Colectivo de Aplicación General, actualmente llamado Contrato Ley y notifican el estallamiento de una huelga general en caso de no aprobarse dicho contrato. Después de varias gestiones y prórrogas, el 20 de mayo de 1937 los trabajadores petroleros fueron a la huelga.

En junio de 1937 el gobierno del presidente Cárdenas expropió los ferrocarriles y alude como causal "Vicios y deficiencias en el manejo del sistema, que son endémicos y que han retrasado el progreso técnico de las líneas con perjuicio para la economía del país y para cada uno de los usuarios del servicio".⁶ Es decir, la expropiación tenía como objeto hacer eficientes los ferrocarriles mexicanos.

El presidente Cárdenas, dadas las repercusiones económicas del paro solicitó a los trabajadores que reanudaran sus labores a las que retornaron el 9 de junio del mismo año, los obreros de las compañías petroleras plantearon peticiones de aumentos salariales y prestaciones que, según las compañías excedían a sus posibilidades, el problema fue expuesto ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que recurrió a un informe de peritos para dictaminar quien tenía la razón.

(6) PAZOS, Luis. Ob cit. pág. 31

El Laudo de la Junta laboral se dictó a favor de los obreros. Las compañías petroleras no estuvieron de acuerdo con ese laudo y lo impugnaron en vía de amparo ante la II. Suprema Corte de Justicia de la Nación. El máximo organismo judicial mexicano confirmó el laudo arbitral dándole nuevamente la razón a los obreros, ordenando un aumento salarial del 27% más prestaciones adicionales como un plan de jubilación, atención médica, permiso por enfermedad y prima vacacional. Ante esta situación se pusieron tensas las relaciones. Las compañías anglo-holandesas anunciaron una campaña internacional en la prensa contra el gobierno de México y retiraron sus fondos de los bancos mexicanos, los cuales específicamente en el caso de la Compañía el Águila, representaban el 70.5% de la industria petrolera en México, mientras que las compañías estadounidenses el 29.5%.

La actitud de reto de las compañías extranjeras dió lugar para que el General Cárdenas decretara la expropiación.

Por lo anterior se emite el decreto de la industria petrolera mexicana, dado a conocer el 18 de marzo de 1938 por las estaciones de radio, contentiendo lo siguiente:

"Decreto que expropia a favor del patrimonio de la Nación, los bienes muebles e inmuebles pertenecientes a las compañías petroleras que se negaron a acatar el laudo del 18 de diciembre de 1937 del Grupo número 7 de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Lázaro Cárdenas, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, en uso de las facultades que el Ejecutivo Federal concede la Ley de Expropiación vigente y considerando:

Que es del dominio público que las empresas petroleras que operan en el país y que fueron condenadas a implantar nuevas condiciones de trabajo por el Grupo Número 7 de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el 18 de diciembre último, expresando su negativa a aceptar el laudo pronunciado, no obstante de haber sido reconocida su constitucionalidad por ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sin aducir como razones de dicha negativa otra que la de una supuesta incapacidad económica, lo que trajo como consecuencia necesaria la aplicación de la fracción XXI del Artículo 129 de la Constitución de la República, en el sentido de que la autoridad respectiva declara rotos los contratos de trabajo derivados del mencionado Laudo.

CONSIDERANDO

Que este hecho trae como consecuencia inevitable la suspensión total de actividades de la industria petrolera y en tales condiciones es urgente que el Poder Público intervenga con medidas adecuadas para impedir que se produzcan graves trastornos interiores que harían imposible la satisfacción de necesidades colectivas y el abastecimiento de artículos de consumo necesario a todos los centros de población, debido a la consecuente paralización de los medios de transporte y de las industrias productoras; así como para proveer a la defensa, conservación, desarrollo y aprovechamiento de la riqueza que contienen los yacimientos petrolíferos, y para adoptar las medidas tendientes a impedir la consumación de daños que pudieran causarse a propiedades en perjuicio de la colectividad, circunstancias todas estas

determinadas como suficientes para decretar la expropiación de los bienes destinados a la producción petrolífera.

Por lo expuesto y con fundamento en el párrafo segundo de la fracción VI del Artículo 27 Constitucional y en los Artículos 1, Fracción V, VIII y X, 4, 8, 10 y 20 de la Ley de Expropiación del 23 de noviembre de 1936, ha tenido a bien el expedir el siguiente:

DECRETO

Artículo 10. Se declaran expropiados por causas de utilidad pública y a favor de la Nación, la maquinaria, instalaciones, edificios, oleoductos, refinerías, tanques de almacenamiento, vías de comunicación, carros tanque, estaciones de distribución, embarcaciones y todos los demás bienes muebles e inmuebles de propiedad de la Compañía Mexicana de Petróleo El Águila, S. A. de C.V., Compañía Naviera de San Cristóbal, S.A. de C.V., Compañía Naviera San Ricardo, S.A. de C.V., Huasteca Petroleum Company, Sinclair Pierce Oil Company, Mexican Sinclair Petroleum Corporation, Stanford y Compañía Sucesores S. En C., Penn Mex Fuel Company, Richmond Petroleum Company de Mexico, California Standard Oil Company of Mexico, Compañía Petrolera El Águila, S.A. de C.V., Compañía de Gas y Combustible Imperio, Consolidated Oil Company of Mexico, Compañía Mexicana de Vapores San Antonio, Sábalo Transportation Company, Clarita, S.A. y Cacalilao S.A. de C.V., En cuanto sean necesario, a juicio de la Secretaría de la Economía Nacional para el descubrimiento, capacitación, conducción, almacenamiento, refinación y distribución de los productos de la industria petrolera.

Artículo 20. La Secretaría de la Economía Nacional, con intervención de la Secretaría de Hacienda, como Administradora de los Bienes de la Nación, procederá a la inmediata ocupación de los bienes, materia de expropiación y a tramitar el expediente respectivo.

Artículo 30. La Secretaría de Hacienda pagará la indemnización correspondiente a las compañías expropiadas, de conformidad con lo que disponen los artículos 27 de la Constitución y 10 y 20 de la Ley de Expropiación, en efectivo y en un plazo que no exceda de 10 años. Los fondos para hacer el pago los tomará la propia Secretaría de Hacienda del tanto por ciento que se determinará posteriormente de la producción del petróleo y sus derivados que provengan de los bienes expropiados y cuyo producto será depositado mientras se siguen los trámites legales en la Tesorería de la Federación.

Artículo 40. Notifíquese personalmente a los representantes de las compañías expropiadas y publíquese en el Diario Oficial de la Federación.

Dado en el Palacio del Poder Ejecutivo de la Unión a los 18 días del mes de marzo de 1938^m.

LAZARO CARDENAS

El Secretario de Estado y del Departamento de Hacienda

y Crédito Público.

Eduardo Suárez.

El Secretario de Estado y del Despacho de la Economía Nacional.

Efraín Buen Rostro.

El C. Licenciado García Téllez. Secretario de Gobernación.

La expropiación petrolera se originó gracias a que en 1925, el Gobierno ya había establecido la Oficina para la Administración del Petróleo Nacional, que controlaba los precios internos del petróleo y dirigía las operaciones de unos cuantos pozos.

Después de la expropiación se presentaron graves problemas para la industria estatizada, pues muchos de los principales técnicos emigraron con las compañías extranjeras. Sin embargo, el mayor problema para el gobierno lo constituyó la actitud irresponsable que asumieron muchos líderes sindicales y nuevos funcionarios ante la industria petrolera que pasó a su poder.

Por acuerdo del C. Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, el General Iazaro Cárdenas del Río, se designó el Consejo Administrativo del Petróleo para la industria el 19 de marzo de 1938. El 7 de junio del mismo año se creó Petróleos Mexicanos. Con esta misma fecha y también por decreto presidencial, se organizó la institución "Distribuidora de Petróleos Mexicanos".

El 8 de agosto de 1940 la Distribuidora de Petróleos Mexicanos y los bienes de la Administración General del Petróleo Nacional (organismo constituido el 30 de enero de 1937 por decreto del Presidente Cárdenas) pasó a formar parte directa de Petróleos Mexicanos.

Los dirigentes sindicales petroleros fueron los primeros beneficiados en los puestos por tener un mayor poder entre los trabajadores, comenzando a manifestarse el exceso de personal al poco tiempo de la expropiación.

En 1938 laboraban 17,600 trabajadores en la industria petrolera, tan sólo dos años más tarde aumentaron a 21,940 o sea 4,320 trabajadores más, casi un 25%.

En 1927 la producción anual de barriles de petróleo en México fue de 64 millones aproximadamente, con 12,500 trabajadores. 20 años después, en 1947 ya estatizada la industria, la producción fue de 57 millones aproximadamente, 11% menos, con 18,822 trabajadores, 13% más de trabajadores que 20 años antes.

Los problemas del sindicato empezaron desde 1940. El mismo presidente hace alusión a ellos el 26 de abril de 1940:

*"La incomprensión de las nuevas condiciones en que la industria se desenvuelve de parte de algunos núcleos pequeños de trabajadores, entre los que se encuentran varios dirigentes, ha originado serias dificultades, peticiones sin límites e, indirectamente un aumento constante en erogaciones así como el crecimiento ascendente de las cargas improductivas que pesan sobre la industria con perjuicios inevitables para todos los que en ella laboran".*⁷

(7) ALVEAR ACEVEDO, Carlos. Lázaro Cárdenas, el hombre y el mito. Editorial Jus México. 1972. pág. 454

En 1940 el presidente Cárdenas pide lo siguiente al sindicato de trabajadores Petroleros de la República Mexicana:

"Supresión de puestos innecesarios, corriendo los escalafones hacia abajo, revisar los salarios asignados a los puestos administrativos con la tendencia a reducirlos con moderación y equidad; reducir el número de trabajadores transitorios para que en ningún momento sobrepase el 10% del número de trabajadores de planta; suprimir todos los gastos que no sean absolutamente indispensables por tiempo extraordinario; evitar que el Contrato Colectivo que se discutía entonces, las prestaciones sobrepasaran lo que en el pasado contra las compañías se consigno; libertad de las gerencias para movilizar el personal a cualquier zona u oficina".⁸

En 1942, después de largas negociaciones en las cuales se concedió a los trabajadores petroleros incrementos salariales, prestaciones sociales y muchos privilegios más, el sindicato reconocía finalmente la autoridad absoluta del Consejo Directivo de Petróleos Mexicanos.

En los años cincuenta, el control directo del gobierno en Petróleos Mexicanos aumentó incrementando así su vulnerabilidad a la interferencia política y la corrupción.

En México la compañía petrolera del Estado durante muchos años ha recibido subsidios y se le han condonado grandes sumas de impuestos por parte del gobierno para que pueda salir adelante.

(8) Idem.

Según Antonio J. Bermúdez, ex-director de Petróleos Mexicanos durante el periodo 1946-1958 señaló:

En 1958 el gobierno condonó 210 millones de pesos de adeudos por concepto de impuestos a Petróleos Mexicanos, en 1960 se le volvieron a condonar impuestos a Petróleos Mexicanos por un valor de 1770 millones de pesos, en 1973 los impuestos condonados a Petróleos Mexicanos ascendieron a 3,034 millones de pesos.⁹

1.5 PETRÓLEOS MEXICANOS COMO ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO

Haremos una breve referencia a las nociones del Derecho Público y del Derecho Privado, para que con base en las mismas y en los criterios de diferenciación podamos determinar las características que correspondan a cualquiera de estas dos ramas del Derecho y de esta forma definir lo que se conoce como Organismo Público Descentralizado.

El Derecho como sistema unitario que regula los componentes de la sociedad humana organizada como Estado, debe concebirse precisamente bajo la perspectiva de su unidad; sin embargo, se estudian las ramas que lo componen y es evidente que las relaciones humanas que rige no son semejantes, por esta razón entendemos por Derecho Público "el conjunto de normas que regulan la estructura, organización y funcionamiento del Estado así como su

(9) BERMUDEZ, J. Antonio. Periódico Excelsior. "La política petrolera mexicana". 7 de octubre. México. 1975. pág. 2.

actividad encaminada al cumplimiento de sus fines, cuando intervenga en relaciones con los particulares con el carácter de autoridad".¹⁰

Por otra parte el Derecho Privado debemos entenderlo como "el conjunto de normas que regulan las relaciones de los particulares entre sí y aquellas en las que el Estado intervenga y en las que no haga uso de su autoridad, sin que por ello pierda su carácter de ente público".¹¹

Mario de la Cueva refiere al Derecho Público como "aquél que reglamenta la organización y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público, así como de las relaciones en que participan con ese carácter. El Derecho Privado en cambio rige las instituciones y relaciones en que interviene".¹²

Tradicionalmente se han considerado como ramas del Derecho Público al Derecho Administrativo; Derecho Constitucional; Derecho Procesal; Derecho Internacional; Derecho Penal; Derecho Civil y Derecho Mercantil.

El Licenciado Acosta Romero considera al Derecho Administrativo, (Lato sensu) como "el conjunto de normas del Derecho que regulan la organización, estructura y actividad de la parte del Estado, que se identifica con la

(10) ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Editorial Porrúa. Sexta Edición México. 1984. pág. 14.

(11) *Idem*

(12) CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las quinientas preguntas más usuales sobre temas laborales, orientaciones teórico-prácticas. Editorial Trillas. Segunda reimpresión. México. 1992. pág. 17.

Administración Pública así como otros órganos del Estado, otros entes públicos y con los particulares".¹³

Llamamos actos de Administración Pública aquellos que realizan las autoridades administrativas y que tienen por finalidad atender legalmente las necesidades públicas, organizadas en servicios administrativos generales o en forma de servicios públicos.

Esta actividad se realiza a través de un conjunto de órganos que pueden ser Centralizados, Desconcentrados o Descentralizados.

Los órganos descentralizados mantienen un régimen jurídico especial que les permite actuar con determinada autonomía orgánica y técnica, manteniendo con el poder central las estrictas relaciones de control referidas a las políticas generales y económicas del Estado.

La descentralización administrativa en estricto sentido existe cuando se crea un organismo, con personalidad jurídica propia, mediante disposiciones legislativas, para realizar una actividad que compete al Estado, o que es de interés público, es decir, desarrolla actividades que competen al Estado o que son de interés general, a través de organismos creados especialmente para ello, dotados de personalidad jurídica, patrimonio y régimen jurídico propios. Los funcionarios que lo integran son nombrados por el Ejecutivo Federal y tienen así mismo la obligación de acudir al Congreso cuando alguna de sus Cámaras

(13) ACOSTA ROMERO, Miguel. Ob. cit. pág. 14

requiera de informes relacionados con los asuntos de los organismos que dirigen.

Los organismos públicos descentralizados como personas jurídicas colectivas de Derecho Público tiene las siguientes características:

a) Son creados por el Poder Legislativo. Sea por una Ley del Congreso de la Unión o por decreto del Ejecutivo.

b) Tienen régimen jurídico propio. Generalmente lo constituye su Ley orgánica, que puede ser Ley del Congreso, o por decreto del Ejecutivo. Dicho régimen regula su personalidad, patrimonio, denominación, objeto y actividad.

c) Personalidad jurídica propia. Creados por un acuerdo político administrativo y por norma de Derecho Público.

d) Denominación. Palabra o conjunto de palabras en el idioma oficial del Estado, que distingue y diferencia al organismo público descentralizado de otras instituciones similares, sean estas federales, locales o municipales y, más aún, internacionales. Equivale a lo que en la persona física es el nombre y siempre está prevista en el acto de creación, como por ejemplo: Petróleos Mexicanos, Pronósticos Deportivos para la Asistencia Pública, Aeropuertos y Servicios Auxiliares, etc. Estas denominaciones usualmente utilizan siglas para la misma, ejemplo, PEMEX, ISSSTE, INFONAVIT, IMSS, entre otros.

c) Sede. Lugar, ciudad, calle y número donde residen los órganos de decisión y dirección y el ámbito territorial y los lugares donde actúa el organismo descentralizado.

f) Organos de dirección, administración y representación. El órgano de dirección se integra por un grupo colegiado que es el de mayor jerarquía y en grado jerárquico descendente existen tanto el órgano de administración como el de representación.

g) Estructura administrativa interna. La cual depende de la actividad a que se está destinado, en donde se trabaja por sectores de actividad en todos los niveles jerárquicos de direcciones y de departamentos.

h) Patrimonio propio. A consecuencia de tener personalidad jurídica propia cuentan también con un patrimonio propio considerado como el conjunto de bienes y derechos para el logro de sus objetivos, mismos que pueden ser de dominio público (bienes inmuebles) que están dentro de su patrimonio y que por disposición de ley se consideran de dominio público; también pueden contar con bienes de dominio directo como el subsuelo y la plataforma continental; forman también parte de otros organismos sujetos a un régimen de Derecho Privado y de los que pueden disponer libremente. Pueden estar formados en parte por subsidios o aportaciones temporales o permanentes que le destine la administración central. Así mismo dentro de su patrimonio podemos encontrar los ingresos propios del organismo derivados del ejercicio de su actividad, es decir, aquellos que obtiene por los servicios o bienes que presta o produce.

i) Objeto. El objeto de los organismos públicos descentralizados es muy variable y está supeditado a las consideraciones de orden práctico y político pudiendo abarcar actividades que corresponden al Estado, como por ejemplo: prestación de servicios públicos, administración y explotación de bienes del dominio público o privado del Estado, prestación de servicios administrativos, realización de actividades estatales, federales, locales o municipales o con organizaciones internacionales de asistencia técnica y/o desarrollo económico, distribución de productos y servicios de primera necesidad

Finalidad

j) Con la creación de esta clase de instituciones siempre se procura la satisfacción del interés general en forma rápida, idónea y eficaz.

k) Régimen fiscal. La mayoría de los organismos públicos descentralizados, por las actividades propias de su objeto, están exentos del pago de impuestos federales, locales y municipales, no obstante, en algunos casos existen organismos públicos descentralizados que pagan impuestos a la Federación, este es el caso de Petróleos Mexicanos.

Por decreto del Congreso de la Unión del 7 de junio de 1938, que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 20 del mismo mes y año, se acredita la Institución Pública "Petróleos Mexicanos", como organismo público descentralizado del Estado por servicio con personalidad jurídica y patrimonio propios, siendo su objeto el manejo de los bienes muebles e inmuebles que por decreto del 18 de marzo de ese año se expropiaron a diversas compañías petroleras.

Petróleos Mexicanos como organismo público descentralizado presenta las siguientes características:

1. El artículo primero de la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos, del 7 de Junio de 1938 refiere que es un organismo público descentralizado del Gobierno Federal de carácter técnico y comercial, con personalidad jurídica y patrimonio propios, y con domicilio en la Ciudad de México, Distrito Federal.

2. Régimen jurídico propio. El artículo 17, Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos, refiere que en todos los actos, convenios y contratos en que interviene serán aplicadas a las leyes federales y las controversias serán de competencia exclusiva de los Tribunales de la Federación.

3. Personalidad jurídica propia.- Misma que les otorga ese acto legislativo (artículo 1o. de la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos).

4. Sede.-En la ciudad de México artículo 1o. de la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos.

5. Organos de dirección, administración y representación. Dirigido y administrado por un Consejo de Administración y un Director General (artículo 4o. de la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos). Atribuciones del Director General.

6. Estructura administrativa interna. Formada por un Consejo de Administración; una Dirección General, cuatro organismos subsidiarios y un Corporativo de Administración.

7. Patrimonio propio. Bienes o derechos adquiridos, asignados o adjudicados incluyendo reservas de exploración y declinación de campos en los que se asignen adjudiquen o adquieran por cualquier título jurídico. (Artículo 3o. de la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos).

8. Objeto. Exploración, explotación, refinación, transporte, almacenamiento, distribución y ventas de gas natural y productos de refinación susceptibles de servir como materias primas industriales básicas.

9. Finalidad. Procurar la satisfacción del interés general, rápida, idónea y eficazmente.

10. Régimen fiscal. Pago de impuestos, petroquímica, importación y exportación de petróleo crudo, gas natural y derivados, importación de maquinaria, producción, venta de gasolina (artículo 5o. de la Ley de Ingresos y Egresos del 31 de diciembre de 1979).

1.8 LEY ORGANICA DE PETROLEOS MEXICANOS Y ORGANISMOS SUBSIDIARIOS.

1.8.1 ANTECEDENTES.

La nacionalización del petróleo que se inició con las justas demandas de los trabajadores por mejorar condiciones de trabajo y remuneraciones decorosas, se apoyó en un Laudo favorable y en la negativa de empresas extranjeras para acatarlo. La expropiación fue un acto de soberanía que significó la culminación del proceso de nacionalización y permitió iniciar una consolidación de la estructura jurídica de Petróleos Mexicanos, que a través del tiempo se ha fortalecido a partir de 1938. Con la expropiación de las instalaciones petroleras la Nación tiene la propiedad del subsuelo y el aprovechamiento del petróleo que ha permitido el crecimiento de Petróleos Mexicanos como empresa pilar de la economía nacional e impulsado de manera relevante del desarrollo económico y social de l país.

El dominio directo de la Nación sobre el subsuelo y su exclusividad de explotación y aprovechamiento son factores constitutivos del Estado, incorporados a la Constitución como decisiones políticas fundamentales, que tienen su origen desde las reformas constitucionales (1940 la inserción del párrafo 6o. del artículo 27 Constitucional), la creación de la Ley Reglamentaria del artículo 27 Constitucional el 29 de Noviembre de 1958, mediante decreto expedido por el C. Presidente Adolfo Ruiz Cortines, que pone fin a todas las clases de concesiones, reservando a la Nación la explotación y aprovechamiento

de las industrias petroleras, petroquímica y del gas artificial, consolidando la auténtica reivindicación jurídica de la riqueza petrolera en nuestro país y la que posteriormente se reglamentó el 24 de Agosto de 1959 por decreto del entonces Presidente Adolfo López Mateos hasta llegar a la promulgación el 6 de Febrero de 1971 de la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios reglamentada el 25 de julio de 1972, que permitió consolidar por parte del Estado, la orientación y conducción de los recursos petroleros, así como sentar las bases jurídicas y administrativas para garantizar el cumplimiento ^{A.C.} los objetivos sustantivos de la industria.

Dentro de los objetivos planteados en las tareas de modernización está el adecuar estructuras, abatir costos, agilizar y simplificar procedimientos, aprovechar al máximo los mercados, equilibrar y ampliar líneas de producción, suprimir dispendios, producir lo que demandan los usuarios, es decir, optimar los recursos con que cuenta la empresa.

En tal virtud se modificó la estructura tradicional convirtiendo a las subdirecciones en divisiones especializadas dotándolas de mayor poder de decisión y autonomía de gestión a fin de auspiciar la descentralización, precisar responsabilidades e implementar sistemas para determinar costos reales.

