

302909

Universidad Femenina  
de México

**UNIVERSIDAD FEMENINA DE MEXICO**

ESCUELA DE DERECHO  
INCORPORADA A LA UNAM

7  
2ej

**APLICACION DE LOS DERECHOS PREFERENTES EN LA INDUSTRIA PETROLERA Y SUS CLAUSULAS DE ADMISION Y EXCLUSION**

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
**MARIA DEL ROCIO RIVERON CONTRERAS**

MEXICO, D. F.

1991



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

# TESIS CON FALLA DE ORIGEN

## I N D I C E

### APLICACION DE LOS DERECHOS PREFERENTES EN LA INDUSTRIA PETROLERA, SUS CLAUSULAS DE ADMISION Y EXCLUSION

#### CAPITULO I.- DERECHO DEL TRABAJO.

1.- Definición del Derecho del Trabajo.....	1
2.- Concepto de Trabajo.....	4
3.- La relación de Trabajo.....	5
4.- Sujetos de relación laboral.....	6
5.- Trabajadores de Confianza.....	9
6.- Trabajadores transitorios o eventuales y trabajadores de planta o base.....	11

#### CAPITULO II.- EL SINDICALISMO

1.- Antecedentes del Sindicato, antecedentes en México y antecedentes Nacionales sobre el concepto Sindicato.....	17
2.- Naturaleza y fines del Sindicato.....	34
3.- Concepto y Clasificación del Sindicato y requisitos.....	39
4.- Funcionamiento en la Industria Petrolera.....	55

**CAPITULO III.- NACIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA PETROLERA.**

1.- Concepto del Contrato Colectivo de Trabajo.....	84
2.- Antecedentes históricos del Contrato Colectivo de Trabajo.....	90
3.- El Contrato Colectivo de Trabajo en la Industria Petrolera.....	95
4.- Contrato Ley.....	105

**CAPITULO IV.- CLAUSULAS DE EXCLUSION**

1.- Concepto General de la Cláusulas de Exclusión.....	121
2.- Clasificación de las Cláusulas.....	121
3.- Breves antecedentes históricos de la Cláusula de Exclusión.....	123
4.- Cláusulas de Admisión y Exclusión contemplada en la Ley Federal del Trabajo de 1970.....	131
5.- Cláusula de Admisión y Exclusión en el C.C.T. para la Industria Petrolera.....	150

**CAPITULO V.- DERECHOS PREFERENTES EN LA INDUSTRIA PETROLERA.**

1.- Concepto y fundamento legal.....	156
--------------------------------------	-----

2.- Cláusulas 4, 5, 6 y 115 del Contrato Colectivo de Trabajo de la Industria Petrolera.....	167
3.- Requisitos para ejercer la Acción de los Derechos Preferentes.....	178
4.- La Prescripción.....	193
5.- La Responsabilidad del S.T.P.R.M. y Petróleos Mexicanos.....	202

**APLICACION DE LOS DERECHOS PREFERENTES EN  
LA INDUSTRIA PETROLERA, SUS CLAUSULAS DE ADMISION Y EXCLUSION**

**I.- DERECHO DEL TRABAJO.**

- 1.- Definición del Derecho del Trabajo.
- 2.- Concepto de Trabajo.
- 3.- La relación de Trabajo.
- 4.- Sujetos de relación laboral:
  - Patrón
  - Trabajador
- 5.- Trabajadores de Confianza.
- 6.- Trabajadores transitorios o eventuales y trabajadores de planta o base.

**II.- EL SINDICALISMO**

- 1.- Antecedentes del Sindicato, antecedentes en México y antecedentes Nacionales sobre el concepto Sindicato.
- 2.- Naturaleza y fines del Sindicato.
- 3.- Concepto y Clasificación del Sindicato y requisitos.
- 4.- Funcionamiento en la Industria Petrolera.
  - a).- Breves antecedentes históricos de Petróleos Mexicanos.  
"La Expropiación Petrolera."

- b).- El Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana S.T.P.R.M.
- c).- La Organización de Petróleos Mexicanos.
- d).- Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos.

### III.-

#### **NACIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA PETROLERA.**

- 1.- Concepto del Contrato Colectivo de Trabajo.
- 2.- Antecedentes históricos del Contrato Colectivo de Trabajo.
- 3.- El Contrato Colectivo de Trabajo en la Industria Petrolera.
- 4.- Contrato Ley.

### IV.-

#### **CLAUSULAS DE EXCLUSION**

- 1.- Clasificación de las Cláusulas.
- 2.- Concepto General de la Cláusulas de Exclusion.
- 3.- Breves antecedentes históricos de la Cláusula de Exclusion.
- 4.- Cláusulas de Admisión y Exclusion contemplada en la Ley Federal del Trabajo de 1970.
- 5.- Cláusula de Admisión y Exclusion en el C.C.T. para la Industria Petrolera.

V.-

**DERECHOS PREFERENTES EN LA INDUSTRIA  
PETROLERA.**

- 1.- Concepto y fundamento legal.
- 2.- Cláusulas 4, 5, 6 y 115 del Contrato Colectivo de Trabajo de la Industria Petrolera.
- 3.- Requisitos para ejercer la Acción de los Derechos Preferentes.
  - a).- Concepto de Acción.
- 4.- La Prescripción.
  - a).- Concepto de prescripción.
  - b).- Momento en que prescribe la Acción de los Derechos Preferentes.
- 5.- La Responsabilidad del S.T.P.R.M. y Petróleos Mexicanos.

VI.-

**CONCLUSIONES**

**BIBLIOGRAFIA**

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

El trabajo que se presenta a continuación, es una pequeña semblanza, sobre los Derechos de Preferencia y las cláusulas de exclusión y de admisión situándolas en la Industria Petrolera, sobre los trabajadores sindicalizados.

Analizaremos en un primer momento un concepto general de Derecho del Trabajo, asimismo, estableceremos el significado de relación del trabajo, los sujetos que forman parte de la misma, así como la clasificación concepto y características de los diversos tipos de trabajadores (eventual o transitorio, planta o base y de confianza).

En nuestro capítulo segundo habiaremos del sindicato mencionando, concepto clasificación, requisitos, finalidades, etc., puesto que es de suma importancia ya que es una de las bases para la aplicación de los derechos de preferencia, cuando existe contrato colectivo que contenga cláusula de admisión. Hablaremos también en forma somera sobre el Sindicato de Trabajadores de Petróleos de la República Mexicana, tocando un poco sobre sus antecedentes históricos

de cuya lectura podremos darnos cuenta que su nacimiento se debió a previas y grandes luchas para poder llegar a consolidarse como tal y hacer valer y mejorar los derechos de la clase trabajadora en Petróleos Mexicanos, del cual además hablaremos brevemente sobre su organización, funcionamiento, así como de su contrato colectivo y la aplicación de las cláusulas de exclusión y admisión tanto en lo general como en Petróleos Mexicanos.

Finalmente, hablaremos sobre los derechos preferentes, tanto tanto de una forma general, como dándole un enfoque especial al como, cuando y bajo que requisitos se aplican los Derechos Preferentes en la Industria Petrolera, mencionando los requisitos a satisfacer para poder ejercer la acción de preferencia de derechos, la prescripción para ejercer dicha acción, así como el establecimiento de la responsabilidad que se origina como consecuencia lógica de la violación de los derechos preferentes, ya sea por parte del patrón o sindicato, según sea el caso.

Para analizar este tema, la metodología consistirá en aspectos históricos y posteriormente los aspectos sistemático jurídicos en nuestro Derecho.

## P R O L O G O

Este tema me pareció muy interesante por la trascendencia que tiene el hecho de que un trabajador tenga y acredite su mejor derecho para ocupar un puesto determinado cuya ocupación ha sido otorgado a otro en perjuicio suyo.

Como en toda investigación, enfrenté un sin número de obstáculos, pero a través de éstos comprendí la importancia que tiene el elaborar un trabajo de investigación de este tipo y como consecuencia de ello, se despertó un interés mayor al que inicialmente tenía, ya que me di cuenta, tal número de situaciones que se pueden presentar.

Estoy consciente de los errores cometidos, ya que sin ser un tema desconocido para mí, habría que investigar más a fondo del mismo, analizando como ya dije antes, las repercusiones a las cuales nos conlleva.

## **CAPITULO I**

### **DERECHO DEL TRABAJO**

## 1.- DEFINICION DERECHO DEL TRABAJO.

El Maestro Trueba Urbina, dice que el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas, principios e Instituciones que protegen, tutelan o reivindican a los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales con el propósito de lograr su destino histórico: socializar la vida humana. (1)

El Maestro Mario de la Cueva dice que el Nuevo Derecho del Trabajo, es la norma que se propone realizar la justicia social, esto es seguridad para ambos factores de la producción, capital y trabajo. (2)

El Jurista Eduardo García Maynes, dice que el Derecho del Trabajo también llamado Derecho Obrero, es el conjunto de normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patronos. (3)

- (1) Trueba Urbina Alberto: Nuevo Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, 6a. Edic. México, p. 135.
- (2) De la Cueva, MARIO: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa, 6a Edición, México 1960, T.I. p. 263.
- (3) García Maynes, citado por Rosalío Bailón Valdovinos. Legislación Laboral, Edit. Limusa, México 1969, p. 25

El Maestro José Pérez Lehero, nos dice que el derecho del trabajo es la rama del derecho que estudia los principios y normas que regulan el hecho social del trabajo. (4)

El Maestro Rafael Caldera, concibe al derecho del trabajo como: " El conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la actividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales". (5)

El Mestro Néstor de Bueno Lozano dice que: "Derecho de Trabajo, es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social". (6)

El Maestro José Dávalos, considera que: " El Derecho del Trabajo, es el conjunto de normas jurídicas que

(4) José Pérez Lehero. Teoría General del Derecho Español del Trabajo, Espasa Calpe, Madrid 1949, Pág. 19.

(5) Derecho del Trabajo. Edit. El Ateneo. Buenos Aires, 1969, pág. 77.

(6) De Buen Lozano, Néstor: Op cit., p. 131.

tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo". (7)

Nos podríamos remitir a mencionar más conceptos que sobre Derecho del Trabajo dan varios estudiosos del Derecho, pero considero que con solo tomar éstos como punto de partida, nos daremos cuenta que cualquier definición de Derecho del Trabajo, necesariamente tendrá que comprender la regulación de las relaciones entre patrones y trabajadores, por ser los factores de producción.

De acuerdo con nuestro punto de vista, no compartimos la idea que maneja el Doctor Trueba Urbina en lo tocante al fin inmediato del Derecho del Trabajo, éste es la socialización de los medios de producción, no solo corre a cargo de la clase trabajadora, sino de la sociedad en general.

En relación con la definición que da el Dr. Mario de la Cueva, podemos observar claramente que se destaca que el Derecho del Trabajo, tiene como finalidad lograr la justicia social, esto es, seguridad y bienestar para ambos factores de la producción: capital y trabajo.

De las definiciones citadas en párrafos anteriores, claramente podemos darnos cuenta que existen diversas, ya que cada autor le da un enfoque distinto. es decir, hay algunos autores que toman como base los sujetos de la relación laboral, el objeto de la relación y los fines del Derecho del Trabajo.

Por nuestra parte, consideramos que el derecho del trabajo es un conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones obrero-patronales para lograr un equilibrio de los factores de la producción y alcanzar la justicia social.

## **2.- CONCEPTO DE TRABAJO.**

Etimológicamente, trabajo deriva del latín, "Trabas, trabis, que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en un traba para los individuos porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo físico o intelectual".

La Ley Federal del Trabajo vigente en el artículo 8o., párrafo segundo, conceptúa al trabajo como

"toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

De las definiciones mencionadas en el párrafo anterior podemos concluir que trabajo, será todo aquel esfuerzo humano, ya sea intelectual o material dedicado a la producción de la riqueza.

### **3.- CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO.**

De acuerdo al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, primer párrafo. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o moral, mediante el pago de un salario.

De lo anterior, podemos concluir que " Por relación de trabajo, debemos entender que es el vínculo jurídico que sin importar que lo origine, siempre tendrá como finalidad la prestación de un trabajo personal subordinado a otra persona, ya sea física o moral que le pagará un salario.

#### **4.- SUJETOS DE LA RELACION LABORAL.**

En el derecho de trabajo, se establece una clasificación de las relaciones de trabajo que tiene como fundamento la distinta manera de ser de las relaciones de trabajo, ya que los sujetos que intervienen en dichas relaciones, se diferencian según participen en relaciones individuales o colectivas, esto es de acuerdo al interés y derecho que entre los que la integran, es decir, individual o colectivo de uno o varios trabajadores respectivamente, el trabajador interviene exclusivamente en las relaciones individuales, pues siendo este persona física, no puede ser titular de intereses y derechos colectivos así como los sindicatos solo intervienen en las relaciones colectivas, ya que su finalidad consiste en el estudio y mejoramiento de los intereses de la comunidad obrera.

#### **CONCEPTO DE PATRON.**

Para una mejor comprensión de lo que es un patrón mencionaremos que "persona" en el mundo del derecho, es el ente que tiene aptitud para ser sujeto de derecho y obligaciones existiendo dos tipos que son: las físicas y las

morales, una vez hecho este pequeño comentario, diremos que patrón es:

Conforme al artículo 100. de la Ley Federal del Trabajo, "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

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

Del concepto anterior podemos desprender que la figura jurídica de patrón, siempre será aquella persona, ya sea física o moral, en cuyas manos se encuentra uno de los factores de la producción, es decir, el capital, quién contrata los servicios de uno o más trabajadores, ya sea una forma directa o bien a través de un sindicato y bajo los ordenamientos que establezca la Ley Federal del Trabajo y el Contrato Colectivo de Trabajo que los regule en su caso.

## CONCEPTO DE TRABAJADOR.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8o. vigente, dice que trabajador "Es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado."

De este concepto legal se desprenden tres elementos o requisitos esenciales para poder considerar a una persona física como trabajador y éstos son:

1.- Que el trabajador tiene que ser una persona física.

Con esta exigencia pretende eliminar totalmente la confusión provocada frecuentemente, de encubrir las relaciones individuales de trabajo através de la celebración de contratos por equipo; figura que propiciaba manipulación de los trabajadores fortaleciendo las existencias de los intermediadores y afectando seriamente la acción del Sindicato.

2.- Tiene que ser la prestación del trabajo en forma personal ya que siendo este otro elemento inherente al trabajador generalmente entendida como una obligación de hacer o realizar determinada función, no puede sustituirse por la de otra diferente, sin consentimiento del patrón.

Para el Maestro Mario de la Cueva, la subordinación no pretende designar un status del hombre que se somete al patrón, sino una de las formas de prestarse los servicios, aquella que se realiza con sujeción a las normas e instrucciones vigentes en la empresa.

Es decir para Mario de la Cueva, se está hablando solo de una subordinación técnico-funcional, relacionada con la prestación de los servicios, sin que en ningún momento se afecte en forma alguna la dignidad o la libertad de los trabajadores.

#### **5.- TRABAJADORES DE CONFIANZA.**

La denominación de "Trabajador de Confianza", ha variado con el transcurso del tiempo, en un principio se les llamaba "empleados de confianza" y con posterioridad se les denominó como hasta hoy lo conocemos.

Ha sido difícil dar una denominación concepto de trabajador de confianza, debido a la gran cantidad de opiniones en cuanto a su definición, los criterios se han ido unificando, hasta llegar al establecido en el artículo 90., de la Ley Federal del Trabajo, que nos fija que la categoría

de "trabajador de confianza", depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no a la designación que se de al puesto, y termina diciendo, "que son funciones de confianza, las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento."

La doctrina coincide al afirmar, que la inclusión de estos trabajadores en nuestra Ley Laboral es justificada, en virtud de la naturaleza de sus funciones y que no va en contra de ningún precepto legal establecido en nuestra Constitución.

Los trabajadores de confianza se encuentran reglamentados en nuestra Ley Federal del Trabajo, en el Capítulo II del Título 6o., mismo que se refiere a los trabajos especiales.

El objeto principal de reglamentar determinados trabajos en especial, es con el fin de proteger a los trabajadores que realizan dichas labores, dada la naturaleza peculiar de los servicios que efectúan.

El Capitulo II del citado titulo 6o., otorga a los trabajadores de confianza el minimo de beneficio que deban disfrutar, y establezca que las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en el mismo contrato colectivo.

Cabe senalar que lo referente a los trabajadores de confianza, es tan amplio y apasionante que requiere de un análisis particular por lo que solo lo mencionaremos como está expuesto.

#### **6.- TRABAJADORES TRANSITORIOS O EVENTUALES Y TRABAJADORES DE PLANTA O BASE.**

##### **TRABAJADORES DE PLANTA O BASE:**

Aunque en la Ley Federal del Trabajo no se establezca expresamente un concepto de trabajador de planta o base, comenzaremos diciendo que para que exista un trabajo de planta o base, unicamente se necesita que el servicio desempeñado o a desempeñar constituya un necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio accidental, es decir que su repetición solo podrá ser consecuencia de circunstancias especiales o dicho en otras

palabras el servicio que se da, formará parte de las actividades normales, continuas e uniformes de una empresa o establecimiento.

La doctrina precisó el concepto de que los trabajos de planta son aquellos que cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, es decir no se podría alcanzar los fines de la negociación. La misma doctrina marcó una segunda característica marcando que los trabajos de planta son permanentes, es decir, constituyen la vida de la empresa o establecimiento.

En la época en que la doctrina estableció el concepto de trabajo de planta, como quedó citado en el párrafo anterior, surgió un fuerte conflicto con los trabajos que eran realizados por temporadas, lo que los empresarios dieron por llamar trabajos temporales, con lo que quería decirse eventuales, situación que afectaba gravemente a los trabajadores. afortunadamente el movimiento obrero luchó fuertemente contra esa interpretación hasta lograr una

distinción que se generalizó en todos los contratos colectivos pudiendo tomar como ejemplo el contrato Ley de la Industria Azucarera en vigor desde 1970, en el cual se estableció la siguiente clasificación:

Trabajadores de planta continuos, de temporada o temporales y los trabajadores eventuales.

Como consecuencia de todas las vicisitudes, las disposiciones de la Ley nueva del Trabajo al encontrarse con una doctrina ya plenamente elaborada, los trabajos se dividen en trabajos de planta y eventuales, y los primeros, a su vez en trabajos de planta continuos o permanentes y en trabajos de planta de temporada.

De todo lo vertido podemos concluir que aunque la ley laboral no establezca un concepto de trabajador de planta, pero afortunadamente sí habla de la duración de las relaciones de trabajo, de donde se desprende la existencia de distintos tipos de trabajadores, me estoy refiriendo a lo que nos marca la Ley Federal del Trabajo en su Título Segundo, Capítulo II de duración de las relaciones de trabajo, Artículo 35 "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o

tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado." Esto último significaría planta o base.

Finalmente diremos que un trabajador de planta no es aquel que diariamente realiza un trabajo en la empresa o establecimiento, ya que el trabajo puede ser realizado una o dos veces por semana, de lo que se desprende que la esencia indispensable y permanente para la empresa.

#### TRABAJADOR EVENTUAL O TRANSITORIO.

Al igual que los trabajadores de planta, no se encuentra una definición de trabajador eventual en la Ley, pero su existencia se deriva también del Título Segundo, Capítulo II, duración de las relaciones de trabajo, en el ya citado artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo que nos habla de trabajo para obra o tiempo determinado.

Solo que la ley además en este aspecto, nos marca dos requisitos para que el trabajo a realizar pueda considerarse como eventual y éstos los marca en los artículos 36 y 37 de la multicitada ley, los cuales a la letra dicen:

**ARTICULO 36 :** "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando exija su naturaleza".

**ARTICULO 37 :** "El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va presentar.

II.- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador, y

III.- En los demás casos previstos en la Ley.

Ademas la Ley del Trabajo en el campo de los trabajadores eventuales produjo un cambio muy importante, primeramente, porque desapareció la distinción entre contratos escritos y contratos verbales, en segundo término fué el que el hecho de que las condiciones deben estipularse por escrito es válido para todos los trabajadores y en tercer término se estableció que los trabajadores eventuales pasan a formar parte de la categoría de las relaciones de trabajo por tiempo u obra determinada, y como consecuencia de esto

solo podrán ser considerados trabajadores eventuales cuando así lo exija la naturaleza de la obra bien del trabajo y además deberá de establecerse la causa de la eventualidad dentro del escrito de condiciones de trabajo.

Finalmente y tomando como punto de partida lo mencionado anteriormente, podremos concluir que como trabajador eventual debe entenderse: Aquel trabajador que presta servicios a una empresa por tiempo determinado y que acumulen actividades ocasionales, es decir aquellos que se originan en determinado momento tal como podrían ser la compostura de una máquina, la reparación de un puerta, etc.

## **CAPITULO II**

### **EL SINDICALISMO**

## II.- EL SINDICALISMO.

### 1.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SINDICATO EN MEXICO Y ANTECEDENTES NACIONALES DEL CONCEPTO SINDICATO.

En general, como dice Marx: El hombre es un ser sociable por naturaleza.

La asociación profesional, es la más clara y notoria manifestación de que el hombre realiza con sus semejante, de convivir en sociedad para la realización plena de sus intereses como ente o ser social. Representa filosófica, jurídica y políticamente, un factor de equilibrio y superación en las relaciones entre los hombres.

De acuerdo a la opinión de un importante tratadista como es el Dr. Mario de la Cueva, "el fenómeno de la asociación profesional puede estudiarse desde una filosofía social que quisiera imponer determinadas modalidades al orden político estatal; y como una institución jurídica regulada consecuentemente por el derecho." (1)

(1) MARIO DE LA CUEVA 11 (1954). Pág. 275  
Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II

Desde el primer punto de vista, la asociación profesional pugna por modificar el orden político existente y a ello va encaminada la acción sindical, que a través de sus diversas corrientes incluso llega a proponer la supresión de la Nación de soberanía como atributo exclusivo del estado. La segunda alternativa choca abiertamente con tal actitud ideológica, regula a la asociación profesional en su constitución y en consecuencias jurídicas de sus actos, preservando consecuentemente, el orden jurídico existente.

Considero necesario mencionar el hecho de que la asociación profesional, se justifica en la existencia del sindicato y aún cuando por algunos tratadistas se han llegado a considerar como sinónimos, la verdad es que la primera se ha empleado para designar genéricamente la aspiración de los trabajadores a la unidad, mientras que el segundo se le ha empleado para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes; es decir, la primera puede ser considerada como el género y el segundo la especie.

Independientemente de que el término asociación profesional, supone la reunión de dos o más personas que

tengan por objeto el logro de sus intereses gremiales, el término en sí demasiado amplio para dar cabida a diversos tipos de agrupaciones, aparte de los grupos sindicales.

Por su parte, la expresión de sindicato en sus orígenes se le utilizó para designar una agrupación exclusivamente de resistencia. Sea como fuere, lo cierto es que ambas organizaciones son hasta cierto punto, indispensables para el desarrollo de las relaciones obrero patronales, logrando beneficios y mejoras en las situaciones tanto de obreros como patronos.

Nuestras leyes y la doctrina contemplan varias formas de asociación, pudiendo destacar entre las más importantes la coalición y el sindicato.