E. Andújar

Cabe destacar que las relaciones laborales de los organismos descentralizados se regirá por el apartado "A" del artículo 123 Constitucional conservando la relación contractual con el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, autorizados para realizar contratos de obra,

adquisiciones y de prestación de servicios requeridos con libertad de gestión en el manejo y explotación de su patrimonio.

1.6.2 CONTENIDO.

Con la aparición del Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994, se reformó la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios (promulgada el 6 de febrero de 1971), a fin de cumplir con el Programa de Modernización Energética publicado en el Diario Oficial de la Federación el 7 de mayo de 1990, a partir del cual Petróleos Mexicanos asumió la tarea de acelerar su transformación a hacer frente a los crecientes requerimientos del mercado nacional y a la competencia afrontada en los mercados extranjeros. Con la modernización como estrategia, Petróleos Mexicanos aceptó el compromiso de incrementar la eficiencia y la eficacia de la industria petrolera.

La Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos en su artículo 1o., establece que el Estado realizará las actividades que le corresponden en exclusiva en las áreas estratégicas del petróleo de más hidrocarburos y petroquímica básica por conducto de Petróleos Mexicanos y de los Organismos Descentralizados Subsidiarios en los términos que esta Ley establece y de acuerdo con la Ley Reglamentaria del artículo 27 Constitucional en el ramo del petróleo y de sus reglamentos.

Art. 2o. Refiere que Petróleos Mexicanos creado por decreto del 7 de junio de 1938, es un organismo público descentralizado con personalidad

jurídica y patrimonio propios, con domicilio de México, D.F. que tiene por objeto ejercer la conducción central y la dirección estratégica de todas las actividades que abarca la industria petrolera estatal en los términos de la Ley Reglamentaria en el artículo 27 Constitucional en el ramo del petróleo.

Art. 3o. Se crean los siguientes organismos descentralizados de carácter técnico, industrial y comercial con personalidad jurídica y patrimonio propios mismos que tendrán los siguientes objetos:

PEMEX Exploración y Producción.

PEMEX Refinación.

PEMEX Gas y Petroquímica Básica

PEMEX Petroquímica.

Las actividades estratégicas que esta Ley encarga a PEMEX Exploración y Producción, PEMEX Refinación y PEMEX Gas y Petroquímica Básica, sólo podrán realizarse por estos organismos. Petróleos Mexicanos y los organismos descritos estarán facultados para realizar las operaciones realizadas directa o indirectamente con su objeto. Dichos organismos tendrán el carácter de subsidiarios con respecto a Petróleos Mexicanos, en los términos de esta Ley.

Art. 4o. Petróleos Mexicanos y sus organismos descentralizados, de acuerdo con sus respectivos objetos, podrán celebrar con personas físicas o morales toda clase de actos, convenios y contratos y suscribir títulos de crédito;

manteniendo en exclusiva el control y la propiedad del Estado Mexicano sobre los hidrocarburos con sujeción a las disposiciones legales aplicables.

Art. 5o. El patrimonio de Petróleos Mexicanos y el de cada uno de los organismos subsidiarios estará constituido por los bienes, derechos y obligaciones que hayan adquirido o que se les asignen o adjudiquen; los que adquieran por cualquier título jurídico; las ministraciones presupuestales y donaciones que se les otorguen; los rendimientos que obtengan por virtud de sus operaciones y los ingresos que reciban por cualquier otro concepto. Petróleos Mexicanos y los organismos subsidiarios podrán responder solidaria o mancomunadamente por el pago de las obligaciones nacionales e internacionales que contraigan. Petróleos Mexicanos y los Organismos Subsidiarios administrarán su patrimonio conforme a las disposiciones legales y aplicables y a los presupuestos y programas que formulen anualmente y que apruebe el Organismo de Gobierno de Petróleos Mexicanos.

Art. 6o. Será dirigido y administrado por un Consejo de Administración como Organismo Superior de Gobierno, el Director General será nombrado por el Ejecutivo Federal.

Art. 7o. El Consejo de Administración se integra de once miembros, seis representantes del Estado designados por el Ejecutivo Federal y 5 representantes del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. El presidente del Consejo será el titular de la Coordinadora y tendrá voto de calidad.

Art. 8o. Cada uno de los Organismos Subsidiarios será dirigido y administrado por un Consejo de Administración y por un Director General nombrado por el Ejecutivo Federal.

Art. 9o. El Consejo de Administración se compondrá de ocho miembros con suplentes, cuatro representantes del Gobierno Federal designados por el Ejecutivo; tres directores generales y el Director General de Petróleos Mexicanos quien lo presidirá.

Art. 10. El consejo de Administración de Petróleos Mexicanos y los de Organismos Subsidiarios tendrán las atribuciones que les confiere esta Ley, quedan reservadas al Organo de Gobierno de Petróleos Mexicanos las facultades de conducción central y dirección incluyendo aprobar la planeación y presupuestación de la industria petrolera estatal, asimismo, el establecimiento de políticas y lineamientos para el equilibrio económico y financiero entre los organismos.

Art. 11. Establece las facultades y obligaciones de los directores generales..

Art. 12. Se refiere a las facultades de los directores generales como mandatarios generales exclusivos para realizar las funciones de su competencia y los que le asigne o delegue el director general correspondiente.

Art. 13. Facultades reservadas al director general.

Art. 14. Los actos jurídicos celebrados por Petróleos Mexicanos se registrarán por las leyes federales.

Art. 15. El Organó de Vigilancia se integra por un Comisario Público propietario y por un suplente designados por la Secretaría General de la Federación.

La referida Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos consagra once artículos transitorios abrogándose la misma por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 6 de febrero de 1971.

1.8.3 REGLAMENTO DE LA LEY ORGANICA DE PETROLEOS MEXICANOS.

Considerando que el 6 de febrero de 1971 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos en la que en su artículo 3o. derogó entre otros el Reglamento del funcionamiento interno y atribuciones del Consejo de Administración de Petróleos Mexicanos se hace necesario que los órganos directores actúen con un reglamento que precise y delimite las funciones y facultades que les otorga la Ley Orgánica de la institución, conteniendo cinco capítulos que consagran disposiciones preliminares, funciones del Consejo de Administración, funciones del director, de los directores de organismos y disposiciones generales, mismo que entró en vigor a los 26 días del mes de julio de 1972.

1.7 SURGIMIENTO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA. S.T.P.R.M.

Como antecedente inmediato al surgimiento del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, existieron diversos sindicatos que carecían de madurez política, en los que prevalecía el ataque interno en lugar de la lucha en contra de las fuerzas extranjeras, que provocaban su desintegración.

En 1935, el Departamento del Trabajo anunció el inicio de una Convención Mixta Nacional de la Industria Petrolera, con el objeto de que los sectores involucrados adoptaran un estatuto único o Contrato Colectivo de Trabajo, que regulara los intereses entre ellos y las empresas petroleras.

A mediados del mes de abril de 1935 ya estaba formada dicha comisión, misma que tendría como objetivos principales, solucionar los conflictos entre los sindicatos y las empresas, así como los intergremiales, y promulgar la unificación de éstos en un sólo sindicato.

En ese mismo año, el 27 de mayo se llevó a cabo la primera convención, en la que cada uno de los representantes sindicales coincidieron en la necesidad de unificarse en un sólo sindicato, dándose a conocer con posterioridad el Acta Constitutiva y los Estatutos que deberían regir su organización.

Sin embargo y a pesar de muchos conflictos, el 22 de mayo fue aprobada "El Acta Constitutiva, el día 24 los Estatutos y el 25 se designó el Comité Directivo Provisional", pese a ello no existía realmente la unificación de los trabajadores petroleros, y el 13 de julio del mismo año, se anunció el "Primer Gran Congreso de Sindicatos Petroleros".

No fue hasta el 15 de agosto de 1935, cuando los integrantes del Gran Congreso, aprobaron el Acta Constitutiva y los Estatutos del Nuevo Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, solicitando su registro ante el Departamento del Trabajo, otorgándose éste hasta el 27 de diciembre con el número 1131, como Sindicato Obrero Industrial de Jurisdicción Federal.

Poco a poco la mayoría de las organizaciones obreras petroleras, voluntaria o forzosamente, se fueron integrando como secciones y canalizando sus peticiones y problemas a través del Comité Ejecutivo General.

La creación de un sindicato único para los petroleros, permitió, no solo que se llegara favorablemente a negociar un Contrato Colectivo de Trabajo único, sino que esa unión se convirtió en un importante respaldo para enfrentar las consecuencias de la Expropiación Petrolera, anunciada el 18 de marzo de 1938 por el General Lázaro Cárdenas.

1.8 EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PETROLEOS MEXICANOS.

1.8.1 ANTECEDENTES.

Una vez constituido el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, pronto se incorporó a la C.T.M., lo que aunado al apoyo recibido por el Departamento del Trabajo, permitió que el Sindicato Petrolero adquiriera fuerza, interviniendo directamente en los conflictos suscitados entre sus secciones, y éstas con las empresas petroleras.

Una de las preocupaciones principales del Comité Ejecutivo del Sindicato Petrolero, fue la elaboración de un Contrato Colectivo de Trabajo único, que rigiera las relaciones laborales entre los trabajadores petroleros y las diversas compañías petroleras de aquella época.

Sin embargo, no se dejó esperar la respuesta negativa de las empresas petroleras al proyecto del Contrato Colectivo de Trabajo propuesto, originando que los representantes de estas empresas se reunieran y analizaran la situación por la que pasaban.

El Comité Ejecutivo General del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana respondió al Departamento del Trabajo, que se negaba a participar en las pláticas con los representantes de las empresas, ya que lo

único que éstas pretendían, era aplastar el movimiento obrero organizado, y sólo accedieron a posponer dos días más el emplazamiento de huelga.

El Comité Ejecutivo General del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, anunció que la posición en la que se encontraban los empresarios hacían imposible que se llegara a un acuerdo, toda vez que los mismos persistían en su actitud intransigente, conminándolos a que rectificaran antes del 26 de mayo de 1937, ya que sería imposible detener la huelga, misma que estalló el día 28 de mayo del mismo año.

Los trabajadores petroleros, recibieron muestras de ayuda de diversas agrupaciones de obreros organizados e independientes no sólo en el Distrito Federal, sino en distintas partes de la República Mexicana.

Los dirigentes petroleros enviaron un documento a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, mediante el cual plantearon un conflicto de carácter económico en contra de las empresas en huelga.

No fue hasta que el 18 de diciembre de 1937 después de los informes rendidos por peritos y la elaboración de un dictamen, que la Junta emitió el laudo correspondiente, condenando a las empresas a pagar los salarios caídos a los trabajadores mientras duró la huelga así como un sinnumero de prestaciones.

El 29 de diciembre de 1937, fue recibida por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación la demanda de amparo interpuesta por las compañías petroleras en contra del laudo dictado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, negándose por unanimidad de votos el primero de marzo de 1938.

A petición del Sindicato Petrolero, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el 16 de marzo de 1938, declaró en rebeldía a las empresas, ya que éstas se negaron a acatar el laudo, y el 17 de marzo, el Sindicato Petrolero presentó la solicitud para que se diera por terminado el Contrato Colectivo de Trabajo contenido en el laudo del 18 de diciembre, el cual regulaba las relaciones obreros-patronales.

Ese mismo día, el presidente Lázaro Cárdenas reunido con su gabinete, llegó a la conclusión de realizar la expropiación de la Industria Petrolera, como la mejor solución al problema y a las 10.00 P.M. del 18 de marzo de 1938, en un mensaje radiofónico a la nación, el presidente de la República anunció su decisión de expropiar la Industria Petrolera.

El primer Contrato Colectivo de Trabajo tuvo una vigencia del 15 de mayo de 1942 al 7 de septiembre de 1944, y salvo la revisión contractual celebrada en los años 1953-1954, el pacto colectivo se analiza discute y modifica cada año por lo que hace al salario tabulado y cada bienio en lo referente a prestaciones.

Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 390 de la vigente Ley laboral, el Contrato Colectivo de Trabajo es depositado en la Junta Federal de

Conciliación y Arbitraje . Este documento contiene los logros obtenidos durante tanto tiempo en beneficio de la clase que representa, y porque también consagra en sus cláusulas, el resultado de los esfuerzos empeñados por algunos de sus ex-dirigentes en favor del gremio obrero.

1.8.2 DEFINICION.

El contrato colectivo de trabajo en estricto sentido, es un convenio celebrado entre el Sindicato y patrón para mejorar y fijar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores.

En este sentido comparte la finalidad misma de asociación sindical y de la huelga constituyendo una institución fundamental del derecho del trabajo.

Por lo que respecta al concepto y antecedentes del contrato colectivo, podemos señalar que es el instrumento que contiene el conjunto de normas a que se encuentran sujetos los trabajadores y patronos en sus relaciones de trabajo. Concreta y contiene las condiciones de trabajo tanto en salarios, prestaciones, jornadas, etc. que van a permitir que el trabajador labore y viva en cierto nivel de satisfacciones de sus necesidades individuales, familiares y colectivas. Es un producto fundamental de la convención colectiva y refleja en consecuencia, el carácter de las relaciones obrero-patronales que existen en un centro de trabajo en una rama industrial o en una entidad determinada.

Mario de la Cueva refiere "Al lanzar una vez más una mirada sobre el derecho colectivo del trabajo encontramos también una trilogía jerárquica en las instituciones, que va de la base, que es la sindicación, encuentra su grado segundo en la huelga y alcanza su cúspide en las convenciones colectivas, que son en consecuencia las instituciones supremas del derecho colectivo, porque son el recipiente que contiene las condiciones de prestación de los servicios, fin último del movimiento obrero y del derecho del trabajo".

Las convenciones colectivas encuentran sus antecedentes remotos en el siglo XIV en los acuerdos entre compañeros y maestros dentro de los gremios.

Más tarde se ubicarán dentro del derecho privado, particularmente dentro del derecho civil, hasta que no se rompieron con este marco no adquirieron su propia personalidad de fuente, de medio, de instrumento creando un derecho de los trabajadores que se construye por encima de los derechos mínimos e irrenunciables que contempla la Ley.

Todo contrato cuenta como elemento fundamental con la autonomía de la voluntad de las partes . En el contrato colectivo de trabajo ésta autonomía es relativa, y en ocasiones suprimida por el carácter de deber jurídico que ha adquirido para el patrón su celebración en nuestra legislación, el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo constituye una obligación para el patrón sin más condicionamiento que el que sea solicitado por trabajadores miembros de un sindicato.

La denominación contrato corresponde más al derecho privado fundado en principios de libertad e igualdad, que a las instituciones del derecho social propio del derecho del trabajo, se orienta a garantizar las condiciones sociales mínimas para el trabajador y su familia.

Para denominar esta figura se han utilizado diferentes expresiones: convenio colectivo, contrato de paz social, contrato de tarifas, contrato sindical, y condiciones generales de trabajo.

El apartado 6o, de la Exposición de Motivos de un proyecto de Ley sobre el contrato de trabajo presentado en 1915 por Rafael Zubirán Campani, entonces Secretario de Gobernación al Jefe de la Revolución Venustiano Carranza, reconoció que el contrato colectivo era una novedad para nuestra legislación y admitió que debió acudirse a proyectos extranjeros, franceses y suecos.

La Ley Federal del Trabajo vigente define en su artículo 386 al contrato colectivo en la misma forma en que lo hacía la ley de 1931, adicionándose a la actual: "En una o más empresas o establecimientos".

Comentarios

El contrato colectivo de trabajo, de acuerdo con su naturaleza jurídica constituye una fuente de derecho laboral, una norma que se aplica en forma prioritaria que rompe con la idea de que las normas se aplican en orden jerárquico. Pero no sólo constituye una vía general de creación de derecho desde el ángulo formal, sino que también se toma como dato material para la

formación de la ley; así pues es fuente de derecho laboral y fuente específica de la ley. Este doble carácter es reconocido por el legislador en al Exposición de Motivos de la ley de 1970.

1.8.3. CARACTERÍSTICAS.

A). Obligatoriedad. De conformidad con el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón que emplee trabajadores de un sindicato, tiene obligación de celebrar cuando lo soliciten, un contrato colectivo. En caso de negativa, la ley autoriza a los trabajadores su derecho a la huelga.

B). Extensibilidad. Esta característica deriva del artículo 396 de la ley mencionada, al establecer que las disposiciones del contrato se extiendan a todos los trabajadores de la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato, e incluso a empleados de confianza, salvo que exista en este último caso disposición expresa en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

C). Inmediatez. Esta consiste en que el contenido de las cláusulas del contrato colectivo regula de manera automática las relaciones normales de trabajo, dándoles contenido. Precisamente el objeto del contrato colectivo, según señala la ley al definirlo en el artículo 386 consistente en establecer las condiciones según las cuales se debe prestar el trabajo.

Existen diferentes apreciaciones sobre la función de un contrato colectivo, fundamentalmente dependiendo de la posición de clase desde la cual se analice, a saber:

a). De acuerdo con la ley, la contratación y negociación colectiva tiene por objeto establecer las condiciones de trabajo en las que se van a prestar los servicios. Es el documento que formaliza el precio y condiciones de pago de la fuerza de trabajo y las modalidades en que se prestara la misma. Esta función responde al objeto que la ley señala en su definición.

b). Para los trabajadores el contrato en su etapa de revisión constituye el medio legal para obtener modificaciones o mejoras; para ellos, la revisión del contrato es la oportunidad de mejorar sus condiciones de trabajo y nivel de vida.

c). Asimismo los trabajadores consideran que el contrato colectivo en su revisión puede ser un medio para ejercitar el carácter democrático de la organización sindical.

d). Para las partes que intervienen en la elaboración, el contrato en su etapa de revisión constituye una oportunidad de manifestar las inquietudes, inconformidades, ajustes que requiera la relación individual. Los patrones comúnmente se niegan a conceder peticiones en el periodo de vigencia de un contrato aun cuando estén conformes en acceder a las mismas, debe esperarse a

la revisión para canalizar institucionalmente la modificación de condiciones de trabajo y evitar la violencia.

La revisión es una oportunidad para evaluar las relaciones obrero patronales en su conjunto y tratar problemas de fondo, interpretación, críticas, y modificación de procedimientos.

e). El contrato colectivo en su revisión pretende construir socialmente una tregua en la lucha entre la clase obrera y la patronal. En virtud de las condiciones de explotación en las que se somete a los trabajadores en sociedad, estos tienden a luchar por obtener mejoras económicas y sociales de la clase patronal. El contrato colectivo viene a pretender neutralizar esta lucha a través de un contrato de paz. Por un periodo determinado ambas partes prometen respetar sus términos sin violentar su relación fijada en el contrato mientras este no expire. Esta función constituye el motivo de mayor interés para los patronos, de aquí que a través de diversos medios legales y sociales, otorguen un carácter de inmodificables las condiciones de trabajo establecidas en el periodo de vigencia del contrato.

Este carácter de acuerdo temporal entre clases es más bien una pretensión que una realidad. En la medida en que los trabajadores se organizan y fortalecen, tienden a rescatar el tiempo e imponer condiciones más favorables para la prestación de sus servicios. Por lo que se refiere exclusivamente a los puntos del contrato, constituyen una etapa en la lucha de clases y abre otra, la

la revisión para canalizar institucionalmente la modificación de condiciones de trabajo y evitar la violencia.

La revisión es una oportunidad para evaluar las relaciones obrero patronales en su conjunto y tratar problemas de fondo, interpretación, críticas, y modificación de procedimientos.

c). El contrato colectivo en su revisión pretende construir socialmente una tregua en la lucha entre la clase obrera y la patronal. En virtud de las condiciones de explotación en las que se somete a los trabajadores en sociedad, estos tienden a luchar por obtener mejoras económicas y sociales de la clase patronal. El contrato colectivo viene a pretender neutralizar esta lucha a través de un contrato de paz. Por un periodo determinado ambas partes prometen respetar sus términos sin violentar su relación fijada en el contrato mientras este no expire. Esta función constituye el motivo de mayor interés para los patronos, de aquí que a través de diversos medios legales y sociales, otorguen un carácter de inmodificables las condiciones de trabajo establecidas en el periodo de vigencia del contrato.

Este carácter de acuerdo temporal entre clases es más bien una pretensión que una realidad. En la medida en que los trabajadores se organizan y fortalecen, tienden a rescatar el tiempo e imponer condiciones más favorables para la prestación de sus servicios. Por lo que se refiere exclusivamente a los puntos del contrato, constituyen una etapa en la lucha de clases y abre otra, la

del cumplimiento y de la mejora, dependiendo del cambio de correlación de fuerzas a su favor.

y) f). Para el Estado, constituye un medio de control económico. En efecto la contratación colectiva se ha convertido en un instrumento regulador de costos y salarios.

Para el Estado y patronos constituye un medio de control sindical y público. Si la organización sindical se constituye entre otros fines para defender y mejorar las condiciones de trabajo de sus agremiados y el contrato colectivo es el instrumento donde se contienen dichas condiciones, es fácil deducir la íntima relación entre ambos y la importancia que tiene la libertad sindical para lograr una auténtica contratación colectiva. Un sindicato que es titular de un contrato colectivo tiene la oportunidad de representar a sus agremiados en la lucha por mejorar sus condiciones de trabajo. Un sindicato que no es titular representa más que otra cosa, una expectativa de defensa y representación. En fin, el derecho de afiliación y contratación colectiva van de la mano.

Merecen especial atención los llamados contratos de protección como un medio común en nuestro ambiente, no sólo para limitar la lucha por mejores condiciones de trabajo, sino fundamentalmente para impedir que los trabajadores soliciten la firma de un contrato colectivo a través de un sindicato genuino.

El contrato de protección es aquel que se lleva a espaldas de los trabajadores entre un sindicato y un patrón, mismo que se deposita en la Junta de Conciliación y Arbitraje. En virtud de este depósito se impide que otra organización sindical solicite la firma de un contrato colectivo en virtud de ya existir uno firmado y depositado. Así los trabajadores deberán, si deciden, organizarse en un sindicato de empresa solicitando un registro de su sindicato, cuestión que les resultara muy difícil; y si consiguen este registro, deberán obtener a través de un juicio la titularidad del contrato colectivo.

Así pues, la contratación a través del llamado contrato de protección se presenta como un eficaz medio de control sindical para el patrón y el Estado, medio que no sólo ha sido tolerado sino fomentado por ambos. Basta ver la última reforma procesal del primero de mayo de 1980 en donde es legítima la práctica ilegal que existía de archivar los emplazamientos por firma del contrato con la única razón de ya existir otro contrato colectivo, aun cuando de esta firma y depósito no tuvieran conocimiento los trabajadores.

En cuanto al papel que juega el Estado y las partes en la negociación colectiva, podemos decir que el primero no sólo promueve la figura creando la ley que otorga el carácter de derecho a la contratación colectiva, sino también aplica ésta, interviene en la conciliación de las partes poniendo en marcha los medios represivos de los cuales ejerce un monopolio. Así tenemos:

a). El Estado interviene creando a través de su Poder Legislativo Federal y dando vida a otras normas derivadas de la aplicación por conducto de la

jurisprudencia establecida por los poderes del Poder Judicial sobre la interpretación de la Constitución, leyes, reglamentos y tratados.

b). El Estado interviene a través de la resolución de conflictos en las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Si bien es cierto que estas juntas tienen carácter tripartito, (trabajo, capital y gobierno) nadie puede negar que es el representante del gobierno el que ejerce mayor influencia en la decisión final de un laudo o resolución.

c). El Estado interviene también a través del registro de los sindicatos. Concreta esta participación en su carácter de representante del sector gobierno cuando se trata de sindicatos de competencia local que son registrados ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o con el carácter de autoridad administrativa (Secretaría de Trabajo y Previsión Social) cuando se trata de sindicatos de competencia federal. el Estado interviene a través de las instancias de conciliación, siendo cada vez más fuerte sobre todo cuando se trata de defender los intereses del patrón.

Esta participación se concreta cuando la contratación colectiva en firma o revisión haya sido planteada por el sindicato a través del aviso de huelga y las partes acuden a la audiencia de conciliación a que se refieren los artículos 926 y 927 de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe señalar, que en la práctica de no asistir a esta audiencia es para los trabajadores el archivo del expediente, y para los patronos no tiene carácter

trascendental, ya que si bien es cierto que la Junta podría utilizar medios de apremio para que concurren, tan sólo hace constar su negativa a la conciliación.

d). El Estado desarrolla con mayor amplitud la denominada conciliación, tratándose de competencia federal por conducto de la Dirección de Conciliación o de Convenciones, según se trate de contratos colectivos ordinarios o de ley respectivamente o cuando sea de competencia local a través de la Dirección de Trabajo y Previsión Social o instancia que el gobierno local decida para esta tarea.

La conciliación es en la práctica un medio más para concretar la política laboral del Estado expresada en la protección del sindicalismo oficial adicto al régimen y de aplicación de la política económica marcada por el mismo, cuya expresión más común se encuentra en los topes salariales.

e). El Estado interviene reprimiendo en diversas formas no sólo al transgresor de la ley, sino también los movimientos sindicales democratizadores que retan la política proteccionista.

f). A medida de que se ha desarrollado la economía, el Estado interviene como patrón en ciertos centros de trabajo, en este caso se manifiesta con mayor claridad y carácter de árbitro y parte que desempeña en los conflictos laborales.

De conformidad con el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, "patrón" es toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o más trabajadores.

Los patrones al igual que los trabajadores tienen derecho a coaligarse en defensa de sus intereses en sindicatos o asociaciones profesionales. De conformidad con la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, sin embargo es poco usual la formación de sindicatos patronales por múltiples razones, entre las cuales pueden incluirse la dificultad para unirse en forma tan estrecha como lo requiere el carácter de un sindicato, suposición ventajosa que suele tener ante los sindicatos de trabajadores controlados y la formación de diversas agrupaciones tales como la Confederación Nacional de Cámaras de Comercio, Confederación Nacional de Cámaras Industriales, Cámara Nacional de la Industria de la Transformación, Confederación Patronal de la República Mexicana y otras que representan y defienden sus intereses además de que la imagen popular del sindicato se considera más propia para los trabajadores.

Los patrones analizan y evalúan a los líderes sindicales de las propias centrales obreras a fin de decidir con cuál de ellas se va a firmar el contrato colectivo antes de que se inicien las acciones de la empresa y de que se contrate el primer trabajador; o se estudia la influencia política y liderazgo, a fin de garantizar que el sindicato que va a ser impuesto a los trabajadores sea coincidente con los objetivos y políticas de la empresa.

Ante la revisión del contrato colectivo y su cumplimiento, la política patronal es de diferente orden, algunos patrones asumen tácticas más elaboradas que tienden a mediar la actitud obrera, otros son más simples y confían en la protección del líder sindical. En las empresas donde existen sindicatos democráticos, en limitados casos se han hecho esfuerzos para dar una respuesta a la nueva actitud de los trabajadores que permita una gestión más o menos estable para el logro de los objetivos planeados. Estas empresas han optado por desarrollar las técnicas de administración de personal, de relaciones industriales o de relaciones humanas y han aprovechado los conflictos para establecer relaciones más abiertas de colaboración y productividad.

Al hablar de la participación de los trabajadores en la contratación colectiva en el caso particular de nuestro país, debemos abordar esta problemática puesto que incluso el derecho de contratación sólo puede ser ejercido por una organización sindical legalmente reconocida, lo que hace que el derecho que enunciamos esté íntimamente ligado al ejercicio del derecho de asociación sindical.

Las organizaciones sindicales mayoritarias que existen en la actualidad tienen como origen su vinculación directa con el Estado mexicano.

Así como la corporativización de los sindicatos en México, esto es un hecho que se vive todos los días y que se manifiesta en el control que ejerce el Estado, no sólo de tipo orgánico, sino político e ideológico sobre el movimiento

obrero. A partir de la década de los setenta, esta situación del control y usurpación por parte de la burocracia sindical ha ido cambiando en la medida en que los trabajadores se han organizado y luchado en contra de esta situación. Así nace lo que se ha denominado la indulgencia sindical, la lucha de los trabajadores por la democratización e independencia de las organizaciones sindicales, fenómeno que se presenta tanto dentro como fuera de los sindicatos oficialistas.

En el caso de la contratación colectiva este nuevo sindicalismo busca una real participación de los trabajadores en la elaboración del pliego petitorio, en su decisión en cuanto a los objetivos de cada revisión contractual, la participación en la administración, el contrato, etc. Los trabajadores tendrán entonces posibilidad de decidir cuándo estallan una huelga con motivo de la contratación y cuando aceptar o no la propuesta patronal con relación al pliego presentado.

Cuando los trabajadores tienen la posibilidad de participar en la contratación, influyen en la elaboración de las peticiones principalmente la satisfacción de las necesidades de tipo económico, social y de trabajo tales como aumento salarial y prestaciones como vacaciones, aguinaldo, mejoramiento del servicio médico, vivienda, ahorro, mejoras en salubridad e higiene, seguridad en el trabajo, disminución en la jornada de trabajo y tiempo extra.

En la contratación colectiva comparecen los representantes del Estado a través de la autoridad laboral, los patronos en forma personal o representados, los trabajadores a través de comisiones, los dirigentes sindicales en forma personal o a través de asesores.

En México el sindicalismo existe en el llamado "sector oficial" fundamentalmente se puede constatar que existe una gran distancia entre dirigentes y representados. Esto es por el hecho de que los dirigentes, líderes o representantes sindicales son sostenidos por una estructura de control y corrupción sustentada por el Estado y los patronos, en fin, por la clase social dominante que resulta la principal beneficiaria del actual sistema de funcionamiento sindical.

Las condiciones generales de trabajo para los trabajadores de Petróleos Mexicanos se encuentran establecidas a través del Contrato Colectivo de Trabajo, deliberado por una parte Petróleos Mexicanos Organismo Público descentralizado del Gobierno Federal, creado por el decreto del 7 de junio de 1938, o como en lo futuro se le denomine por sí y representación de los organismos subsidiarios constituidos conforme al decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del día 16 de julio de 1992, y por la otra, por sí y en representación del interés profesional de todos y cada uno de los miembros, el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República, organización legalmente constituida con registro en el Departamento Autónomo del Trabajo, hoy Secretaría del Trabajo y Previsión Social bajo el número 31 del 27 de diciembre

de 1935, sindicato de jurisdicción federal cuyos estatutos y acta constitutiva son de fecha 15 de agosto del mismo año.

El Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos estará en vigor contado dos años a partir del 1o. de agosto de 1993 y por un año para efectos de salario. Petróleos Mexicanos y el Sindicato congruentes con los principios rectores de la modernización en Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios y conscientes de la necesidad de incrementar los actuales niveles de productividad se comprometen a promover acciones y medidas que coadyuvan a tal fin, promoviendo el desarrollo de programas específicos para el incremento de la productividad de cada centro de trabajo alentando e incorporando la capacidad creadora de todo el personal sindicalizado para el buen funcionamiento de las áreas de trabajo en donde laboran, promoviendo y fomentando el desarrollo los procesos de mejora continua orientados al incremento de la productividad vigilando que los programas específicos de calidad y productividad sean llevados a cabo cumpliendo con los ordenamientos legales en materia de productividad. El actual Contrato Colectivo de Trabajo sustituye a todos los anteriores así como también a los convenios, usos y costumbres que estableciendo normas generales de aplicación, hubieran estado en vigor como normas de trato general; en consecuencia las partes que lo crean deberán registrarse en todo lo que se refiere a disposiciones de general aplicación en la industria (normas de trato, prestaciones, sistemas de trabajo, entre otros), por las estipulaciones consignadas en el mismo.

El Sindicato se obliga únicamente por lo que se refiere a sus miembros y, en consecuencia, dicho contrato registrá y obligará exclusivamente a los miembros del mismo. A continuación referiremos cómo es que se encuentra estructurado el Contrato Colectivo de Trabajo:

1.8.4 ESTRUCTURA.

El Contrato Colectivo de Trabajo vigente del 1o. de agosto de 1993 al 31 de julio de 1995 se encuentra estructurado de la siguiente manera:

257 cláusulas en 27 capítulos que contienen entre otras: Disposiciones generales, Disciplinas, Condiciones Generales de Trabajo, Servicios Médicos, Prestaciones diversas, Disposiciones varias así como 8 Anexos y un índice de categorías por niveles.

En los siguientes capítulos serán desarrollados de forma específica algunas de las condiciones generales trabajo para los trabajadores de Petróleos Mexicanos estipuladas en dicho contrato colectivo.

CAPITULO SEGUNDO.- CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES DE PETROLEOS MEXICANOS.

2.1 EL CONTRATO DE TRABAJO.

Cuando apareció el fenómeno laboral fue necesario encuadrar dentro del ordenamiento jurídico a las instituciones y a los trabajadores. La relación de trabajo se inicia con una figura jurídica que es el contrato de trabajo denominado por los juristas como el acuerdo de voluntades que surgen entre un patrón y un trabajador. El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo define en su capítulo segundo al contrato individual de trabajo como aquel por virtud del cual una persona física se obliga a prestar a otra persona física o moral un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario; sin embargo, el mismo artículo en su primer párrafo define a la relación de trabajo como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Por tanto, consideramos que ante estos dos términos existe una diferencia, por una parte el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades, en cambio la relación de trabajo se inicia hasta que empieza a prestarse el servicio. De acuerdo con el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, las condiciones de trabajo deben hacerse constar siempre en forma escrita, por lo que existen requisitos que debe contener todo contrato individual de trabajo, mismos que se encuentran contemplados en el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo y que son:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio del trabajador y del patrón.

II. Si la relación de trabajo es para obra o para tiempo determinado o indeterminado.

III. El servicio o servicios que deban prestarse (con la mayor precisión posible).

IV. Lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo.

V. La duración de la jornada.

VI. La forma y el monto del salario.

VII. El día y la hora del pago.

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa conforme a lo dispuesto por esta Ley.

IX. Las condiciones de trabajo tales como: días de vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

Aun cuando en materia laboral el legislador ha tratado de simplificar al mínimo las formalidades, existen algunos requisitos que si bien no son esenciales para la existencia del contrato individual de trabajo, deben satisfacerse por parte del patrón como elementos que constituyen una prueba y

que permiten tanto a trabajador como al patrón, demostrar en cualquier momento, cuales fueron las obligaciones que recíprocamente contrajeron. Por ello es que la ley exige que las condiciones de trabajo deben constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables generándose por lo menos dos ejemplares que quedarán en poder de cada una de las partes. Asimismo la ley establece que la falta de documento escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, imputándose al patrón la falta de esa formalidad.

Los contratos individuales de trabajo pueden celebrarse por tiempo fijo, por tiempo indefinido y por obra determinada, en este sentido la ley señala en su artículo 35, que a falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado.

Por lo que se refiere a las condiciones generales de trabajo para los trabajadores de Petróleos Mexicanos, y como ya quedó debidamente señalado en nuestro capítulo primero, las relaciones de estos trabajadores se rigen a través del Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos en el que se establecen en su capítulo VII estas condiciones generales de trabajo al señalar en su cláusula 35 lo siguiente:

Los trabajadores sindicalizados podrán clasificarse como de planta y transitorios, los primeros son los contratados para los trabajos objeto de este contrato, que se ejecuten por administración directa y que, dada su naturaleza, se desarrollen de una forma normal, regular y permanentemente. Es decir,

aquel trabajador que se encuentra contratado por la empresa en forma definitiva.

Son trabajadores transitorios los que ingresan al servicio del patrón para ocupar provisionalmente un puesto permanente o para ejecutar trabajos temporales o por obra determinada.

Lo anterior es aplicable a los trabajadores de confianza que prestan sus servicios a Petróleos Mexicanos y que para efectos de contratación reciben un trato similar en cuanto a la definición mencionada.

Sindic:
El contrato de trabajo, denominado en Petróleos Mexicanos como tarjetas de trabajo se expedirán al personal sindicalizado en un plazo no mayor de treinta días, a los que adquieran el carácter de planta por movimientos definitivos.

Las tarjetas de trabajo para trabajadores de planta deberá contener lo siguiente:

- 1 a) Nombre del patrón.
- 2 b) Nombre del trabajador.
- 3 c) Ficha.
- 4 d) Registro Federal de Causantes.
- 5 e) Domicilio del trabajador.
- 6 f) Centro de trabajo.

- g) Categoría, nivel y jornada.
- h) Lugar o lugares donde se deba ejecutar el trabajo, expresándose si las labores son de turno o diurnas.
- i) Monto del salario por día.
- j) Fecha de planta en la categoría.
- k) Nombre y dirección de la persona o personas a las que deba darse aviso en caso de accidente o muerte.
- l) Firma del trabajador o huellas digitales.
- m) Firma de los representantes del Sindicato o del patrón.

Con respecto a los trabajadores sindicalizados transitorios, el patrón les expedirá tarjetas de trabajo haciendo constar en ellas los datos antes mencionados a excepción de la fecha de planta en la categoría y además en caso la obra determinada, la sustitución o el periodo de tiempo para el cual sean contratados.

Estas tarjetas deberán expedirse por quintuplicado, entregándose al trabajador una copia de la misma debidamente requisitada y otra para la sección sindical o delegación.

En los casos de movimientos temporales de trabajadores de planta y sindicalizados serán elaboradas formas especiales de contratación expedidas por el patrón y firmadas tanto por su representante como por el Sindicato, de las cuales se les entregará una copia en un plazo no mayor de cinco días a partir de la fecha en que se hagan los movimientos.

Los trabajadores sindicalizados al ser contratados tendrán sus labores determinadas de acuerdo con la categoría que ostenten, pero en caso de necesidades del servicio por los que fueran requeridos para desempeñar otros trabajos similares que tengan analogía o conexión con su oficio o especialidad, en estos casos quedarán relevados de su responsabilidad cuando cometan un error involuntario.

Cuando un trabajador desempeñe trabajos que correspondan a una categoría inferior a la que está contratado, no se le reducirá su salario, en cambio si al nuevo trabajo le corresponde un mayor salario que en el puesto en el que está contratado, disfrutará de dicho salario durante las horas en que lo desempeñe.

Los trabajadores sindicalizados deberán presentarse a la hora señalada y en el lugar fijado para iniciar sus labores debiendo terminar su jornada en el mismo lugar. El patrón se obliga a dar todas las explicaciones verbales o por escrito siempre que sean solicitadas por los trabajadores sindicalizados del desarrollo de las labores que le correspondan así como a suministrarles instrucciones, planos, etc. para el debido manejo de maquinaria, aparatos, equipos y demás instrumentos que deban utilizar.

La contratación de los trabajadores en Petróleos Mexicanos, se perfecciona con la firma de las tarjetas de trabajo tanto por el patrón, sindicato y trabajador.

Los contratos definitivos o tarjetas de trabajo contendrán fecha de inicio, más no de término, en cambio los contratos temporales tendrán una vigencia determinada, que deberá tomarse en cuenta para poder determinar si procede o no la investigación al trabajador involucrado o en su caso saber de que manera se debe proceder ante la presencia de un reporte.

2.2 JORNADAS DE TRABAJO.

Uno de los requisitos formales que exige la Ley y que debe aparecer en el contrato de trabajo, es la expresión de la jornada de trabajo. Es necesario efectivamente, que el trabajador y el patrón convengan el tiempo, en que el primero va a prestar su fuerza de trabajo, cada día al segundo, y esto será un elemento indispensable para fijar el salario que le corresponde.

El hombre tiene un límite fijo para el trabajo por lo que deberá de contemplarse el tiempo de labor, ya que el desgaste físico excesivo ocasiona a lo largo del tiempo una pérdida de facultades y debilitamiento prematuro que disminuye el periodo de vida útil.

Se entiende por jornada de trabajo el "lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material".¹⁴

(14) GUERRERO EUQUERIO Manual del Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. Decimoséptima Edición. México. 1990. pág. 123.

Por otra parte, de acuerdo con el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Sin embargo existen autores que consideran esta definición como incorrecta, al referir que la jornada de trabajo "es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas no imputables a él",¹⁵

La Ley comienza por distinguir el trabajo diurno del nocturno. Diurno es la jornada comprendida entre las seis y las veinte horas, y la nocturna la contenida de las veinte a las seis horas.

Existen, sin embargo labores que se desempeñan abarcando parte de los dos horarios y entonces la Ley llama mixta la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurnas y nocturnas, siempre que esta última sea menor de tres horas y media, por lo tanto, si el periodo laborado después de las veinte horas, es de tres horas y media o más, se reportará como jornada nocturna. artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo.

La jornada máxima diurna ha sido limitada a ocho horas.; la nocturna a siete horas y la mixta a siete horas y media.

En la Constitución, el Art. 123 es donde se han fijado esos límites máximos de ocho horas y de siete para las jornadas diurnas y nocturna, respectivamente.

(15) CAVAZOS FLORES, Baltasar. Ob.cit pág. 83.

Según el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores, de acuerdo con su patrón, podrían repartirse las horas de trabajo, en una semana de cuarenta y ocho horas a fin de permitir al obrero el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Las jornadas legales se refieren a trabajo efectivo, salvo el caso de periodo destinado al almuerzo que estableció para el D.F., el decreto publicado en el Diario Oficial de Federación el 16 de mayo de 1944, expedido por el presidente Ávila Camacho, como legislación de emergencia y después aceptado por el Congreso de la Unión como legislación ordinaria. En la Ley actual el artículo 63 dispone para el caso de jornada continua de trabajo, se conceda al trabajador un descanso de media hora por lo menos.

El tiempo extraordinario debe entenderse como "la prolongación de la jornada ordinaria o su alteración".¹⁶

La fracción XI del Art. 123 Constitucional, define el trabajo extraordinario de la siguiente manera "Cuando por circunstancia extraordinarias deban aumentarse las horas de jornadas, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100 por ciento más del fijado para las horas normales". En ningún caso, el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de 16 años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

(16) *Ibidem*, pág. 85.

Petróleos Mexicanos contempla en el Contrato Colectivo de Trabajo, en su capítulo XVIII las jornadas de trabajo, horarios y tiempo extraordinario expresando en su Cláusula 42. Patrón y Sindicato convienen en que para la entrada y salida de los trabajadores sindicalizados se establecerán llamadas con silbato de acuerdo con las necesidades y costumbres del lugar, salvo los casos de fuerza mayor. Esta circunstancia opera con mayor frecuencia en las áreas de operación y producción.

Si por cualquier circunstancia fuere necesario modificar las horas de entrada y salida de los trabajadores, esto se resolverá previo acuerdo entre patrón y sindicato.

Los trabajadores sindicalizados prestarán el servicio que les corresponde durante la totalidad de la jornada de trabajo y no podrán abandonar el lugar en que deben realizar su labor, sino con causa justificada o permiso de su jefe inmediato.

Se entenderán incluidos en el desempeño de la faena correspondiente a cada trabajador, todos los actos encaminados a ordenar y guardar sus herramientas y útiles de trabajo, en el concepto de que no podrán dedicar a ese efecto más de diez minutos antes de la hora de salida.

Cláusula 43. La presentación del trabajador sindicalizado a sus labores con un retardo que no exceda de media hora, si es un trabajador diurno, o de quince minutos si es trabajador de turno, motivará la reducción proporcional de

su salario, pero si el retardo excede de media hora o de quince minutos respectivamente, como ya se dijo antes, el patrón quedará facultado para rechazar al trabajador sindicalizado en esa jornada.

Si los trabajadores llegan con retardo a sus labores por causas imputables al patrón, el mismo estará obligado a recibirlos sin hacerles descuento alguno en sus salarios.

Tampoco descontará el día en que los trabajadores lleguen a faltar por causas de fuerza mayor de carácter regional, que afecten a la población del lugar, tales como: imposibilidad de transportarse de una a otra rivera de los ríos, con motivo de las crecientes de dichas vías fluviales y de la descompostura o falta masiva de los medios de transportación que en ella se utilizan, así como también por los cortes e inundaciones de las vías de comunicación terrestres que impiden transportarse a los trabajadores a sus centros de trabajo.

Cláusula 45. a) La jornada semanal de trabajo para el personal sindicalizado será de 40 cuarenta horas.

b) Todos los trabajadores que no sean de turno laborarán ocho horas diarias, durante cinco días consecutivos de lunes a viernes y descansarán sábado y domingo.

Los trabajadores de turno en jornadas mixtas, laborarán 7:00 ó 7:30 horas durante cinco días consecutivos de lunes a viernes y descansarán sábados y domingos.

En todos los centros de trabajo se establecerán horarios corridos, que serán fijados por los representantes del patrón y del sindicato atendiendo a las necesidades del servicio, otorgándose un descanso de media hora para que el trabajador disfrute en su lugar de trabajo, en términos del artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo que señala que durante la jornada continua de trabajo se concederá una hora de descanso por lo menos.

Tratándose de personal de limpieza y aseo, los horarios se fijarán en consideración a las necesidades de cada centro de trabajo, y para modificarlos se requerirá el acuerdo entre los representantes del patrón y del sindicato.

Como excepción a esta regla, las jornadas de trabajo que no sean de turno, podrá dividirse hasta en dos periodos de tiempo, siempre que la interrupción no exceda de dos horas y previo acuerdo entre patrón y sindicato.

c) Los trabajadores que desempeñen labores de turno, sin perjuicio de las prácticas establecidas en cada centro de trabajo, prestarán sus servicios en jornadas de 8 (ocho) horas diarias durante cinco días consecutivos y se registrarán por el siguiente horario.