De acuerdo a los comentarios Porras López, "con el triunfo del maquinismo miles de trabajadores se reúnen alrededor de las máquinas, y nace en esta forma, de un fenómeno teórico, una norma económica: La Ley de la Gran Concentración. El nacimiento del capitalismo preside el nacimiento de la indiferencia del Estado Liberal, quien hasta

cierto modo las toleraba y posteriormente fueron reprimidas por la influencia en la Revolución Francesa, para después ser reglamentadas ante el empuje de los trabajadores cuya conciencia de clase comenzó a manifestarse claramente, creando todo un sistema legal que regía el nacimiento, la actividad y el fin de las asociaciones de trabajadores."(2)

En los orígenes del derecho del trabajo, el individualismo con su sistema liberal llevado al extremo, pretendieron ser la explicación de la realidad social, de tal manera que concebían a la sociedad por medio del individuo en sí y en pleno goce de su libertad, la que el Estado debería de respetar, procurando no intervenir en sus relaciones. Como consecuencia de todo esto, el derecho tendió a proteger primordialmente los intereses de individuo, considerándolo igual en todas las circunstancias, con los mismos derechos y con las mismas obligaciones. El libre juego de las leyes económicas y la propiedad privada en manos de algunos cuantos, obligó a la clase trabajadora a prestar sus servicios en las condiciones en que la clase capitalista señalaba. No se les obliga a trabajar exageradamente, en condiciones infrahumanas recibiendo un sueldo mísero.

(2) PORRAS LOPEZ ob. cit. Pág. 367-368. Para algunos estudiosos del derecho, la asociación profesional en su sentido nato aparece en Grecia y Roma y continúa en la edad media. Pero la asociación profesional como manifestación del derecho del trabajo, con caracteres bien definidos, es producto de nuestra época.

El industrialismo, al tecnificar los medios producción, produjo el desplazamiento de la mano de obra al sustituirla por la máquina y aumentó la oferta de mano de obra con la consecuente disminución de la demanda; en resumidas cuentas las condiciones de vida del trabajador se tornaron infrahumanas.

Fue hasta principios del siglo XIX cuando surgieron otras doctrinas que comenzaron a oponerse al individualismo y liberalismo imperantes, a los cuales se referí con anterioridad. Dichas corrientes sociales, al afirmar la preponderancia del individuo por sobre todas las cosas, desconocían la existencia y, por ende, hacían negatoria la realidad de la vida. Era en ese entonces sumamente necesario destruir, por así llamarlo, el culto al individuo y la exaltación del homoeconomicus, por lo que en esa época inicia una nueva corriente social que impulso al movimiento obrero permitiendo la formación y agrupación de grupos organizados, quienes con su actuación pusieron por encima el interés particular, y la formación de una conciencia de clase que fortaleciera la ideología necesaria en los grupos económicamente débiles, que logrará en última

instancia, equilibrar a las fuerzas productivas; es decir, "la unión hace la fuerza."

La doctrina socialista fue la que se consideró con una ideología netamente opuesta a la doctrina liberal y ante las injusticias manifiestas de éste último sistema, encontró una gran aceptación tan favorable a su desarrollo, al grado de que el orden imperante, para poder conservarse, tuvo que transformarse reglamentando la nueva corriente social, dando nacimiento al derecho del trabajo y en consecuencia, a la asociación profesional o sindicato.

El Maestro Mario de la Cueva, con referencia a lo que he mencionado anteriormente, comenta: "La ciencia positiva prestó una ayuda importantísima al movimiento obrero, pues destruyó el mito social en que se apoyaba el individualismo y el liberalismo." Augusto Comte, el organicismo sociológico, la Escuela Sociológica Francesa y las diversas corrientes asociacionistas, contribuyeron a colocar las bases teóricas para el reconocimiento de la asociación profesional. Pero fue la ciencia alemana la que más eficazmente desarrolló estas ideas: Gierke, autor de la

teoría de la realidad de las personas morales, es su más ilustre representante, y tiene como precursores a los románticos del siglo XIX, Adam Muller entre ellos: "los grupos sociales tienen existencia social y el derecho no puede desconocerlos; el derecho debe reconocer su existencia, porque la función del orden jurídico es regular todas las relaciones sociales; ha sido grave error la creencia de que en la vida social se dan únicamente relaciones orgánicas; estos últimos se presentan en los grupos sociales; es verdad que estas unidades sociológicas no tienen realidad 'ontológica' pero poseen una indudable existencia social. (3)

La ciencia social y la economía demostraron la realidad de la asociación profesional y la falsedad e injusticia de su negación. Eran las bases externas para su reconocimiento pero faltaba el impulso interno, que fue dado por las Escuelas Socialistas y es conveniente apuntar que el socialismo, como la asociación profesional o sindicato, es un fenómeno contemporáneo.

El rasgo característico del socialismo del siglo XIX consiste en que éste pretendió subsistir a los dos extremos; al individualismo y al liberalismo; es decir,

(3) MARIO DE LA CUEVA. Ob. cit. pág. 280 y 281

pretendió ser una ciencia eminentemente social y ser, asimismo la única solución política al problema social y económico que se sufría y además tuvo la peculiaridad de querer ser una doctrina de los trabajadores, ya que pretendía la defensa y mejora de sus derechos.

De acuerdo con el punto de vista del Dr. Mario de la Cueva, la esencia del socialismo del siglo XIX estriba en "El principio de que el centro de la vida colectiva debe ser el hombre de trabajo; además el socialismo les hizo ver a los trabajadores que el régimen social era injusto en sí mismo, que dentro de él la clase trabajadora era objeto de explotación y que únicamente podía encontrarse en la unión de los trabajadores. el camino de la salvación" (4)

La asociación profesional, que surge como una respuesta en contra de la doctrina liberal, evoluciona para convertirse en nuestros días un verdadero organismo que pugna por el estudio, defensa y mejoramiento de sus intereses comunes. La doctrina social contribuye con toda su ideología a la formación de conciencia de clase. Pero nuestro sistema jurídico, sin dejar de tomar en cuenta los antecedentes

(4) MARIO DE LA CUEVA. Ob. cit. pág. 280 y 281

históricos, encauzó a través de nuestras leyes a la organización, en función del mantenimiento del equilibrio de las fuerzas productivas, para el fortalecimiento y estabilidad de nuestro régimen, antes que para su destrucción.

**"ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO  
CONSTITUCION DE 1917".**

En este punto nos avocaremos a hacer una breve mención del cuál fue el contenido del Artículo 50. del proyecto de Ley y el Artículo 123 Constitucionales.

El Artículo 50. del proyecto sólo contenía materia laboral, con relación a la Carta del 57, la escasa innovación de limitar a un año el plazo obligatorio del contrato de trabajo e impedir que en él se renunciara a los derechos civiles o políticos.

La comisión precedida por Mújica, presentó modificado el artículo, ampliando la protección al trabajador mediante el párrafo final, que decía: "La jornada máxima de trabajo no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesta por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres."

El diputado obrero Héctor Victoria en la sesión del 26 de diciembre, impugnó el dictamen ya que éste no resolvía en su amplitud el problema planteado en la sesión

del 28 de diciembre, los diputados renovadores Gravioto y Macías fundaron la necesidad de que en el artículo 5o. se extendieran las garantías obreras dedicándoles todo un título de la Constitución, y así hubo varios integrantes de la comisión que aprobaron el que se creara un solo capítulo del trabajo, dando como resultado que el 13 de enero los autores del proyecto lo presentaron como iniciativa ante el Congreso en forma de título VI de la constitución y con el rubro "Del Trabajo", precedido de una exposición de motivos redactada por Macías.

La iniciativa pasó a la comisión de constitución, que la acogió con pocas modificaciones que se agregaron algunas, pero no substanciales, el dictámen fué discutido en la sesión del 23 de enero de 1917 y aprobado por unanimidad de 163 diputados convirtiéndose en el artículo 123 de la Constitución.

#### **ANTECEDENTES NACIONALES DEL CONCEPTO SINDICATO.**

Es interesante también hacer un somero recordatorio de los antecedentes nacionales sobre el concepto

sindicato, tomando como base la obra " El Artículo 123" (Ediciones del V Congreso Iberoamericano Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Primera Edición México, 1974) hizo Felipe Remolina Roquahí, de la que tenemos la siguiente evaluación histórica.

Artículo 2o. de la "Iniciativa de Ley sobre uniones profesionales de la diputación colimense" (1913). "Para los efectos de esta Ley, se entiende por unión profesional la asociación constituida por el estudio, protección desarrollo de los intereses profesionales liberales con fin lucrativo, sea lo mismo profesión o profesiones similares, sea el mismo oficio, u oficios que concurren al mismo fin".

Artículo 2o. del "Proyecto de Ley Uniones Profesionales elaborada por la Sección de Legislación social dependiente de la Secretaría de Instrucción Pública (1915)". "Los obreros, mineros, trabajadores del campo, empleados de ferrocarriles, de express, de telégrafos, de empresas comerciales o industriales, y en general todos los habitantes de la República que quieran unirse para el desarrollo,

defensa protección y mejora de sus respectivas clases profesionales o para el cultivo de las ciencias o artes, o simplemente para la cultura física o distracción honesta".

Artículo 3o. de la "Ley asociaciones profesionales de Agustín Millán" (Veracruz 1915): "Llámesse sindicato a una asociación profesional que tiene por fin ayudar a sus miembros a transformarse en obreros más hábiles y más capaces, a desarrollar su intelectualidad, a enaltecer su carácter, a regular sus salarios las horas y condiciones de su trabajo, a proteger sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión y a reunir fondos para todos los fines que los proletarios puedan perseguir legalmente para su mutua protección y asistencia".

Artículo 1o. de " Ley sobre asociaciones profesionales" de Cándido Aguilar (Veracruz, 1916): "Se dá el nombre de asociación profesional a la unión de dos o más personas que convienen en poner al servicio común por modo temporal o permanente, sus conocimientos o su actividad profesionales, con tal de que dicha unión no tenga por objeto principal o único el reparto entre los asociados de las

utilidades o ganancias adquiridas".

Artículo 3o. " Ley sobre asociaciones profesionales" "Se llama sindicato a una asociación profesional que tienen por objeto ayudar a sus miembros para que transformen en obreros más hábiles y más capaces, a que vigoricen su intelectualidad, a que realcen su carácter, a que mejoren sus salarios, a que regularicen las horas y demás condiciones de su trabajo, a que protejan sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión un oficio, y a que reúnan fondos para todos los fines que los proletarios puedan legalmente perseguir en provecho de su mutua protección y asistencia".

De estas disposiciones se deriva el texto de la fracción XVI del artículo 123 Constitucional el cual sin definir a los sindicatos establece la libertad de asociación profesional.

De acuerdo a la opinión del DR. Mario de la Cueva acerca de la legislación posterior a 1917, para él el antecedente más importante es el Artículo 142 de la Ley del Trabajo de Veracruz, el cual se refiere a los sindicatos

obreros y dice lo siguiente: " Se entiende por sindicatos, para los efectos de esta Ley , toda agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo. o profesiones trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes". Después de haber hecho una breve reseña de la evolución del concepto "Sindicato" a nivel nacional, podemos observar que en nuestro sistema vigente en el Artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice a la letra que, "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Una vez leído este concepto, podremos darnos cuenta que el legislador omite ya la palabra de profesiones, oficios para lograr una mayor elasticidad en el concepto: es decir, que éste abarque toda labor que realicen trabajadores o patrones, con el fin de obtener una elevación del nivel social, tratando siempre de lograr el cumplimiento de todos sus intereses comunes.

Dentro de este punto, considero importante hacer una mención muy somera de algunas circunstancias o preceptos que han originado cierta polémica en torno a su constitución, ejercicio y eficiencia. Algunas de ellas son verdaderas innovaciones que introduce la nueva Ley Federal del Trabajo 1970 en relación con la de 1931.

Primeramente, tenemos el contenido del artículo 357 de la Ley actual; que se ha considerado un precepto demagógico y sin ninguna finalidad práctica y ha llegado incluso, a ocasionar serios problemas por lo aparentemente simplista, pero a la vez complicado en su interpretación.

En efecto, dicho artículo literalmente establece "los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa"

Mencionaba en líneas anteriores que el artículo 357 causa una serie de confusiones, de simple lectura y aunque en este precepto se asienta que se consideraran legalmente constituidos los sindicatos con el simple hecho de ejercer el derecho que les otorga la ley. Cosa que no es del

todo cierta ya que no basta que el sindicato se integre, sino que debe de cumplir con determinados requisitos que la misma ley establece para poder ser considerado como un sindicato legalmente constituido y autorizado. Otro ejemplo de clara contradicción lo podemos observar en el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo el cual a la letra dice lo siguiente:

"A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato, o a no formar parte de él" este precepto en la práctica no funciona ya que sucede todo lo contrario por que de acuerdo al artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo establece que en el Contrato Colectivo de Trabajo se puede pactar la cláusula de exclusión por ingreso y por lo tanto el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato; en base a eso, la idea del artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo queda totalmente desvirtuada ya que por un lado otorga libertad para pertenecer a un sindicato o no y por el otro nos dice: que si atentamos contra éste o somos expulsados o bien nos separamos de éste, el patrón podrá rescindir la relación laboral sin responsabilidad por lo que es notoria la contradicción entre

uno y otro precepto.

Y si siguiéramos analizando artículo por artículo de la Ley llegaremos a encontrarnos con más contradicciones, pero este análisis ya no compete al objetivo de nuestro tema.

## **2.- NATURALEZA Y FINES DEL SINDICATO**

La explosión sindical se inicia en el último cuarto del siglo XVIII, en estos años la palabra " libertad " se escucha en todos los círculos sociales de Francia y de Inglaterra.

Las leyes represivas de las coaliciones, asociaciones y huelgas fueron las primeras sorpresas que dejaron abatidos a los trabajadores: los hombres que no se resignaban a ser máquinas por lo que se propusieron defender su trabajo y su dignidad.

Si partimos desde este punto de vista, podemos dividir en dos etapas las luchas del movimiento obrero: La

supresión de las leyes represivas, para poder existir, aún de la potestad de defender sus aspiraciones ante la injusticia lo que le dio como resultado que su existencia fuera un vivir de hecho más no jurídico. Esto origina que tiempo después las asociaciones de los trabajadores reclamaron el conocimiento de la categoría de sujetos de derecho; siendo entonces cuando la libertad sindical se elevó a una garantía de existencia y de lucha; es decir, una garantía comprende dos dimensiones: " no es un simple existir como un club deportivo o asociación literaria sino un existir para la lucha por la conquista de un vivir cada vez mejor, o para emplear la frase de Ihering: la sindicación se convirtió en titular de la lucha por un derecho justo". (5)

(5) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Méx. (1959).

Como se desprende claramente de la cita antes mencionada, la idea de tener una cierta libertad sindical no es sólo para formar grupos de representantes y perseguir la obtención de beneficios particulares, sino que éstos grupos deben de luchar y defender los intereses de la colectividad de que son representantes, logrando alcanzar la mejoría y mayores Derechos y prestaciones para ésta.

De lo mencionado con antelación podremos darnos cuenta de que el reconocimiento de la libertad sindical es un grado de soberanía del pueblo, intocable para el estado; característica que corroboraremos al recordar algunos acontecimientos surgidos a través de la historia del hombre.

Roma, la Edad Média y la Edad Moderna, reafirmaron la aspiración hacia un derecho natural que no dependiera de los gobernantes, cuya más brillante manifestación se cristalizó en el artículo segundo de la Declaración Francesa de los Derechos del Hombre de 1789, el cual dice: "El fin de toda asociación política es la conservación de los derechos naturales e imprescriptibles del hombre". Esta disposición pasó al artículo primero de nuestra Constitución de 1857 diciendo: "El pueblo mexicano, reconoce,

que los derechos del hombre son la base y el objeto de las instituciones sociales". En consecuencia, declara que todas las leyes y autoridades del país deben respetar y sostener las garantías que otorga la presente Constitución.

Conforme a las palabras de Herman Heller, el estado es "una forma de vida social, vida en forma y forma que nace de la vida, el estado no es un ente jerárquicamente superior al que los hombres deban obediencia por ser quienes, si no la organización creada por el pueblo a lo largo de su historia o por un acto constituyente en ejercicio de su soberanía, para asegurar su independencia en la comunidad internacional, mantener la paz social y cuidar la efectividad del orden jurídico con las facultades otorgadas por el pueblo en la constitución."

Pudiendo concluir con respecto a los acontecimientos históricos someramente mencionados en los párrafos que anteceden, nos daremos cuenta que la libertad sindical no la crea el Estado como ente jurídico, sino que es la sociedad, el pueblo, la que hace que ésta surja, ya que es un medio para defender sus derechos, incluso el mismo Estado

como ente juridico emana del pueblo y por voluntad de él.

La finalidad del sindicato fue en su origen y ha venido siendo en su desarrollo hasta la actualidad, la defensa de los intereses comunes como uno de los aspectos de mayor trascendencia, que es acorde a su nacimiento y que sigue vigente en la época moderna siendo los fines de estudio, protección y mejora de los intereses económicos y sociales para un mejor logro de sus particulares y elevados propósitos.

### 3.- CONCEPTO Y CLASIFICACION DEL SINDICATO.

Aún cuando la asociación profesional y el sindicato presentan diferencias, tanto en la doctrina como en los diversos tipos de legislaciones, se les ha venido empleando indistintamente como sinónimos. En opinión de algunos tratadistas el término asociación profesional se emplea desde el siglo pasado para designar aspiración de los trabajadores a la unidad, y la expresión sindicato más bien se ha usado para designar una agrupación de resistencia.

Por mi parte y para los fines de este capítulo entendemos el concepto asociación profesional como sinónimo de sindicato tomando en cuenta que todo sindicato es en esencia una asociación profesional, pero no toda asociación profesional será un sindicato.

"El concepto sindicato es de origen francés, a pesar de que la expresión se encuentran en los textos jurídicos de los griegos y romanos. La palabra sindicato proviene del latín *sindicus* y esta a su vez de la palabra griega *sindi...*os de *sin*, *dike*-justicia que por lo tanto en su versión contextual implicaría justicia y de acuerdo a este

concepto, idea de administración y atención de una comunidad. (4)

La Ley de Chapellier utilizó el vocablo "sindic", refiriéndolo a las directivas de grupos profesionales y durante el período abolicionista y prohibitivo, lógicamente evolucionó el vocablo al término *Sindicats*, haciéndose alusión a las organizaciones de resistencia clandestina, organizada por los trabajadores".

Algunos historiadores comentan que la primera expresión formal en la que se usó la palabra *sindicato* fué en una de las federaciones parisinas denominada "*Chambre Syndicale Dubatiment de la Sainte Capelle*" en el año de 1810.

La primera conceptualización jurídica del *sindicato* en el derecho positivo, aparece en la *Trade Unions Act* Inglesa de fecha 29 de junio de 1871, la cual en su artículo 23 establece "Son *sindicatos* las asociaciones temporales o permanentes surgidas para regular las relaciones entre trabajadores y empresarios y para imponer condiciones restrictivas en orden a cualquier profesión o actividad". Si esta Ley no hubiere sido promulgada, lo contenido en la

(4) Juan Garcia Abellán (Introducción al Derecho Sindical), Madrid 1967, pág.47

definición sería ilícito ya que tienden a limitar al comercio.

En Francia al promulgarse la Ley Waldeck Rousseau en el año de 1884, define al sindicato en función de su finalidad y al afecto establece "los sindicatos tienen exclusivamente por objeto los intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas y están formadas por personas que ejerzan la misma profesión u oficios similares o profesiones conexas" (1)

En nuestro sistema de derecho, con anterioridad a 1917, son muy contadas las legislaciones que se preocupan por definir lo que es la asociación profesional (sindicato).

Así por ejemplo, tenemos la Ley Agustín Millán del 6 de octubre de 1915 promulgada durante su gubernatura en el Estado de Veracruz, en la que se consagra un conjunto de definiciones sobre asociación profesional. En sus artículos primero, segundo y tercero, se establece: Artículo 1o. "Llamase asociación profesional a toda convención entre dos o más personas que ponen en común, de un modo temporal o permanente sus conocimientos o su actividad con un fin

(1) Juan García Abellán (Introducción al Derecho Sindical) Madrid, 1961, pág. 48

distinto al de distribuir sus utilidades". Artículo 2o. "Las asociaciones profesionales de personas, ejerciendo la misma profesión, oficios o similares o profesiones conexas que concurren al establecimiento de los fines o productos determinados, podrán constituirse libremente conforme al Artículo 9o. de la Constitución Mexicana". Artículo 3o. " Llámese sindicato a una asociación profesional que tiene por fin ayudar a sus miembros a transformarse en obreros más hábiles y más capaces al desarrollar su intelectualidad, a enaltecer, a regular sus salarios, y las horas y condiciones de trabajo, a proteger sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión y reunir fondos para todos los fines que los proletarios puedan perseguir legamente para su mutua protección y asistencia"

De los preceptos señalados anteriormente, se desprende que sólo el artículo 3o. contempla una definición amplia de sindicato, ya que el 1o. y 2o. definen a la asociación profesional desde un punto de vista netamente civilista, ratificando la libertad de asociación como garantía individual.

El 11 de diciembre de 1915 se promulgó en Yucatán la " Ley del Trabajo Obrero", reconociendo la existencia de la asociación profesional, procurando por todos los medios contribuir a su desarrollo.

Al promulgarse la Constitución de 1917 en la fracción XVI del artículo 123 se reconoce en forma expresa el derecho para los trabajadores y patronos de coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesional, procurando por todos los medios contribuir a su desarrollo y poco a poco ir mejorando la situación de los trabajadores y que les reconociera la Ley sus derechos.

Posteriormente en la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, en su artículo 142 se define al sindicato " como la agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo, profesiones o trabajos semejantes y conexos constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes."

En la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 resume en su artículo 232 que "La asociación, officio o especialidad o de profesiones, officios o especialidades

similares o conexas, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

El Doctor Mario de la Cueva al comentar la definición de Sindicato de la Ley de 1931, "afirma que ésta tiene un triple antecedente: a) La definición francesa de la Paul Pío y Georges Scelle, b) La definición de la Ley Federal del Trabajo del Estado de Veracruz, inspirada a su vez en la definición francesa y c) Las observaciones prestadas por los trabajadores mexicanos en los años 1929 y 1931."

La Ley de 1970 mostró una técnica más depurada, lógicamente debido a la evolución que ha sufrido el país y junto con esto, el aumento de nuevas necesidades por parte de los habitantes del mismo. Volviendo al tema original, vemos que esta Ley define al sindicato como "la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses." eliminando de la definición los tipos de sindicato que pueden constituirse, para consignarlos en preceptos por separados.

Dentro de esta misma Ley se consideró que la definición debe de atender exclusivamente al carácter del trabajador o del patrón sin importar la clase, profesión u oficio, ya que ello forma parte de las clases de sindicato que en su caso se constituyan.

Después de la breve reseña del desarrollo del concepto "Sindicato " podemos concluir que al ser un organismo de defensa de derechos y patrimonio exclusivo de los trabajadores ha llegado a ser un organismo que puede ser integrado por ambas fuerzas productivas, es decir tanto por patrones como por trabajadores para el estudio, desarrollo y mejoramiento de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

#### **CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS**

Por lo que hace a la clasificación, debemos entender que hay dos grupos de sindicatos, los primeros de "trabajadores" y los segundos de "patrones"

Por lo que hace a la clasificación de los sindicatos de trabajadores, la Ley del Trabajo de 1970 con

respecto a la de 1931, guarda en esencia una similitud para poder constituirse.

El artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los sindicatos pueden ser:

I.- GREMIALES. Los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio especialidad. Ejemplo: Sindicato de actores, sindicato de panaderos, carpinteros, etc.

II.- DE EMPRESA, los integrados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa. Ejemplo Sindicato de Trabajadores de Coca-Cola, Sindicato Trabajadores Cervecería Modelo.

III.- INDUSTRIALES. Los constituidos por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial. Ejemplo: Sindicato de la Industria Textil.

IV.- NACIONALES DE INDUSTRIA. Los agrupados por

trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instalados en dos o más entidades federativas. Ejemplo: Petróleos Mexicanos, Compañía de Luz y Fuerza, Teléfonos de México.

V.- DE OFICIOS VARIOS. Los formados por los trabajadores de diversas profesiones. Ejemplo: Sindicato de Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México, Sindicato de Maestros de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Estos Sindicatos solo podrán constituirse cuando el municipio de que se trate el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de 20.

Por su parte el artículo 361 de la Ley Federal del Trabajo establece que los sindicatos de patronos pueden ser:

I.- Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades.

II.- Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas, podemos concluir de los artículos citados en el párrafo anterior la ley establece una clasificación de los sindicatos y además delimita el ejercicio de sus funciones tratando de evitar con esto posibles intromisiones innecesarias ya que si esto sucediera saldría sobrando la existencia de una clasificación de los sindicatos.

No esta de más que recordemos dentro de este apartado que todo sindicato para poder funcionar como tal, debe satisfacer determinados requisitos tanto de fondo como de forma que la misma Ley Federal del Trabajo nos establece.

## REQUISITOS DE FONDO

Estos requisitos se refieren a la Constitución misma del grupo, a las calidades de las personas que pueden participar en la organización de un sindicato, y a las finalidades del mismo, es decir se inducen de la propia definición del concepto y del número de trabajadores o patrones en su caso que la propia ley establece.

Dichos requisitos podrían definirse diciendo que son los elementos que sirven para integrar la unidad sociológica sindical.

El Sindicato es una Asociación Humana, pero no puede quedar constituido por cualquier grupo de personas, éstas deben ser, o trabajadores o patrones, pero tampoco puede formarse un sindicato con trabajadores y patrones juntos. Esta última, característica, hace del Sindicato una asociación de clase.

Otro requisito de fondo del sindicato, será la finalidad del sindicato, es decir, ésta debe de ser el

mejoramiento y defensa de los intereses del conglomerado obrero o del grupo patronal: una asociación que no siga esta finalidad no sería un Sindicato y no quedaría regida por la fracción XVI del artículo 123 " ... fracción XVI tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

Los requisitos de fondo se encuentran consignados en el Artículo 364 de la Ley el cual nos dice:

#### **ARTICULO 364**

Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y a la en que se otorgue éste.

Así pues tenemos que los requisitos de fondo son:

- a).- La existencia de trabajadores o patrones.
- b).- Que tratándose de sindicato de trabajadores se constituya por lo menos con un número de 20 y de patrones con un mínimo de tres.
- c).- Que se constituya para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.
- d).- Creado en función de la materia de que se trata, para diferenciarlo de otro tipo de asociaciones.

#### **REQUISITOS DE FORMA**

Se entiende por requisitos de forma el procedimiento y las formalidades necesarias para la legal conformación de los sindicatos los cuales se encuentran contenidos en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo.

#### **ARTICULO 365**

Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia

local, a cuyo efecto remitiran por duplicado.

I.- Copia autorizada del acta de Asamblea Constitutiva.

II.- Una lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones empresas o establecimientos en los que se presentan los servicios.

III.- Copia autorizada de los estatutos.

IV.- Copia autorizada del acta de asamblea en que hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, El de la Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Cumplidos lo requisitos de fondo y forma mencionados, la autoridad se encuentra constreñida, comprometida, ineludiblemente a conceder el registro para su

legitimación en su desarrollo, dado que, se propone para la finalidad de su definición; sino se constituyó con el número de miembros que como mínimo se ha señalado, o bien sino se exhiben los documentos a los que hace alusión para los requisitos formales.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de 60 días, los solicitantes podrán requerirla, para que dicte resolución y si no lo hace dentro de los 3 días siguientes a la presentación de la solicitud se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes a expedir la constancia respectiva" (Artículo 366, 2o. Párrafo).

Una vez otorgado el registro al sindicato de acuerdo con el artículo 367 de la Ley, se hará lo siguiente:

#### **ARTICULO 367.**

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la

resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

#### **ARTICULO 368**

El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.

Una vez que hemos analizado cuales son los requisitos de fondo y forma, del sindicato claramente podemos establecer que gracias a la existencia y regulación de los mismos son creados con bases más solidas, para poder así cumplir mejor con sus objetivos.

#### 4.- FUNCIONAMIENTO DE LA INDUSTRIA PETROLERA Y SU SINDICATO.

a).- BREVES ANTECEDENTE HISTORICOS DE PETROLEOS MEXICANOS.

##### LA EXPROPIACION PETROLERA.

El antecedente inmediato de la expropiación petrolera fue el conflicto obrero-patronal que surgió entre el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y las empresas petroleras y navieras, iniciado a fines de 1936 y que culminó con el laudo dictado por el Grupo Especial No. 7 de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el 18 de diciembre de 1937, el cual fue favorable a los derechos de los trabajadores. Este laudo condent a las empresas petroleras y navieras, entre otras prestaciones, a mejorar las condiciones de trabajo hasta la suma de \$26'332,756.00 y al pago de los salarios caídos.

Este conflicto obrero-patronal presentó modalidades y circunstancias particulares ya que inicialmente el Sindicato de Trabajadores Petroleros, sin recurrir a las autoridades, sólo proponía a las empresas un proyecto de

contrato colectivo lo que implicaba la posibilidad de discutirlo, aunque a la vez presionaba con ejercer su derecho de huelga.

Las empresas aceptaron discutir un contrato mediante un convenio obrero-patronal si previamente se fijaban las bases de la misma. Como no se ponían de acuerdo sobre dichas base y transcurría el tiempo, solicitaron se acudiera, al Departamento de Trabajo. Al intervenir éste se iniciaron las discusiones, pero como no llegaban a un arreglo, los obreros determinaron ejercer el derecho de huelga. El 28 de mayo de 1937, la Junta Especial No. Siete declaró existente la huelga.

Durante esta se celebraron pláticas sin que se llegara a un arreglo conciliatorio, por lo que el Presidente de la República, para evitar mayores trastornos a la colectividad y a la economía del país, sugirió que los trabajadores levantaran el estado de huelga y se sometieran al arbitraje de la Junta.

Se levantó el estado de huelga y el 7 de junio de

1937 el Sindicato planteó lo que se llamó el "Conflicto de orden económico", demandando nuevas condiciones de trabajo con aplicación retroactiva, pago de salarios caídos y de daños y perjuicios. Las empresas no se allanaron a estas pretensiones y, seguido el juicio laboral por todos sus trámites legales, la Junta dictó el fallo a que se ha hecho referencia.

Las empresas petroleras, en vez de acatar esa resolución y continuando su actitud de intransigencia, promovieron con fecha 2 de enero de 1938, juicio de amparo directo, registrado bajo el No. 2/938, ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación en contra del laudo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La demanda de amparo se presentó el 3 de enero y fué fallado por la Cuarta Sala el día 10. de Marzo del mismo año, siendo Ministro ponente el Lic. Alfredo Iháritu y Secretario de Estudio y Cuenta, el Lic. Mario de la Cueva. El fallo de la Corte negó el amparo y protección de la justicia de la Unión a las quejas; por lo tanto, el laudo impugnado en la vía de amparo quedó firme y reconocida su constitucionalidad.

Esto trajo como consecuencia la aplicación de la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución, es decir, se dieron por terminados los contratos laborales, y, por ende, se suspendieron las actividades de la industria petrolera. Las empresas petroleras se negaron, no obstante a cumplir con la ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Unión.

Ante esta situación que amenazaba la vida económica del país y que podría provocar graves daños de imposible reparación, además de trastornos en el abasto de artículos de consumo para la satisfacción de las necesidades colectivas y la paralización de las industrias productoras, el Ejecutivo de la Unión se vió obligado a expedir el histórico decreto del 18 de marzo de 1938, con fundamento en el artículo 27 constitucional y en la Ley de Expropiación de 23 de noviembre de 1936, mediante el cual se expropiaron, a favor del patrimonio de la nación, los bienes muebles e inmuebles pertenecientes a las compañías petroleras; de inmediato se procedió a la ocupación administrativa de los mismos.

Las compañías expresamente mencionadas en el Decreto Expropiatorio fueron las siguientes: Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila", S.A.; Naviera "San Cristobal", S.A., Naviera "San Ricardo", S.A.; Huasteca Petroleum Company; Sinclair-Pierce Oil Company, S.A.; Mexican Sinclair Petroleum Company; Stanford y Compañía Sucesores, S. en C.; Penn-Mex Fuel Company; Richmond Petroleum Company de Mexico; Compañía Petrolera de "El Agui", S.A.; Compañía de Gas y Combustible "Imperio", S.A.; Consolidated Oil Companies of Mexico, S.A.; Sabalo Transportation Company, S.A.; Compañía Petrolera Clarita, S.A.; y la Compañía Petrolera "Cacalilao", S.A.

Inconforme con el decreto expropiatorio y la ocupación de los bienes e instalaciones, las empresas promovieron juicio de amparo ante el C. Juez Primer del Distrito Federal en materia administrativa, fechado el 5 de abril de 1938.

En esa época el Licenciado Eduardo Suárez, quien desempeñaba el cargo de Secretario de Hacienda y Crédito Público, encomendó la defensa pública de la expropiación petrolera, tanto en el aspecto interno como en el

internacional, al Licenciado Oscar Rabasa, Jefe del Departamento Jurídico de la mencionada Secretaría.

El 2 de diciembre de 1939, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, después de estudiar los alegatos de las compañías afectadas como los de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, decretó que la Justicia de la Unión no amparaba ni protegía a las compañías quejas respecto a la Ley de Expropiación de 23 de noviembre de 1936 y al Decreto expropiatorio de 18 de marzo de 1938. En otras palabras, se confirmó la constitucionalidad de la Ley y, el Decreto aludidos.

Cuando estaba pendiente de resolución el antes citado amparo, promovido por las compañías petroleras, con fecha 29 de julio de 1939, el Presidente de México, General Lázaro Cárdenas, envió una carta a Franklin D. Roosevelt, Presidente de los Estados Unidos de Norteamérica, exponiendo su postura nacionalista, consistente en sustentar el respeto irrestricto a la soberanía del Estado y a la Constitución Política de México.

En respuestas, el Primer Mandatario de los Estados Unidos de Norteamérica, con fecha 31 de agosto del mismo año, manifestó a su vez la posición del Gobierno Norteamericano y a la suya propia, en la cual reconocía el derecho de México para expropiar los bienes de las compañías petroleras bajo la condición de pagar la indemnización. Al término de esta carta, el Presidente Roosevelt sugirió que los dos gobiernos convinieran en designar árbitros para el efecto de fijar el monto de la indemnización.

El llamado grupo Sinclair decidió allanarse a la expropiación y negociar con los representantes del Gobierno de México las condiciones de indemnización e incluso un contrato de compraventa de petróleo.

Para las demás compañías, los gobiernos de México y Estados Unidos designaron peritos con el mandato de reunirse en la Ciudad de México, para determinar la justa compensación que deberían recibir las empresas norteamericanas, por los bienes, derechos e intereses que habían sido afectados por la expropiación petrolera.

El dictamen que rindieran los peritos, fue presentado el 17 de abril de 1942, fijando como indemnización global la suma de \$27'981,955.20 dólares (Veintisiete Millones Novecientos Ochenta y un mil novecientos cincuenta y cinco dólares 20/100 U. S. Cy.). Este dictamen fue elevado a la consideración de los respectivos gobiernos y aprobado por los mismos, transformándolo en un convenio internacional, que fue promulgado por el general Manuel Avila Camacho, Presidente Constitucional de México, y publicado en el Diario Oficial del 15 de enero de 1945.

El 8 de agosto de 1940, se decretó finalmente la liquidación de la Distribuidora de Petróleos Mexicanos, así como la Administración General de Petróleo Nacional, organismo creado desde antes de la expropiación de las propiedades de las compañías extranjeras para explotar las reservas petroleras nacionales, regular el mercado y fomentar la industria, unificando en Petróleos Mexicanos toda la Industria Petrolera Nacional.

A partir de la expropiación se inicio el período más acelerado en el desarrollo económico de México.

Actualmente, Petróleos Mexicanos constituye la empresa más importante del país, ya que representa el principal medio de captación de divisas y el primer contribuyente fiscal a nivel nacional. En el contexto internacional, se sitúa en el 4o. lugar en reservas probadas y 4o. en el producto mundial de crudo.

b).- EL SINDICATO REVOLUCIONARIO DE TRABAJADORES  
PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA.

Quizá nunca, en la historia de las luchas sociales se han presentado tan graves situaciones como en la contienda entre trabajadores y empresarios en defensa de sus intereses legítimos. Esta rivalidad ha atravesado etapas, que evolucionan desde la época en que se postula como norma universal la igualdad de los hombres ante la Ley, aún en las relaciones laborales, o sea la etapa de la utopía individualista, hasta la aparición de una nueva dictadura, la del proletariado, que conduce a la humanidad hacia la desaparición de la figura del empresario, que aniquila al hombre en su individualidad intrínseca.

En medio de estos extremos, aparece la figura sindical como un organismo equilibrador de fuerzas que chocan dentro de la sociedad, buscando siempre la igualdad de los grupos que intervienen en las relaciones de trabajo.

La denominación "sindicato" significa; Asociación formada para la defensa de intereses económicos o políticos comunes a todos los asociados; especialmente de las

asociaciones obreras que están organizadas bajo una estrecha obediencia y unos compromisos rigurosos.

El Sindicato, tal como lo conocemos actualmente, es un producto moderno basta afirmar que la disciplina del derecho del trabajo dentro de la cual se haya comprendido su estudio es de creación tan reciente que apenas se remonta al siglo pasado y surge como una respuesta al Liberalismo Económico que consideraba al trabajo como una cosa, sujetos a las leyes de la oferta y la demanda; por eso se ha afirmado que el sindicato del siglo XIX, como agrupación formada en el ejercicio del derecho de asociación profesional, posee una fisonomía propia que se identifica en ningún momento con las agrupaciones que existieron en épocas anteriores y que también reunían a la clase laboral tiene en común, sin embargo la semejanza en el origen, el propósito de lograr una mayor dignificación de la persona humana y el ser esencialmente agrupaciones de clase.

La llegada de Lázaro Cárdenas a la primera magistratura del país, inició una época importante para el movimiento obrero organizado de México y es durante este

período cuando nace la Confederación de Trabajadores de México, C.T.M., que cubre toda una etapa del sindicalismo mexicano hasta nuestros días.

Los trabajadores mexicanos que prestaban sus servicios a las compañías petroleras extranjeras no fueron ajenos a las luchas del movimiento obrero del país en general pero, la grandeza del sindicalismo petrolero radica en haber provocado, con sus ansias de justicia libertad, el documento histórico con el que el 18 de marzo de 1938, México recobró lo que, hoy por hoy, constituye la columna vertebral del desarrollo industrial de nuestro país.

En el mes de agosto de 1914, con el triunfo de la Revolución Constitucionalista, es designado Gobernador de Veracruz el general Cándido Aguilar, quien el día 19 de octubre del mismo año lanzó el primer decreto sobre la reglamentación del trabajo en dicho Estado, reconociendo oficialmente la existencia de sindicatos, a cuyo amparo en el mes de diciembre de ese mismo año empezaron a tener lugar a reuniones de trabajadores petroleros de la Refinería de Minatitlán, para que en enero de 1915 se constituyera la "Unión de Petroleros Mexicanos" que puede ser considerada

como el antecedente directo del sindicato petrolero que ahora conocemos y cuya lucha fue inmediata y eficaz al haber propiciado la tarde del 19 de abril de 1915 el estallamiento de la primera huelga en los anales de la historia del movimiento obrero petrolero.

A principio del año de 1935, existían ya sindicatos en todas las compañías petroleras, lo que hizo posible la iniciación de la actividad para la formación del sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

La fecha en que se registró el sindicato, fué el 27 de diciembre de 1935, bajo el número 1131, ante el Departamento Autónomo del Trabajo, hoy Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

A partir de esta fecha, queda legalmente constituido el Sindicato Petrolero, para proteger y salvaguardar los intereses de sus agremiados, tomando cada día más fuerza hasta llegar hasta nuestra época actual, cuando, sin lugar a dudas, es una de las agrupaciones obreras

más importantes y de mayor número de afiliados que existe en nuestro país.

Por acuerdo unánime de la Décima Octava Convención General Ordinaria, de fecha 4 de diciembre de 1984, el sindicato cambia su denominación a la de "Sindicato Revolucionaria de Trabajadores de la República Mexicana" (S.T.P.R.M.).

Según el artículo 23 de los Estatutos Generales del S.T.P.R.M., la base fundamental de la estructura del sindicato la forman sus propios socios los que en virtud de sus características particulares dentro de las actividades de la Industria Petrolera y su participación especial en la vida de la Organización, se clasifican en: a).- Socios activos, designación que corresponde a los trabajadores que presten sus servicios directamente a la empresa petrolera con el carácter de planta.

b).- Socios reducidos o reajustados, designación que corresponde a los trabajadores que han dejado de prestar sus servicios de planta a la industria, por reducción de puesto y de personal, siempre que continúen perteneciendo a

la Organización.

c).- Socios supernumerarios, son los trabajadores que careciendo la categoría de planta, prestan servicios transitorios a la empresa y están inscritos en los registros marcados en los artículos del 26 al 31 inclusive, de los estatutos.

d).- Socios comisionados, son aquellos trabajadores cuyos servicios son prestados directamente al Sindicato en sus oficinas generales o locales con el carácter de planta.

e).- Socios jubilados, son los trabajadores que han dejado de prestar sus servicios a la industria, de acuerdo con la cláusula respectiva del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, siempre que continúen perteneciendo a la Organización.

Los acuerdos tomados por las mayorías en asambleas, se harán efectivos mediante la acción de los cuerpos de gobierno y autoridades sindicales que se

clasifican de la siguiente manera:

#### **AUTORIDADES GENERALES**

- Convenciones
- Comité Ejecutivo General.
- Consejo General de Vigilancia.
- Consejeros Sindicales ante la Administración de Petróleos Mexicanos.
- Representantes Obreros ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- Representantes Obreros ante el Jurado de Responsabilidades ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- Comisionados especiales nombrados por Convención.

## AUTORIDADES LOCALES

- Comités Ejecutivos Locales de Sección.
- Consejos Locales de Vigilancia.
- Comisiones de Honor y Justicia.
- Comités Ejecutivos Locales de Delegación.
- Comités Ejecutivos Locales de Subdelegación.
- Comisionados Especiales nombrados por Asamblea.
- Delegados Departamentales.

c).- LA ORGANIZACION DE PETROLEOS MEXICANOS.

Conforme a lo dispuesto por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, por el Acuerdo Presidencial publicado el 17 de enero de 1977, y por el decreto de Reformas y Adiciones a la mencionada Ley Orgánica del 29 de diciembre de 1982, las entidades de la Administración Pública Paraestatal, se agruparon por "Sectores", a efecto de llevar a cabo sus relaciones con el Ejecutivo Federal a través de la Secretaría de Estado o Departamento Administrativo determinado en cada caso. De acuerdo a esto, Petróleos Mexicanos quedó comprendido dentro del sector industrial, cuya coordinación corresponde al Secretario de Energía, Minas e Industria Paraestatal, quien al mismo tiempo es el Presidente del consejo de Administración de la Empresa.

La Institución se integra para su funcionamiento con las siguientes Unidades Administrativas principales:

- Consejo de Administración
- Dirección General.

Comité de Dirección

Comisión de Coordinación y Consulta

Asesoría Técnica

- Subdirecciones.
  - De Planeación y Coordinación.
  - De Producción Primaria
  - De Transformación Industrial, Comercial.
  - De Proyecto y Construcción de Obras.
  - Técnica Administrativa.
  - De Fianzas.
- Coordinaciones Ejecutivas (24)
- Gerencia de Ramas (69)
- Unidades Departamentales (13)
- Gerencia de Zona
  - Norte- Tampico, Tamps.
  - Centro- Poza Rica, Ver.
  - Sur- Coatzacoalcos, Ver.
  - Sureste-Villahermosa, Tab.
  - Marina- Ciudad del Carmen, Camp.

Derivado de la creciente magnitud y complejidad de las operaciones de Petróleos Mexicanos, existe un

importante sector externo de gestión complementaria en campos diversificados. En este sector se agrupan organismos y sociedades cuyos fines son concurrentes con los de la Institución, y en cuya dirección, interviene ésta a través de distintos mecanismos jurídicos-administrativos.

Estos organismos y sociedades son los siguientes:

- Instituto Mexicano del Petróleo.
- Instalaciones Inmobiliarias para Industrias, S.A. de C.V.
- Distribuidora de Gas de Querétaro, S.A.
- Compañía Mexicana de Exploraciones, S.A.
- Hules Mexicanos S.A.
- Tetrastillo de México, S.A.
- Distribuidora de Gas Natural del Edo. de México, S.A.
- Refinería de Petróleos del Norte, S.A. (PETRONOR)
- Compañía Operadora de Estaciones de Servicio, S.A. de C.V.

Analizaremos a continuación el funcionamiento de la Subdirección Técnica Administrativa, por considerarla como la Subdirección más importante de Petróleos Mexicanos, para

el estudio que estamos realizando.

La Subdirección Técnica Administrativa tiene las siguientes funciones:

Ejercer la dirección y administración en general de las relaciones industriales, de los servicios médicos, sociales, de protección y seguridad, de los asuntos jurídicos, de la información y de las relaciones públicas y los inherentes a la ayuda para la construcción de viviendas para los trabajadores de la Institución.

Representar a Petróleos Mexicanos en las relaciones obrero patronales, promoviendo que exista permanentemente a nivel institucional, un clima adecuado de armonía laboral.

Participar e intervenir en las decisiones y medidas que se adopten en el seno de los Comités de la Coordinación y Consulta y de Dirección, aportando los criterios que se hagan necesarios, para contribuir a la solución y manejo de los asuntos que exponen en tales foros.

Vigilar que se cumpla en el ámbito de la Subdirección, las funciones de regulación y control con apego a las normas y lineamientos institucionales y a las necesidades de la misma, apoyando y promoviendo las acciones pertinentes para optimizar el funcionamiento integral de las dependencias de su adscripción.

La Subdirección cuenta con las siguientes dependencias, que servirán de apoyo para la realización de las funciones arriba mencionadas.

- Coordinación Ejecutiva de Recursos Humanos.
- Gerencia de Relaciones Laborales.
- Gerencia Jurídica
- Gerencia de Servicios Médicos
- Gerencia de Información y Relaciones Públicas.
- Unidad de Servicios de Protección y Seguridad.
- Unidad de Planeación y Evaluación.

Como podemos ver, dentro de esta Subdirección, se encuentra la Gerencia de Relaciones Laborales, que tiene como función primordial el atender las relaciones laborales con el

S.T.P.R.M., y sus agremiados así como el personal de confianza existente en la Institución, resolviendo adecuada y oportunamente los conflictos que llegaren a suscitarse, con apego al clausulado del contrato colectivo de trabajo. Tiene también la función de atender y tramitar los asuntos relativos a los movimientos de contratación, sustituciones, ausencias, bajas, jubilaciones, etc., del personal de la Institución; así como definir los criterios de las negaciones con el S.T.P.R.M., respecto a la interpretación y aplicación del Contrato Colectivo y a los convenios establecidos.

La Gerencia Jurídica es la encargada de representar a Petróleos Mexicanos en los asuntos jurídicos contenciosos de índole laboral, civil, penal, administrativo, etc., ante las autoridades judiciales, administrativas y del trabajo; elaborar y revisar los convenios y contratos tanto nacionales como internacionales que celebre la Institución.

La Gerencia de Servicios Médicos, por su parte proporciona atención médica general y especializada al personal derecho habiente de Petróleos Mexicanos, tiene también entre otras funciones, la de planear, organizar,

integrar y controlar las actividades médico-preventivas, asistenciales y administrativas de las unidades y servicios médicos del sistema.

En la Gerencia de Información y Relaciones Públicas es la encargada de proporcionar información a los diferentes medios de comunicación nacionales e internacionales acerca de las actividades de la Institución, así como establecer y mantener una constante coordinación con los órganos informativos del Gobierno Federal.

d).- LEY ORGANICA DE PETROLEOS MEXICANOS

El Presidente de la República, Gral. Lázaro Cárdenas, promulgó el 7 de junio de 1978 el decreto que dio nacimiento a Petróleos Mexicanos como Institución Pública y dió las normas de sus actividades internas.

El 29 de noviembre de 1958 se publicó la Ley Reglamentaria del Artículo 27 Constitucional en el Ramo de Petróleos, en cuyo artículo 4o. se establece que la Nación llevará a cabo su explotación a través de un organismo denominado de Petróleos Mexicanos.

Con base en lo anterior, el 6 de febrero de 1971 se publicó la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos cuyo Articulado contiene las funciones y facultades que le permiten actuar flexiblemente para desarrollar, con los procedimientos de las técnicas actuales, la operación de la industria.

El artículo 2o. de la citada Ley, establece: el objeto de Petróleos Mexicanos exploración, la explotación, la refinación, el transporte, el almacenamiento, la distribución y las ventas de primera mano del petróleo, el gas natural y

los productos que se obtengan de la terminación de éstos; la elaboración, el almacenamiento, el transporte, la distribución y las ventas de primera mano de aquellos derivados del petróleo que sean susceptibles de servir como materias primas industriales básicas, es decir, todas las actividades de orden técnico, industrial y comercial que constituyen las industrias petroleras y petroquímicas de acuerdo con la Ley Reglamentaria del Artículo 27 Constitucional en el Ramo del Petróleo y sus Reglamentos, así como todas aquellas otras con la misma industria, o sirvan para el mejor logro de los objetivos del Organismo.

Marca la citada Ley, que el patrimonio de Petróleos Mexicanos lo constituyen los bienes derechos que haya adquirido o que le hayan sido asignados o adjudicados; incluyendo las reservas para exploración y declinación de campos, y los que se le asignen, adjudique o adquiera por cualquier título jurídico.

Establece la misma Ley Orgánica, que Petróleos Mexicanos será dirigido y administrado por un Consejo de Administración y un Director General; el Consejo de Administración se compone de once miembros designados, seis

de ellos que representaran al estado, por el Ejecutivo Federal y los otros cinco por el S.T.P.R.M.

El Ejecutivo Federal nombra al Director General y a los Subdirectores que estime necesarios para el eficaz funcionamiento de Petr6leos Mexicanos (a la fecha existen 7 subdirectores). Los demas funcionarios y los empleados de Petr6leos Mexicanos, ser6n designados por el Director General, por los Subdirectores cuando el Director delegue esta facultad, seg6n lo establece el articulo 6o. del mismo ordenamiento.

La Ley Org6nica, establece cuales son las atribuciones del Consejo de Administraci6n y del Director General y la cual el Ejecutivo Federal, public6 con fecha 10 de agosto de 1972 en el Diario Oficial, el Reglamento de la Ley Org6nica de Petr6leos Mexicanos, en el cual se precisan y delimitan las funciones y facultades de los 6rganos directores de Petr6leos Mexicanos.

Este reglamento de la Ley Org6nica, consta de cinco capitulos, los cuales establecen:

## **CAPITULO PRIMERO. DISPOSICION PRELIMINAR.**

Artículo 1o. El ejercicio de las atribuciones que se señalan a Petróleos Mexicanos en su Ley Organica, estará a cargo de:

- I.- Un Consejo de Administración.
- II.- Un Director General.

## **CAPITULO SEGUNDO**

Establece las funciones del Consejo de Administración, fijando que éste se reunirá cuando menos, una vez cada dos meses para celebrar sesiones ordinarias.

## **CAPITULO TERCERO.**

Marca las facultades y obligaciones del Director General que será nombrado por el Presidente de la República.

#### **CAPITULO CUARTO.**

Por su parte éste capítulo habla sobre las facultades que tienen los Subdirectores dentro de la Industria.

#### **CAPITULO QUINTO**

Este último establece disposiciones generales, tales como el que los presupuestos anuales de ingresos y egresos del Organismo, deberán contener un exposición de motivos que los identifiquen.

Es así como funciona Petróleos Mexicanos y los órganos que regulan tal funcionamiento.

(1) Diccionario Enciclopédico SALVAT, Tomo 12, SALVAT EDITORES, S.A., Barcelona, España 1971, p. 3056

**CAPITULO III**

**NACIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO  
PARA LA INDUSTRIA PETROLERA**

### III.- NACIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA PETROLERA.

#### 1.- CONCEPTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Nuestra Ley Federal de Trabajo, en su artículo 386 vigente, define al contrato colectivo de trabajo como el "Convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de Trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos." (1)

Por convenio entendemos el acuerdo de voluntades, que en este caso están representadas por el patrón y el sindicato de trabajadores, es decir el sindicato es el titular del contrato colectivo de trabajo y no los trabajadores individualmente considerados; sin embargo, éstos pueden deducir individualmente derechos consagrados a su favor en el contrato colectivo de trabajo.

(1) Ley Federal del Trabajo. Edit. Teocalli. 16a. Edic. México 1988.

Dentro del concepto que nos marca el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, observamos que se habla de empresa y establecimiento por lo cual considero se debe señalar su significado de estas dos denominaciones:

Debemos entender por empresa "a toda unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios; y como establecimiento a la unidad técnica que contribuye a la realización de los fines de la empresa matriz". (2)

(2) El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.  
Mario de la Cueva. Ed. Porrúa, México, 1989.

Una vez delimitado el concepto de Contrato Colectivo, hablaremos de los requisitos para poder celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo que son: De Fondo y De Forma.

Por lo que hace a los requisitos de Fondo del Contrato estan contenidos en el Articulo 391 de la Ley actual de 1970, el contrato colectivo contendrá:

- I.- Los nombres y domicilios de los contratantes.
- II.- Las empresas y establecimientos que abarque.
- III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para su obra determinada.
- IV.- Las jornadas de trabajo.
- V.- Los días de descanso y vacaciones.
- VI.- El monto de los salarios.
- VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda.
- VIII.- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimientos.
- IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y

X.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Estos requisitos de fondo constituyen el elemento normativo del Contrato Colectivo, es decir el núcleo y la esencia del mismo, ya que dentro de estos requisitos se encuentra contenido, el como, bajo que circunstancias, que prestaciones, derechos y obligaciones adquieren, tanto patronos como obreros.

Los formales se desprenden del contenido del artículo 390 de la Ley actual que establece:

" El contrato colectivo de trabajo, deberá celebrarse por escrito, bajo la pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará o otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta." (3)

En relación a dicho precepto "Baltazar Cavazos Flores, plantea una interrogante muy interesante que se deriva del último subrayado del mencionado dispositivo y es el de saber, si pueden las partes convenir que un contrato colectivo de trabajo surta sus efectos desde el momento de su firma, aunque no se deposite. De conformidad con una interpretación gramatical del precepto, se puede resolver la interrogante en forma afirmativa, lo que resulta injusto para otras organizaciones sindicales o para terceros, llegándose a establecer el absurdo de eliminar la validez de un contrato colectivo, debidamente registrado y depositado, por el simple procedimiento de ponerse de acuerdo con otra organización sindical y celebrar otro contrato dándole de común acuerdo una vigencia anterior." (4)

Claramente podemos darnos cuenta que si el precepto legal antes citado es interpretado en forma gramatical se estaría frente a una aberración jurídica y lo poco o mucho que se puede lograr al establecer la

(3) Baltazar Cavazos Flores, cito en Francisco Ross Gamez. derecho procesal del trabajo. pág. 26.

(4) Cavazos Flores Baltazar. Op. cit. pág. 135.

reglamentación de la existencia del contrato colectivo, se vendría abajo originando con esto que su regulación haya sido inútil.

Para concluir y totalmente de acuerdo con lo que nos establece el maestro Baitazar Cabazos en el sentido de que lo pactado entre ambas partes podría surtir efecto pero no como contrato colectivo, ya que la misma ley nos establece que para funcionar como tal requiere de su depósito (artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo), con todas sus consecuencias jurídicas y obligaciones de las partes.

## 2.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Haremos un breve recordatorio desde los antecedentes más remotos, hasta los antecedentes históricos que dieron origen al Contrato Colectivo en el Derecho Mexicano.

El origen de los pactos o convenios es conveniente situarlos en el siglo XIX y son "en cierta forma consecuencia de la lucha planteada en el terreno jurídico laboral y de manera más genérica, en el campo social entre el elemento patronal, de una parte y las organizaciones profesionales obreras, de otra" (3) "algunos otros autores como Philio Lotmar, Huoak, Nipperdey y Hemala, opinan que se encuentran algunos antecedentes históricos en algunos pactos celebrados entre compañeros y maestros de taller para fijar sus condiciones de trabajo.

En 1351 y 1362 el Profesor Sthal, de acuerdo a lo que nos menciona el maestro De la Cueva, los tejedores de Speyer, lograron obtener dos contratos colectivos de trabajo. Hueck y Nipperday, hablan de dos contratos

(3) Nestor de Buen Lozano. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa Hnos. México 1987. t. 11. pág. 759.

colectivos celebrados, uno en el año de 1303 para tejedores de Estrasburgo y otro en 1437, dos herreros de Thar". (4)

Refiriéndonos un poco a Francia, nos daremos cuenta que los autores franceses no hacen alusión a que en su país se hubieran producido antecedentes remotos del contrato colectivo. Con respecto al período inmediato posterior a la Revolución de 1789, se dice que a principios del siglo XIX se dejaba entrever el deseo de reglamentar administrativamente las profesiones, pero no hay antecedente de una reglamentación convencional.

Si nos trasladamos a España, nos daremos cuenta que aquí tampoco encontramos antecedentes remotos.

De lo mencionado anteriormente podemos darnos cuenta de que no encontramos realmente antecedentes remotos del contrato colectivo, y esto es porque no podemos encontrar antecedentes de un instrumento jurídico nacido de necesidades modernas y por ende en circunstancias históricas diferentes y esto se reafirma más al darnos cuenta de que el contrato colectivo presume la existencia de organizaciones sindicales y si estas son de creación reciente por ende es lógico que no existan antecedentes muy remotos.

(4) De la Cueva. Derecho Mexicano t. II. p.472.

Como antecedentes inmediatos y de acuerdo a lo que el maestro De la Cueva nos menciona que el contrato colectivo nace en el derecho privado, concretamente en el Código Civil Holandes, del 10. de febrero de 1909. Posteriormente lo hace el Código Federal Suizo en las obligaciones en vigor desde el 30 de marzo de 1911, el cual nos da ya la definición colectiva en su artículo 322 que dice:

"La convención colectiva de trabajo es el contrato mediante el cual unos empleadores y asociaciones de empleadores, de un lado, y asociaciones de trabajadores del otro, establecen de común acuerdo cláusulas respecto de la conclusión, contenido y extinción de contratos individuales de trabajo entre empleadores y trabajadores interesados" (5), siendo éste uno de los antecedentes históricos en nuestro Derecho Mexicano, ya que el proceso de la Revolución, trajo consigo una notable proliferación de leyes sociales y proyectos como lo fueron entre otros el presentado por Rafael Zubarán Capmany a Venustiano Carranza, el 12 de abril de 1915, siendo éste quizás uno de los más importantes, ya que dedica un solo capítulo al contrato colectivo de trabajo.

(5) Néstor de Buen Lozano. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa Hnos. T. II pág. 760.

La Ley de Asociaciones Profesionales de Agustín Millán para el Estado de Veracruz del 14 de diciembre de 1915, en el cual, aunque de forma indirecta se regulaba sobre el derecho que poseían los sindicatos para poder fijar salarios jornada y en sí, las condiciones de trabajo, al sancionar con multas a todos aquellos patrones que no lo aceptaran.

La Ley del Trabajo de Salvador Alvarado, (Decreto No. 392 de 15 de diciembre de 1915), para el Estado de Yucatán, en la cual se regula la celebración de "convenios industriales que son los que ligan a una unión o federación de trabajadores con sus patronos organizados o no, y solo podrán celebrarse por tiempo fijo o para obra determinada" (6)

Otros antecedentes nacionales los encontramos en la Ley Sobre Asociaciones Profesionales de Cándido Aguilar, de 8 de febrero de 1916, dedicando un capítulo especial al "Contrato Colectivo de Trabajo y que sustancialmente trata lo mismo que el proyecto de Zubarán Company".

(6) Néstor de Buen Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa Hnos. t. 11. pág. 762.

En el Artículo 123 Constitucional de 1917, en su texto original no se mencionó en ningún momento los contratos colectivos de trabajo, si bien se podría sobre entender su referencia en el proemio que señalaba que "las leyes sobre trabajo expedidas por el Congreso de la Unión y Legislaturas de los Estados regiran el trabajo de los obrero, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo".

También lo incluyeron los Proyecto de Ley para el Distrito y Territorios de 1919 y 1925, el Proyecto de Portes Gil y el Proyecto de la Secretaría de Industria que sirvió de base a la Ley de Agosto de 1931.

### 3.- EL CONTRATO COLECTIVO EN PETROLEOS MEXICANOS.

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, define el Contrato Colectivo de Trabajo como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El Contrato Colectivo, nunca podrá contener ninguna cláusula con derechos o prestaciones inferiores a las establecidas en el Artículo 123 Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo, que beneficien al Trabajador.

Nuestra Legislación, otorga el mínimo de derechos que gozará el trabajador, de tal manera que el contrato colectivo celebrado entre la organización sindical obrera y la empresa, generalmente constituye un derecho social superior ya que si esto no fuese así no tendría ningún sentido la existencia de tal contrato.

Establece nuestra Ley Laboral, que en caso de que el patrón emplee trabajadores miembros de un sindicato,

tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo; y si el patron se negare a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en nuestra Ley Federal del Trabajo.

El Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (S.T.P.R.M.), fue registrado ante el Departamento Autónomo del Trabajo, hoy Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el 27 de diciembre de 1935, convirtiéndose, a partir de esta fecha, en uno de los más importantes y con mayor número de agremiados que existe en la República Mexicana.

El S.T.P.R.M., y Petróleos Mexicanos, llevan a cabo la revisión de su contrato colectivo cada dos años, participando en ella, los representantes de Petróleos Mexicanos, encabezados por el Director General; el Subdirector Técnico Administrativo; la Comisión Mixta de Contratación, formada por el Gerente y Subgerentes de Relaciones Laborales, y los Vocales y Asesores designados; y por el S.T.P.R.M., el Comité Ejecutivo General, encabezado

por su Secretario General, los Secretarios de Educación y Previsión Social, los Delegados de las 31 secciones que forman el Sindicato Petrolero y los Vocales y Asesores Generales.

La revisión de los salarios por cuota diaria, se lleva a cabo cada año.

Son objeto del Contrato Colectivo de Trabajo, según lo establece su cláusula 1a. Todos los trabajos, inclusive los de Petroquímica Básica que efectúa Petróleos Mexicanos en la República Mexicana, por administración directa y que corresponden, a las actividades de operación y mantenimiento de la industria en explotación; los de perforación terrestre, los de equipos y embarcaciones y los de sus oficinas.

Es conveniente recordar, que nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 396 establece: "Las estipulaciones del Contrato Colectivo se extiende a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la

limitación consignada en el artículo 184".

Dicha limitación, fija que las condiciones de trabajo establecidas en el contrato colectivo, se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

El Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos, contiene la cláusula de exclusión, al convenir que, en caso de vacantes definitivas o puestos de nueva creación definitivos, siempre que aquellas no se deban a reajuste de personal, el patrón se obliga a cubrirlos, por conducto del sindicato.

Sobre este tipo de cláusula el Mto. Mario de la Cueva (1), considera que se debe denominar cláusula de exclusión de ingreso, al pacto que cierra a los trabajadores libres al acceso a la empresa y cláusula de exclusión por separación, a la que obliga al patrón a retirar al obrero que renuncie o que expulsen del sindicato; estimamos que se deba denominar cláusula de admisión y de exclusión, ya que de esta forma se entiende de mejor manera su significado.

El Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos,

un gran número de prestaciones.

El Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos, contiene en sus cláusulas un gran número de prestaciones, mismas que podemos afirmar que son de las más altas que existen.

En Petróleos Mexicanos, como lo estipula su Contrato Colectivo, la jornada de trabajo es de 40 horas, todos los trabajadores que no sean de turno, laboraran 8 horas diarias, durante cinco días consecutivos de lunes a viernes, y descansarían sábado y domingo.

Si en los días de descanso, la empresa requiere del servicio de los trabajadores les pagará el tiempo que labores a razón de salario doble.

Dentro de Petróleos Mexicanos, existen trabajadores cubriendo tres turnos debido a que existen instalaciones petroleras que por su naturaleza, no pueden dejar de funcionar estos turnos se dividen de la siguiente manera: El primer turno se cubre de las 0 a las 8 hrs., el segundo turno de las 8 a la 16 hrs., y el tercer turno de las de las 16 a las 24.

El segundo turno, es considerado jornada diurna y se paga como salario ordinario; los otros dos se consideran jornadas nocturnas por lo que se les paga una hora extra del salario que perciban.

El monto de los salarios se determina, como ya dijimos en las revisiones anuales que celebran el Sindicato con la Empresa.

Si por algún motivo el trabajador tuviese que continuar laborando después de terminado su turno, o empezar antes de que dé inicio recibirá doble pago por ese tiempo si este fuese mayor a las 3 horas que fija como máximo la Ley Federal del Trabajo, tendrá por cada hora excedente; 20 minutos de tolerancia en su siguiente turno, o bien el importe de ese tiempo en cuota doble, a su elección.

El Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos, dedica un capítulo para establecer las condiciones en las que la empresa proporcionará servicio médico, a todos sus derechohabientes; el cual está encaminado a mejorar, conservar y prevenir la salud, o en caso de enfermedades a la

curación completa de los trabajadores y jubilados y sus familiares.

Petróleos Mexicanos, cuenta con la Gerencia de Servicios Médicos, que proporciona atención médica general y especializada, para lo cual, dispone de un gran número de establecimientos tales como: Hospitales Centrales, Hospitales Regionales, Hospitales Auxiliares, Clínicas, Consultorios Periféricos, Farmacias, etc.

Los Hospitales de Petróleos Mexicanos cuentan con los instrumentos y equipos más avanzados que existen hoy en día así como con personal médico especializado.

En el renglón de maternidad, el Contrato Colectivo estipula que las trabajadoras embarazadas, persiviran su salario y demás prestaciones durante cincuenta y cinco días antes y sesenta después del parto. En los caso de que las trabajadoras disfruten de un descanso prenatal inferior a los 55 días, se les otorgaran los días faltantes, después del parto.

Posteriormente al descanso prenatal, tendran derecho durante el período de lactancia (que nunca excedera de 12 meses) de un descanso extraordinario por día, de dos horas, el cual disfrutaran en las dos primeras horas o en las dos últimas de la jornada.

Los trabajadores de planta afectados por enfermedades o accidentes no profesionales que los incapaciten para trabajar, disfrutaran de atención médica y medicinas durante 305 días, así como el 100% de sus salario.

Si fuese un riesgo de trabajo lo que motivase a la incapacidad, Petróleos Mexicanos pagará su salario íntegro y demás prestaciones, hasta que el trabajador sea dado de alta, sin importar el número de días, incrementándose el salario con todos los aumentos que le corresponden durante dicho lapso de tiempo.

Cuando la muerte es a consecuencia de accidente o enfermedades no profesionales, Petróleos Mexicanos pagará a los familiares el importe de 120 días de salario por concepto de gastos generales, así como el seguro de vida.

El Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos contempla la jubilación, estableciendo que los trabajadores que acreditan 25 años de servicios y 55 años de edad, tienen derecho a que se les jubile con el 80% del salario que venían obteniendo a la fecha de su jubilación. Por cada año más de servicios prestados después de cumplidos los 25, la pensión jubilatoria se va incrementando a razón de un 4% hasta llegar al 100% como máximo.

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

El Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos, otorga a los trabajadores petroleros que hayan cumplido de 1 a 9 años laborales, 21 días laborales por concepto de vacaciones y los que tengan 10 años en adelante 30 días labores.

Durante el período de vacaciones los trabajadores disfrutarán de sus salario ordinario, además de una cantidad equivalente al 150% por este concepto.

El multicitado contrato, establece además, cuotas por concepto de renta de casa, por canasta básica, como también en la forma en que será distribuido el gas doméstico a que se tiene derecho, en forma gratuita los trabajadores petroleros.

Petróleos Mexicanos contribuirá a la construcción de bibliotecas, escuelas y casas para sus trabajadores y otorga becas para los hijos de ellos.

#### 4.- CONTRATO LEY

De conformidad con lo mencionado en el Título Séptimo, Capítulo IV específicamente en su artículo 404 el cual nos dice que:

Contrato Ley, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestar el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional.

Como podemos observar la definición de contrato colectivo con la que el contrato ley guarda una cierta similitud, sin embargo, existen entre ellas diferencias importantes de las cuales haremos mención más adelante.

Al igual que el contrato colectivo, el contrato ley, debe de cumplir con ciertos requisitos tanto de forma

como fondo, los cuales se encuentran regulados en el Título Séptimo, relaciones Colectivas de Trabajo, Capítulo IV. Contrato-Ley del artículo 406 al 412 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 406.- Pueden solicitar la celebración de un contrato ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

ARTICULO 407.- La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a Industrias de jurisdicción federal, o al Gobernador del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local.

ARTICULO 408.- Los solicitantes justificaran que satisfacen el requisito de mayoría mencionado en el artículo 406.

ARTICULO 409.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados.

ARTICULO 110.- La convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y en los periódicos o por los medios que se juzguen adecuados y señalará el lugar donde haya que celebrarse la convención a la fecha y hora de la reunión inaugural. La fecha de la reunión será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días.