PRIMER TURNO de las 0 a las 8 horas

SEGUNDO TURNO de las 8 a las 16 horas
TERCER TURNO de las 16 a las 24 horas

El segundo turno será considerado como jornada diurna y se pagará como salario ordinario. Los otros dos se considerarán como jornadas nocturnas, debiéndose agregar al salario ordinario el importe de una hora extra.

Los trabajadores de turno están obligados a prestar servicios durante un turno adicional a la jornada semanal, en la inteligencia de que el pago por este concepto será de 8 (ocho) horas extras.

Para calcular el tiempo extra fijo a que se refiere esta cláusula, se dividirá el salario tabulado aumentado con la cuota fija de fondo de ahorros entre las horas que forman la jornada diaria del trabajador de turno; es decir, ocho ó siete horas según se trate, lo cual se multiplicará por dos y el resultado será el valor de una hora extra de trabajo.

En razón del sistema de pago que se lleva en Petróleos Mexicanos y los Organismos Subsidiarios, se conviene que el total de horas extras que los trabajadores de turno están obligados a laborar semanalmente en términos de esta cláusula, se prorateen entre los días laborales de la semana.

CLAVE	JORNADA	No. DE HORAS EXTRAS SEMANALES
1	TURNO CONTINUO	11

2	RELEVO TURNO CONTINUO	11
3	TURNO FIJO NOCTURNO	13
4	TURNO DISCONTINUO (MIXTO)	10
5	RELEVO TURNO-NOCTURNO	2
6	RELEVO DIURNO-TURNO	9
7	TURNO FIJO DIURNO	8
8	TURNO CONTINUO (6 DIAS)	5
9	TURNO CONTINUO (4 HOMBRES/PUESTO)	5:15

2.3 SALARIOS

El Licenciado Baltasar Cavazos refiere que la palabra salario “proviene del latín *salarium*, y ésta a su vez de *sal*, porque fue costumbre antigua dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos”, también refiere que la mayoría de los tratadistas consideran que el salario constituye la retribución del trabajo prestado por cuenta ajena .

Doctrinalmente se ha discutido la naturaleza del salario y, según la postura de los estudiosos, se llega al absurdo extremo de considerarlo como el pago de una mercancía (el trabajo) o como el alquiler del mismo.

Otros autores lo consideran como el simple cumplimiento de la prestación de un contrato por una de las partes. El llamado contrato de trabajo, distinto, como es de un convenio civil, crea una relación de colaboración entre el patrón y el trabajador para la realización de un fin económico superior a ellos mismos, ya que en ambos están los intereses de la comunidad consumidora de

bienes o servicios y el esfuerzo común de ambos factores vigorizará la economía nacional.

El salario es la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador, y éste puede ser fijado libremente por las partes o estar sujeto a límites que fijará el Estado tanto al máximo, como al mínimo, o sólo uno de ellos. Existe el conocido como salario mínimo; pero no hay un tope para convenir un salario superior y sólo se hace mención del salario máximo para el caso de las indemnizaciones en los riesgos profesionales y en las primas por antigüedad.

Una cuestión muy importante es la de definir los elementos que integran el salario, ya que son usuales, además de la cuota fija o salario de base, cierta suma de dinero, servicios o bienes valiables en dinero como gratificaciones periódicas en Navidad o fin de año u otras semejantes, como pagos por tiempo extraordinario laborado, gastos de viaje (viáticos), casa habitación, combustible, etc.

Como ya lo señalamos anteriormente, el art. 84 de la Ley Federal del Trabajo establece que "el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

El lugar de pago debe ser el centro de trabajo por disponerlo así terminantemente al art. 108 de la Ley. Además debe efectuarse el pago

precisamente en día laborable, el que será fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, sin embargo, la Ley introdujo ahora la modalidad de que el pago puede hacerse durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

Otro punto importante es el relativo a la imperativa disposición de que el salario debe pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda. También en este caso se incluyen las tiendas de raya; pero no debe exagerarse el punto para pensar que esta comprendido en la prohibición el hacer descuentos a los trabajadores por artículos producidos en la fábrica en donde laboran, ya que estos descuentos los permite expresamente la Ley Federal del Trabajo artículo 110, fracción I. Otros casos similares pueden ser el de despensas familiares y el del pago del salario con cheques bancarios.

Lo primero, porque aún cuando no se trata de mercancías producidas en la fábrica, sino de artículos de primera necesidad que el patrón compra al por mayor y a menos costo y vende al trabajador, también a un precio inferior al del mercado; la compra venta tiene un carácter completamente voluntario y los descuentos del salario, correlativo, pueden asimilarse a los originados por la venta de artículos producidos en la misma negociación.

En el art. 100 de la Ley laboral se dispone que el salario se pagará directamente al trabajador y sólo en los casos de imposibilidad para efectuar

personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos. La sanción para el patrón que infrinja esta norma será la de que subsista la obligación patronal del pago correcto, pues se indica que el pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón. En el caso de que exista una real imposibilidad para que el trabajador efectúe personalmente el cobro podrá el patrón aceptar la carta poder, siendo muy recomendable que ésta disposición se cumpla estrictamente.

El pago de los salarios para los trabajadores de Petróleos Mexicanos se contempla en la cláusula 47 y subsecuentes del Contrato Colectivo de Trabajo en vigor, mismas que serán desarrolladas a continuación.

Es importante señalar que en el Contrato Colectivo de Trabajo el salario se encuentra establecido en la tabla correspondiente que aparece como anexo Núm. 1 formando parte del referido contrato, y se entenderá a base de cuota por día en el entendido de que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo y nacionalidad.

Cláusula 48. El pago de los salarios a los trabajadores sindicalizados se efectuará cada catorce días en los lugares en donde presten sus servicios o en aquellos en donde se ha venido acostumbrando en cada centro de trabajo, legalmente y dentro de su jornada, directamente o a través de instituciones bancarias. Si por excepción no se efectúan los pagos en los lugares mencionados, los trabajadores dispondrán, precisamente durante su jornada

ordinaria, del tiempo necesario para cobrar sus salarios. Cuando no se hiciere el pago en el lugar del trabajo y a consecuencia el trabajador se vea obligado a acudir a un lugar distinto para cobrarlo, el patrón lo transportará o le proporcionará el transporte y le dará la oportunidad de hacer el cobro precisamente dentro de las horas de su jornada ordinaria de trabajo.

El patrón elaborará bimestralmente una relación de trabajadores con la expresión de las cantidades que deban percibir por concepto de salario y prestaciones que no hubiesen cobrado y por lo que hace a trabajadores de planta, el patrón se obliga a incluir esos créditos en la percepción catorcenal. Para el caso de trabajadores transitorios y de trabajadores de planta ausentes con permiso, la relaciones bimestrales de adeudos se publicarán y conservarán permanentemente en los tableros respectivos y para fines de prescripción se entenderá que la notificación correspondiente surte efectos a partir de la fecha de la publicación respectiva por lo que hace a cada interesado.

Asimismo entregará por concepto de rendimientos a sus trabajadores sindicalizados que hubiesen laborado cuando menos sesenta días en el ejercicio anual correspondiente, en la primera catorcena del mes de julio, junto con sus salarios, una cantidad ^{proporcional} provisional al tiempo laborado, equivalente a ocho días del promedio de los salarios ordinarios percibidos entre el 1o. de enero al 31 de diciembre del año anterior, a la base de los salarios vigentes en el mes de diciembre.

Dichos salarios se pagarán exclusivamente al trabajador o a la persona que designe como apoderado mediante carta poder otorgada por escrito ante dos testigos.

Cláusula 49. Cuando los días de pago coincidan con los días festivos o de descanso semanal u obligatorio, el patrón queda obligado a pagar los salarios a los trabajadores sindicalizados el día hábil anterior.

Cláusula 50. El patrón no deberá en ningún caso reducir el salario de los trabajadores sindicalizados a cambio de gratificaciones o cualesquiera otras cantidades o beneficios que perciban del patrón a cambio de los servicios que le presten.

Cláusula 51. El patrón está obligado a pagar a los trabajadores sindicalizados íntegramente el descanso semanal y contractual, cuando tengan derecho a percibir salarios durante los cinco días de la semana. En caso distinto, aquellos se pagarán en proporción al número de días durante los cuales hubieran disfrutado de salario.

Cláusula 52. El patrón y sindicato convienen, que cuando los trabajadores sindicalizados presten servicios en día domingo, se les cubrirá además del tiempo correspondiente un treinta y cinco por ciento del salario ordinario que corresponda a las horas laboradas durante el domingo.

Cláusula 55. Cuando los días de descanso semanal coincidan con los de descanso obligatorio, el patrón se obligará a liquidar el salario ordinario que corresponda al descanso semanal, más una cantidad igual al salario tabulado diario.

2
Tratándose del personal de turno, cuando un día festivo o de descanso obligatorio coincida con el día anterior al descanso semanal, independientemente de que se le cubra el salario y prestaciones referidos en la Cláusula 45 se le pagará como tiempo extra ocasional el que efectivamente labore.

Cláusula 56. Cuando el patrón requiere y obtenga de los servicios de un trabajador sindicalizado fuera de su jornada ordinaria pagará como mínimo tres horas extras de trabajo.

Cuando los servicios se requieran para laborar inmediatamente antes o después de la jornada ordinaria, se pagará como mínimo, dos horas extras de trabajo.

Si el patrón requiere y obtiene los servicios de un trabajador en días festivos o de descanso semanal u obligatorio, pagará como mínimo seis horas extras de trabajo.

3
Cláusula 57. Para calcular el tiempo extra ocasional y el de tolerancia, el salario tabulado se aumentará con el fondo de ahorros cuota fija y el 60% .

Cláusula 4
P. aplica

sesenta por ciento del salario tabulado, esta suma se dividirá entre las horas de la jornada ordinaria diaria (diurna de ocho horas y nocturna de siete horas) de los trabajadores sindicalizados; lo que se multiplicará por dos y el resultado será el valor de una hora extra ocasional de trabajo.

En Cláusulas
P.

Para calcular el tiempo extra ocasional por espera y tiempo efectivo por arrastre, se dividirá el salario tabulado entre las horas que forman la jornada diaria (diurna de ocho horas y nocturna de siete horas) del trabajador, lo que se obtenga se multiplicará por dos y el resultado será el valor de una hora extra.

P.

Cláusula 58. Para el pago de tiempo extra ocasional en los trabajos que conforme a las cláusulas relativas el patrón está obligado a pagar salarios aumentados, como labores peligrosas e insalubres, en razón de las labores que se desarrollen, se tomará como base para calcular el valor de la hora extra, el salario tabulado incrementado en términos de la cláusula anterior, más los aumentos que se especifican en dichas cláusulas.

Cláusula 59. Todos los trabajadores sindicalizados por cada cinco días de trabajo consecutivo, tendrán derecho a dos días de descanso, o en su defecto se les pagará el tiempo extra respectivo.

El día siguiente a los cinco de trabajo consecutivo será considerado como descanso contractual, y tendrá el carácter de hábil para efectuar el cómputo de las prestaciones que se miden por días laborables, y que se consignan en las propias cláusulas de este contrato.

Los días de descanso serán el sábado y domingo para los trabajadores que no sean de turno, y para estos últimos serán los que las partes fijen de común acuerdo, atendiendo las necesidades del servicio.

Cláusula 60. Cuando los trabajadores transitorios sindicalizados laboren menos de una semana, el patrón les liquidará sus salarios y prestaciones en la fecha del pago catorenal siguiente.

El retraso en el cumplimiento del pago como lo dispone esta cláusula, dará lugar a que el trabajador transitorio continúe recibiendo salario íntegro hasta el momento en que se le haga efectiva la liquidación respectiva.

Cláusula 61. Cuando el patrón solicite trabajadores transitorios y el sindicato los proporcione por los conductos debidos en el día, hora y lugar previamente fijados por aquel, se consideraran en servicio desde ese momento y se les pagará una jornada completa aunque el patrón lo someta a examen médico; esto es, se les pagará desde el momento en que sean presentados ante el sindicato, siempre que resulten aptos para el servicio, en la inteligencia de que estos trabajadores disfrutaran de todas las prerrogativas a que tengan derecho de acuerdo a este contrato.

Cuando el patrón contrate los servicios de un trabajador sindicalizado en un lugar distinto de aquel en que se le expida su contrato, al iniciarse el período de contratación y al terminar este, lo transportará por su cuenta entre

el lugar en que sea contratado y el de regreso al punto de contratación, sin perjuicio de lo que establece la cláusula 185.

2.4 LABORES PELIGROSAS E INSALUBRES.

La teoría del riesgo profesional se inició en el siglo pasado y tuvo por objeto poner a cargo del patrón la responsabilidad por los accidentes y enfermedades que sufrieran los trabajadores con motivo de la profesión que desempeñaran. De aquella época a nuestros días se han transformado radicalmente las ideas, la doctrina y la jurisprudencia pasaron de la idea de riesgo profesional a la de riesgo de autoridad para concluir en lo que se llama actualmente riesgo de la empresa. De acuerdo con esta doctrina la empresa debe cubrir a los trabajadores sus salarios, salvo los casos expresamente previsto en las leyes y además está obligado a reparar los daños al trabajador cualquiera que sea su naturaleza y las circunstancias en que se realiza.

De esta manera, se ha apartado definitivamente de la vieja idea del riesgo profesional la responsabilidad de la empresa de los accidentes y enfermedades que ocurran a los trabajadores es de naturaleza puramente objetiva pues deriva del hecho mismo de sus funciones.

Es suficiente que exista el daño para que el obrero tenga derecho a la reparación imponiendo a la empresa la obligación de repararlo.

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

El accidente de trabajo debe entenderse como toda lesión orgánica o perturbación inmediata o posterior o la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que éste se preste. El patrón proporcionará a sus trabajadores durante el tiempo que sea necesario el equipo de la mejor calidad para el desempeño de su trabajo de acuerdo con lo que disponga el Reglamento de medidas preventivas de accidentes de trabajo, el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En el caso de los trabajos de labores peligrosas e insalubres, antes de ser ejecutados el patrón está obligado a informar de las medidas preventivas que deben aplicarse para evitar riesgos de trabajo, así como de proporcionar el equipo de protección personal que los trabajadores deban utilizar para realizar esos trabajos.

El patrón está obligado a formar Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, las cuales tendrán a su cargo vigilar y observar las medidas establecidas, obligándose al patrón a proteger la integridad de sus trabajadores.

Petróleos Mexicanos contempla en su Contrato Colectivo de Trabajo este tipo de labores de la siguiente manera:

Cláusula 62. El patrón proporcionará a sus trabajadores sindicalizados durante el tiempo que ejecuten sus labores, la protección necesaria y equipo de la mejor calidad para el desempeño de su trabajo, de acuerdo con lo que

disponga el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo, el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y el Reglamento de Seguridad e Higiene de Petróleos Mexicanos, aprobado por las partes, mismo que se revisará y actualizará cuando a petición de cualquiera de ellas así lo estime conveniente y necesario.

Para los trabajos de labores peligrosas e insalubres, antes de ser ejecutados, el jefe inmediato en el área donde va a realizarse, está obligado a producir o gestionar, el permiso correspondiente que deberá expedirse por escrito, precisando en el mismo, qué medidas preventivas de riesgo de trabajo deben aplicarse y el equipo de protección personal que los trabajadores deban utilizar en esos trabajos.

Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene de los centros de trabajo vigilarán la observancia y aplicación de las disposiciones establecidas en esta cláusula.

Cláusula 63. El patrón se obliga a proteger la integridad de sus trabajadores sindicalizados, tomando las medidas apropiadas para su seguridad e higiene en el trabajo, además:

El patrón pagará a los trabajadores sindicalizados, un 100% -cien por ciento- más del salario tabulado, adicionando una cuota fija del fondo de ahorro más el 60% -sesenta por ciento- de la cuota variable del propio fondo, por los

motivos que se consignan y únicamente mientras se ejecute el trabajo, en las actividades siguientes:

En las alturas mayores de diez metros.

En el interior de las unidades de las instalaciones; en el interior de torres de destilación, hornos y calderas en operación, en la construcción o reparación de las instalaciones bajo techo, en trabajos de operación y/o mantenimiento.

En tratamientos de pozos, con manejo y mezcla de ácido.

Lugares con presencia de gases y vapores nocivos, donde se haga necesario el uso del equipo de protección respiratorio.

Respiración de tubería, en lugares pantanosos.

Limpieza o reparación de torres de destilación, cuando llueva y se requiera equipo de protección.

Perforación y reparación de pozos, cuando el trabajador sea mojado en más del cincuenta por ciento de su ropa con aceite o fluidos de control emulsionado que sean irritantes.

En registros radioactivos en la perforación, al utilizar cápsula radiactiva.

Injertos, seccionamiento o reparación de líneas de productos, cuando existan fugas.

Laborando en áreas ruidosas, sin posibilidades de abatir el ruido.

Las compensaciones que se estipulan en esta cláusula, y que establecen condiciones para el control de los riesgos de trabajo que se tiene en las

actividades descritas, en ningún caso se pagarán simultáneamente dos o más a un trabajador por la ejecución de una misma labor.

Dichas compensaciones, no se aplican a los trabajadores cuya labor ordinaria está sujeta a riesgos determinados que hayan servido de base para calcular sus salarios.

Cláusula 64. El patrón pagará un 50% -cincuenta por ciento- más del salario tabulado, adicionando una cuota fija de fondo de ahorros, más el 60% -sesenta por ciento- de la cuota variable del propio fondo, por los motivos que se consignan y mientras se ejecute el trabajo, en las actividades siguientes:

Manejo de sosa cáustica.

Vaciado de plomo, cal, ácido acético, en la planta de grasa.

Manejo de cemento.

Llenado y vaciado en envases de amonio y amoníaco.

Brigadas de exploración.

Equipos de chorro de arena.

En ningún caso se pagará simultáneamente dos o más compensaciones a un trabajador por la ejecución de una misma labor.

Dichas compensaciones no se aplican a los trabajadores cuya labor ordinaria esta sujeta a riesgos determinados que hayan servido de base para calcular sus salarios.

Es importante referir que no todos los empleados de la empresa Petróleos Mexicanos, reciben pago adicional a su salario por concepto de labores peligrosas e insalubres, sino que este pago se destina únicamente a aquellos trabajadores que su trabajo represente un riesgo eminente como consecuencia de la naturaleza del trabajo que desempeñan.

CAPITULO TERCERO.- LAS INVESTIGACIONES LABORALES EN PETROLEOS MEXICANOS.

3.1 INVESTIGACIONES AL PERSONAL SINDICALIZADO.

Nos hemos referido en el capítulo anterior a las condiciones generales de trabajo que existen en ésta gran empresa Petróleos Mexicanos y sus trabajadores, sin embargo por lo que representa ese organismo público descentralizado como tal, en el que se encuentra agrupado un gran número de población obrera, es indudable que existan conflictos laborales de toda índole, los cuales de una u otra forma deben ser resueltos a fin de mantener el equilibrio obrero patronal, así como la estabilidad en el empleo de los trabajadores en la industria.

Es por ello que en el presente capítulo nos referiremos sustancialmente a las sanciones laborales que se aplican a los agremiados en ésta institución por incurrir en irregularidades durante el desempeño de su trabajo, así como al procedimiento de investigación a seguir para determinar la gravedad o responsabilidad que conyevan a la aplicación de la sanciones laborales.

En la empresa Petróleos Mexicanos, las sanciones laborales se encuentran sustentadas y fundamentadas en el artículo 423 fracción X de la Ley Federal del Trabajo mismas que se aplican tanto al personal sindicalizado como al de confianza al señalar:

Artículo 423 "El reglamento contendrá: fracción X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria no podrá exceder de ocho días y el trabajador tendrá derecho de ser oído antes de que se aplique la sanción.

De acuerdo con el Contrato Colectivo de Trabajo se entiende por trabajador sindicalizado aquella persona física que presta un servicio personal subordinado al patrón en forma material, intelectual, técnica o profesional.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 9o. previene que la categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto, señalando como 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.

Cuando los trabajadores hayan dejado de cumplir con sus obligaciones e incurrido en alguna de las prohibiciones que enumeran el artículo 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo, Petróleos Mexicanos lleva a cabo un procedimiento conocido con el nombre de "Investigaciones Administrativas Sindicales", mismo que se encuentra sustentado en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente en sus cláusulas 24, 29, 30, 31 y 32 las cuales establecen :

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 correctamente en el citatorio 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 en 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 al petición del sindicato.

Invariablemente el patrón comunicará a la parte sindical, con tres días hábiles de anticipación, su decisión de aplicar la sanción o rescindir el contrato del trabajador e informará al propio sindicato sobre las razones de su determinación y los fundamentos legales en que se 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 en el artículo 517 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, contando 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 son vultos a proponer para reingresar a su servicio, salvo que las partes convengan lo contrario.

Cláusula 29. Las faltas en el trabajo serán sancionadas previa investigación, siendo un procedimiento igual al establecido por la Cláusula 24 de este contrato y con sujeción a lo que ordena la fracción X del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo.

Cláusula 30. Cuando de la investigación practicada en la forma y términos que señala la Cláusula 24 de este contrato, resulte que la falta cometida por el trabajador sindicalizado amerita la rescisión de su contrato, patrón y sindicato, por conducto de sus representantes generales, que señalan las fracciones VIII y IX de la Cláusula 1a. de este contrato, podrán convenir en fijar una sanción por la que el patrón conmute la separación del trabajador afectado.

Cláusula 31. Si en un plazo de un mes contado a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la falta que se le impute al trabajador sindicalizado, el patrón no ejercitare el derecho que le concede este contrato y la Ley, para imponer disciplinas, se entenderá que renuncia al mismo, por lo que toca a dicha falta.

Cláusula 32. Cuando el sindicato acuerde disciplinar a uno de sus miembros con la suspensión en el trabajo, le comunicará por escrito al patrón la disciplina impuesta, y el patrón cumplirá este acuerdo sin que tenga derecho a calificar su procedencia o improcedencia y sin responsabilidad económica alguna para él.

Es indudable que en esta cláusula, el organismo obrero adquirió una verdadera autonomía para determinar en que momento separa de la relación laboral a sus representados, situación que consideramos no del todo adecuada ya que bien es sabido que en dicho organismo existen intereses políticos que impedirían la existencia de una verdadera justicia social. Este procedimiento de

investigación corre a cargo del Departamento de Relaciones Laborales y Servicios al Personal, quien se encarga de vigilar el cumplimiento emanado de estas disposiciones y en su caso aplicar las sanciones correspondientes.

Por lo anterior consideramos importante que un Licenciado en Derecho sea el responsable de la Jefatura de Relaciones Laborales, quien por su preparación académica, es quien cuenta con el conocimiento jurídico, situación que en Petróleos Mexicanos no siempre se da.

El procedimiento de investigación administrativa sindical se inicia con los reportes de las irregularidades cometidas por los trabajadores . Desde luego, no todas las irregularidades ameritan la elaboración de un reporte escrito, ni todo reporte escrito origina una investigación formal, sin embargo, estas observaciones no son del conocimiento de muchos mandos medios quienes reportan a su superioridad jerárquica y al departamento de personal, las faltas o irregularidades que cometen los trabajadores sin analizar previamente si las mismas se dieron efectivamente dejando de abocarse a la tarea de afrontar el problema, pues si así lo hicieran se darían cuenta de que la falta o irregularidad apenas tiene el carácter de supuesto, o bien, que éstas fueron tan mínimas que con una llamada de atención por parte del Jefe de la Dependencia, en presencia del representante sindical conminando al infractor a corregir su actitud futura sería suficiente para enmendar la desviación de conducta del trabajador en lo sucesivo.

Consideramos que para evitar la improcedencia de los reportes mal sustentados, es necesario que la administración local efectúe una labor de orientación entre los jefes de los diversos departamentos del centro de trabajo, mediante circulares y charlas y demás elementos afines, para orientarlos que los reportes deben basarse en hechos concretos y oportunos, pues además de que muchos reportes adolecen de las fallas señaladas, vienen ambigüamente descriptivos, y otros se elaboran varios días después de que los hechos ocurrieron, con el consiguiente detrimento del lapso para investigar y un mayor e innecesario esfuerzo del Agente de Trabajo, quien es el encargado del Departamento de Personal de llevar a cabo el proceso de investigación a los trabajadores involucrados y quien debe complementar el reporte con una investigación previa, así los jefes de las dependencias interesadas, no solamente deben cerciorarse de que la falta o irregularidad se cometió efectivamente, sino que, si dan lugar al reporte escrito, deben formularlo dando los mayores datos posibles, precisando los hechos, acompañando a éste, si es posible con las pruebas de que dispongan y enviarlo a la brevedad posible al área correspondiente.

También hemos observado que en muchas ocasiones la administración recibe todo tipo de reportes, auspiciándose de esta forma las fallas señaladas anteriormente agravando la situación ya que los recibe de personal sin la jerarquía administrativa suficiente para realizarlos, como por ejemplo: reporte elaborado por un cabo de vigilancia, un encargado de planta, un tomador de tiempo, un doméstico, etc., que son dirigidos al Departamento de Personal y que con ello violan la escala jerárquica; de tal manera que el jefe inmediato de

quien reporta la falta o irregularidad, ignora la comisión de ésta y desde luego, el contenido del escrito o reporte. Consideramos que se trata de una falta de atención hacia la correspondiente superioridad jerárquica propiciando un trabajo innecesario de la persona que se encarga de investigar el caso; pues en varias ocasiones se ha detectado ya avanzada la investigación incluso a punto de concluir que la misma no era necesaria si se hubiera hecho del conocimiento del jefe de la dependencia interesada el informe de la supuesta irregularidad. Por lo anterior creemos que toda falta o irregularidad que se dé en una área determinada de un centro de trabajo, debe ser comunicada de inmediato al encargado de la misma, precisamente por la persona que la detectó, debiendo ser anulado por dicho jefe o encargado, y si efectivamente se trata de una infracción, reportarla por escrito al jefe de área para que éste a su vez la juzgue y si lo considera conveniente, la turne al jefe de personal para que se proceda en los términos de la cláusula contractual.

Para el caso de que a pesar de la labor de orientación entre los jefes o encargados de las dependencias se elaboren reportes con fallas descriptivas por falta de datos importantes, el Agente de Trabajo debe abocarse a complementarlo de inmediato entrevistándose con quien originalmente generó el reporte para recabar los datos faltantes de que adolece el escrito. Es importante no caer en la burocracia práctica de cruzar correspondencia sobre estos eventos, pues de hacerlo, se corre el riesgo de exponer a la prescripción el asunto, ya que como sabemos, el Contrato Colectivo de Trabajo en vigor y la Ley Federal del Trabajo enuncian un término perentorio para el desahogo de las investigaciones y la aplicación de la decisión administrativa sobre el caso.

Comprobada la fundamentación del reporte y hechos los ajustes correspondientes, en el caso de haber adolecido de fallas en la información, se debe proceder a efectuar por escrito el citatorio para llevar a cabo el procedimiento de investigación administrativa sindical, dirigido tanto al trabajador aparentemente responsable como al Comité Ejecutivo Local de la sección sindical correspondiente. Siempre es conveniente hacer del conocimiento de la sección de ausencias en el mismo momento en que el Agente de Trabajo se encarga del caso, que determinado o determinados trabajadores están sujetos a investigación, con el fin de que no se les autorice ningún tipo de permiso de ausencia que obstaculice las diligencias. De igual manera al proceder con la investigación que se inicia con el envío del citatorio, es conveniente que el Agente de Trabajo deba tomar en cuenta los siguientes elementos:

a) Si el o los reportados son transitorios se debe conocer la vigencia de su actual contratación, a fin de contemplar si se cuenta con el tiempo suficiente para efectuar las diligencias correspondientes.

b) Si se trata de trabajadores de turno, se deberá citar preferentemente dentro de las horas hábiles de oficina, aunque en algunos turnos no diurnos, también es posible la cita ya que en el horario de 0 a 8 horas se puede llamar al reportado inmediatamente al término de la jornada, justamente cuando se inician las labores de oficina y, en el horario de 16 a 24 horas se puede citar al inicio del turno involucrado.

En la práctica y con la finalidad de evitar se ponga a disposición del Departamento de Personal al trabajador involucrado, y con ello la erogación de un gasto mayor al pagar un doble salario (al trabajador involucrado y al que cubre su ausencia), se ha considerado que la investigación deba practicarse en su jornada de trabajo utilizando el menor tiempo posible para que éste pueda regresar a continuar con sus labores. Sólo en el caso de que la infracción sea muy grave, que entrañe probablemente la rescisión de su relación laboral, se considerará conveniente poner a disposición del Departamento de Personal al trabajador.

c) En caso de ser trabajador transitorio el reportado y la vigencia de su contrato esté por terminar, de tal manera de que no sea posible aplicar el procedimiento de la cláusula 24 del presente contrato, previo consenso del jefe de personal y además si la falta no es a su juicio de las consideradas graves se puede proceder a notificar al trabajador un enérgico llamado de atención por escrito, a fin de que se conserve el antecedente de su irregularidad en su expediente personal para posteriores referencias de su conducta laboral. La acción es completamente válida, pues la propia cláusula 24 pacta en su principio que sólo para efectos de aplicación de sanción disciplinaria y de rescisión de contrato, previamente debe verificarse la investigación de las faltas que se le imputan al infractor. Sabemos que para los efectos de investigación se cuenta con un lapso improrrogable de un mes a partir de la fecha en que sea conocida la falta; se infiere que tal conocimiento debe ser por parte de un representante patronal y no tomar en cuenta la fecha en que la falta se comete, pues existen irregularidades que se cometen desde tiempo atrás y que se siguen

suscitando hasta que son detectadas mediante una auditoría, así ésta interpretación debe ser considerada como válida pues es el representante patronal quien investiga, juzga y sanciona y no otra persona, trabajadora de la institución que no tenga el carácter de representante patronal, pues es común que la parte sindical defienda a su conveniencia señalando que tal lapso empieza a correr a partir de la fecha en que sucedieron los hechos con la consiguiente merma del mencionado lapso.

Suele suceder que el hecho o infracción es conocido por algún mundo medio el cual no es representante patronal, de acuerdo a lo que señala la cláusula primera del Contrato Colectivo de Trabajo en su fracción VIII, por lo que la falta se conoce días después de sucedida, pasando así el tiempo hasta que se hace del conocimiento del Superintendente de Rama o del Jefe de Personal, verdaderos representantes patronales, de tal manera que, en ocasiones, el reporte llega a ellos dos o tres semanas después de ocurrida la falta, aduciendo ahí el Sindicato que la acción investigadora ya prescribió, siendo esto falso pues, apegado al señalamiento de la Cláusula 24 contractual; treinta días a partir de la fecha en que sea conocida la falta y debe agregarse obviamente, por el representante del patrón, por las consideraciones antes señaladas.

La fracción VIII. Cláusula 1a. del Contrato Colectivo de Trabajo considera como representantes del patrón los siguientes:

Funcionarios y empleados de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios: PEMEX Exploración y Producción, PEMEX Gas y Petroquímica Básica y PEMEX Refinación, con facultades para resolver los asuntos de trabajo en sus respectivos ámbitos de trabajo con motivo de la celebración de este contrato.

- 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:

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

Son representantes locales del patrón, cada uno de los centros de trabajo de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, así como sus respectivos Jefes de Personal. Corresponde a esta definición, entre otros, los Gerentes de Refinerías, complejos o unidades petroquímicas, distritos o sectores administrativos y de exploración y producción, subgerentes o superintendentes de terminales marítimas, de recibo y distribución de ventas, jefes de brigada, directores de hospitales y capitanes de buque. Así como los demás trabajadores de planta de Petróleos Mexicanos, PEMEX Exploración y Producción, PEMEX

Refinación, PEMEX Petroquímica Básica y PEMEX Petroquímica, que se acrediten expresamente con tal carácter por Petróleos Mexicanos ante el sindicato.

Como el lapso de investigación corre con rapidez, sobre todo en asuntos complicados de tipo técnico o contable, en los cuales se hace necesaria la asesoría, al Agente de Trabajo, de técnicos conocedores del asunto en cuanto a procedimientos, interpretación de documentos consultados, etc. Es necesario ser cautos con tal lapso y no confiar que hay suficiente tiempo para actuar.

3.1.1 FORMULACION DE CITATORIOS PARA LA INVESTIGACION.

Para iniciar en forma la investigación administrativa que señala la cláusula 24 del Contrato Colectivo de Trabajo, es importante cumplir plenamente con la formulación de los citatorios para la investigación, sin caer en errores que en muchas ocasiones originan que Petróleos Mexicanos pierda las demandas por el incumplimiento del mismo debido a fallas en el procedimiento inicial. Los errores que con frecuencia ocurren son:

a) Girar un citatorio para una fecha y hora no planeada, elaborar un citatorio en forma detallada ocasiona que se esté en desventaja pues se están dando a conocer los detalles de la irregularidad e incluso la estimación administrativa sobre la misma, dando lugar a que los trabajadores involucrados y su representante sindical elaboren excusas lo suficientemente firmes o armen situaciones ficticias con testigos favorables a los reportados. Así pues, el texto

del citatorio debe ser sencillo en su descripción sobre el motivo de la investigación. Se recomienda que en el caso de una posible rescisión se tipifiquen las faltas en el citatorio con las causales rescisorias que puedan ser invocadas después de concluida.

b) El no exigir el acuse de recibo del citatorio tanto al trabajador como al representante obrero en el que deba contener firma, fecha y hora en que el documento es entregado en mano propia, ocasiona poner en desventaja a la administración permitiendo tanto que sindicato como trabajador nieguen que fueron notificados para la diligencia respectiva.

En este caso y siguiendo la normatividad establecida en el 4o. párrafo de la cláusula 24 del Contrato Colectivo de Trabajo que señala "si una vez citados dejarán 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 en que estime conveniente, a sancionar como medida disciplinaria o, según la gravedad del caso a rescindir el contrato de trabajo individual del o de los involucrados". Posteriormente y a consecuencia de ello la empresa puede ser demandada por los trabajadores despedidos y el no contar con la comprobación de que oportunamente fueron citados, enfrentaremos graves consecuencias.

Para la práctica de la investigación, el patrón citará invariablemente mediante citatorio y con veinticuatro horas de anticipación cuando menos para que concurran el día y la hora que la administración señale para ese efecto.

c) En los citatorios nunca se debe prejuzgar la falta, hasta que no sea comprobada, estando generalizada la costumbre de plasmar el enunciado "para aclarar las faltas reportadas al trabajador", señalándose el o los días en que aparentemente ocurriera la misma, para que sea correcto el contenido del escrito.

Para que se logre una adecuada investigación es necesario tener previamente a la elaboración del acta un panorama claro y preciso sobre los hechos a investigar y de la forma en que se procederá con el interrogatorio.

3.1.2. ACTA DE INVESTIGACION:

Es el documento oficial que elabora la administración en donde se plasman todos los pormenores del asunto reportado, conteniendo los documentos fuente, tanto transcritos como anexos, declaraciones, pruebas de ambas partes, preguntas y respuestas. Del estudio de su texto se desprenderá la responsabilidad o no del o de los reportados. Debe contener al margen y al calce, las firmas de todos los que intervienen, tanto en los originales como en las copias. Igualmente se deben constatar las fechas y horas en que se inició, se tomaron declaraciones, fue suspendida y concluida.

Estructura del Acta de Investigación: Esencialmente tenemos dos tipos de actas: a) Investigación Administrativa Sindical; b) Investigación Administrativa (levantada para investigar a empleados de confianza);

Estas deberán contener:

a) Encabezado. Que señala el tipo de acta que se va a desarrollar y el número de identificación de la misma.

b) Inicio y motivo de la actuación. Haciéndose constar el lugar físico, (casi siempre es el Departamento de Personal), la hora y fecha en que se inicia el Acta, los nombres y la representatividad de los involucrados y, desde luego, el motivo que los reúne. A este nivel, es conveniente transcribir literalmente el documento reporte que da origen a la actuación. En la transcripción debe asentarse el lugar, la fecha de elaboración, el nombre del funcionario a quien se dirige, la unidad técnica, administrativa o contable de la que dicho funcionario es jefe encargado, el total contenido en el reporte donde se describe la falla cometida, donde tuvo lugar y en qué consistió, hora y fecha de la comisión, sus consecuencias reales y posibles, los testigos en caso de que los haya, que se percataron de la irregularidad, el nombre, firma y cargo de quien lo envía.

c) Mención de los citatorios. Indicándose su número de identificación, el día y la hora de la (s) cita(s), el nombre y fecha de identificación nacional de o de los trabajadores requeridos, constatándose asimismo la categoría, departamento, taller o planta de adscripción. En caso de ser trabajador transitorio, debe indicarse el lapso de vigencia de su actual contrato. Si en el momento en que ocurrieron los hechos el trabajador ostentaba otra categoría y/o lugar de adscripción así debe hacerse constar.

d) Luego de enterar al citado, con más detalles, del motivo de su comparecencia ya que en el citatorio se hace una somera alusión a ello, se procede a tomarle declaración sobre los hechos de los que fue participe o testigo. Salvo en los asuntos sencillos, como las faltas de asistencia, que con cuatro o cinco preguntas directas, se puede establecer o no la responsabilidad del trabajador, es conveniente que inicialmente se permita al presunto responsable a hacer una declaración detallada de su participación en los hechos, así como sus justificaciones del porqué procedió como lo hizo; ante esto, inmediatamente se deben observar las discrepancias entre lo declarado y el contenido del interrogatorio básico de supuestos, sustentando ya por observancia, opiniones y pruebas recabadas previamente.

Tales discrepancias al ser demostradas en su oportunidad, ocasionarán intranquilidad en el declarante que acudió con la idea de tergiversar los hechos.

e) Luego de que el trabajador se desahoga declarando, si se considera necesario se procederá a efectuar el interrogatorio. El interrogatorio debe aplicarse inmediatamente después de terminada la declaración de un trabajador y no esperar para después cuando hayan declarado otros, pues aparte de que se pierde la hilación temática, se corre el riesgo de que el declarante a quien no se cuestionó, recapacite sobre sus propias respuestas y embrolle el asunto con respuestas que modifiquen sus manifestaciones iniciales.

f) Sólo si es realmente indispensable se requerirá al mismo trabajador a fin de volverlo a cuestionar. Luego de tenerse plasmados todos los elementos de juicio, se toman las declaraciones del representante sindical que interviene, para que manifieste lo que a derecho convenga a su consociado, concluyéndose la diligencia anotando fecha y hora en que finaliza y se calza la declaración con las firmas de ambas representaciones, debiendo constar la firma tanto de estos como de los declarantes, al margen del original y las copias.

Concluida la investigación, se debe elaborar un Dictamen sobre el asunto del Acta por parte del Agente de Trabajo, que resuma las partes importantes de la diligencia, las consideraciones de Derecho que se apliquen al caso y una opinión respecto a la sanción que se considere pertinente aplicar.

Este documento debe ser claro, conciso y bien documentado ya que será el instrumento básico con que la superioridad jerárquica se guiará para determinar la acción a seguir.

La estructura del Dictamen consta de un encabezado donde se indica qué acta de investigación se está enjuiciando, en qué fecha se inició y a quién se está dirigiendo, a continuación se hace constar de qué asunto se trata, cuando prescribe la acción patronal para determinar la sanción; posteriormente debe asentarse el nombre, ficha, categoría, lugar de adscripción incluyendo la antigüedad general de empresa y los antecedentes de conducta laboral del o de los trabajadores responsables. En casos de trabajadores transitorios se omite el renglón de antigüedad general, pero se indicará la vigencia de su actual

contrato. Posteriormente se elabora una reseña de los antecedentes, indicando el origen de la investigación (reporte) y los citatorios generados, asimismo un apartado de hechos en donde se registra lo que reconoció y negó el investigado, también deben señalarse las consideraciones de derecho aplicables al caso en donde se indicarán los artículos de la Ley Federal del Trabajo, (134, 135, y 47), y cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo, exposiciones escritas y pactadas con el sindicato, normas, reglamentos, etc. que él o los responsables hayan violado y, por último se vertirá la opinión general sobre el caso, sugiriendo el grado de acción administrativa que en justicia debe aplicarse, firmándose en la parte final.

En algunos casos es conveniente hacer recomendaciones favorables al investigado refiriendo cuales podrían considerarse como atenuantes, sin olvidar que su cometido final en este aspecto es demostrar la culpabilidad del responsable, luego de la investigación, calificar y sugerir la sanción que corresponda, apreciación en donde no deben entrar en juego los sentimientos, sino que debe guiarse en base al enjuiciamiento y disposiciones que contengan las normas legales y contractuales que son violadas por la acción, será el jefe de personal quien, en consideración a los antecedentes en el propio Dictamen y la gravedad de la falta cometida determine la sanción a aplicar, pudiendo optar cuando lo considere pertinente en hacer una reconsideración del caso en favor de él o los responsables

Los casos de mayor importancia deberán siempre ser tratados con el superior jerárquico del centro de trabajo como por ejemplo cuando se haya

comprobado en el trabajador una responsabilidad que originó una merma económica para la institución y que a consecuencia se le deba notificar una sanción económica, a fin de analizar la acción a seguir, que puede ser resarcir a la empresa la pérdida o en su caso, una acción de tipo penal.

Para llevar a cabo la primera acción se puede proceder dictando inicialmente la rescisión del contrato individual al responsable, y al cabo de un tiempo prudencial, condicionar a la reinstalación la entrega del valor del daño.

Las notificaciones son el último paso del procedimiento administrativo de la investigación. Es el instrumento final de la voluntad del patrón, basada legal y contractualmente para defensa de sus intereses y la preservación no sólo del principio de autoridad sino también de la disciplina y del orden dentro de sus ámbitos. Sin la aplicación de este procedimiento ninguna de las acciones anteriores tendrán ser razón de ser, pues es la facultad que la Ley concede al patrón para sancionar a quienes infringen alguna regla en detrimento de los intereses de la empresa.

Sin embargo, así como está reglamentada la sanción en sus grados de aplicación también lo está en sus lapsos de aplicación (tiempo de prescripción).

El patrón debe notificar oportunamente a las partes responsables y al representante sindical su determinación que invariablemente debe hacerse por escrito siguiendo estrictamente los procedimientos ya establecidos para tal efecto.

Al elaborar el oficio de notificación se debe tener cuidado ya que a menudo se incurre en errores como por ejemplo:

a) Describir una larga historia de los hechos, cosa innecesaria puesto que los mismos quedaron asentados en todos sus detalles en el Acta de Investigación y por lo extenso, se corre el riesgo de que contenga discrepancias sobre todo cuando los hechos son compaginados con las fracciones de los artículos respectivos de la Ley Federal del Trabajo.

Se han originado infinidad de demandas que Petróleos Mexicanos ha perdido por el hecho de que al notificarse una rescisión de contrato se transcribieron o se hizo alusión por lo menos a cinco de las quince fracciones de que consta el artículo 47 de dicha ley y en el curso del juicio se demostró que en algunas de las presuntas causales en que se apoyó la administración no procedían; por lo tanto las notificaciones deben ser claras, completas y sencillas en su relación y contenido indicando que quedó plenamente demostrada la "falta de probidad" o los "malos tratamientos" de acuerdo al desarrollo del Acta administrativa sindical. Asimismo deberá de cuidarse que sea certera la cita de los artículos de la ley y en caso de dudas abstenerse señalar lo dudoso, esto es, si sólo podemos justificar plenamente que la falta quedó enmarcada en una sola fracción, definitivamente esa será la única que se mencione en el oficio.

b) Se han dado casos en que, para que el Departamento de Personal notifique una responsabilidad económica, deba esperarse a que la unidad respectiva le informe por escrito el importe de la cuantificación, fuera de los

términos de prescripción o al término del plazo, no procediendo la acción administrativa en el primero de los casos; en el segundo se notifica con demasiada rapidez con la posibilidad de incurrir en consecuencias negativas.

Así pues, es inconveniente que al notificar una responsabilidad económica, se señale la cantidad si no se tiene plena seguridad de que la misma es la definitiva. En caso de que exista duda sobre el monto, se debe abstener en citar cantidad alguna a reserva de confirmar posteriormente si es la cantidad final o no, ya que esto resta seriedad al escrito en cuanto al documento oficial y, al trabajo de quien lo formula o rubrica; en todo caso y para que no exista riesgo de notificación fuera del plazo legal que la ley de la materia estipula, si no se cuenta con la seguridad de la cantidad correcta se debe enviar la notificación, indicándose que por determinados daños que el trabajador ocasionó deberá resarcir a la institución los mismos sin necesidad de mencionar el monto.

Se debe procurar que los descuentos se apliquen inmediatamente de la notificación, ya que no debe desprotegerse a la administración puesto que el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo señala claramente en la fracción I, que prescribe en un mes la acción patronal para efectuar descuentos en los salarios de un trabajador.