ARTICULO 411.- La convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social o por el Gobernador del Estado o Territorio o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal o por el representante que al efecto designen.

La convención formulará su reglamento o integrará las comisiones que juzgue conveniente.

ARTICULO 412.- El Contrato-Ley contendrá:

I.- Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención;

II.- La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresi6n de regir en todo el territorio nacional;

III.- Su duraci6n que no podr4 exceder de dos a6os;

IV.- Las condiciones de trabajo sealadas en el articulo 391. fracciones IV, V, VI, y IX;

V.- Las reglas conforme a las cuales se formular4n los planes y programas para la implantaci6n de la capacitaci6n y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y

VI.- Las dem4s estipulaciones que convengan las partes.

De los preceptos anteriormente citados, podemos señalar los pasos a seguir para la elaboración de dicho contrato:

1.- Puede ser solicitada la celebración de este por los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados.

2.- La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los siguientes casos:

- a).- Si se refiere a dos o más entidades federativas.
- b).- Si se refiere a Industrias de Jurisdicción Federal.

Si se trata de industrias de jurisdicción local, la solicitud se presentará al Gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal.

3.- Las autoridades mencionadas, consideran que es oportuna y beneficiosa para la industria la celebración del contrato-ley convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y los patrones afectados.

4.- La convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en los periódicos o por los medios que se juzguen adecuados señalando el lugar hora y fecha de la celebración de la convención.

5.- Aprobado el convenio el Presidente de la República, el Gobernador o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato-ley en la rama de industria considerada para todas las empresas o establecimiento que existan o se establezcan en el futuro.

El contrato-ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa de que se trate.

Por lo que hace a los requisitos de fondo se encuentran establecidos en el Artículo 412 de la Ley de Procedimientos de Conciliación Colectiva, el cual a la letra dice:

"El Contrato-Ley contendrá:"

1.- Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención.

2.- La entidad o entidades federativas, la zona o zonas que abarque a la expresión de regir en todo el territorio nacional.

3.- Su duración que no podrá exceder de dos años.

4.- Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI, y IX.

5.- Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate y

6.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Una vez que ya hemos establecido los requisitos fondo y forma del Contrato Colectivo y del Contrato-Ley es tiempo de tratar el punto que había quedado pendiente el relativo a las diferencias y similitudes entre ambos, según la Doctrina, la jurisprudencia y la ley:

**CONTRATO COLECTIVO  
DE TRABAJO**

1. Para la celebración del contrato colectivo de trabajo se necesita la concurrencia de uno o varios sindicatos de trabajadrces y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones.
2. El objeto del contrato colectivo de trabajo es el establecimiento de las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.
3. Para solicitar la firma del contrato del trabajo se necesita que el sindicato solicitante cuente en la empresa o establecimiento con el cincuenta más uno de sus agremiando.

**CONTRATO-LEY**

1. Igual requisito.
2. El Objeto del Contrato-Ley es el establecimiento de las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una Rama determinada de la Industria, y declarado obligatorio en una o varia Entidades Federativas en una o varias Zonas económicas que abarquen uno o más de dichas entidades o en todo el Territorio Nacional.
3. Para solicitar la celebración de un Contrato-Ley, los sindicatos deben acreditar que representan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados por lo menos de una Rama

de la Industria en una o varias Entidades Federativas en una o más Zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el Territorio Nacional.

4. El contrato colectivo de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, indeterminado o para obra determinada.
5. El contrato colectivo de trabajo surte sus efectos a partir de la fecha de su depósito ante las autoridades del trabajo.
6. La revisión debe intentarse 60 días antes de su vencimiento por el 50% más uno de los trabajadores.
7. La solicitud de revisión puede hacerse ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal de Conciliación y
4. El Contrato-Ley deberá celebrarse siempre por tiempo fijo que no excederá de dos años.
5. El Contrato-Ley surte sus efectos apartir de su publicación en el diario oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa
6. La revisión debe intentarse 90 días antes del vencimiento de lapso de la obligatoriedad por las dos terceras partes de los sindicatos de trabajadores y patronos.
7. La solicitud de revisión debe hacerse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; al Gobernador del Estado o el Jefe del

Arbitraje, o directamente a la parte contraria sin llegar a la Huelga.

Departamento del Distrito Federal.

8. Si ninguna de las partes solicitó su revisión en los términos que señala el Artículo 399, o que no se ejerció el derecho de Huelga el Contrato colectivo prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

8. Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejerció el Derecho de Huelga, el Contrato-Ley se prorrogará por un lapso igual al que se hubiese fijado para su obligatoriedad.

9. El Contrato Colectivo de Trabajo termina:  
a) Por mutuo consentimiento; b) Por terminación de obra; y c) En los casos del Capítulo VIII, Título VII. Relaciones colectivas de trabajo por cierre de la empresa o establecimiento y cuando el contrato colectivo se aplique exclusivamente al establecimiento.

9. El Contrato - Ley termina a) Por mutuo consentimiento de las partes que representa la mayoría a que se refiere el Artículo 406; y b) Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y patronos no llegan a un convenio salvo que los trabajadores hayan ejercido el derecho de Huelga.

10. Uno de los caracteres es la nulidad al extremo que hacen inútiles los contratos individuales de trabajo.

10. Igual característica.

- |  |   |
|--|---|
| <p>11. Pueden coexistir contratos individuales.</p>  | <p>11. Pueden coexistir contratos colectivos.</p>   |
| <p>12. Naturalmente esta integrado por el elemento Normativo, Envoltura y Elemento Obligatorio.</p>  | <p>12. Solamente puede contener el elemento Normativo.</p>  |
| <p>13. Las cláusulas de Exclusión o separación de Ingreso incluidas en el Contrato Colectivo de Trabajo, se aplican por el Sindicato Titular a sus agremiados.</p> | <p>13. Las Cláusulas de Exclusión por separación o de ingreso no son aplicadas por el Titular del Contrato-Ley, aunque se hayan pactado.</p>  |
| <p>14. El ámbito espacial de valides esta restringido a una determinada empresa en una Entidad o Entidades Federativas determinadas.</p>                           | <p>14. El ámbito espacial de valides se extiende a una rama de la industria en una Entidad Federativa o a toda la República Mexicana.</p>   |
| <p>15. El Contrato Colectivo de Trabajo es un contrato de Empresa.</p>   | <p>15. El Contrato-Ley es un Contrato de Industrias. Cualquiera negociación existente o nueva que se establezca dentro del radio de su vigencia, queda automáticamente subordinado al Contrato-Ley, pudiendo los obreros solicitar la aplicación inmediata del mismo.</p> |

16. El contenido del contrato colectivo de trabajo es inderogable.

17. Cualquiera de las partes puede pedir la revisión ante la otra, o solicitarla a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Por tanto existe la revisión obligatoria.

18. El contrato colectivo de trabajo es necesario en el establecimiento o empresa y tiene carácter local.

19. El contrato colectivo de trabajo para su revisión cuenta con una función conciliatoria obligatoria, cuando se solicita a la autoridad.

16. En igual forma.

17. La revisión puede solicitarse por cualquiera de las dos partes Sindicatos de trabajadores y patrones. No existe la revisión obligatoria.

18. El Contrato-Ley se apoya en razones de conveniencia y tiene carácter general.

19. La Ley de 30 de mayo de 1945 que obligaba a las partes sociales del Contrato-Ley, fue derogada.

Toda vez que hemos dejado ya establecidas algunas de las más importantes diferencias entre el Contrato Colectivo y el Contrato-Ley.

Es importante para nosotros mencionar una interrogante, es decir Serán Contratos realmente el Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato Ley ?

Para poder responder a la misma diremos que:

En México, el término generalmente conocido y aceptado es el de "contrato colectivo de trabajo".

Ahora bien, debe hacerse notar que el contrato colectivo de trabajo no puede considerarse un contrato con arreglo a la noción clásica, en virtud de que constituye un principio fundamental del contrato el estar regido por la voluntad de las partes contratantes, esto es, los representantes del sindicato y de los patronos, no pueden modificar las normas del contrato colectivo, una vez establecidas, en perjuicio de los derechos individuales de los trabajadores, ni tampoco pueden establecer normas que lesionan los derechos que son irrenunciables de los

trabajadores consagrados en la Constitución y la Ley, además en caso de que el patrón se niegue a firmar el contrato colectivo, la Ley faculta al representante de los trabajadores, es decir, al Sindicato en los Artículos 387 y 450 fracción II de la Ley Federal del Trabajo a obligar al patrón a firmarlo, ejerciendo su derecho de huelga, de lo que claramente se desprende que en un determinado momento el consentimiento en sentido afirmativo o negativo sale sobrando.

ARTÍCULO 387.- "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato, tendrá obligación de celebrar con este, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450."

ARTÍCULO 450.- "La huelga deberá tener por objeto fracción II obtener del patrón o patronos, la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al término del período de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III de Título Séptimo."

Por otra parte, las estipulaciones contenidas en el contrato colectivo, se aplican a todos los trabajadores sean o no sindicalizados, puesto que estas son obligatorias para trabajadores que laboran en la empresa o establecimiento, con posterioridad a la firma del contrato, e incluso trabajadores que no esten afiliados en el Sindicato que lo celebra, es decir, no pertenecer al mismo, (Artículo 396 de la Ley) y se aplicará a todos los trabajadores de confianza, salvo que se pacte algo en el Contrato Colectivo (Artículo 184 de la Ley).

Por lo que hace al contrato-ley, diremos que con justificada razón se afirma que el contrato-ley, ni es contrato ni es ley.

No es contrato, por que carece de los elementos fundamentales de acuerdo con las ideas civilistas, concretamente el consentimiento ya que inclusive puede darse el caso de que exista una empresa en donde nadie desee el contrato-ley por ser ajena a la voluntad de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados que hubiesen solicitado su celebración.

Tampoco es ley por no ser producto o emanar del Poder Legislativo, así como también por carecer de las características de vigencia y generalidad imprescindible en todo acto legislativo.

**CAPITULO IV**  
**CLAUSULAS DE EXCLUSION**

## CAPITULO IV

### IV.- CLAUSULAS DE EXCLUSION.

#### 1.- CONCEPTO GENERAL DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION:

"En el derecho mexicano, desde la Ley de 1931 las cláusulas de exclusión son normaciones de los contratos colectivos de trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato". (1)

#### 2.- CLASIFICACION DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION.

Conforme a la clasificación establecida por el Mto. Mario de la Cueva es la siguiente:

"La lucha del trabajo y el capital, planteó una cláusula unitaria, una unión indisoluble entre el trabajador y el sindicato, pero en la doctrina y en las legislaciones, se ha planteado a la existencia de dos principios distintos:

(1) Mario de la Cueva. Ob. cit. Pág. 307.

El ingreso de un trabajador que es expulsado o renuncia a formar parte del sindicato.

1.- La cláusula de exclusión por ingreso, es una normación del contrato colectivo o del contrato-ley que obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa si no a quienes estén sindicalizados. Esta definición corresponde a la Ley de 1931. La de 1970, se modificó el párrafo final quedando este de la siguiente manera: A quienes sean miembros del sindicato contratante fórmula que debe considerarse equivalente a quienes sean miembros del Sindicato Titular del Contrato Colectivo.

2.- La cláusula de exclusión por separación es otra normación del contrato colectivo que consigna la facultad del sindicato a través de su Comité Ejecutivo de pedir y obtener del empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de que formaban parte.

Concepto establecido en la Ley de 1931 modificado por la 1970 consistiendo la modificación en que "serán a los

miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante". A los que se les aplique la cláusula de exclusión, es importante señalar que, "Las cláusulas de exclusión se presentan en dos formas: Cláusula de exclusión general y cláusula de exclusión limitada.

La primera obliga al empresario a utilizar únicamente trabajadores sindicalizados, en tanto la segunda prohíbe la utilización de trabajadores ajenos a los sindicatos partes en los contratos colectivos. De tal suerte que la primera se dirige en contra de los trabajadores libres mientras la segunda excluye también a los sindicatos que nos sean miembros de los sindicatos contratantes.

En nuestra legislación laboral vigente en su artículo 395 de la Ley se establece la licitud de la cláusula limitada.

### 3.- BREVES ANTECEDENTES HISTORICOS DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION.

Según el Maestro Mario de la Cueva, fué

miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante". A los que se les aplique la cláusula de exclusión, es importante señalar que, "Las cláusulas de exclusión se presentan en dos formas: Cláusula de exclusión general y cláusula de exclusión limitada.

La primera obliga al empresario a utilizar únicamente trabajadores sindicalizados, en tanto la segunda prohíbe la utilización de trabajadores ajenos a los sindicatos partes en los contratos colectivos. De tal suerte que la primera se dirige en contra de los trabajadores libres mientras la segunda excluye también a los sindicatos que no sean miembros de los sindicatos contratantes.

En nuestra legislación laboral vigente en su artículo 395 de la Ley se establece la licitud de la cláusula limitada.

### 3.- BREVES ANTECEDENTES HISTORICOS DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION.

Según el Maestro Mario de la Cueva, fué

Inglaterra la nación que abrió la primera puerta: Una ley parlamento, conocida con el nombre de "Trade disputes act." reconoció la licitud de estas cláusulas en el año de 1906.

Los Estados Unidos de Norteamérica comenzaron a cambiar su postura negativa y en la Ley Wagner de 1935, reconoció expresamente la legitimidad de las cláusulas pactadas en los contratos colectivos.

Como es sabido el derecho mexicano del trabajo nació en la Revolución Constitucionalista, pero en ninguna ley de esa época se habla de las cláusulas de exclusión. José Ortiz Petricioli, miembro de la CROM, dijo que la primera cláusula de ingreso de la que se tiene noticia figura en el contrato colectivo de trabajo que se firmó en 1916 con la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A; y la cláusula de ingreso de admisión aparece consignada ya expresamente en la convención textil del 18 de mayo de 1917.

En la declaración de derechos sociales no contempla las cláusulas de exclusión. Igualmente los proyectos previos a la Ley Federal del Trabajo de 1931.

EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

En el año de 1929, el Presidente Portes Gil, envió al Congreso un proyecto de Código Federal de Trabajo que encontró una gran oposición en la Cámara de Diputados. El movimiento obrero representado por la CROM, objetó la tendencia a la sindicación única y las cláusulas de exclusión en sus dos aspectos de ingreso y de separación.

En el proyecto de la Secretaría de 1931, una vez habiendo estudiado la situación precaria y las demandas de los trabajadores incluyó el artículo 48 que dice "La cláusula por virtud de la cual el patrón se obligue a no admitir como trabajadores, si no a quienes estén sindicalizados, es lícito en los contratos colectivos de trabajo siempre que haya sido voluntariamente aceptado por las partes "Con el fin de mejorar la situación de la clase trabajadora. (2)

Ante este ordenamiento la Comisión Dictaminadora del Congreso de los trabajadores manifestaron que el artículo 48 no era favorable para ellos, ya que en ese artículo se le da la facultad al patrón de pactarla o no, es decir que si de

(2) Mario de la Cueva. Ob. cit. pág. 310.

acuerdo a sus intereses no le convenía pactarla, no lo haría sin importarle el hecho de que la clase trabajadora sí le beneficiaría, motivo por el cual el Senado y la Cámara de Diputados suprimieron la frase "Siempre que haya sido aceptado voluntariamente por las partes".

Una vez corregida la redacción de la cláusula de ingreso, la clase trabajadora manifestó que la cláusula de ingreso era inútil si no iba acompañada de la cláusula de separación, ya que el trabajador una vez aceptado en la empresa dejaría el sindicato en el momento que quisiera, razón por la cual se solicitó adicionaran un artículo más, siendo este el artículo 236 LFT de 1931. Los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrono, la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión.

Por lo que hace a su aplicación la Comisión dictaminadora del Congreso, analizó este tipo de cláusula opinando la conservación del trabajo de algunos trabajadores que hubieren dedicado diez, quince o toda una vida en un empleo dependería de una decisión libre de los sindicatos.

Esta comisión manifestó que la única restricción a la aplicación de la cláusula de exclusión por separación se hallaba en la fracción VII del artículo 246, que imponía como uno de los requisitos de los estatutos de los sindicatos, el señalamiento "Los motivos de expulsión y medidas de seguridad la comisión comprendió que esta legislación sobre la cláusula, se debía a que no se contenía en esta Ley la cláusula de exclusión por separación. La comisión una vez que aceptó esta cláusula redactó la fracción VII del artículo 246 de la siguiente manera: "Los estatutos de los sindicatos, deberán expresar..." "Los motivos y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias. Los miembros del sindicato solamente podrán ser expulsados del él, con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros". (3)

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, se formó un esquema en el que se separó las relaciones individuales de las colectivas llegando a la conclusión de que las cláusulas deberían de incluirse dentro del apartado de las relaciones colectivas.

(3) Mario de la Cueva. T. 11 Ob. cit. pág. 311.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 en un sólo artículo se encuentran contempladas ambas cláusulas de exclusión, en una forma limitada (sólo los trabajadores miembros del sindicato contratante). Siendo éste el artículo 395 LFT.

También se contempla en una forma muy especial ya que aparte de señalar que los Estatutos del Sindicato deben expresar los motivos y procedimientos de expulsión, como lo hacía únicamente el artículo 246, fracción VII de la Ley de 1931. La Ley de 1970 en su artículo 371, expresa cuales son las normas que se han de observar cuando se trate de expulsión y dentro del sentido proteccionista o tutelar, características de las normas de trabajo, amparando con ello al trabajador para que no sea despedido injustificadamente.

ARTICULO 395.- En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del

sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el Sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en el de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

ARTICULO 371.- Los estatutos de los sindicatos contendrán:

- I.- Denominación que le distinga de los demás;
- II.- Domicilio;
- III.- Objeto;
- IV.- Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado.
- V.- Condiciones de admisión de miembros;
- VI.- Obligaciones y derechos de los asociados;
- VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

- a).- La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer la expulsión.
  - b).- Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.
  - c).- El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
  - d).- La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
  - e).- Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
  - f).- La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.
  - g).- La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.
- VIII.- Forma de convocar a asamblea, época de celebración de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos. los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria en cuyo caso, para que la asamblea pueda

sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y un por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos.

- IX.- Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;
- X.- Período de duración de la directiva;
- XI.- Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;
- XII.- Forma de pago y monto de las cuotas sindicales.
- XIII.- Época de presentación de cuentas;
- XIV.- Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y
- XV.- Las demás normas que apruebe la asamblea.

4.- CLAUSULA DE ADMISION Y EXCLUSION CONTEMPLADA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Iniciaremos comentando que la "Cláusula de ingreso y/o admisión", debe su existencia al contrato

colectivo de trabajo o al contrato-ley, si ello no podría existir lo que se desprende la lectura del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo anteriormente citado.

Por la cláusula de ingreso o admisión, como ya en reiteradas ocasiones hemos mencionado, se debe entender el deber jurídico que tiene el patrón, una vez celebrado el contrato colectivo de trabajo y establecida la cláusula, de admitir exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.

El artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, que como ya se dijo, reglamenta la cláusula de ingreso, está mal redactado porque dice que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, debiendo decir que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes proponga el sindicato contratante, en virtud de que los trabajadores propuestos no pueden pertenecer al sindicato antes de tener la calidad de trabajadores de la empresa o establecimiento.

Por otro lado, "Cláusula de exclusión o separación" debe su existencia lo mismo que la cláusula de admisión al contrato colectivo de trabajo o al contrato-ley, sin ellas no puede tener existencia en el campo del derecho laboral.

Como ya se ha establecido anteriormente por cláusula de exclusión se entiende el deber jurídico que tiene el patrón, una vez celebrado el contrato colectivo de trabajo el contrato-ley y establecida la cláusula de separar del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato.

La aplicación de las cláusulas de exclusión a los trabajadores por parte del patrón a petición del sindicato, trae aparejada la obligación para el patrón de pagar las indemnizaciones legales respectivas, esto es claro, pero lo que no está claro es la responsabilidad que corresponde a los sindicatos es o no responsable por motivo de la aplicación de las cláusulas de exclusión ya que aunque cumpla con todos los requisitos que marca el artículo 371 de la Ley, en la Ley Federal del Trabajo, no se habla nada de que el Sindicato

deba de pagar alguna indemnización al trabajador, ya que aunque se pruebe el motivo de su expulsión, este tiene derecho a ciertas prestaciones que pagar el patrón y el sindicato no.

Si analizamos detenidamente el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, se verá que no obliga los patrones a establecer ni la cláusula de ingreso ni la cláusula de exclusión, por el contrario, les da libertad para establecerlos o no, y en este orden de ideas, si se establecen dichas cláusulas, en cuenta y riesgo de los trabajadores y el patrón, en virtud de que tuvieron ambas la oportunidad de rechazarlas ya que el artículo en cuestión dispone claramente que "se podrá establecer" más no dice "debe establecerse o se establecerá". Razón por la cual si las mismas partes contratantes acordaron su establecimiento y aplicación no deberán oponerse a la aplicación de algo que ellas mismas aprobaron.

#### INCONSTITUCIONALIDAD.

Sobre si la cláusula de exclusión por separación

se ha establecido gran polémica por parte de diversos estudios del derecho ya que algunos opinan que no es verdad que sea inconstitucional y otros por el contrario que si lo es.

Comenzaremos comentando que la Cláusula de Ingreso o Contratación Exclusiva, que se encuentra enunciada en la Ley, más no reglamentada, es decir solo se establece en el artículo 395 en que consiste y es lo único que se establece sobre éste en toda la Ley, ya que su forma de aplicación o el como funciona, se va a encontrar estipulado dentro del contrato colectivo de trabajo, celebrado entre empresa y sindicato.

Por otra parte, la cláusula de exclusión o según Mario de la Cueva, cláusula de exclusión por separación ha sido tachada de inconstitucional, también se le ha denominado de consolidación sindical por la finalidad clasista que persigue, de fortalecimiento del sindicato al preservar la unidad y la solidez que requiere el movimiento obrero frente al empresario.

Continuando con los comentarios sobre las ya multicitadas cláusulas, diremos que, en la práctica, se les ha considerado como una sola cláusula en un doble aspecto, siendo que lo único que tienen en común es la finalidad que persiguen y encontrarse consignados en un mismo precepto de la Ley, pero la verdad es que ambas son totalmente diferentes. Lo que sí es una característica de ambas es que están en función de la conservación, fortalecimiento, consolidación y superación de las organizaciones sindicales.

La cláusula de ingreso o de admisión, tiene en la práctica una gran importancia, ya que es la que limita la facilidad de la empresa en su elección de personal, llegando a ocasionar serios problemas sino se encuentra debidamente reglamentada. Consideramos que es necesario, que dicha cláusula se reglamente de tal forma que le de una mayor posibilidad a la empresa en dicho factor tan importante como lo es la selección del personal que se proporcione la empresa o bien otorgarle a ésta la libertad para contratar el personal necesario y competente siempre y cuando después se sindicalice previamente o simultáneamente a la iniciación de los servicios. Es indispensable prever la facultad de la

empresa para la contratación del personal, en casos de que el Sindicato no le proporcione dentro del término establecido para ello, así como reglamentar los casos de urgencia, que normalmente puedan presentarse en el desarrollo de las actividades. Todos estos principios para lograr una aplicación correcta de la cláusula de admisión o de ingreso, se encuentran establecidos dentro del contrato colectivo de trabajo.

Una vez habiendo hecho una breve reseña o comentario general sobre ambas cláusulas pasaremos una vez teniendo un enfoque claro del significado de éstas al estudio sobre inconstitucionalidad.

La cláusula de exclusión; ha sido de la más debatida en cuanto a su constitucionalidad.

" El Mto. Mario de la Cueva, se pronuncia por la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación afirmando que tiende a impedir el libre ejercicio de la libertad negativa de asociación profesional".

"Baltazar Cavazos Flores, coincide con Mario de la Cueva, sosteniendo que efectivamente la cláusula de exclusión por separación, atenta contra la libertad de asociación profesional, al mantenerse obligado a un trabajador a la sindicalización, en virtud de la amenaza de la aplicación de dicha cláusula. Y además por que las agrupaciones profesionales, bien sea obreras o patronales no pueden elegirse en tribunales para determinar la gravedad de las faltas en que incurrir sus asociados y mucho menos para limitar el derecho de la libertad de trabajo, puesto que no puede tener a la vez el carácter de juez y parte."

Así como los estudiosos del Derecho hicieron latente su punto de vista sobre la inconstitucionalidad de la Cláusula de Exclusión por separación, existen algunos estudiosos del Derecho que apoyan a esta cláusula y defienden su constitucionalidad. Por ejemplo: Armando Porras López, quien en su parte medular afirma. "Volviendo a la esencia jurídica de la cláusula de Exclusión, debemos decir, que el Sindicato admita trabajadores en su seno, como consecuencia de la aplicación de la Cláusula de Ingreso, la misma organización tiene perfecto Derecho de expulsar de su seno a

aquellos trabajadores que traicionan a su misma clase. El efecto de la cláusula de exclusión se concretiza únicamente a la expulsión del sindicato, ya que la pérdida del trabajo es consecuencia del cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo. En conclusión, la cláusula de Exclusión a la luz de Doctrinas liberales, no es sólo Institucional, sino prácticamente inconcebible pero a la luz de las doctrinas sociales modernas esta estipulación es existente y en lo jurídico legal, constitucional si se cumple con el requisito de la garantía de audiencia dentro del sindicato, esto es que al afectado se le escuche en la asamblea que se defienda que oiga los cargos y que el órgano sindical aprueba la aplicación de la sanción.

Defendiendo la constitucionalidad de la cláusula esta el Prof. Jorge Garizurieta que estima que "la cláusula de exclusión por separación no es anticonstitucional porque los derechos de interés profesional, deben estar por encima de los intereses particulares y que si un trabajador es expulsado del sindicato en el cual pertenece, dicho sindicato puede legítimamente exigir al patrón que lo expulse de la empresa donde presta sus servicios, ya que de lo contrario se

debilitaría indiscutiblemente la acción sindical correspondiente".

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido criterios encontrados, respecto de la constitucionalidad o inconstitucionalidad de la ya mencionada cláusula.

"Según criterio definido de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para que al patrón se le exima de responsabilidad en la aplicación en la cláusula de exclusión, únicamente se le exige que cumpla con tres requisitos a saber:

a).- Que exista la cláusula de Exclusión consignada en el contrato colectivo.

b).- Que la persona a quien se le aplique sea realmente trabajador sindicalizado, y

c).- Cerciorarse de la autenticidad del oficio, esto es, que sea realmente la mesa directiva en funciones, quien comunique la aplicación de la cláusula.

Como se deriva del criterio de la Suprema Corte, los requisitos con las cuales tiene que cumplir el patrón son pocas y sencillas de cubrir con la que podemos concluir que su aplicación es por regla general, correcta y no incurre el patrón en responsabilidad.

Continuando con el criterio de la Suprema Corte para que el sindicato quede liberado de responsabilidad en la aplicación de la cláusula de exclusión se requiere que se cumpla con las formalidades siguientes:

a).- Que exista en el contrato colectivo la cláusula de exclusión.

b).- Que la persona a quien se le aplique sea trabajador sindicalizado.

c).- Que en los estatutos de la organización sindical exista tanto el procedimiento de aplicación como las causas por las cuales se puede atribuir ya que rige el principio de la materia penal, "nule pena sine lege" es decir que no hay pena sin ley.

d).- Que se le dé al posible afectado la garantía de audiencia y derecho de defensa.

e).- Que la aplicación de la cláusula de exclusión sea votada, requiriéndose por lo menos las dos terceras partes de la totalidad de los miembros del sindicato.

f).- Que dicha votación sea directa y no delegada

g).- Por último que se pruebe la causa por medio de la cual se le aplica la cláusula de exclusión.

Del criterio definido por la Suprema Corte, podemos observar que son tantos y tan complejos los requisitos con los que debe cumplir en sindicato que creemos que es muy difícil, me atrevería a decir que es casi imposible que en la práctica se cumplan con todos estos requisitos, y la cláusula de exclusión aplicada validamente.

Ahora pasemos al análisis de la inconstitucionalidad de la cláusula de Admisión o de Ingreso.

Algunos tratadistas manifiestan que viola entre otros preceptos constitucionales los artículos 5 y 9 a los cuales contienen garantías individuales y sociales.

El Artículo 5o. en términos generales se refiere a que tiene el derecho a desempeñar el oficio, profesión o industria de su preferencia.

Sobre esto se argumenta que la cláusula de admisión esta violando esta garantía ya que la libertad de poder ingresar en donde quiera o le convenga, le es obstaculizada ya que para poder trabajar en una empresa determinada donde exista esta cláusula establecido en el contrato colectivo, tiene que ingresar a un sindicato y bajo las condiciones que éste fije:

En contra de este tipo de objeción se ha dicho que no está violando ninguna garantía, lo que sucede es que el trabajador tiene libertad y derecho de desempeñar el oficio u profesión que más le agrade, más no un derecho a través del cual se pueda demandar empleo en una empresa determinada y lógicamente menos en aquellas en las que se le da gran fuerza

al sindicato, para que éste designe al personal para ocupar las vacantes existentes en una empresa determinada.

Hablando del artículo 9 de la Constitución en el cual se habla de una libertad sindical, se dice que tal no existe ya que obliga a los trabajadores a afiliarse al sindicato titular como condición para admitirlo en el trabajo. Esto se ha refutado argumentando que la libertad sindical no es absoluta y que en todo caso sede importancia al interés colectivo sindical mejorando así las circunstancias generales de los trabajadores afiliados.

Otro factor en el que se hace hincapie es la gran contradicción que existe entre el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo y el Artículo 395 de dicha Ley, haciendo esto con el fin de demostrar la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión en sus dos aspectos.

Primeramente estableceremos en contenido del artículo 358 para después comentar sus posibles contradicciones con el ya multicitado artículo 395 que contiene las cláusulas de exclusión y el cual en obvio de

repeticiones no se transcribe. Artículo 358 LFT "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato, o a no formar parte de él."

Cualquiera estipulación que establezca pena convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtue de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.

Se dice que ambos preceptos se contradicen, ya que mientras en un se esté reconociendo la libertad de asociación al sindicato que quiera y en el artículo 395 se establece que el trabajador será desplazado de su puesto cuando abandone o deje de pertenecer al sindicato titular. Aquí es donde se argumenta que por un lado se otorga libertad y por otro se limita.

De acuerdo a nuestro punto de vista no existe una contradicción tan marcada ya que el hecho de que a nadie se le pueda obligar a pertenecer o dejar de pertenecer a un sindicato y entendemos el concepto de obligación solo como un deber jurídico y no como una obligación de pertenecer o no a

un sindicato obteniendo el apoyo para ello de la autoridad. Caso distinto en la sanción de pérdida de trabajo por la expulsión sindical que se integra como un derecho colectivo frente al patrón y que éste debe de cumplir.

Una vez expuesto ambos puntos de vista sobre si son inconstitucionales o no la cláusula de exclusión en su doble aspecto. cláusula de exclusión por separación, denominación que desde nuestro punto de vista ocasiona que se tenga problema con su identificación por lo cual sugerimos que simplemente se les denominen cláusula de exclusión y admisión. Pero regresando a nuestro tema, ahora trataremos de establecer nuestro punto de vista personal tomando como base ambas posturas y diremos que consideramos que primeramente hay que tener en mente que ambas cláusulas nacen en plena lucha social clasista, como un complemento y medio de fortalecer las asociaciones sindicales, organizaciones éstas que constituyen el único medio legal reconocido con que cuenta el trabajador para estar en una situación de igualdad frente a los patrones y al Estado mismo.

Nosotros opinamos que si se hace un razonamiento

estrictamente formalista se concluirá que: la cláusula de exclusión es inconstitucional y por el contrario si se hace el estudio de la cláusula apoyándose en argumentaciones histórico, sociológicas profundas se llegará a la conclusión de que dicha cláusula no es inconstitucional.

Como ya mencionabamos desde nuestro punto de vista, diremos que no consideramos que existe una inconstitucionalidad tajante, si no que solo hay una cierta contraposición con otros preceptos constitucionales entre los más destacados, el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, el cual ya citado con anterioridad.

Hablo solo de una cierta contraposición, ya que si tomamos en cuenta que la misma ley da la pauta para su nacimiento y además su establecimiento es optativo, en ningún momento se les puede obligar a estipularla en el contrato colectivo, y a los trabajadores que ingresan a un sindicato lo hacen libremente y nadie los coacciona para que lo hagan; razón por la cual opinamos que no se les esta violando la libertad de asociación, ya que si por ejemplo un determinado sujeto llega a hacer su solicitud a un sindicato para ser

miembro de éste, primeramente se le dará a conocer los requisitos que debe cubrir sus derechos, sus obligaciones y sanciones, para pertenecer al sindicato, así como el conocimiento del contrato colectivo de trabajo celebrado ante el sindicato y la empresa contratante; el individuo que desee ser miembro de ese sindicato lo será con plena conciencia y sin una coacción externa confundamento legal para determinar su ingreso o no a éste.

El problema de la existencia de la cláusula de admisión y sobre todo de la exclusión tiene su origen en los vicios existentes dentro de los representantes tanto de la empresa como del sindicato quienes son los encargados de la aplicación de las cláusulas, se ve por desgracia que se ponen en juego intereses personales, es decir no se antepone el interés colectivo fin esencial del contrato colectivo.

Finalmente mencionaremos que una de las mejores soluciones que se podrian tomar para disminuir en cierta forma la comisión de injustias así como la violación a derechos legitimos no por el hecho de que se llegue a considerar como Inconstitucional las cláusulas, si no como ya

lo manifestamos por su mala aplicación, sería el tratar en la mayor forma posible de nombrar como dirigentes o representantes a personas responsables con un espíritu de lucha, cambio y justicia para la clase o grupo que representa y el cual ha depositado su confianza en él.

5.- CLAUSULA DE ADMISION Y EXCLUSION EN EL  
CONTRATO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA PETROLERA.

Enfocándonos ahora únicamente hacia la Industria Petrolera, nos daremos cuenta de la existencia de estas cláusulas en el Contrato Colectivo de Trabajo de la Industria Petrolera.

La cláusula de admisión se encuentra reglamentada con lujo de detalles a diferencia de la forma en como lo enuncie la Ley Federal del Trabajo, la cual trataremos de analizar parte por parte y así comprobaremos que efectivamente es en ésta en donde se establecen los pasos a seguir para que un trabajador ingrese a laborar a Petróleos Mexicanos como transitorio o de planta.

INGRESOS, VACANTES Y MOVIMIENTOS EN GENERAL  
CLAUSULA 4 QUE A LA LETRA DICE:

"En los casos de vacantes definitivas o puestos de nueva creación definitivas, siempre que las vacantes no se deban a reajuste de personal, el patrón se obliga a

5.- CLAUSULA DE ADMISION Y EXCLUSION EN EL  
CONTRATO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA PETROLERA.

Enfocándonos ahora unicamente hacia la Industria Petrolera, nos daremos cuenta de la existencia de estas cláusulas en el Contrato Colectivo de Trabajo de la Industria Petrolera.

La cláusula de admisión se encuentra reglamentada con lujo de detalles a diferencia de la forma en como lo enuncie la Ley Federal del Trabajo, la cual trataremos de analizar parte por parte y así comprobaremos que efectivamente es en ésta en donde se establecen los pasos a seguir para que un trabajador ingrese a laborar a Petróleos Mexicanos como transitorio o de planta.

INGRESOS, VACANTES Y MOVIMIENTOS EN GENERAL  
CLAUSULA 4 QUE A LA LETRA DICE:

"En los casos de vacantes definitivas o puestos de nueva creación definitivas, siempre que las vacantes no se deban a reajuste de personal, el patrón se obliga a

cubrirlos. en los términos de este contrato por conducto del sindicato, a través de las Secciones, Delegaciones o Subdelegaciones respectivas".

"El patrón solicitará por escrito al sindicato, por conducto de sus representantes en cada lugar de trabajo, el personal que necesite para cubrir las vacantes o puestos de nueva creación definitivas, y el sindicato estará obligado a proporcionarlo en el lugar de que se trate dentro de las 72 hrs. contados desde el día siguiente de la notificación oficial hecha al representante del sindicato".

"Si transcurrido el plazo de 72 hrs., antes citado, el sindicato no proporciona al personal requerido, el patrón concederá al sindicato un plazo adicional de 75 días, y dentro de este término, el patrón podrá contratar los servicios provisionales de cualquier trabajador en la inteligencia de que el trabajador designado por el sindicato entrará a cubrir la plaza vacante desde el momento en que sea presentada por el mismo en el lugar que se requiera."

"Vencido el plazo de 75 días a que alude esta cláusula, sin que el sindicato suministre el personal requerido, el trabajador nombrado por el patrón se considerará de planta".

"Tratándose de puestos sindicalizados con requerimiento profesional, se cubrirá en los términos establecidos en el Anexo 13 de este contrato".

"Cuando el patrón decida realizar trabajos en lugares de jurisdicción no determinada, la comunicará al Comité Ejecutivo General, por escrito y con sesenta días de anticipación los trabajadores a realizar, y le solicitará el personal necesario para la ejecución de los mismos. Mientras se corren los trámites estatutarios para determinar la jurisdicción, el Comité Ejecutivo General administrará el contrato colectivo de trabajo y en los términos de éste, propondrá al personal que siga requiriendo."

De la cláusula transcrita anteriormente, se desprende que en ella se enmarcan los requisitos para que un patrón pueda contratar al personal requerido; podemos resumir

la cláusula 4 que contiene establecida la cláusula de admisión en los siguiente puntos:

1.- Solicitud del patrón por escrito al Sindicato el personal que necesita para cubrir vacantes o puestos de nueva creación definitivos.

2.- El Sindicato tiene obligación de proporcionar el personal solicitado dentro de las 72 hrs. contadas a partir de la notificación oficial de la solicitud.

3.- Si transcurridas la 72 hrs. el Sindicato no propone a ningún trabajador el patrón le concederá un plazo adicional de 75 días.

4.- Dentro de los 75 días el patrón podrá contratar servicios provisionales de cualquier trabajador en la inteligencia de que en el momento en que el sindicato proponga a alguien entrara a cubrir la plaza vacante en el momento en que el trabajador sea presentado por el sindicato.

5.- Si pasan los 75 días y el sindicato no propone a nadie, el trabajador nombrado por el patrón se

consideraré de planta.

Consideramos que con esto queda establecido en forma clara el como funciona esta cláusula de admisión en la Industria Petrolera.

Por otra parte en lo que respecta a la cláusula de exclusión o separación como consideramos nosotros que sería una forma más sencilla de denominar e identificar sin mayor problema.

En el contrato colectivo de trabajo para la Industria Petrolera, se encuentra prevista la cláusula de exclusión dentro del capítulo VI bajo el título de "Disciplinas específicamente en la cláusula 35, que a la letra dice:

"Cuando algún trabajador renuncie al sindicato, o fuere expulsado del mismo, el sindicato tendrá derecho a pedir por escrito al patrón su separación del servicio, y el patrón queda obligado a separarlo inmediatamente, sin incurrir en responsabilidad alguna con motivo de la

separación y sin que tenga derecho a calificar su procedencia o improcedencia y sin responsabilidad económica alguna para él."

Opinamos que es lógico que en el contrato colectivo solo se encuentre prevista dicha cláusula ya que el patrón solo se concreta a cumplir con la disposición del sindicato sin prejuzgar si esta bien fundamentada la expulsión del trabajador o no. El patrón solo tendrá que verificar la validéz del oficio que le gire el sindicato a sus respectivas delegaciones, subdelegaciones con la disposición que considere perniciosos o elemento negativo para poder cumplir con los requisitos que la Ley establece y en base a eso elaborar sus estatutos y reglamentar el procedimiento y requisitos para la procedencia y aplicación de dicha cláusula y el patrón solo ejecutará la disposición tomada por el sindicato.

## **CAPITULO V**

### **DERECHOS PREFERENTES EN LA INDUSTRIA PETROLERA**

## V.- DERECHOS PREFERENTES EN LA INDUSTRIA PETROLERA.

### 1.- CONCEPTO Y FUNDAMENTO LEGAL.

Del latín *praeferre* ens-entis, participio activo de *praeferre*, preferir.

"El derecho de preferencia es la supremacía que se otorga a una persona por disposición de la Ley, por declaración unilateral de la voluntad o por acuerdo de voluntades, para hacer efectivos ciertos derechos o con el fin de su elegibilidad para ser titular de un derecho en relación con otras personas que pudieran tener expectativas sobre ese mismo derechos." (1)

La Ley Federal del Trabajo vigente, en su capítulo IV bajo el rubro de "Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso: hace clara referencia a los "Derechos de Preferencia" en el artículo 154 se define en que consiste la Preferencia de Derechos el cual a la letra nos dice: "Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de

(1) Diccionario Jurídico Mexicano, Autores Varios, Tomo VII, pág. 106, Edit. Porrúa, México, 1985.

quienes no lo sean, a quienes les haya servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico, tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de una creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

Para poder formular un concepto más completo consideramos pertinente hacer mención del artículo 155 de la Ley el cual dice: "los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deben presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tiene a su cargo una familia y quienes

dependen económicamente de ellos, si prestaron servicio con anterioridad y por que tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron a fin de que sean llamados al ocurrir a una vacante o al crearse el puesto, comprobando la causa en que se funde su solicitud".

De los preceptos legales antes mencionados así como del concepto tomado del "Diccionario Jurídico" conjuntaremos todos los elementos esenciales, para formar nuestro propio concepto.

Desde nuestro punto de vista, diremos que los "Derechos Preferentes, son de dos tipos, es decir, cuando existe un contrato colectivo que tenga la cláusula de admisión, se atenderá a lo estipulado por el artículo 154, 1er. párrafo, es decir, se tomaran en cuenta las siguientes características o factores de preferencia, son:

- a).- Nacionalidad Mexicana.
- b).- Servicios prestados satisfactoriamente, por mayor tiempo.
- c).- El hecho de tener a su cargo una familia, y

no tener otra fuente de ingresos económicos.

d).- El pertenecer a un sindicato.

Ahora, partiendo del supuesto de que exista un contrato colectivo, el cual dentro de sus cláusulas contenga la de Admisión, diremos que las características mencionadas en el párrafo anterior, no son aplicables ya que aquí solo se toman en cuenta aquellas personas propuestas por el sindicato titular.

Según nuestro criterio, y tomando como base los fundamentos legales, el concepto que se dió al iniciar este camino, podremos darnos cuenta que las condiciones que se deben tomar como base para determinar quien tiene mejor o más Derecho en relación de otra persona para ocupar y desempeñar un trabajo, dependerán de la existencia de un contrato colectivo de trabajo que contenga la cláusula de admisión, o bien, que no exista tal contrato. En el caso de que se trate de una empresa en donde no exista cláusula de admisión en el contrato colectivo se encuentre con las siguientes características.

1.- Preferirán en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo son.

2.- Preferir a quienes hayan servido al patrón por más tiempo.

3.- A quienes no tengan ninguna otra fuente de ingresos y tengan a su cargo una familia.

4.- Los sindicalizados respecto de quienes no lo sean.

Por otra parte, tenemos el caso de cuando existe contrato colectivo de trabajo el cual contenga la cláusula de admisión, las características que mencionamos en el párrafo anterior en esta ocasión salen sobrando, ya que aquí la preferencia se determinará de acuerdo a los que dispongan el Contrato Colectivo y el Estatuto Sindical.

En otras palabras, la obligación de aplicar correctamente la preferencia de derechos existente, es decir, otorgarle la plaza vacante o puesto de nueva creación, a quien tenga un verdadero derecho, corresponde al patrón

cuando no exista contrato colectivo de trabajo que contenga cláusula de admisión, dicha obligación pasa al sindicato, el cual deberá de cumplir con ésta, de acuerdo a lo establecido en el contrato colectivo de trabajo y en los estatutos sindicales.

Una vez que hemos establecido las características de los derechos de preferencia, trataremos de formular nuestro concepto.

Los derechos preferentes tienen un doble concepto, es decir, su forma de aplicación dependen de la existencia o no de un contrato colectivo de trabajo en el cual se contenga cláusula de admisión de lo que podemos formular el siguiente concepto.

Derechos de preferencia son aquellos que tienen los trabajadores en relación con otros trabajadores para ocupar vacantes o puestos de nueva creación en una empresa determinada.

## 2.- DERECHOS DERIVADOS DE LA ANTIGUEDAD.

Los Derechos y Deberes que nacen al iniciarse la relación de trabajo no permanecen estáticos ó idénticos, ni siguen siendo los mismos, ya que éstos derechos por diversas modificaciones o generan nuevos Derechos que forman parte de la misma relación laboral.

La antigüedad es uno de los acontecimientos que provoca el nacimiento de nuevos Derechos o la modificación de los vigentes.

Antigüedad para el "Maestro Mario de la Cueva", el cual dice: Que es la "fuerza dinámica, propia de relación de trabajo que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta su disolución definitiva". (1)

Consideramos importante hacer una somera mención de la forma en que se computa la antigüedad de un trabajador determinado para lo cual debemos distinguir entre "tiempo efectivo de servicios y tiempo efectivamente trabajando."

(1) Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A. Tomo I, México 1988, pág. 410

Tiempo efectivo de servicio "comprende exclusivamente los días que materialmente laboró el trabajador" y el tiempo efectivamente trabajando, "se integra no solo con los días laborados materialmente, sino con los días festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgos de trabajo, los comprendidos en los periodos vacacionales, los días de descanso legales y contractuales. De acuerdo a la resolución de la Suprema Corte de Justicia. (2)

De lo anterior se desprende que se generan dos tipos de antigüedad, la primera de las cuales es la antigüedad de empresa o genérica, que adquieren los trabajadores desde el primer día de servicios. Esta antigüedad produce varios efectos en beneficio del trabajador como es la jubilación. La otra antigüedad, es la categoría en una profesión y oficio, cuyo beneficio principal se traduce a la inclusión del trabajador en los escalafones para obtener ascensos dentro de la categoría a la cual corresponda.

Una vez que ha quedado establecido el concepto de "antigüedad", así como la forma de computar la misma, pasaremos a establecer que derechos surgen o se derivan de la misma y que se originen durante la existencia de la relación (2) 4a. Sala Informe 1977, Pág. 53.

de trabajo:

- a).- Preferencia para los ascensos (Artículo 159 y 160)
- b).- Estabilidad reforzada. (Artículo 151).
- c).- Estabilidad en el Trabajo. (Artículo 47 y 49).
- d).- Incremento del periodo de vacaciones. (Artículo 76).
- e).- Preferencia para no ser suspendido. (artículo 428).
- f).- Preferencia para no ser reajustado.
- g).- Preferencia para seguir trabajando como eventual. (Artículo 156).