Contractualmente se contemplan tres días hábiles como mínimo para que anticipadamente a la aplicación, el patrón notifique a la parte sindical su decisión de sancionar o de rescindir el contrato individual de trabajo, esto para

dar tiempo a la parte obrera para tratar el caso a fin de obtener una dispensa o reducción de la sanción, por parte de la administración antes de que ésta dicte la notificación definitiva y la entregue a los interesados. Se debe vigilar de preferencia que el término a que nos referimos esté dentro del lapso de un mes como lo indica el citado artículo 517, fracción I, aunque sólo en caso en que esto no se pueda hacer se permite notificar el mismo día en que va a caducar el lapso que la ley otorga al patrón para sancionar o despedir justificadamente a un trabajador, siempre y cuando se cuide el importante paso de recabar la firma de recibo asentándose la hora y la fecha en que ocurre de él o de los aludidos, así como de la parte sindical.

Aún cuando el término de tres días que se concede al sindicato es para exponer lo que considere favorable para su representado de ninguna manera debe interpretarse que la intervención sindical por fuerza indique que la administración ha de modificar o declinar la aplicación de la sanción, cuando esta sea justificada; el lapso sólo representa un acuerdo pactado hacia la representación obrera. Las reconsideraciones que la administración haga, se han de basar exclusivamente en las justificaciones reales y procedentes que aporte al representación sindical, incluso en algunos casos especialmente delicados antes de que el jefe de personal determine notificar su disposición original, se considera conveniente tratar nuevamente el caso con el o los jefes de departamento interesado, e inclusive con el superintendente.

El tiempo de prescripción para que el patrón discipline una falta cometida por uno o varios trabajadores o, le rescinda el contrato de trabajo es

de un mes a partir de que tenga conocimiento de la falta, sin embargo, existe un criterio que sustenta la Suprema Corte de Justicia de la Nación que rompe con el lineamiento antes descrito puesto que expresa que la prescripción inicia en el momento en que se concluye la investigación, esto específicamente en la ejecutoria dictada el 14 de octubre de 1965, en el Amparo Directo 7146/64-2a. Francisco de la Torre Nova contra Petróleos Mexicanos, expediente 592/68 de la Junta Federal número 12, no siendo éste el único caso ya que existen numerosas ejecutorias dictadas en diversos amparos.

Sostienen el mismo criterio las ejecutorias dictadas en diversos amparos. Ahora bien, el Contrato Colectivo de Trabajo en su cláusula 24 establece la obligatoriedad de no rescindir el contrato individual de trabajo a trabajador alguno, sin que previamente haya sido investigado, comprobándosele las faltas que se le imputan, por lo anterior la acción de Petróleos Mexicanos para rescindir el contrato de trabajo, nace en el momento en que, después de llevar a cabo las investigaciones previa y documentalmente se comprueben las faltas que se imputan al trabajador, por lo tanto esa acción prescribirá en el término de un mes a la fecha en que se concluya la investigación.

Tal situación en la práctica no ocurre, toda vez que se opta por considerar los treinta días a partir de que se tiene conocimiento de la falta, lapso en que se incluye la comprobación de la misma.

3.2 INVESTIGACIONES AL PERSONAL DE CONFIANZA.

Petróleos Mexicanos incluye el imperativo de regular las relaciones laborales con su personal de confianza, por lo que en la fracción III de la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, se faculta al Director General para expedir el reglamento de trabajo para el personal de confianza. Atendiendo a su exclusiva connotación gramatical el carácter de confianza que ostenta un importante segmento del personal; esto podría crear el falso efecto de que excluye de esta consideración al resto de la población trabajadora, y no es este el caso. Petróleos Mexicanos siempre ha creído en la aptitud, honradez, lealtad y patriotismo de todos sus colaboradores sin distinciones lo que ha significado una firme confianza institucional en la calidad moral, profesional y laboral de los trabajadores al servicio de Petróleos Mexicanos.

La distinción que establece el concepto de confianza es de particular naturaleza jurídica y se sustenta no sólo en el tipo y rango de funciones, actividades y responsabilidades del personal de ésta condición, sino también en singulares requerimientos de adhesión, entrega, disciplina y lealtad, que son propios de esta clase de servidores.

Dentro del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismo Subsidiarios se encuentran contenidas disposiciones de carácter general y regulaciones concretas sobre aspectos básicos acerca del nexo laboral.

En el capítulo XIX del Reglamento referido contempla el procedimiento y las sanciones a que se harán acreedores aquellos trabajadores de confianza que incurran en incumplimiento a sus deberes y obligaciones y que a juicio del patrón deban ser esclarecidas mediante una investigación administrativa .

El procedimiento de investigación administrativa para el personal de confianza se encuentra reglamentado en el artículo 94 del capítulo antes referido, el cual tiene similitud con el procedimiento empleado en las investigaciones para el personal sindicalizado, con la única característica de que en las primeras no interviene la figura de la representación sindical, pero sí con la participación de dos testigos que también deberán ser personal de confianza; por otra parte en los artículos 95, 96, 97, 98 y 99, se establecen las sanciones que pueden ser aplicadas por el representante administrativo cuando se compruebe la responsabilidad del trabajador.

Estos artículos y el anteriormente referido, señalan lo siguiente:

Artículo 94. Los actos u omisiones que entrañen incumplimiento de obligaciones y deberes que a juicio del patrón deban ser esclarecidos, se someterán a investigación administrativa conforme al siguiente procedimiento:

I. El trabajador será citado por escrito con veinticuatro horas de anticipación cuando menos, haciéndole conocer las faltas imputadas ,para que exponga al 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 fijadas para iniciar la investigación, se hará constar este hecho por escrito ante dos testigos y el patrón dictará la resolución que estime procedente.

Artículo 95. En el supuesto de que las faltas u omisiones imputadas ameriten la aplicación de una sanción, ésta consistirá según la gravedad del caso, en amonestación, suspensión en el trabajo sin goce de sueldo ni prestaciones hasta por ocho días o rescisión del contrato individual de trabajo.

Artículo 96. La resolución del patrón será comunicada por escrito al trabajador, dentro del plazo no mayor de un mes, computado a partir en que la representación patronal correspondiente tuvo conocimiento de los hechos, para cuyo efecto se le hará comparecer en la oficina de personal que corresponda. La comunicación será 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 le será notificada por alguno de los medios que al respecto establece la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 97. Son causas de la 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 motivo razonable

de pérdida de la confianza tal como lo establece dicho ordenamiento en el Artículo 185.

"Artículo 98. Cuando el personal de confianza de planta tenga una antigüedad general de empresa de 20 años o más, sólo se le podrá rescindir el contrato por alguna de las causas señaladas en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que sea particularmente grave. La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior".

"Artículo 99. Cuando la rescisión del contrato quedare firme, el patrón liquidará al personal de confianza de planta la antigüedad que hubiere generado, en los términos del Artículo 87 de este reglamento".

La Ley Federal del Trabajo dentro de su Título VI, se refiere a los trabajos especiales, y en su Capítulo II hace referencia a los trabajadores de confianza señalando:

"Artículo 182. Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento".

"Artículo 183. Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores ni serán tomados en consideración en

los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, no podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que integren de conformidad con las disposiciones de esta ley.

Artículo 184. "Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo".

Artículo 185." El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aunque no coincida con las causas justificadas de la rescisión a que se refiere el artículo 47".

Artículo 186. "En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación".

3.3 SANCIONES DISCIPLINARIAS.

Una de las principales características de las sanciones disciplinarias en Petróleos Mexicanos es que la violación a las obligaciones o prohibiciones por parte del trabajador, estas sanciones pueden ir desde una simple represión hasta la rescisión del contrato de trabajo.

Sin embargo no basta que el patrón acredite los hechos en que se basa una sanción impuesta a un trabajador, sino que es menester que se acredite el fundamento jurídico en el que se apoya esa disciplina, y más importante es seguir el procedimiento correspondiente para la imposición de la misma, pues de lo contrario la medida disciplinaria impuesta no es válida.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 423 fracción X que la suspensión en el trabajo como medida disciplinaria no podrá exceder de ocho días. el trabajador tendrá derecho de ser oído antes de que se le aplique la sanción, por lo que el patrón se verá obligado a llevar a cabo el proceso de investigación, y a sancionar como medida disciplinaria desde uno a ocho días de suspensión de las labores sin goce de salario ni prestaciones y con interrupción de su antigüedad general de empresa.

Se pueden considerar por lo tanto y de acuerdo con la gravedad específica del caso como sanciones disciplinarias las siguientes:

Exhortos

Llamadas de atención

Sanciones económicas

Sanciones disciplinarias

Rescisión de contrato.

Estas sanciones se encuentran numeradas por el grado de afectación que causan al trabajador, sin embargo no debe perderse de vista que cualquiera de ellas lo perjudican ya que pasarán a formar parte de sus antecedentes negativos que manchan su trayecto laboral.

3.3.1 EXHORTOS .

Son las conminaciones verbales o escritas hechas a los trabajadores para que estos modifiquen su conducta y se aplican a los casos en que la falta haya sido mínima y sin que exista o conlleve una lesión al patrimonio de la empresa. (Ver Anexo 1)

3.3.2 LLAMADOS DE ATENCION.

Medida que el patrón aplica a sus trabajadores cuando estos incurran en irregularidades por incumplimiento de sus obligaciones. Estos pueden ser verbales o escritos, sin embargo se recomienda hacerlos en forma escrita con la finalidad de que obren como antecedente en expediente personal del trabajador. (Ver Anexo 2)

3.3.3 SANCIONES DISCIPLINARIAS.

Son todas aquellas sanciones que el patrón puede aplicar a sus trabajadores que dejen de cumplir con sus obligaciones, tomando en cuenta para dicha medida la gravedad de la falta, así como los antecedentes de conducta que registre el trabajador. Estas sanciones no podrán ser mayores de

ocho días de suspensión de labores, en apego al artículo 423 fracción X de Ley Federal del Trabajo como ya previamente quedó señalado. En dicho ordenamiento se encuentran contemplados en los artículos 134 y 135 las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores, que por incurrir o incumplir se hacen acreedores a la aplicación de las sanciones disciplinarias, (Ver Anexos 3 y 4), mismas que se transcriben a continuación.

Artículo 134 "Son obligaciones de los trabajadores:

I. Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

V. Dar aviso de inmediato a patrón salvo caso fortuito o fuerza mayor de las causas injustificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI. Restituir los materiales no utilizados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;

VIII. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX. Integrar los organismos que establece esta ley;

X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el Reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezca, tan pronto como tenga conocimiento de las mismas;

XII. Comunicar al patrón o a sus representantes las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses o vidas de sus compañeros de trabajo o de sus patrones y;

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñe, así como de los asuntos administrativos, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa".

De acuerdo con el artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo las prohibiciones a los trabajadores son:

I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe.

II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.

III. Sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada.

IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.

V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico.

VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de este lo exija. Se exceptúa de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

VII. Suspender las labores sin autorización del patrón.

VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.

IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquel al que están destinados.

X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas extras de trabajo dentro del establecimiento".

El incurrir en alguna de las citadas disposiciones puede dar lugar a la rescisión del contrato individual sin responsabilidad para el patrón.

3.3.4 SANCIONES ECONOMICAS.

El patrón podrá sancionar con esta medida a los trabajadores que por irregularidades en el desempeño de sus labores incurran en una falta grave en la que se vea afectada la empresa con una merma en su patrimonio, notificando al infractor como resultado del procedimiento de investigación en el que quede

comprobada su falta con la responsabilidad económica, que se hará efectiva la sanción a través del recobro del monto respectivo mediante el descuento de sus salarios por nómina de la cantidad señalada, sin perder de vista lo establecido en la fracción I del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo que refiere:

Artículo 110. "Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes: I. Pago de deudas contraídas por el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor al importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo. (Ver Anexo 5)

3.4 RESCISIÓN DE CONTRATO.

Conocida en Petróleos Mexicanos como la medida extrema que el patrón notifica al trabajador que ha dejado de cumplir con sus obligaciones cometiendo una falta grave y debidamente comprobada a través del procedimiento de investigación que establece la cláusula 24 de Contrato Colectivo de Trabajo en Vigor para los trabajadores sindicalizados o lo establecido por el capítulo XIX de las Normas de Trato al Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, encuadrándose con ello en una o varias de las causales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el

patrón que contempla el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; mismas que se transcriben a continuación.

I. Engañarlo el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de las que se carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta de probidad y honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, de 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 o 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 ella sea la causa única del perjuicio.

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o lugar de trabajo.

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 droga enervante, salvo que, en este último caso exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio el trabajador deberá poner el hecho del conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

XIV. La sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

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

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito 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”.

Estas causales de rescisión deberán ser contempladas tanto para los trabajadores de confianza como para los de planta.

CAPITULO CUARTO.- CRITERIOS EN LA APLICACION DE SANCIONES LABORALES EN PETROLEOS MEXICANOS.

4.1 FUNCIONES DEL AGENTE DE TRABAJO.

Hemos hecho referencia en el capítulo anterior del procedimiento que debe seguir el Agente de Trabajo para llevar a cabo las investigaciones administrativas con motivo de las faltas que cometen los trabajadores durante el desempeño de sus funciones, sin embargo es conveniente mencionar en específico las funciones que debe desarrollar el Agente de Trabajo para alcanzar el éxito en sus investigaciones, mismas que se encuentran fundamentadas en el Contrato Colectivo de Trabajo en su Cláusula 24 contractual.

En los casos en que al Agente de Trabajo le sean turnados reportes de particular importancia, deberá asesorarse convenientemente de otras personas (peritos) conocedoras de las causas reales, procedimientos invocados y traducción e interpretación de documentos y diagramas relativos al caso que originaron la irregularidad, así como de enterarse verbal y / o documentalmente del asunto, antes de proceder al inicio del Acta de Investigación, previsión que puede ir tomando entre el envío del citatorio y la fecha y hora de la cita, a fin de allegarse de todos los elementos que coadyuvan a una buena investigación.

Una buena investigación no se realiza de primer intento al levantarse el acta correspondiente, ni siquiera a medida en que se va interrogando al trabajador en forma improvisada, creer lo contrario es aventurado. Posiblemente, en un momento dado dentro del interrogatorio, perciba el Agente

Posiblemente, en un momento dado dentro del interrogatorio, perciba el Agente de Trabajo una importante y flagrante contradicción, un buen indicio para encaminarse hacia el encuentro con la verdad, o bien, tenga un destello de acierto que le permita iniciar parte de la investigación, pero sin la disciplina autoimpuesta de programar sus indagaciones, el Agente de Trabajo tendrá mayores probabilidades de fracaso y menores de éxito. Desde luego, nos estamos refiriendo a investigaciones bien llevadas y completamente terminadas.

Todo Agente de Trabajo, al turnársele un caso para su esclarecimiento, de algún modo, consciente o inconscientemente procede a efectuar indagaciones relativas al asunto para completar el reporte que, como hemos, dicho casi siempre trae fallas de información, por ignorancia del procedimiento por parte de quien lo elaboró, por prisa de éste al formularlo, haciendo a veces por hacerlo, o por falta de atención a varios indicadores del conjunto que integran el hecho a reportar, pues es donde la observación se agudiza solamente con la práctica.

Para que el Agente de Trabajo logre una actuación segura deberá tener previamente a la elaboración del Acta un panorama claro y preciso sobre los hechos a investigar y de la forma en que procederá con su interrogatorio. Siempre tendrá un importante punto a su favor cuando sienta la seguridad del terreno que pisa y, de ello inclusive, se darán cuenta tanto el investigado como su representante obrero, los cuales se cuidarán muy bien de intentar tergiversar lo sucedido o entorpecer el desarrollo de las diligencias.

Para obtener el grado necesario de seguridad antes referido, es conveniente que se documente ampliamente, consultando papeles, hablando con los jefes inmediatos del trabajador reportado, conociendo los sistemas o mecanismos que están ligados al asunto, para lo cual, en algunos casos, será necesario recibir explicaciones mediante croquis, diagramas o ejemplos concretos por parte de quienes conocen el asunto. Todo este proceso debe atenderlo personalmente el Agente de Trabajo, aprovechando los tiempos de espera, bien calculados, entre el recibo del reporte y la elaboración del citatorio y, entre el envío de éste, la fecha y hora de la comparecencia. Cálculos que debe controlar en su agenda; los cuales no deberán ser recabados por correspondencia porque éste método absorbe tiempo, conduce a posteriores prisas que se traducirán en evitables errores y, por último favorece a la prescripción.

En ocasiones, luego de recabar todos los datos previos a la actuación escrita que el Agente de Trabajo juzgó necesarios analizará los mismos y se percatará que la irregularidad no es tan grave como se suponía, además de que el trabajador tiene buenos antecedentes de conducta laboral, pero que por circunstancias especiales adversas incurrió en la falta; obtendremos mejores resultados en el futuro por parte del infractor si con el acuerdo del superior jerárquico, se acepta la solicitud sindical de no continuar con el proceso de investigación escrita sin prescindir, desde luego, de la entrevista con el infractor ante su representación, para llamarlo al orden en tono grave y de atenta energía, tomándose el Agente de Trabajo todo el tiempo necesario para abordar los diversos aspectos de su falta, de las consecuencias que su acción

ocasionó o pudo haber ocasionado en perjuicio de la industria, de las inconveniencias que representa un expediente con malos antecedentes de conducta, de la trascendencia de las reincidencias entre otras.

Se sugerirán también las medidas adecuadas para el futuro comportamiento del infractor en casos similares, si por ignorancia, cometió la anomalía y, en fin, todo lo que constituya buenos consejos y orientación. Por último en razón de que no se levantó actuación escrita, anotar en el propio reporte la medida administrativa aplicada, para efecto de antecedentes, o si lo decide la Administración destruirlo. Lo sugerido anteriormente es absolutamente válido, pues ni la Ley Federal del Trabajo, ni el Contrato Colectivo de Trabajo de la industria ordenan que se deba efectuar investigación escrita para sancionar o llamar la atención a un trabajador, a lo más disponen que el patrón deberá comprobar las faltas que se imputen al reportado y las mismas pueden demostrarse en la investigación previa del Agente de Trabajo, o inclusive, en recabar de, por lo menos, dos firmas de testigos al calce del propio reporte.

El anterior procedimiento de no elaborar el acta escrita y si se considera conveniente destruir el reporte si la falta cometida es leve, además de surtir magníficos resultados de la disciplina y conservar una imagen justa de la administración, evita pérdidas costosas de tiempo por las suspensiones con salario del trabajador durante la investigación, así como el valor que representa el tiempo de los funcionarios y mandos medios que intervienen, de alguna forma, en la secuela de la misma.

Para que el Agente de Trabajo pueda dedicar el tiempo necesario y efectuar su labor con un mínimo aceptable de eficiencia, es obvio que no debe recargársele de trabajo innecesario, de reportes levantados y enviados a personal. Para evitar esto, es imprescindible que efectivamente funcionen los filtros que deben existir entre quien genera el reporte y el Agente de Trabajo, siendo el último filtro el propio jefe de personal.

Existen igualmente situaciones fuera de lo común que el Agente de Trabajo ha de atender para recabar elementos de prueba, descriptivos y normadores de juicio, acudiendo personalmente al lugar de los hechos, como por ejemplo; accidentes automovilísticos de los trabajadores dentro y fuera del centro de labores, incendios, descarrilamientos, derrame de producto, fugas de gas, etc., dentro del perímetro del centro de trabajo, situaciones en las cuales es conveniente que el agente de trabajo se auxilie de cámara fotográfica para al instante tener la fotográfica que ha de integrar el acta y que servirán de prueba o relación sobre el asunto, para que la superioridad administrativa norme su criterio para efectos de determinar la acción a seguir.

Como parte esencial de la investigación que realiza el Agente de Trabajo también está la elaboración del Interrogatorio básico; éste cuestionario se deberá aplicar al o los reportados, en el cuerpo de la actuación escrita, llamada acta de investigación administrativa o administrativa sindical que se basa en gran manera de los datos, pruebas y conocimientos que el Agente de Trabajo haya recabado durante su investigación previa; desde luego su proyecto contendrá una buena dosis de supuestos, pero gran parte del mismo deberá

estar integrado con preguntas que ya han de tener un respaldo de seguridad derivada del amplio conocimiento que sobre el caso ya debe tener el Agente y, reforzado con el auxilio del o los asesores técnicos que, en casos especialmente complicados, deben intervenir en cierto modo en las diligencias.

Generalmente basta aplicar cierto grado de sentido común a la secuela de preguntas y respuestas, para integrar un proyecto que tienda en gran manera a esclarecer la verdad. Juega un rol de importancia la agilidad mental y la habilidad (inteligencia y aptitud para sus funciones) del investigador. Parte de éste interrogatorio se estructura guiándose por esa agilidad y habilidad, se sabe que toda pregunta tiene básicamente dos respuestas; una negativa y otra positiva. Si es positiva (conveniente a los intereses administrativos, desde luego), obviamente no será necesario la formulación de otra sobre el tema, pues se prepara la pregunta de acuerdo con las intenciones e intereses, que naturalmente, son los mismos de la administración, para ser contestada afirmativamente, por lo tanto el proyecto de interrogatorio básico de supuestos debe primordialmente considerar las supuestas respuestas negativas que la habilidad, conocimientos e inteligencia del investigador deduzca se verterán en la actuación escrita y, llevar el cuestionario de tal manera que se logre la estimación del propio investigado, a aceptar su falta.

Nunca sobra precaución, para poder llegar a formular un buen proyecto de interrogatorio básico de supuestos, de efectuar una reconstrucción de los hechos, colocándose al Agente de Trabajo en el lugar del infractor, en el mismo sitio en que sucedieron, para poder captar las probables reacciones que dan luz

a nuevas preguntas. Desde luego, el interrogatorio básico de supuestos puede mejorarse y ampliarse, durante el curso del levantamiento del acta escrita, conforme se vayan dando y anotando las contestaciones. Las preguntas que se formulen deben llevar una secuencia lógica, una tras de otra ligadas temáticamente, salvo en casos en que el Agente de Trabajo considere necesario tender una trampa al interrogado para obtener una contradicción, que sabe existe, y utilice como instrumento de prueba para evidenciar ante el representante sindical y el interrogado, que éste se está conduciendo con falsedad en sus declaraciones; al efecto, luego de establecer la base temática con una pregunta directa, siendo la respuesta negativa (no esperada por el investigador, por ser falsa según sus datos de la investigación previa), se intercalan otras cuestiones ajenas al tema mas no al caso en sí, a fin de distraer la mente del interrogado y darle la falsa confianza de que esa parte del asunto esta superada, y en un momento dado, donde entra el juego la habilidad del investigador, reformula la pregunta aquella que tuvo falsa respuesta, desde otro ángulo y, si el interrogado es también hábil y se percata de esto, se debe proceder a desmenuzar el contenido de la pregunta y de la respuesta a fin de posteriormente proseguir a verificar el grado de falsedad de ésta. Desde luego, si el investigador cuenta en ese momento con pruebas suficientes para demostrar la mentira, debe hacerla valer sin más.