Siendo solo objeto de nuestro estudio la Preferencia para los Ascensos.

Para los efectos de los Ascensos, en los Artículos 159 y 160, se prevén dos clases de puestos:

a). Puestos que han quedado vacantes y b).- Puestos de nueva creación.

Cuando se trata de puestos que han quedado vacantes, definitivos y provisionales por más de 30 días, éstos serán cubiertos de acuerdo al escalafón existente en la categoría, es decir por el trabajador de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión y cuando no haya escalafón se ascenderá al más antiguo.

Cabe señalar que la Ley utiliza el término escalafonario más no da una definición del mismo. Por el cual el escalafón puede ser formulado por las partes si así lo convienen tomando en consideración: preparación, asistencia, notas de mérito, antigüedad, etc., no como se ha pretendido, tomando en cuenta únicamente la antigüedad, Petróleos Mexicanos y el Sindicato dentro de su Contrato Colectivo de Trabajo, establecieron en el capítulo I "Disposiciones Generales en su cláusula I Fracción XIV el concepto de escalafón. "Lista o relación de trabajadores de planta sindicalizados, ordenada y clasificada por especialidad, profesiones o departamentos a que pertenezcan, en forma numérica ordinal, en que consigna el departamento,

número de ficha, apellidos paternos y maternos y nombre del trabajador, salario tabulado por día y antigüedad y categoría, departamento, planta, empresa y sindical.

Por lo que respecta a los puestos de nueva creación, también se distinguen dos posibilidades; si existen trabajadores en la empresa con aptitud para desempeñarlos y si no existen trabajadores con esa aptitud.

Cuando en la empresa existen trabajadores con aptitud, la vacante de nueva creación debe cubrirse conforme al sistema establecido para cubrir las vacantes definitivas.

En el supuesto de que por la naturaleza o especialidad de los puestos de nueva creación debe cubrirse conforme al sistema establecido para cubrir las vacantes definitivas.

Todos los patrones están obligados, conforme lo dispone la fracción XI del Artículo 132 LFT. "Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los

puestos de nueva creación, las vacantes definitivas, enfocando todo esto exclusivamente la Industria Petrolera "PEHEX".

3.- CLAUSULAS 4, 5, 6 y 115 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA PETROLERA.

Enfocándonos ya de una manera más directa a la Industria Petrolera conmensaremos primeramente haciendo una transcripción literal de las cláusulas así como desglose de lo más importante de éstos, hacemos solo mención de estas cuatro cláusulas, ya que con base en éstas, Petróleos Mexicanos contrata a todo su personal conjuntamente como iremos viendo con el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

Las cláusulas 4, 5 y 6 están contempladas en el Capítulo II, bajo el rubro: "INGRESOS VACANTES Y MOVIMIENTOS EN GENERAL"

CLAUSULA 4.

En los casos de vacantes definitvas o puestos de nueva creación definitivos, siempre que las vacantes no se deban a reajuste de personal, el patrón se obliga a cubrirlos, en los términos de este contrato, por conducto del sindicato, a través de las secciones, delegaciones o subdelegaciones respectivas.

El patrón solicitará por escrito al sindicato, por conducto de sus representantes en cada lugar de trabajo, el personal que necesite para cubrir las vacantes o puestos de nueva creación definitivos, y el sindicato estará obligado a proporcionarlo en el lugar de que se trate dentro de las 72 horas, contadas desde el día siguiente al de la notificación oficial hecha al representante del sindicato. Si transcurrido el plazo de 72 horas antes citado, el sindicato no proporciona el personal requerido, el patrón concederá al sindicato un plazo adicional de 75 días, y dentro de este término, el patrón podrá contratar los servicios provisionales de cualquier trabajador, en la inteligencia de que el trabajador designado por el sindicato entrará a cubrir la

plaza vacante desde el momento en que sea presentado por el mismo, en el lugar que se requiera. Vencido el plazo de 75 días a que alude esta cláusula, sin que el sindicato suministre el personal requerido, el trabajador nombrado por el patrón se considerará de planta.

Tratándose de puestos sindicalizados con requerimiento profesional, se cubrirán en los términos establecidos en el Anexo 13 de este contrato.

Cuando el patrón decida realizar trabajos en lugares de jurisdicción no determinada, le comunicará al Comité Ejecutivo General, por escrito y con sesenta días de anticipación los trabajos a realizar, y le solicitará el personal necesario para la ejecución de los mismos. Mientras se corren los trámites estatutarios para determinar la jurisdicción, el Comité Ejecutivo General administrará al personal que siga requiriendo.

De la cláusula cuarta, podemos desprender los siguiente:

1.- Dentro de ésta al igual que en la Ley, se habla de que en caso de vacantes definitivas o puestos de nueva creación, el patrón se obliga a cubrirlos en los términos del contrato, por conducto del Sindicato, considero importante destacar que el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana "S.T.P.R.M." es un solo, pero tan amplio, que para poder ejercer mejor sus funciones se ha dividido en secciones, delegaciones o subdelegaciones. Motivo por el cual los patrones cubrirán las vacantes o puestos de nueva creación que éstas lleguen a designar para ocuparlos.

2.- El patrón tiene la obligación de solicitar por escrito al Sindicato, el personal que necesite para cubrir las vacantes o puestos de nueva creación definitivos.

3.- El sindicato tiene un plazo de 72 hrs., contadas a partir del día siguiente a la notificación para poder proporcionar el personal requerido.

4.- Si dentro de las 72 hrs., el sindicato no proporciona el personal requerido, el patrón concederá a éste

un plazo adicional de 75 días, el sindicato no propone a nadie, el sujeto que contrató el patrón pasa a ocupar la plaza con carácter de planta.

5.- Cuando se trate de puestos sindicalizados con requerimiento profesional, se cubrirán de acuerdo a un Anexo 13, el cual a grandes rasgos habla de una Bolsa de Trabajo, en los que se agruparan profesionistas de las características requeridas para concursen entre sí y se elija al más apto para ocupar el puesto.

Los profesionistas concursantes egresados de cualquiera de las Instituciones Educativas del país y los que proponga el Comité Ejecutivo del S.T.P.R.M.

De la cláusula cuarta se puede observar claramente el procedimiento a seguirla para contratación del personal necesario para Petróleos Mexicanos.

#### CLAUSULA 5.

El patrón está obligado a cubrir las vacantes

temporales cuando lo requiera la ejecución normal de las labores, para cuyo caso dichas vacantes se llenarán moviéndose los escalafones según sus reglas y los últimos puestos serán cubiertos de acuerdo con el reglamento respectivo con el personal que proporcione el sindicato. Una vez movido el escalafón para cubrir la vacante temporal, no podrá rectificarse el movimiento, salvo que el trabajador a quien le corresponda ascender se encuentre ausente, único caso en el que al regresar aquél se rectificará el movimiento para otorgarle la vacante de que se trate.

En esta cláusula, se habla de las vacantes temporales que deban ser cubiertas, ya que su naturaleza así lo requiere, éstas vacantes se llenaran moviendose los escalafones de cada departamento, se argumenta que un vez que el escalafón es movido no se podrá rectificar el movimiento, salvo que al trabajador que le toque ascender esté ausente y al regreso de éste se tenga que mover el escalafón para que éste ocupe el ascenso que le correspondía.

CLAUSULA 6.

Cuando se trate de cubrir las vacantes definitivas o puestos de nueva creación o las vacantes temporales en los términos de la cláusula anterior, dichas vacantes o puestos serán cubiertos conforme a las estipulaciones de este contrato, por los trabajadores que tengan derecho a ocuparlos de acuerdo con el Reglamento de Escalafones.

Los trabajadores de nuevo ingreso así como también que encontrándose ya en servicio deban cubrir puestos que no hayan desempeñado con anterioridad, se someterán a un examen previo de aptitud. El examen de aptitud será práctico, comprendiendo las actividades del puesto de que se trate, y lo realizará un representante de la Administración, con la presencia de uno del Sindicato. Los trabajadores que resulten reprobados en el examen de aptitud no podrán ser seleccionados para ese movimiento, pero conservarán no obstante y por el mismo procedimiento sus derechos para concursar en futuros movimientos.

Los trabajadores que hubiesen aprobado en curso de preparación para ascenso, en los términos de la cláusula 44 y el Anexo 10, extendiéndoseles la Constancia de Habilidades Laborales correspondiente, quedarán exentos del examen de aptitud a que se refiere esta Cláusula para ascender al puesto para el cual se capacitaron.

Para cubrir las vacantes definitivas o temporales o los puestos de nueva creación con requerimiento profesional, se observarán los supuestos establecidos en la última parte de la Cláusula 4 de este contrato y en el Reglamento respectivo.

En esta cláusula, nos hace referencia a que los trabajadores de nuevo ingreso así como los que aunque hayan trabajado con anterioridad, sean ascendidos para desempeñar un trabajo que nunca habían desempeñado, tienen que pasar un examen de aptitud previo a la contratación, los trabajadores que no lo pasen aunque de hecho pueden ocupar ese puesto, conservaran el derecho de concursar en futuros movimientos.

Los trabajadores que hayan aprobado un curso de

capacitación relativo al puesto vacante, no harán examen de aptitud.

CLAUSULA 115.

Los trabajadores deberán sujetarse a exámenes médicos en los siguientes casos:

a).- Cuando ingresen al servicio de la institución.

b).- Cuando se trate de investigar científicamente si padecen alguna enfermedad infecto-contagiosa, transmisible o incurable; en este caso, estarán los trabajadores de planta, que hayan estado ausentes de su trabajo por más de 15 meses consecutivos, con permiso sin sueldo con interrupción de antigüedad.

c).- Cada seis meses, los trabajadores que presten sus servicios en ciertas especialidades, como sigue: plantas de parafina, concentradores, limpiadores y vigilantes de serpentines, agitadores, plantas de ácido, de almulación y de isomerización, embarques domésticos, fábricas de latas.

departamento médico y sanidad, plantas de llenado, soldadores y plomeros, laboratorios químicos, operadores de esmeriles, alambiqueros, las tripulaciones de las plantas de destilación primaria, desintegración y sistema "Perco". El personal que labore en las plantas catalíticas, petroquímicas, azufre de gas, gasolina de hielo, de tetraetilo de plomo, de plantas mezcladoras de barro, llenadoras perforadora, compresora, baterías de recolección y bombeo sustancias radioactivas, incluyendo el manejo de las mismas sustancias y transportación de productos petroquímicos. Además de los limpiadores de calderas, pintores, personal de plataformas marinas, barcazas, buquetanques y de máquinas de remolcador.

Los exámenes a que se refieren los incisos a), b) y c), estarán a los dispuesto por el reglamento que se anexa a este contrato.

A los trabajadores que presenten sus servicios en labores insalubres y peligrosas y que estén expuestos a agentes nocivos que puedan ocasionar accidentes o enfermedades de trabajos, el patrón se obliga a practicarles exámenes médicos periódicos, especificados por el médico en

Medicina del trabajo, dirigidos a detectar las manifestaciones iniciales de las enfermedades que pudieran ser ocasionadas por los agentes específicos a que se expongan dichos trabajadores, y a entregarse al sindicato por conducto de su Secretaría de Educación y Previsión Social en un lapso no mayor de 10 días a partir de la fecha en que termine el examen médico, la constancia de los exámenes a que se refiere el artículo 9 del anexo 3-Bis de este contrato.

En los casos en que se establezca el diagnóstico de una enfermedad profesional, se deberá emitir el dictamen médico aludido en la cláusula 125 contractual.

Esta cláusula, establece una serie de exámenes médicos que deben de realizarse a trabajadores que ingresen al servicio de la Institución, con lo que podemos darnos cuenta de que para poder ingresar, no solo se debe de ser propuesto por el sindicato si no que además se deben de cubrir otros requisitos, tal es el estar en buen estado de salud para poder desempeñar cualquier trabajo y que no padece ninguna enfermedad infecto-contagiosas.

Es importante hacer un breve comentario al respecto, en el sentido de que si al practicarse los exámenes médicos se encuentra algún trabajador propuesto padezca una enfermedad incurable o grave, o esté mutilado, pero pueda trabajar en el puesto, será contratado bajo convenios, es decir la institución no cubrirá gastos médicos relacionados con las enfermedades incurables no graves o con las mutilaciones.

Debemos entender por empresa "a toda unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios; y como establecimiento a la unidad técnica que contribuye a la realización de los fines de la empresa matriz" (2)

#### 4.- REQUISITOS PARA EJERCER LA ACCION DE LOS DERECHOS PREFERENTES.

##### A).- Concepto de acción.

Existe una gran cantidad de definiciones relativas a la acción de las cuales haremos mención solo de algunas, que de acuerdo a nuestra opinión son importantes.

(2) El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.  
Mario de la Cueva. Ed. Porrúa, México 1989.

El procesalista Hugo Rocco, define la acción como "el derecho de acción, es un Derecho Subjetivo del individuo contra el Estado para la eliminación de los obstáculos de incertidumbre o la inobservancia de la norma jurídica aplicable en el caso concreto, puede oponer a la realización de los intereses privados." (3)

El procesalista Hugo Rocco, define la acción como "el derecho de acción, es un Derecho Público subjetivo que tiene el individuo como ciudadano obtener el estado la composición de litigio, esto es, un derecho público del procedimiento judicial en general, pero no a la sentencia justa" (4)

El Procesalista Arturo Valenzuela, dice que "el derecho de acción es un derecho subjetivo público, autónomo del particular para con el estado, que tiene por objeto la intervención substitutiva del órgano jurídico no satisfecho, por ser insuficiente la voluntad de los particulares interesados directamente en su realización." (5)

(4) Francisco Ross Gamez. Ob. Cit. Pág. 175

(5) Ross Gamez. Ob. Cit. Pág. 176.

De las definiciones antes citadas podemos concluir en una forma clara y sencilla que acción es ó serán aquellas facultas potestativas que tiene todo sujeto de derecho para poner en movimiento un órgano judicial determinado por ver afectados sus intereses y así convenirle conforme a derecho.

Ahora bien, una vez que hemos establecido un concepto de acción consideramos importante hacer referencia a los elementos que conforman la acción, siendo estos los siguientes:

a).- Los sujetos: que son el sujeto activo o actor, que es el que ejercita la acción, es decir, a quien corresponde el poder de obrar, y sujeto pasivo o demandado, frente al cual corresponde el poder de obrar.

b).- La causa eficiente de la acción o sea el interes jurídico.

c).- El objetivo, es decir, la causa de pedir.

Como podemos darnos cuenta la acción es un derecho potestativo del sujeto, es decir puede o no ejercerla, sin embargo en materia de Derechos Preferentes y de acuerdo con la Ley aquel que decida ejercer su acción, podrá hacerlo siempre y cuando cumpla con determinados requisitos de la Ley Federal del trabajo establece y son indispensables para que su acción intentada resulte procedente, como son:

ARTICULO 155.- Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependan económicamente de ellos, si prestaron servicios con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir una vacante o crearse algún puesto nuevo, y presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o crearse el puesto, comprobando la causa en que funde su solicitud.

De la lectura del artículo anteriormente citado, se desprende que los requisitos son los siguientes:

1.- Presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando domicilio, nacionalidad, si tiene a su cargo familia quienes dependen económicamente de él, si prestó servicios con anterioridad, que tiempo y que trabajo, la denominación del sindicato a que pertenezca, a fin de que sea llamado al ocurrir alguna vacante o puesto de nueva creación.

2.- O en su defecto presentarse a la empresa, o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funde su solicitud.

Desafortunadamente nuestra Ley Federal del Trabajo, omite señalar: el como, se llevará a cabo una valoración y evaluación de las características y aptitudes de los trabajadores que aspiren a ocupar alguna vacante o puesto de nueva creación. Siendo palpable este problema solo en aquellos casos en que no existe sindicato ni contrato o si existe este no contiene cláusula de admisión, pues en el

supuesto contrario, no existe problema alguno, ya que en el contrato colectivo de trabajo que rige las actividades de determinada empresa, se establecen exactamente los procedimientos evaluativos para contratar al personal adecuado y sin violar sus derechos de preferencia.

Surgiendo aquí otro problema que en esta ocasión no se debe a la falta de regulación o estipulación de la Ley, si no al hecho de anteponer al interés colectivo el particular. Esto es que en ocasiones el sindicato otorga la proposición sindical a trabajadores que no corresponde, es decir, existe una "venta" por así llamarla, de las vacantes o puestos de nueva creación. De aquí podemos darnos clara cuenta de el porque de la existencia de un gran número de demandas de derecho preferentes, solo por mediar un interés particular y que los representantes sindicales no cumplan con el objetivo para el cual fueron creadas.

La Suprema Corte de Justicia en relación a los requisitos para ejercer la acción en los derechos ha establecido las siguientes jurisprudencias:

PREFERENCIA, DERECHO DE CUANDO EXISTE  
CONTRATO COLECTIVO.

El artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, contiene una obligación de dar preferencia a determinada clase de trabajadores mexicanos respecto de extranjeros, de aquellos que hayan prestado servicios satisfactoriamente por mayor tiempo, respecto de los que no estén en esas condiciones y de los sindicalizados respecto de quienes no lo estén en esas condiciones y de los sindicalizados respecto de quienes no lo están. Esta obligación no existe para el patrón cuando haya celebrado un contrato colectivo en el que se incluya la cláusula de exclusión por admisión, lo cual es natural, ya que el propio patrón ha perdido la libertad para designar a su personal y es el sindicato respectivo el que tiene derecho de proponer a las personas que tendrá que contratar el citado patrón. El espíritu que informa este precepto, como fue el que inspiró la fracción I del artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, fue otorgar protección a los

trabajadores mexicanos, así como que reconozca los efectos que produce la antigüedad en el trabajo, para que aquéllos obreros que tubieran más tiempo de servicios satisfactorios fueran preferidos sobre los de menor antigüedad. Si el derecho de seleccionar a los candidatos para ocupar una vacante dentro de las empresas, se ha transferido a los sindicatos cuando existe un contrato colectivo de trabajo que incluya la cláusula de exclusión por admisión, es lógico que esa obligación de proteger a los trabajadores mexicanos y a los de mayor antigüedad, tenga que recaer en el propio sindicato, por lo que una interpretación racional del precitado artículo 154, lleva a concluir que las obligaciones de preferencia existen para los patrones cuando no tengan celebrado contrato colectivo de trabajo o éste no contenga la cláusula de admisión y para el sindicato cuando registra tal circunstancia".

1163/73 Alfonso González Magaña y Sección 31, Sindicato Petrolero. 5 votos, volumen 63, p.32, Ad 3647/73, Secc.34. 5 votos, volumen 66, p. 28.

PREFERENCIA DERECHO DE, EFECTOS DE LA FALTA DE SOLICITUD DEL TRABAJADOR PARA OCUPAR LA VACANTE O EL PUESTO DE NUEVA CREACION.

El artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo establece que se encuentren en los casos del artículo 154, y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, por reunir los requisitos a que tal precepto se refiere, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quiénes dependen económicamente de ellos, si prestaron servicios con anterioridad y por que tiempo, naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; igualmente, la disposición que se comenta agrega que, a falta de la solicitud previa, mencionada en primer término, el aspirante puede presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en el que funde su solicitud. En otras palabras, el artículo 155 da dos posibilidades, a fin de que los aspirantes puedan ser llamados y ocupar la vacante: la solicitud los datos aludidos, que puede presentarse en

cualquier tiempo, antes que la vacante ocurra, o bien en el momento que este último suceda pueda presentarse personalmente a solicitarla, aduciendo el fundamento de su pretensión. El cumplimiento de cualquiera de los dos requisitos anteriores debe ser considerado como un elemento básico para la procedibilidad de la acción consignada en el artículo 157 de la misma Ley Laboral. Esto es así porque, en primer término, la ocupación de las vacantes en la empresa o establecimiento es una necesidad inmediata del patrón que debe ser satisfecha para la continuidad normal de las labores, y si el cumplimiento de los requisitos del artículo 155 del patrón no puede conocer quiénes de los trabajadores que están comprendidos dentro de la hipótesis del artículo 154 están en condiciones de prestar los servicios en forma inmediata, así como tampoco puede saber cual de dichos trabajadores tiene interés en la ocupación de los puestos. Por otra parte, también debe considerarse que si el patrón, al momento en que la vacante debe ser cubierta, no tiene los elementos de información suficientes para la localización de los aspirantes, se encuentra en imposibilidad jurídica y material para llamarlos. Los anteriores razonamientos llevan a la conclusión de que, si en el juicio correspondiente al

patrón se exceptiona aduciendo que el actor carece de acción por no haber cumplido los requisitos a que se refiere el artículo 155 en comento, y el reclamante, por su parte, no demuestra haber cumplido con dichas exigencias legales, se está en presencia de un caso de inprocedencia de la acción intentada y, por lo mismo, dicha acción no debe prosperar. Las consideraciones anteriores son igualmente válidas respecto de los trabajadores que se encuentran comprendidos en el artículo 156 de la Ley Federal del Trabajo. Es cierto que el legislador distinguió, con toda claridad, a los trabajadores que están comprendidos en el artículo 154 de la Ley, señalando los casos que constituyen los requisitos materiales que determinan su preferencia, respecto de los trabajadores comprendidos en el numeral 156. En cuanto a lo primero, debe decirse que el artículo 154 conserva la idea contenida en el 111, fracción I de la abrogada Ley Federal del Trabajo de 1931, mientras que los trabajadores aludidos en el 156 son objeto de una disposición nueva, a la que se requiere la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo en los términos siguientes: "En los últimos años se ha agravado el problema de algunos trabajadores que sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan habitualmente sus servicios

supliendo las vacantes temporales o transitorias, o ejecutando trabajo extraordinario o para obra determinada que no constituyen una actividad normal permanente de la empresa.

En lo sucesivo, estos tabajadores estarán protegidos por las normas (de preferencia) que se acaban de mencionar, de tal manera que en igualdad de circunstancias deberán ser preferidos para la continuación del trabajo y para cubrir las vacantes que ocurran. "Respecto de estos últimos trabajadores es asimismo aplicable el criterio mencionado anteriormente en esta ejecutoria, en el sentido de que, para ejercitar la acción de reclamación para el otorgamiento de puestos vacante o de nueva creación, es necesario el cumplimiento de los requisitos consignados en el artículo 155 ya que, en igual forma, si en el momento en que la vacante ocurra o debe ser cubierta el patrón no conoce el interés de dichos trabajadores para ocupar con el carácter de planta dichos puestos y tampoco cuenta con los elementos necesarios para la localización de los trabajadores aspirantes, es claro que éstos no podrán reclamar la postergación que aleguen en el juicio si no comprueban haber dado cumplimiento a los requisitos tantas veces mencionados.