Siempre debe considerarse que las preguntas formuladas han de ser claras y positivas, nunca dolosas, jamás con contenido negativo ni ambiguas. Se han dado casos en los que el investigador pregunta: "Diga usted si no es cierto que". El investigado no sabe que contestar, pues si responde afirmativamente,

teniendo realmente esa intención gramaticalmente está negado ya que está afirmando una negación y, consecuentemente, tanto el investigador como el investigado no están hablando claramente. Por lo demás, ante un análisis que se efectúe sobre las preguntas y respuestas habrá embrollo en la interpretación, nunca debe existir interpretación en las preguntas y las respuestas, sino certeza de que se niega o se afirma. Jamás el investigador deberá formular cuestiones que tanto éstas como sus respuestas se presten a más de una comprensión, ni tampoco del tipo capcioso que contenga en sí la respuesta que el investigador espera o desca.

Podemos resumir que la investigación administrativa que practica el Agente de Trabajo deberá seguir el orden siguiente:

1. Recepción del reporte escrito de la falta u omisión.
2. Análisis del contenido escrito: fecha del reporte, fecha y lugar de los hechos, nombre o nombres y ficha de los involucrados.
3. Girar instrucciones para suspender vacaciones y permisos de los involucrados.
4. Elaboración de citatorios para comparecencia tanto de la representación sindical como del o los trabajadores involucrados.
5. Comentar con el inmediato superior, los avances de las declaraciones asentadas en el cuerpo del acta.
6. Concluir acta de investigación.
7. Análisis de las declaraciones, hechos y situaciones relacionados con las irregularidades u omisiones reportadas.

8. Elaboración del dictamen y acuerdo con el superior, referente a la opinión legal y contractual, sobre los hechos investigados.

9. Firma del acuerdo, según la opinión emitida en el dictamen, y

10. Notificación por escrito en tiempo lugar y forma de los resultados legales y contractuales contenidos.

4.2 ALGUNOS CASOS POR LOS QUE SE SANCIONA A LOS TRABAJADORES DE PETROLEOS MEXICANOS.

En la doctrina tradicional del Derecho de las relaciones laborales, los trabajadores se encuentran bajo la dependencia o subordinación del patrón, de donde se deriva en favor de éste un poder jerárquico que se manifiesta a través de la dirección y de la disciplina, en todo lo relacionado con el cumplimiento del contrato de trabajo y de sus correspondientes reglamentos.

El poder disciplinario del empresario revive las teorías civilistas del contrato de trabajo, para el efecto de aplicar sanciones por faltas de cumplimiento a este contrato, en la misma forma en que se establecen cláusulas penales en los contratos de derecho privado o público.

El contrato de trabajo y las relaciones laborales, son relaciones sociales, de las mismas se originan infracciones derivadas del incumplimiento de las obligaciones tanto de la parte patronal como de la obrera.

La falta de cumplimiento por parte del trabajador, de las obligaciones derivadas del contrato o de la ley, da lugar a diversas sanciones como responsabilidad económica; suspensión de labores; rescisión de contrato, sanción esta última que se reserva para las faltas más graves encuadradas en alguna o algunas de las fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, incumplimientos que no sería posible dejar de sancionar por el peligro del relajamiento de la disciplina.

Se ha reconocido la necesidad de organizar un sistema de medidas disciplinarias que corrijan de la mejor manera las indisciplinas y a la vez, eviten la dureza de la rescisión del contrato. Es a este sistema al que se denomina poder disciplinario del patrón.

En el derecho mexicano del trabajo, tanto los obreros como los empresarios están obligados a cumplir el contrato de trabajo que no implique renuncia de derechos de los trabajadores, debiéndose acatar las normas reglamentarias de dicho contrato.

En consecuencia, los patrones tienen derecho de exigir a los trabajadores la ejecución de los trabajos en la forma y términos convenidos. Por supuesto que el incumplimiento por parte del trabajador de las normas contractuales del trabajo, darán lugar a que se le imponga a aquéllos las sanciones establecidas en la ley, en la inteligencia de que ninguna medida disciplinaria que traiga consigo la suspensión del trabajo, podrá exceder de ocho días, sin perjuicio del derecho del trabajador de ser oído antes de que se aplique la sanción,

levantándose el acta correspondiente, lo anterior de conformidad a lo que establece la fracción X del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo.

4.2.1 FALTAS INJUSTIFICADAS.

En los casos de faltas disciplinarias cometidas por los trabajadores, se requerirá de un procedimiento en el que el trabajador sea oído, conjuntamente con un representante de su sindicato, para evitar que sea víctima de actos unilaterales por parte del patrón que afecten sus derechos. El derecho de audiencia en favor del trabajador frente al patrón, obliga a éste, no sólo a escuchar respetuosamente a aquél, sino a dialogar en un plan de igualdad para conservar la estabilidad de las relaciones laborales. (Cláusula 24 del Contrato Colectivo de Trabajo en vigor).

En Petróleos Mexicanos, el ausentismo es uno de los casos que con mayor frecuencia se sanciona a los trabajadores, originado éste por las propias faltas injustificadas, entendiéndose por falta de asistencia el sólo hecho de que el trabajador no se presente a su trabajo, para realizar sus labores habituales.

Las ausencias en que incurren los trabajadores pueden ser justificadas e injustificadas, las primeras son aquellas en las que el trabajador falta a su trabajo con autorización y conocimiento del patrón como por ejemplo: las vacaciones, los permisos, las incapacidades médicas, las comisiones, entre otras, a diferencia de éstas, están las faltas o ausencias injustificadas, las cuales como su nombre lo indica se dan sin que exista una justificación o en su caso la

autorización del patrón, y se originan por un sin número de situaciones de índole diversa como por ejemplo la irresponsabilidad del trabajador para presentarse a trabajar, quien prefiere faltar y tomarse el día como descanso, el alcoholismo entre otros, finalmente la falta existe sin el consentimiento y conocimiento del patrón.

El ausentismo tiene su fundamento en las fracciones V del artículo 134 y fracción II del artículo 135 ambos preceptos de la Ley Federal del Trabajo, quedando plenamente establecido en dicho ordenamiento legal en la fracción X artículo 47, que el trabajador con más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días sin permiso del patrón o sin causa justificada, se encuadra en una causal rescisoria.

En Petróleos Mexicanos el ausentismo tiene un índice muy elevado entre sus trabajadores y de hecho es el primer problema a combatir, tanto por las autoridades administrativas como sindicales.

La paraestatal concede a sus trabajadores de planta sindicalizados, permisos renunciables, sin goce de salario y sin interrupción de antigüedad, hasta por treinta días en cada año calendario, dicha prestación se encuentra contemplada en la cláusula 137 del Contrato Colectivo de Trabajo en vigor.

Permisos de noventa días a disfrutar en tres etapas sin ninguna prestación y con pérdida de antigüedad general de empresa, esto de acuerdo con la cláusula 148 del contrato antes señalado.

Esta misma cláusula en su párrafo IV, refiere la autorización de permisos a estudiantes que comprueben serlo, hasta por 335 días año calendario, también sin reconocimiento de antigüedad y sin prestación alguna.

Además, la empresa autoriza tres días como permisos económicos a disfrutar por los trabajadores en un año calendario, con reconocimiento de antigüedad y con prestaciones, estipulados estos en la cláusula 140 en su último párrafo.

Por otra parte existen ausencias autorizadas por vacaciones de 24 a 35 días dependiendo de la antigüedad que registre el trabajador, ó en su caso un número determinado de días proporcionales de acuerdo con el total de laborados durante el año.

Otro motivo que origina el ausentismo en Petróleos Mexicanos es el alcoholismo, problema que siempre ha estado muy presente como resultado de la existencia de numerosos antros de vicio a los alrededores de las instalaciones de esta gran empresa.

De actuarse con estricto apego a la ley, y de sancionarse conforme a derecho, las faltas injustificadas en esta industria, tendríamos que reduciría la plantilla de personal hasta en un cincuenta por ciento y no es de exagerar tal aseveración, ya que en la paraestatal, los trabajadores se ausentan con permiso y sin él.

4.2.2 INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES.

La Ley Federal del Trabajo establece en su Título cuarto, capítulo II, artículo 134, las obligaciones de los trabajadores, mismas que con frecuencia se incumplen ocasionando daños que de acuerdo con su gravedad se sancionan ya sea disciplinariamente hasta con ocho días de suspensión de labores, e inclusive con la rescisión de su contrato de trabajo.

En la mayor parte de los casos, los trabajadores desconocen a ciencia cierta cuáles son sus obligaciones, abocándose única y exclusivamente a conocer de manera precaria el reglamento de labores, lo que ocasiona el desconocimiento de sus obligaciones y como consecuencia de ese desconocimiento existe mayor facilidad para incurrir en el incumplimiento de las mismas.

Por lo que se hace necesario que los encargados de las áreas, reúnan periódicamente al personal que tienen a su cargo a fin de dar a conocer cuales son y en que consisten sus obligaciones y lo que implicaría el dejar de cumplirlas, ya que bien es cierto que el desconocimiento de la ley no exime de responsabilidad.

Es importante aclarar que el incumplimiento o desobediencia debe versar única y exclusivamente sobre el trabajo pactado, ya que la facultad de mandar del patrón y el derecho de ser obedecido tiene dos limitaciones: primera, que debe referirse al trabajo expresamente pactado como parte de sus

obligaciones, y segundo, que la orden debe darse dentro de la jornada de trabajo.

4.2.3 IRREGULARIDADES Y NEGLIGENCIA EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES.

Tanto las irregularidades como la negligencia en el desempeño de las labores, se encuentran debidamente contempladas en la Ley Federal del Trabajo en los artículos 47, 134 y 135, ya que de acuerdo con éste ordenamiento, el trabajador esta obligado a ejecutar su trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos; así como el tener prohibido ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe.

La violación a cualquiera de las disposiciones contenidas tanto en las obligaciones como prohibiciones que el ordenamiento legal contempla, pueden dar lugar a la rescisión del contrato individual de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

Es también elevado el número de casos que por irregularidades o negligencia en el desempeño de las labores, se investiga y se sanciona a los trabajadores en Petróleos Mexicanos. Asimismo, se deberá esclarecer en el proceso de investigación cual fue la causa que originó que el empleado haya incurrido en irregularidades o negligencia, desentrañando si su conducta fue

dolosa o no, ya que pudo realizar o dejar de ejecutar una función determinada a la que está obligado con pleno conocimiento de las consecuencias que pudiera originar, o actuar con negligencia tal que ello baste para ocasionar un perjuicio de magnitudes diversas.

Existe también algunos casos en los que la falta de práctica, capacitación o experiencia en el trabajador orillan a cometer irregularidades o errores sin que exista dolo o mala fe que en muchas ocasiones pueden poner en riesgo los establecimientos e incluso la vida de sus compañeros de trabajo o terceras personas, lo que haría más grave aún su falta y sin lugar a dudas habiéndose confirmado la negligencia y la mala fe colocándose con ello en alguna causal rescisoria de las contenidas en las fracciones contenidas en el artículo 47 de la Ley Federal del trabajo, se rescindiría la relación laboral.

4.2.4 ROBOS Y FRAUDES.

Este tipo de conductas tipificadas en el Código Penal como delitos de orden patrimonial, no quedan exentas de ocurrir en la Empresa Petróleos Mexicanos. A diferencia del incumplimiento de obligaciones, irregularidades o negligencias en el desempeño de las funciones, los robos o fraudes que puedan ser detectados dentro de la Institución y plenamente comprobados mediante la Investigación Administrativa correspondiente, serán objeto de un trato específico, ya que ello implica una responsabilidad de tipo penal que deberá hacerse efectiva en el ámbito correspondiente.

La Ley Federal del Trabajo refiere en su multicitado artículo 47, como causa de rescisión de contrato sin responsabilidad para el patrón fracción II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta de probidad y honradez, entendiéndose por probidad de acuerdo con la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como la rectitud de ánimo, honrría de bien, integridad y honradez en el obrar, por lo que el patrón está facultado para despedir a sus trabajadores que previo a la investigación administrativa se compruebe el robo o la conducta fraudulenta.

Cabe señalar que ésta es una de las fracciones que con mayor frecuencia se invoca para rescindir contratos a los trabajadores por las irregularidades.

Por otra parte el mismo ordenamiento legal establece las prohibiciones más importantes con respecto de los trabajadores y señala en su artículo 135 fracción III. Sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada, que no es otra cosa que el robo.

Por la característica de la diversidad de productos que se elaboran en la empresa, y sobre todo en el campo de la refinación, se han presentado casos de robo de diesel, los cuales representan por su magnitud responsabilidad penal que trae aparejado a la rescisión de contrato de los involucrados, una acción penal que puede llegar hasta la pérdida de la libertad del o los responsables. Situación que origina una merma considerable en el patrimonio de la empresa.

Otro ejemplo lo es el caso de la extracción de materiales destinados como útiles de trabajo, que no sólo ocurre con trabajadores de bajo nivel económico o de preparación académica, detectándose en el área de los servicios médicos que los doctores extraen instrumental médico de altísimo costo, para utilizarlos en sus empleos extra-pémex, los cuales no tienen posibilidad de obtener por el costo que representan, pudiéndose citar el caso de un médico oftalmólogo que extrajo dentro del bolsillo de su bata un bisturí con punta de diamante, óptimo para las cirugías oftalmológicas.

No cabe duda que todos estos casos que hemos comentado brevemente deberán ser debidamente corroborados por el Agente de Trabajo durante el procedimiento de la Investigación que practique y no será hasta que quede comprobada la falta para que sean aplicadas las sanciones correspondientes a que se han hecho acreedores los infractores.

4.3 FLEXIBILIDAD PARA DETERMINAR LA APLICACION DE SANCIONES DISCIPLINARIAS.

Nos vamos acercando al siglo XXI, la modernidad nos va alcanzando y en más de los casos nos va rebasando.

En materia laboral no es la excepción, pues la legislación actual ha sido superada por la realidad y eso lo aceptan tanto los trabajadores como los empresarios. El desafío actual es buscar los mecanismos que permitan avanzar en una reforma sin que ello se transforme en un conflicto político y social de consecuencias imprevisibles.

Dentro de esta transformación no pueden quedar fuera los Sindicatos, y dentro de estos, está el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, el cual, aunque es controlado por la propia paraestatal, no deja de tener fuerza y peso propio para controlar a sus miles de agremiados.

Por lo que, si no son tomadas las medidas apropiadas sensibilizando tanto a trabajadores como a representantes sindicales e inclusive a los mismos administrativos, no será posible aplicar las nuevas medidas que pretenden reformarse en la Ley Federal del Trabajo.

Por ello es que en Petróleos Mexicanos la tolerancia en la aplicación en las sanciones disciplinarias es signo de flexibilidad más que una forma de debilidad ya que si se actuara o se permitiera actuar a la administración con energía irreflexiva, se caería en la arbitrariedad y en la prepotencia.

Luego entonces, la flexibilidad en las sanciones disciplinarias permite pactar con la representación Sindical medidas que logren un equilibrio laboral en beneficio tanto de la industria, el sindicato y los propios trabajadores.

Es indudable que cualquier indicación que sobre la sanción a seguir haga la máxima jerarquía del centro de trabajo en los asuntos antes señalados, sea tomada en cuenta ya que es la que sin discusión ha de aplicar la Administración a través del Departamento de Personal.

En la aplicación de las sanciones laborales afirmamos, que es preferible las medidas persuasivas, aun a riesgo de parecer demasiado tolerantes. La prudencia es el camino considerable, la energía es necesaria cuando los conflictos se plantean con el deliberado propósito de que se apliquen, o cuando ponen en peligro el orden jurídico.

Creemos, que resulta importante contar con sistemas estadístico laborales completos y confiables, que permitan tomar decisiones adecuadas y oportunas, frente a los problemas de la administración de las sanciones laborales.

Sin embargo es inexplicable el hecho de que una industria como la de Petróleos Mexicanos hasta la fecha no se ha establecido previo estudio por parte de juriconsultos una escala de sanciones para que dentro de ciertos límites preestablecidos se pueda determinar la sanción justa a aplicar, tomando en cuenta desde luego y entre otros factores los antecedentes de conducta laboral, pues sucede que frecuentemente las sanciones se aplican con un criterio sumamente elástico e incomprensible, sancionándose duramente al trabajador que cometió una falta mediana y, en tanto se trata suavemente a otro que cometió una falta similar sin que muchas veces medien los antecedentes de conducta laboral.

En la empresa Petróleos Mexicanos las rescisiones de contrato se presentan con cierta regularidad, podemos decir que de veinte investigaciones

practicadas, tres se sancionan con la medida extrema. Debiéndose esta situación en gran parte a lo siguiente:

El Agente de Trabajo debe estar consciente que el apego a la ética profesional debe prevalecer en todo su desempeño, sin que en ningún momento pueda afectar a un trabajador que se encuentre involucrado en una investigación; ya que no se trata de castigar por castigar, sino de descubrir cuál fue verdaderamente la falta o falla en el trabajador y hacerle ver su error y las consecuencias que con ello generó.

Únicamente podrá notificarse al trabajador investigado una rescisión de contrato cuando se compruebe la falta y la responsabilidad del involucrado y cuando ésta realmente sea grave, existiendo precisamente en ese momento la capacidad de visión del Agente de Trabajo, para que de esta manera pueda determinar la sanción a aplicar, sin embargo se recomienda que si a través del procedimiento de investigación el abogado se convence de que se trata de una rescisión, deberá procurar por todos los medios que el responsable reconozca en el cuerpo mismo del acta su responsabilidad, para que de esta manera la medida tomada tenga mayor peso, así como sustento y fundamento, a fin de estar preparados para hacer frente a una posible demanda que el afectado interponga (reinstalación, despido injustificado etc.), en contra de la institución.

Asimismo se deberán cuidar todos los aspectos tanto de tiempo y forma como lo son fechas de citatorios, acuses de recibo, actas, notificaciones, etc., con el propósito de no incurrir en problemas de prescripción.

Por otra parte es importante que el Agente de Trabajo mantenga una estrecha relación con el Departamento Jurídico, a fin de proporcionar en el área de documentación de demandas, todos los documentos de preferencia en originales que existan como prueba en defensa de los intereses de la Institución, asimismo, también se recomienda, que antes de que el Agente de Trabajo notifique la rescisión a un trabajador, lo comente con el Departamento Jurídico para determinar si la medida que se pretende aplicar, representa o no un riesgo para la empresa.

Cabe señalar que la aplicación de la rescisión de contrato versa en específico para los trabajadores que se encuentran contratados en forma definitiva en la institución, ya sean sindicalizados o de confianza y que por consecuencia tienen contrato vigente firmado con la misma.

Sin embargo, también pueden ser sujetos de investigación los trabajadores que tienen la característica de eventuales, a los que deberá darse un manejo específico, tomando en cuenta ciertas características:

Si se trata de un reporte en el que se encuentre involucrado un trabajador transitorio que no cuenta con contrato vigente, el patrón opta por notificarle la no aceptación a laborar en virtud de no existir relación laboral que los una; comunicando mediante oficio al área de contratación se abstengan de contratarlo a pesar de que su representación sindical así lo solicite. Esta no aceptación, realmente se equipara a una rescisión de contrato para el caso de

los trabajadores de planta; optando la empresa por contratar a trabajadores eventuales que no tienen antecedentes negativos.

Ahora bien, si en el reporte se encuentra involucrado el trabajador transitorio con contrato vigente, el Agente de Trabajo deberá en primer término conocer la vigencia del mismo y saber con qué tiempo cuenta para llevar a cabo su procedimiento de investigación que concluye con la notificación de la sanción.

Podemos concluir éste último capítulo señalando que las sanciones laborales en Petróleos Mexicanos o cualquier otra empresa, existirán como medidas disciplinarias impuestas a aquellos trabajadores que dejen de cumplir con sus obligaciones, convirtiéndose en necesarias a fin de mantener el equilibrio obrero-patronal dentro de las relaciones laborales.

CONCLUSIONES:

PRIMERA. Con el propósito fundamental de mantener la estabilidad en el empleo de los trabajadores en la industria petrolera o en cualquier otra, consideramos que debe existir un criterio unificado en la aplicación de las sanciones laborales ya que al respecto existen diversos criterios de aplicación y con ello muchas veces se favorece o se perjudica al obrero.

SEGUNDA. Consideramos que en gran parte, las sanciones laborales en Petróleos Mexicanos, independientemente de otras muy diversas empresas o establecimientos, se aplican porque los trabajadores desconocen sus derechos y obligaciones en la realización de su trabajo, ante ello es necesaria su difusión, al margen de que el desconocimiento del Contrato Colectivo de Trabajo en vigor o de la ley, no exime del cumplimiento de los mismos.

TERCERA. Es de suma importancia resaltar el hecho de una adecuada capacitación de los Agentes de Trabajo de un centro laboral, en virtud de que lejos de entablar una optima comunicación con el departamento jurídico correspondiente de Petróleos Mexicanos o cualquier empresa, con el fin de evitar el aplicar las sanciones laborales con valoraciones erróneas de las faltas

del trabajador y por lo tanto al momento de surgir conflicto ante la autoridad laboral y al no acreditarse durante juicio la sanción impuesta por el patrón al obrero, traería como consecuencia un laudo condenatorio para la empresa confirmado muchas veces por ejecutoria del Tribunal Colegiado correspondiente.

CUARTA. Desarrollando la mayor parte de nuestra labor como Agente de Trabajo de un hospital en Petróleos Mexicanos, en donde la naturaleza del trabajo desempeñado por el personal es especial, nos referimos a que gran parte de la plantilla esta conformada por médicos , enfermeras, químicos de laboratorio y en general, personas que tienen que ver con la rama de la medicina.

Dada esa característica especial, es indispensable que en estos centros de trabajo se cuente con el apoyo de un médico perito especialista, para que conjuntamente con el abogado que funge como Agente de Trabajo, se desarrolle el procedimiento de investigación con mayor comprensión y manejo de la terminología médica para lograr conjuntar un adecuado criterio y determinar la sanción específica que corresponda aplicar, porque muchas veces el campo profesional del licenciado en derecho está limitado, esto es, acontecen casos tales que deben ser analizados únicamente por un médico o por el contrario, casos en los cuales únicamente debe de aplicarlos el abogado y dependiendo de la naturaleza de los mismos, se debe de aplicar la sanción más conveniente de acuerdo a la falta cometida por el trabajador.