Lo considerado hasta aquí parte de la hipótesis de que en la empresa o establecimiento no exista sindicato, que existiendo éste no exista contrato colectivo o de que, existiendo este último no contenga la cláusula de admisión a que se refiere el párrafo I del artículo 395 de la Ley, pero si existe sindicato titular de un contrato colectivo en el que se haya estipulado dicha cláusula de admisión, de manera que las vacantes en los puestos de planta ya existentes o en los de nueva creación no pueden ser cubiertos libremente por designación del patrón, sino que éste se encuentra obligado a admitir solamente a los trabajadores propuestos por el sindicato u organismo sindical titular del contrato colectivo, resulta igualmente aplicable el criterio que se sostiene, en el sentido de que los trabajadores aspirantes a ocupar dichos puestos deben cumplir los requisitos que ya se han examinado y que se encuentran consignados en el artículo 155. En otras palabras a fin de que el organismo sindical pueda hacer las proposiciones correspondientes deberá tener las solicitudes respectivas, a fin de esta en condiciones de señalar el o los candidatos que tengan el derecho a ser protegidos en la

contratación, por lo que falta de cumplimiento de dichos requisitos invalida la acción ejercitada. De lo que antecede se desprende que los requisitos a que se refiere el artículo 155 deben ser cumplidos no solamente ante el patrón, sino también ante el organismo sindical titular cuando sea éste el que tenga la facultad exclusiva para hacer las proposiciones de trabajadores para ocupar las vacantes que ocurren en los puestos de planta o los puestos nuevos que se creen en esta misma característica. Por lo anteriormente expuesto, esta Sala considera improcede la acción intentada por los trabajadores comprendidos en el artículo 156 de la Ley Federal del Trabajo, cuando pretendiendo ocupar un puesto vacante o de nueva creación, no presenten antes que la vacante ocurra o en el momento que tenga lugar, la solicitud a que se refiere el artículo 155 de dicho ordenamiento a la empresa, cuando no exista el sindicato, o si existe éste, falta contrato colectivo cuando se establezca en el mismo dicha cláusula, esto es, los requisitos exigidos por el citado artículo 155, deben ser cumplidos no solamente ante el patrón, si no también ante el organismo sindical titular del contrato colectivo, cuando el mismo contendrá la cláusula de admisión. La falta de solicitud comentada, no impide que se haga una

posterior. para reclamar los puestos vacantes o de nueva creación que puedan ocurrir en el futuro. Amparo directo 699/77. Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, Sección 35. 20 de octubre de 1977. 5 votos Ponente: David Franco Rodríguez, Secretario: Salvador Tejeda Cerda. Amparo directo 2988/77. Sección 30 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y otro. 26 de octubre de 1977. 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Arturo Carrete Herrera. Amparo directo 5743/75. Sección 24 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. 26 de octubre de 1977. 5 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: José de Jesús Rodríguez Martínez. Amparo directo 3093/75. Sección 24 del sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. 27 de octubre de 1977. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Adolfo D. Aragón Méndiz.

## 5.- LA PRESCRIPCIÓN.

### a).- Concepto de la Prescripción.

En el campo del Derecho, al hablar de la prescripción se puede hacer de dos maneras, partiendo de la teoría de las obligaciones, la primera, como adquisición de bienes o de derechos, y la segunda con o la extinción de un derecho u obligación. Conocida también como prescripción positiva y negativa, respectivamente.

En materia laboral, la prescripción se regula por los artículos 516 al 522 de la Ley Laboral vigente.

El Maestro Mario de la Cueva, considera que el contenido del artículo 1135 del Código Civil vigente "es una definición precisa y elegante, que no hemos encontrado superada" (6) por lo que consideramos que es igualmente aplicable a la materia laboral.

Artículo 1135 Código Civil.-Prescripción es un medio de adquirir bienes o de librarse de obligaciones,

(6) De la Cueva Mario: Op. cit. 6a. edición. T.I.p. 593.

mediante el transcurso de cierto tiempo bajo las condiciones establecidas en la Ley.

Consideramos importante aclarar que de acuerdo a la jurisprudencia, la prescripción debe solicitarla el que se beneficie con ella, ya que no es permitido a la Juntas salirse de la litis establecida para el caso concreto, para lo que se transcribe los siguiente:

PRESCRIPCIÓN, NO ESTA PERMITIDO EL ESTUDIO OFICIOSO DE LA.

La prescripción no debe estudiarse oficiosamente por las Juntas, sino que debe ser opuesta expresamente por el demandado o por el actor, en sus respectivos casos, para que sea tomada en consideración, ya que el laudo deberá concretarse a estudiar los extremos de la litis planteada. Sexta Epoca, quinta parte: Volumen IV p. 56, Amparo directo 3559/57. Cía Comercial Ocamic, S.A., 5 votos.

Por lo que hace a los términos de prescripción en materia laboral al primero podemos denominarlo como un término general, que es cuando la Ley establece el plazo de

un año para ejercitar la acción, y el segundo término es el específico, para lo cual se señalan plazos de un mes, dos meses y dos años, atendiendo siempre a circunstancias especiales y no pudiéndose aplicar por analogía o mayoría de razón, teniendo entonces los siguientes términos.

Prescriben en un mes: las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios y las acciones de los trabajadores para separarse de su trabajo. La prescripción en los supuestos anteriores corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, pérdidas o averías imputables al trabajador, desde la fecha en que la deuda se pueda exigir o desde la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación respectivamente (Artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo).

Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que han sido separados en su trabajo, corriendo la prescripción a partir del día siguiente del despido (Artículo 518 de la Ley)

Prescriben en dos años: las acciones para reclamar indemnización por riesgos de trabajo; las acciones de los beneficiarios o en los casos de muerte por riesgos de trabajo y las acciones para solicitar la ejecución de los laudos y de los convenios celebrados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Se tomará en cuenta, respectivamente, para que corra el plazo: la fecha en que se determine el grado de incapacidad para el trabajo, la fecha de la muerte del trabajador; el día siguiente a la fecha en que se notifica el laudo de la Junta, y el día siguiente al en que se aprueba el convenio ante la Junta.

En caso de un laudo que condene a la reinstalación del trabajador en un término no mayor de 30 días que regrese al trabajo, en caso de no hacerlo podrá dar por terminada la relación laboral (Artículo 519).

**b).- MOMENTO EN QUE PRESCRIBE LA ACCION  
EN LOS DERECHOS PREFERENTES**

El término para la prescripción de las acciones de

preferencia, comienza a correr de manera genérica a partir del siguiente día en que la obligación sea exigible. Es sumamente importante que para que inicie a correr la prescripción que el trabajador tenga conocimiento de la violación de su derecho de preferencia. De la misma Ley se desprenden momentos en los que jurídicamente se considera al trabajador como sabedor de la transgresión, ya que de acuerdo al artículo 132, Fracción XI de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene la obligación de hacer del conocimiento del sindicato o de los trabajadores de la categoría inferior los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y temporales. Cumplida esta obligación la prescripción correrá a partir del día siguiente al conocimiento de las vacantes o puestos de nueva creación.

Cuando no se cumple con la obligación que hicimos referencia en el párrafo anterior, y si para ocupar la plaza se designa al propuesto por el sindicato, la prescripción cuenta a partir del día siguiente al que se dé publicidad adecuada a las proposiciones que haga el sindicato. En última instancia el término de prescripción empezará a correr a partir del día siguiente en que se ocupe el puesto.

Por lo que hace al término de la prescripción nos encontramos con un gran discrepancia ente el criterio sostenido por la doctrina y la posición que asume la Suprema Corte de Justicia, a través de la jurisprudencia.

El Maestro Néstor de Buen sostiene que debe aplicarse la regla 516 de la Ley "ya que no hay prescripción especial ni en esta materia cabe la analogía, de acuerdo con el principio de derecho de que los casos de excepción, no son aplicables por analogía". (6)

Por su parte, la Suprema Corte sostiene que en la prescripción de las acciones de preferencia no es aplicable la regla general de un año que establece el artículo 516, si no que en virtud de la marcada analogía que guardan estas acciones con las derivadas en el artículo 123, fracción XXII Constitucional y reiteradas en el artículo 48 de la Ley, referentes a los casos de despido del trabajador, debe aplicarse el término especial de dos meses que establece el artículo 518.

Para dar un apoyo a esto la jurisprudencia recalca que ambos persiguen un mismo fin que es la estabilidad del trabajador en el empleo, de tal suerte que teniendo el mismo objetivo legal, les debe ser aplicable una misma disposición.

**PREFERENCIA, PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN RELATIVA A  
LOS DERECHOS DE MOMENTO A PARTIR DEL CUAL COMIENZA**

El momento en que comienza a correr la prescripción de las acciones de preferencia de derechos contenidas en el artículo 157 de la Ley Federal del Trabajo, es a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible. según lo dispone el artículo 516 que contiene la norma general en esta materia. Ahora bien, en la especie, el cómputo del término respectivo debe comenzar a correr desde el momento en que el trabajador conoce la postergación de que ha sido objeto y que constituye la base de la acción ejercitada. La Ley Laboral ha establecido diversas normas que tiene que conjugarse para determinar el momento en que, jurídicamente, se puede determinar que el trabajador postergado conoce, o debe conocer, en forma objetiva, la violación de su derecho. Dispone el artículo 132 lo siguiente: "Son

obligaciones de los patrones: IX. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos que solicita tiene o debe tener conocimiento de o de dicha circunstancia, por lo que, el término de prescripción deberá contar a partir del día siguiente al en que la agrupación sindical proponente de publicidad adecuada y fenaciente a la proposición o proposiciones que hagan en favor de uno o varios obreros para ocupar una o varias vacantes. Si ninguna de las dos hipótesis anteriores se verifica, el punto de partida para el cómputo del término de la acción de preferencia deberá contar a partir del día siguiente al en que se realiza la ocupación del puesto reclamado, en virtud de que en hecho tiene el carácter de público y notorio en el ámbito de la empresa o establecimiento. Amparo directo 1635/76. Sección 30 del Sindicato de Tabajadores Petoleros de la República Mexicana y otro. 27 de octubre de 1977. 5 votos. Ponente: María Cristina

Salmorán de Tamayo. Secretario: Andrés Cruz  
Martínez. Amparo directo 6468/76. Sección 24 del  
Sindicato de Trabajadores Petroleros de la  
República Mexicana y otros. 27 de Octubre de  
1977. 5. votos Ponente: David Franco Rodríguez.  
Secretario: Guillermo Araiza Bracamontes. amparo  
directo 3303/76. Sección 30 del Sindicato de  
Trabajadores Petroleros de la República Mexicana  
y otros 27. de octubre de 1977. 5 votos. Ponente:  
Julio Sánchez Vargas. Secretario: Eduardo Aguilar  
Cota. Amparo directo 5057/75. Sindicato de  
Trabajadores Petroleros de la República Mexicana,  
Sección 24.28.

6.- RESPONSABILIDAD DEL SINDICATO DE TRABAJADORES  
PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA Y  
PETROLEOS MEXICANOS.

Responsabilidad proviene de la voz "responder", merecer, pagar. En un sentido más estricto "responsum" (responsable significa el obligado a responder de algo o de alguien).

Pero nuestro Derecho común responsabilidad, algunos autores entre otros, el Maestro Francisco Canelutti la han definido como "la obligación" de soportar la reacción del ordenamiento jurídico frente al hecho dañoso.

En materia laboral la responsabilidad también será la obligación de cumplir con un ordenamiento u ordenamientos que han sido violados y cuya violación, según mi opinión, trae consigo la afectación de alguno de los sujetos de la relación laboral.

Las responsabilidades por violación de los derechos de preferencia que se plantean, tenemos primeramente que separar a los trabajadores que no están prestando su trabajo cuando surge el puesto vacante o nuevo de aquellos que si están prestando trabajo.

1.- La responsabilidad por la violación de los derechos de preferencia de quienes no están prestando su trabajo, es indispensable en este caso hacer mención que dependerá también de que exista o no cláusula de admisión.

Si la cláusula existe, el patrono tiene que aceptar al trabajador que le proponga el sindicato, pero si ésta no está contemplada dentro del contrato colectivo su obligación es aceptar al trabajador que disfrute de mejores derechos, y sino lo hace incurre en responsabilidad. Como lo dispone el ya multicitado artículo 151 de la Ley Federal del Trabajo.

2.- La responsabilidad por violación de derechos de preferencia de quienes si están prestando su trabajo, en este caso no referiremos a los ascensos que se van a otorgar tomando en cuenta la antigüedad del trabajador. En Petróleos Mexicanos se elabora en cada departamento un escalafón el cual está elaborado tomando como base la antigüedad del trabajador, es decir en este supuesto se están violando Derechos Preferentes escalafonarios en este caso.

En materia de "Derechos Preferentes" diremos que frente al incumplimiento de las obligaciones que se derivan de los artículos 157 le concede: "...solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente, o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48".

Del artículo anteriormente transcrito claramente podemos concluir que el trabajador podrá pedir indemnización y automáticamente al hacer eso perderá el derecho de poder ser reinstalado y viceversa si opta por la reinstalación pierde el derecho a la indemnización.

El trabajador al ver violado sus derechos, en su escrito inicial de demanda deberá establecer que es lo que pretende de acuerdo con el artículo 157 de la Ley, siendo además obligación del trabajador probar plenamente la acción que ejercita; es decir será obligación de éste aportar la pruebas suficientes para demostrar que tiene derecho para ejercer una acción determinada. Para que quede más clara esta situación consideramos importante mencionar la opinión de la

Suprema Corte de Justicia.

"PREFERENCIA, DERECHO CARGA DE LA PRUEBA".

Cuando un trabajador se considera postergado por la asignación de un puesto a un tercero, es a dicho trabajador a quien corresponde demostrar plenamente la acción que ejercita, y sino lo hace aún cuando la demanda se hubiera excepcionado en forma deficiente, no podría condenársele toda vez, que en este tipo de acciones, toca al actor acreditarlas plenamente. Informe 1962, 2a. parte, cuarta sala, jurisprudencia 15, p. 16.

Así como hemos mencionado la obligación que tiene el trabajador de probar su acción, tiene derecho de exigir salarios vencidos o caídos, los cuales serán contados a partir de que el trabajador sea desplazado de su legítimo derecho para ocupar una vacante o puesto de nueva creación. Tomando como base el salario que le correspondería en caso de que no le hubieren violado su derecho preferente para ocupar un determinado puesto.

1.- Que no exista contrato colectivo y contenga la cláusula de admisión. Enmarcamos esos dos aspectos debido a que cuando no existe un sindicato que defienda y pugne por los derechos de los trabajadores, ni un Contrato Colectivo de Trabajo con cláusula de admisión la obligación y facultad para contratar personal corre a cargo única y exclusivamente del patrón el cual deberá tomar como base lo establecido en el artículo 154 primer párrafo "...Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico, tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén..."

Siendo en este caso lógicamente el único responsable el patrón.

Por el contrario, cuando en la empresa o establecimiento existe contrato colectivo y dentro de éste se encuentra contemplada la cláusula de admisión por ingreso siendo en este caso el ejemplo ideal Petróleos Mexicanos, el cual como ya analizamos al inicio del capítulo anterior cuenta con un

procedimiento establecido dentro de su contrato colectivo de trabajo celebrado entre la institución y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana "S.T.P.R.M." en su ya multicitada cláusula 4a. primordialmente, ya que dentro de la misma establece que Petróleos Mexicanos está obligado a contratar única y exclusivamente al personal que le sea propuesto por el sindicato así como sus secciones, delegaciones y subdelegaciones tanto para las vacantes como para los puestos de nueva creación.

Es decir, Petróleos Mexicanos solo se concreta a contratar el personal propuesto por el sindicato sin importarle ni investigar si determinado trabajador realmente tiene derecho o le corresponde ser propuesto para ocupar un determinado puesto. Planteamiento del cual podemos llegar a concluir que Petróleos Mexicanos en el caso de que determinado trabajador vea violados sus derechos de preferencia, no será objeto de responsabilidad alguna, siendo su única obligación, en el supuesto de que dicho trabajador ejercite y pruebe ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje su acción ésta autoridad solo podrá condenar a Petróleos Mexicanos a que separe el puesto reclamado a aquel trabajador que lo está

ocupando en forma indebida y contrate en su lugar al tabajado con mejor derecho, y que lógicameneto probò plenamente su acción y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje dictó laudo a su favor.

Hablando ahora del sindicato, nos referiremos concretamente al Sindicato de trabajadores Petroleros de la República Mexicana, no sin antes aclarar que las mismas características y responsabilidades que posee cualquier sindicato de una empresa o establecimiento determinado en el cual exista celebrado contrato colectivo de trabajo con cláusula de admisión.

La responsabilidad de la organización sindical por la indebida aplicación de la cláusula de exclusión por ingreso y como lógica consecuencia la comisión de una violación a los derechos de preferencia es ineludible toda vez que la empresa, solo contrata al personal propuesto y no está facultada para discutir la procedencia de las proposiciones sindicales que se le hagan.

Dentro de las responsabilidades a cargo del sindicato podemos encontrar los siguientes.

1.- En el caso de que se compruebe ante la Junta de Conocimiento que el sindicato propuso a un trabajador sin derecho alguno para ocupar un determinado puesto y al hacerlo viola los derechos preferenciales de otro el sindicato u organización sindical tendrá la obligación de proponer al trabajador que ve afectados sus derechos preferenciales, como ya dijimos totalmente demostrados y debidamente comprobados ante la autoridad correspondiente, para ocupar la plaza reclamada.

2.- La obligación de pagar salarios caídos por concepto de daños y perjuicios para apoyar nuestros comentarios citaremos las siguientes jurisprudencias.

## BIBLIOGRAFIA

Alvarez Soto Clemente Prontuario de Derecho del Trabajo, Editorial Limusa 1a. edición México 1985.

Bailon Valdovinos Rosalfo, Legislación Laboral, Editorial Limusa, 2a. edición México 1989.

Bermúdez Cisneros Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, editorial Trillas 2a. edición México 1989.

Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo Tomo I y II Editorial Porrúa, 1a. Edición México 1987.

Cantón M. Miguel, Derecho del Trabajo Burocrático, Editorial Pac, 2a. Edición México 1985.

Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I y II, Editorial Porrúa 5a. Edición México 1989.

Dávalos José, Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, 2a. Edición México 1988.

Gomes Gott Shalky y Bermudes, Curso de Derecho del Trabajo Tomo I y II, Editorial Cárdenas. 1a. Edición México 1979.

Guerrero Euquerio, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa 16a. Edición, México 1989.

Ramos Eusebio, Derecho Sindical Mexicano, Editorial Cárdenas, 2a. Edición, México 1976.

Ross Gamez Francisco, derecho Procesal del Trabajo, Editorial Cárdenas editor, 2a. Edición México 1986.

## LEGISLACIONES

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Porrúa México 1990.

Ley Federal del Trabajo, comentada, Ramírez Fonseca Francisco, 8a. Edición Editorial Pac México 1990.

Ley Federal del Trabajo, Trueba Urbina Alberto, 53a. edición, Editorial Porrúa, México 1985.

Nueva Ley Federal de Trabajo Tematizada y Sistemática, Cavazos Flores Baltazar. 15a. Edición, Editorial Trillas, México 1985.

Marco Jurídico Básico de Petróleos Mexicanos, Subdirección Técnica Administrativa, Gerencia Jurídica, Editorial RACSY, México 1983.

Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el S.T.P.R.M., Pemex, Coordinación Ejecutiva de Recursos Humanos, Talleres Gráficos de la Nación, México 1989.

Normas de Trabajo Personal al Personal de Confianza, Petróleos Mexicanos, Dirección General, México 1974.

## OTRAS FUENTES

La Expropiación del Petróleo 1936-1938, Silva Herzog Jesús, Fondo de Cultura Económica, México 1981.

La Industria Petrolera en México, Una Crónica Tomo I y II, Lourdes Celis Salgado, Editorial RACSY, México 1988.

## CONCLUSIONES

1. Sobre el concepto del Derecho del Trabajo, existen diversas acepciones, atendiendo a su naturaleza, a los sujetos, a sus fines, mismos que han evolucionado a la par de las sociedades y sus necesidades. "Considerando nosotros como una denominación más completa la siguiente. Conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones obrero-patronales para lograr en su mayor posibilidad un equilibrio entre los factores de la producción y el alcanzar así una justicia y mejoría social."

2. La relación de trabajo presupone la existencia de la prestación de un trabajo personal subordinado, se refiere a la existencia de un pago a cambio de un servicio, se considera para establecer una determinada jerarquía en cuanto a quien presta el servicio y quien paga por el mismo.

3. La Ley no define que es un trabajador de palanta, pero su existencia se desprende del hecho de que la Ley establece la duración de las relaciones de trabajo de ahí que trabajador de planta sea aquel que realice una actividad común

permanente, es decir, de naturaleza cotidiana y normal para la empresa.

4. Todo Contrato Colectivo de Trabajo, aunque su celebración es entre patrón y sindicato, una supuesta forma voluntaria, surtirá efectos, solo hasta la fecha de depósito que se haga de los mismos en la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje, según corresponda, independientemente de que patrón y sindicato intenten pactar que su vigencia sea anterior a su depósito.

5. Opinamos que la denominación contrato colectivo de trabajo, no es del todo correcta, ya que analizamos en estricto sentido, contrato es aquel que se realiza de común acuerdo y libremente, es decir, es un acuerdo de voluntades entre 2 ó más partes, la razón por la que opinamos que no es correcta, es porque en el supuesto de que exista un patrón se niegue a celebrar un contrato colectivo de trabajo, el sindicato puede obligar afirmarlo, es aquí donde basamos nuestra opinión y así mismo opinamos que sería mejor denominarlo Convención Colectiva de Trabajo.

6. El sindicato titular de la contratación colectiva cuando exista en esta cláusula de Exclusión por Ingreso, será el responsable directo de la aplicación de la misma.

7. La cláusula de exclusión y la de admisión desde un punto de vista histórico-sociológico no violan las garantías consagradas en la constitución, partiendo de la idea, que su establecimiento es optativo por las partes, así como el hecho de que cualquier sujeto es libre de ingresar a la organización sindical que más le agrade y asimismo, someterse a los lineamientos estipulados.

8. Las irregularidades o violaciones a los derechos de algunos trabajadores, con motivo de la aplicación de las cláusulas de exclusión y de admisión, en su mayoría tiene su origen en la corrupción existente dentro de los dirigentes sindicales, quienes aplican las mismas, los cuales con tal de obtener beneficios personales viola los derechos de los trabajadores, no cumpliendo con esto con el fin de toda organización sindical. La preferencia de Derechos no es más que un derecho que se deriva de la antigüedad generada durante la prestación del servicio.

9. En Petróleos Mexicanos, para determinar quien tiene mejor derecho para ocupar una determinada plaza vacante opuesto de nueva creación será en primer término aquel que tenga una mayor antigüedad en la empresa y que exista previa solicitud de parte del trabajador al sindicato.

10. La empresa puede negarse a contratar a un trabajador propuesto por la organización sindical, cuando esta no apruebe los exámenes médicos y de aptitud necesarios para desempeñar una determinada labor o que padezca alguna enfermedad que vaya a afectar el desempeño de sus labores y por ende un detrimento del desarrollo de la institución.

11. Por regla general, debemos establecer que en Petróleos Mexicanos, tratándose de Demandas de Derechos Preferentes el único responsable será la organización sindical, ya que la institución solo se concreta a contratar al sujeto propuesto, sin prejuizar si dicha proposición sindical está otorgada a la persona indicada, o se están violando los derechos de un determinado trabajador.