QUINTA. Creemos que la Administración es tan importante en cualquier industria, que sin ella de ninguna manera la empresa funcionaría. Por lo que uno de los principales objetivos de toda administración y en especial en Petróleos Mexicanos es la obtención y mantenimiento del orden, la disciplina y la salvaguarda de los intereses de la institución; sin embargo esta tarea no debe ser exclusiva de la Administración, ya que es indispensable la cooperación de la parte sindical, para que conjuntamente se de orientación moral y toma de conciencia a los trabajadores que favorezcan en lo futuro al mantenimiento de la disciplina y el orden en beneficio de la industria.

SEXTA. Todo Agente de Trabajo debe tener un claro concepto de que sus funciones no son del tipo rutinario ni común, que caracteriza a algunas funciones administrativas, sino por el contrario, que es tal cargo y sus funciones tan importantes, que se salen de los límites comunes de la actividad de trámite y entra en los terrenos del estudio, constituyendo una verdadera especialidad con su tecnicismo correspondiente.

SEPTIMA. Consideramos que es necesario que la Representación Sindical deba hacer notar al trabajador su falta en toda magnitud y evitar hacer ofrecimientos de auxilio que no pueda cumplir. De esta manera cuando se aplique la sanción sin la dureza esperada, en razón de las buenas relaciones obrero-patronales, la reacción del trabajador será conveniente a la administración, porque considerará que, no obstante la gravedad de su falta, se le ha tratado humanamente y así, los representantes administrativo y sindical

conseguirán el respeto del trabajador y un mejor comportamiento de éste en lo sucesivo.

México, D.F., a 24 de noviembre de 1993.

SE LE NOTIFICA EXHIBITO

TRABAJADOR: DR. CARLOS DAVID CRUZ AZUARA
FICHA: 131772
CATEGORIA: MED. CIR. SEPTA. "A"
(NEUROCIQUIQUIA).

Presente.-

Como resultado de la Investigación Administrativa Nda. 024/93 llevada a cabo en este Departamento con su comparecencia en términos del Capítulo XII del Reglamento de Trabajo al Personal de Confianza, quedó demostrado que el día 1º de octubre del año en curso Usted atendió en forma irregular a la trabajadora IRMA GARCIA PIQUEROA P:176679 quien no tenía cita al servicio, ni fue enviada por el Servicio de Urgencias, expidiéndole incapacidad médica N°AN313667 por tres días; toda vez que lo reconoció expresamente.

Con su actitud no cumplió con las obligaciones que impone a los trabajadores el Artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo en sus fracciones I, III y IV, toda vez que no se apego a la normatividad establecida, dejando de cumplir con su trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, encuadrando su conducta en la causal de rescisión de su relación de trabajo que la mencionada Ley contempla en la fracción XI del Artículo 47.

No obstante haberse encuadrado su conducta en causal rescisorie y considerando que la Dirección de esta Unidad Hospitalaria intervino en su favor, por esta única ocasión esta Administración detalla **EXHIBITO** para que en lo futuro cumpla en forma adecuada con la normatividad establecida.

ATENTAMENTE.

LIC. AMERICA GARCIA GARCIA
JEFE DEPTO. PERSONAL.

HOSPITAL NORTE ALCAPOTZALCO
DIRECCION DE PERSONAL
NOV 29 1993

revisado con...
13/12/93
24-nov-93
24-11-93
Personel

CLP/ead*

c.c.p.- Dirección.- Jefatura de Neurocirugía, Sección: Estadística y Cárden
Exp. Pers.

FALLA DE ORIGEN

HOSPITAL NORTE ALCAPOTECALCO
DEPARTAMENTO PERSONAL
2.1/AGS/CLP/1104/88

México, D.F., a 6 de septiembre de 1988.-

SE LE NOTIFICA ERRORES LLAMADO DE
ATENCIÓN.

DR. JORGE H. DE LA ROSA VILLER
FICHA 200770
CATEGORIA MED. INTERNA "A" PNEUMATOLOGO

Precedente.-

La Subdirección Médica de esta Unidad Hospitalaria, a través de memorándum N°CPM-02/8014 de fecha 9 de agosto pasado, hizo de nuestro conocimiento que en el mes de marzo/88 la Gerencia de Auditoría Corporativa, efectuó análisis de procedimientos para el suministro, registro y control de medicamentos psicotrópicos en la Farmacia de este Hospital en el periodo comprendido del 1° al 31 de marzo del año en curso, resultando Usted involucrado entre otros médicos, por lo que se llevó a cabo con su comparecencia Acta de Investigación Administrativa N°010/88, quedando demostrado que los días 1°, 8, 9, 18 y 22 de marzo/88 expidió recetas médicas a nombre del paciente POLARDO CANTAS VELAZQUEZ V:28780-19, prescribiéndole medicamentos del grupo narcóticos controlados (VENUSCIC), omitiendo seguir el procedimiento establecido (SCAP) así como en ninguno de los casos justificar la expedición de dichas recetas ya que los datos clínicos asentados en las hojas de evolución no tienen relación con el medicamento prescrito. Siendo éste aceptado y reconocido por Usted.

Con su actitud dejó de cumplir con las obligaciones que señalan las Fracciones I, III y IV del Artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, ya que no ejecutó sus labores con la intensidad cuidada y esmero apropiados, en la forma, lugar y tiempo convenidos, incurriendo en irregularidades en el manejo de los medicamentos controlados, encubriendo su conducta en la causal de rescisión que señala la Fracción XI del Artículo 47 del Ordenamiento Legal ya señalado, al no seguir los procedimientos establecidos.

Por lo antes expuesto y en base a los fundamentos legales ya señalados, esta Administración determina notificarle un ERRORES LLAMADO DE ATENCIÓN, considerándole para que en lo futuro evite incurrir en este tipo de faltas, ya que de reincidir se le aplicará lo que a Derecho proceda.

ATENTAMENTE.

LIC. AMERINDA GARCIA CANCIA,
JEFE LIC. SUPLEN. PERSONAL.
CLP/AGS

FALLA DE ORIGEN

S.O.P.- Dirección.- Edif.- Jefatura de Consulta Externa.- Sección de Estadística y
Módulo.

HOSPITAL NORTE AZCAPOTZALCO
DEPARTAMENTO DE PERSONAL
2.1/ARC/038/95
PETROLEOS MEXICANOS,
DEPTO. DE PERSONAL

RECORDADO
JUN. 12 1995
CODIFICACION H. G. N. G. N.

SE LE NOTIFICA SANCION DISCIPLINARIA
OCHO DIAS..

México, D.F., a 11 de Julio de 1995

TRABAJADORA: ROSINA MUÑOZ NIÑO
FICHA: 164884
CATEGORIA: MED. CIR. ESPTA. "A".
(ANESTESIOLOGO)

Presente..

Mediante memorándum N° CPGY-021643 de fecha 14 de junio 95, la Dirección de esta Unidad Hospitalaria, solicitó a este Departamento practicar Investigación Administrativa, con el fin de determinar responsabilidad con respecto a la desviación en el manejo de la paciente GRACIELA BENAVIDES PARRA F.67548-08 durante el tratamiento que proporcionó en el área de quirófanos al no realizar con efectividad el bloqueo peridural por analgesia insuficiente, ocasionando por su imprudencia o descuido inexcusable la seguridad de la paciente al someterla a un mayor riesgo al ser programada para nueva cirugía, motivo por el cual se le giró oficio citatorio N° 2.1 SCI CLF 391/95 de fecha 20 de junio del año en curso, para que compareciera al desahogo de la Investigación correspondiente en términos del Capítulo XIX del Reglamento del Personal de Confianza y Organismos Subordinados.

En el desarrollo de las investigaciones, quedó demostrado que usted no cumplió adecuadamente con su trabajo toda vez que su función como anestesiólogo en el área de quirófanos es quitar el dolor a los pacientes que son sometidos a una intervención quirúrgica, hecho que al aplicar los dos bloques peridurales no logró el éxito esperado, provocando una mala analgesia en la paciente, debiendo haber utilizado anestesia general evitando con ello la suspensión de la cirugía programada, así como dolor innecesario en la paciente. Asimismo se detectaron contradicciones durante su interrogatorio, refiriendo no haber utilizado anestesia general en la paciente por la posición de decúbito ventral en que se encontraba, sin embargo en respuestas posteriores manifestó que pudo haber utilizado en la paciente anestesia general, que incluso le propuso al Médico Cirujano sin que éste lo aceptara, observándose también que nunca registró tanto en la hoja de evolución como de anestesia que elaborara el día 30 de mayo 95 la negativa del cirujano ante la propuesta que hizo de cambiar la técnica de (bloqueo peridural a una anestesia general), habiendo ocasionado por lo anterior un problema por mala analgesia que no fue capaz de solucionar en forma adecuada, a pesar de estar capacitada para ello; originando que el médico cirujano suspendiera la cirugía y no realizara el procedimiento quirúrgico programado (resección de quiste).

Reconociendo por su parte que con su preparación académica conoce métodos alternativos que pueden ser utilizados para resolver los incidentes que se presentan en el quirófano en cuanto a técnicas anestésicas, así como el de someter a la Sra. Benavides Parra a una nueva cirugía aumenta su morbilidad, asimismo aceptó haber limitado su campo de acción al no utilizar otra alternativa a pesar de no conseguir quitar el dolor con los dos bloques peridurales (fallidos) aplicados a la paciente.

PETROLEOS MEXICANOS
HOSPITAL CENTRAL NORTE
DE CONCENTRACION NACIONAL
★ JUN 12 1995 ★
DIRECCION
MEXICO D.F. 06700

Maeu
12/07/95

12-07-95
12-07-95
153

12-07-95

Con su actitud dejó de cumplir con las obligaciones que señalan las fracciones I y IV del Artículo 134, toda vez que no ejecutó sus funciones con la intensidad, cuidado y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenidos, al realizar inadecuadamente en la derechohabiente Graciela Benavides Parra F.87548-08 dos bloques peridurales en cirugía de resección de quiste sin conseguir el efecto deseado (quitar el dolor), incurriendo en la prohibición que establece la fracción I del Artículo 136 al poner en peligro la seguridad (salud de la paciente) al mostrar una conducta pasiva e indiferente ante el dolor que presentó la interna, sin tomar la iniciativa y cumplir en forma adecuada con su función cambiando la técnica anestésica empleada por la alternativa de una anestesia general, misma que tiene la obligación de conocer por la preparación profesional que ostenta, y evitar con ello molestias innecesarias en la paciente, originando con esto que la cirugía programada de resección de quiste fuera suspendida por una mala analgesia, así como erogó un gasto innecesario que trae por consecuencia un daño patrimonial para la Institución; encuadrando su conducta en las causales de rescisión de su contrato individual de trabajo que marcan las fracciones II, VII, XI, XII y XV del Artículo 47 así como el Artículo 185, todos estos preceptos de la Ley Federal del Trabajo, por haber incurrido en fealdad al declarar y contestar el interrogatorio formulado en el Acta de Investigación Administrativa Núm. 1495, a pesar de haber estado debidamente apercibida en la misma, así como haber comprometido la seguridad (salud de la paciente) al realizar un procedimiento anestésico no adecuado y aumentar la morbilidad en la misma, debiendo cambiar el manejo anestésico utilizado (bloqueo peridural fallido en dos ocasiones) por anestesia general a fin de que el cirujano concluyera de manera satisfactoria su procedimiento quirúrgico.

Por todo lo antes expuesto, no obstante haberse tipificado en la causal Rescisión de su Contrato Individual de Trabajo y siguiendo instrucciones de nuestra Gerencia de Servicios Médicos es le notifica un correctivo disciplinario consistente en OCHO DIAS DE SUSPENSIÓN DE LABORES, con fundamento en el Artículo 428 fracción X de la Ley Federal del Trabajo, sin goce de salarios, ni prestaciones y con interrupción de su antigüedad general de empresa, misma que surtirá efectos los días 17, 19, 21, 24, 26, 28, 31 de julio y 02 de agosto de 1988, conminándole para que en lo futuro evite incurrir en este tipo de faltas, ya que de reincidir nos veremos precisados a proceder conforme a Derecho.

ATENTAMENTE

LIC. SILVIA CABRERO HERRERA
JEFE DE P.O. PERSONAL

LIC. SILVIA CABRERO HERRERA
JEFE DE P.O. PERSONAL

Bago
Recebo Original y Copia
Alca Mujica
11-011-957



Dirección Hosp. Cent. Me. - Edif.
Subdirección Médica Hosp. Cent. Me. - Edif.
Jefatura de Anestesiología.
Sección Estadística y Cédulas, Censo Médico, Codificación, Coordinación de Capacitación
Exp. Pers.

FALLA DE ORIGEN

HOSPITAL NORTE ABAFOZALCO
DEPARTAMENTO DE PERSONAL
P.1/101/DIR/901/94

México, D.F. a 24 de mayo de 1994.-

Trabajador: MR. JAVIER HERNANDEZ PINEDA
Ficha: 18435
Categoría: SUBSISTENTE MED. ADMINISTRATIVO,

SE LE NOTIFICA RESPONSABILIDAD ECONOMICA
CORRESPONDIENTE A UN MES DE SALARIO --
ORDINARIO.

Prescribe.-

Con memorándum Núm. JDT/01-1638 de fecha 26 de abril del año en curso, la Dirección de este Hospital, hizo de nuestro conocimiento que mediante análisis efectuado por la Gerencia de Auditoría Corporativa según revisión N°1504/94 de fecha 6 de abril del presente, se detectó que se omitió invitar a concurso al fabricante BAXTER, S.A. de C.V., para la adquisición de la Solución DIANAL, siendo que hay antecedentes de haber efectuado compras al fabricante con anterioridad por este Hospital, resultando usted involucrado, por lo anterior se procedió a levantar Acta de Investigación Administrativa N°08/94, en términos del Capítulo XIX del Reglamento de Trabajo al Personal de Confianza a fin de aclarar el porqué no fue invitado a concurso dicho fabricante, en el desarrollo de la investigación antes referida se observó que no implementó alguna estrategia para que fuera adquirida una cantidad menor de Solución DIANAL al intermediario NEPROTEC, insistiendo con el fabricante BAXTER, S.A. de C.V., a través de la Jefatura de Adquisiciones para la dotación total que solucionarían el abasto de este producto, así como que en fecha anterior, al mes de diciembre que normalmente salen de vacaciones los proveedores, se adquiriera este producto directamente con el fabricante, aún sin respetar el stock del almacén, para evitar el pago en exceso a intermediarios como es el caso investigado, originando con ello una erogación adicional consistente en \$ 37,713.00 (TREINTA Y SIETE MIL SETECIENTOS TRECE NUEVOS PESOS 00/100 M.N.), en detrimento del patrimonio de la Institución.

Con su actitud, dejó de cumplir con las obligaciones que señalan las fracciones I y IV del Artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que no supervisó en forma adecuada que la Jefatura de Adquisiciones implantara algún mecanismo para adquirir la Solución DIANAL a través de la empresa BAXTER, S.A. de C.V., fabricante de dicha solución, generándose con esto una erogación adicional en perjuicio al patrimonio de la Institución.

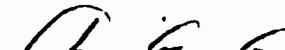
...P...

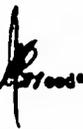
FALLA DE ORIGEN
155

...2

Por lo antes expuesto y considerando que su expediente personal no registra antecedentes negativos de conducta y que la decisión que tomó se respalda por el hecho de no dejar sin abasto de un producto indispensable para la atención de padecimientos crónicos renales (Diálisis Peritoneal), esta Administración determinó por esta única ocasión aplicarle una RESPONSABILIDAD ECONOMICA, consistente en un mes de salario ordinario de su puesto definitivo que ocupa en titularidad cuya cantidad asciende a \$ 2,830.80 (DOS MIL OCHOCIENTOS TREINTA NUEVE PESOS 80/100 N.), con base en la fracción I del Artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, comunicándole para que en lo futuro implemente las medidas necesarias con el fin de evitar compras urgentes que afecten los intereses de la Institución.

ATENTAMENTE .


LIDIA ARREOLA GARCÍA,
JEFE DEPTO. PERSONAL.


27/08/88

c.c.p.- Dirección.- Edif.
Estadística y kádex.
Codificación.
Exp. Pers.

FALLA DE ORIGEN

HOSPITAL NORTE AZCAPOTZALCO
DEPARTAMENTO DE PERSONAL
2.1/A00/CLF/1332/93

AR

México, D.F., a 21 de octubre de 1993.-

SE LE NOTIFICA RESCISION DE

TRABAJADOR: RODOLFO MORA RODRIGUEZ
FICHA: 164888
CATEGORIA: VIGILANTE.

Recibí
21 de octubre de 1993
Rodolfo Mora R.
PEINCLERO MEXICANO
DEPTO. PERSONAL
CENSO MEDICO

PEINCLERO MEXICANO
DEPTO. PERSONAL
CENSO MEDICO
OCT 22 1993

6768

Mediante reporte N° CPDY-02/2424 dd, fecha 27 de septiembre del año en curso, la Subdirección de este Hospital hizo de nuestro conocimiento que usted fue detenido durante su jornada de trabajo en día 25 de septiembre de 1993 en estado de embriaguez; motivo por el cual se le giró oficio citatorio N° 2.1/A00/CLF/1252/93 a fin de que compareciera al desahogo de la Investigación Administrativa Sindical N°050/93 el día 6 de los corrientes a partir de las 08:00 horas en términos de lo dispuesto por la Cláusula 24 contractual. Como resultado de la Investigación antes referida quedó demostrado que el día 25 de septiembre/93, usted se presentó a laborar en estado de embriaguez; de acuerdo con los exámenes clínicos que ese día le fueron practicados (Intoxicación etílica aguda 156 mg/dl de etanol en sangre), siendo aceptado y reconocido por usted en forma expresa.

Con su actitud dejó de cumplir con las obligaciones que impone a los trabajadores el Artículo 134 en sus fracciones I y IV, incurriendo en la prohibición que señala el Artículo 135 en sus fracciones I y IV, toda vez que se presentó a laborar en estado de embriaguez; ambos preceptos de la Ley Federal del Trabajo, encuadrándose su conducta en la causal de Rescisión de su relación individual de Trabajo que señala el Artículo 47 en su fracción XIII del Ordenamiento Legal ya mencionado.

Por todo lo antes expuesto y en base a los lineamientos antes señalados esta Administración determinó notificarle la Rescisión de su relación individual de Trabajo que tiene fijada con la Institución, en forma definitiva en la categoría de vigilante de jornada turno continuo en la plaza número 800-75410-12879, de acuerdo con el trabajo N° COD 1071993, surtiendo efectos

22-10-93

PEINCLERO MEXICANO
DEPTO. PERSONAL
CENSO MEDICO
OCT 22 1993
HOSP. CENT. NTE. CONC. NAL.
K.A. N. D.E.X.

...2... Recibí original y copia
Rodolfo Mora R. Rodriguez
Fecha: 16/8/96 Rodolfo Mora R

...8...

dicha medida a partir del día 25 de octubre del año en curso.

Asimismo, le manifestamos que puede pasar a la Caja Local de este Centro Hospitalario a cobrar los alcances a que tuviera derecho.

ATENTAMENTE.


LIC. AMELICA GARCIA GARCIA,
JEFE DEPTO. PERSONAL.





c.c.p.- Secciones: Estadística y Mardex, Contratación, Codificación, Exp. Pers.
Servicios Generales.- Edif.-
Subdirección Médica.- At'n. Dr. Carlos Pérez Gallardo.
Censo Médico

22-10-68

BIBLIOGRAFIA

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo de derecho mexicano del trabajo. Tomo I. Octava Edición. Porrúa. México. 1992.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo de derecho mexicano del trabajo. Tomo II. Octava Edición. Porrúa. México. 1992.

DE BUEN, Néstor. Derecho del trabajo. Tomo I. Quinta Edición. Porrúa. México. 1986.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de derecho laboral. Editorial Trillas. México. 1990.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas mayúsculas sobre temas laborales. "Orientación teórico práctica". Editorial Trillas. México. 1992.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho del trabajo. "Teoría Integral". Sexta Edición. Porrúa. México. 1981.

VELAZCO, Enrique. Introducción al derecho del trabajo. "Presupuestos Socioeconómicos". Editorial Blume. España. 1976.

CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del trabajo burocrático. Segunda Edición. Editorial Porrúa. México. 1985.

DAVALOS, José. Derecho del trabajo I. Quinta Edición actualizada. Porrúa. México. 1994.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de despido. Segunda Edición. Editorial Trillas. México. 1983.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Manual de Derecho Administrativo. Editorial Porrúa. México. 1985.

RODRIGUEZ RODRIGUEZ, Jesús. Introducción al derecho mexicano. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1981.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. Tipos de suspensión. "Suspensión y terminación de la relación de trabajo. comentarios y jurisprudencia" Tercera Edición. Editorial PAC. México. 1986.

ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Primer curso". Sexta Edición. Editorial Porrúa. México. 1984.

GUERRERO EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo. Decimoctava Edición. Editorial Porrúa. México. 1990.

RUIZ NAUFAL, Víctor M. La Industria Petrolera en México. "Una Crónica. Gestación y Consolidación de Petróleos Mexicanos (1938- 1970)". Tomos I y II. México. 1986.

PAZOS, Luis. Mitos y realidades del Petróleo Mexicano. "Ayer, hoy y mañana" Editorial Diana. Tercera Edició. México 1979.

BAILON VAIDOVINOS. Rosalio Las 1000 y una preguntas y respuestas sobre Derecho Laboral. Editorial Jus Semper. México 1991

RIDING Alan Vecinos Distantes. "Un retrato de los mexicanos" Editorial Joaquín Mortiz Planeta México 1985.

RAMOS ALVAREZ Oscar Gabriel Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas del Estado. Editorial Trillas. México 1991.

LEGISLACION:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Sentagésima Edición Editorial Porrúa México 1995

Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada. Septuagésima Quinta Edición. Editorial Trillas México 1995.

Marco Jurídico Básico 1993. Petróleos Mexicanos Dirección Corporativa de Administración. Gerencia Jurídica. Quinta Edición. México 1994.

Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios. "Exposición de Motivos". Petróleos Mexicanos Subdirección Técnica Administrativa Gerencia Jurídica. México. 1992.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. "Comentarios. Prontuario Jurisprudencia y Bibliografía" Sexagésima Octava Edición Porrúa México. 1992.

DICCIONARIOS O ENCICLOPEDIAS:

LUIS MONREAL, José Diccionario Enciclopédico. Editorial Océano Barcelona España. 1995.

Diccionario de Sinónimos e ideas afines con antónimos. Editores Mexicanos Unidos Tomos I y II México. 1987.

OTRAS FUENTES:

SALINAS SUAREZ DEL REAL. Mario. Formulario tematizado del derecho del trabajo. México. 1990.