



429
201

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
EN PETROLEOS MEXICANOS

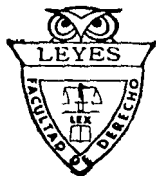
TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

HUGO JIMENEZ RUIZ



MEXICO, D. F., CIUDAD UNIVERSITARIA

JUNIO DE 1992

FALLA DE ORIGEN



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.

I N D I C E

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN PETROLEOS MEXICANOS

PAG.

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO:

FORMAS DE CONSTITUIR LA RELACION DE TRABAJO.

1.	La Relación y el Contrato Individual de Trabajo	
A.	Contenido del Contrato Individual de Trabajo	5
B.	Suspensión de la relación de Trabajo	8
C.	Disolución de la relación de Trabajo	10
a.	La Rescisión	10
b.	La Terminación	16
2.	El Contrato Colectivo de Trabajo	
A.	Antecedentes	18
B.	Denominación	20
C.	Características	22
D.	Revisión	22
E.	Terminación	24
3.	El Contrato-Ley	
A.	Definición	25
B.	Titularidad de las acciones de Celebración y Revisión	26
C.	Elementos Integrantes	26
D.	Procedimientos para establecer el Contrato-ley	27
a.	Primer Procedimiento	27
b.	Segundo Procedimiento	29
E.	El Contrato Colectivo y el Contrato-ley	29
F.	Revisión	30
G.	Terminación	31

CAPITULO SEGUNDO:

ANTECEDENTES DE LA CONTRATACION
COLECTIVA EN PETROLEOS MEXICANOS.

1.	Datos del petróleo y de las compa ñías extranjeras en México	32
2.	El petróleo al inicio de la revolución	39
3.	Los trabajadores Petroleros y sus primeras organizaciones sindicales	43
4.	Surgimiento del S.T.P.R.M.	51
5.	La Huelga y el Conflicto Económico	53
6.	La expropiación	57
7.	El S.T.P.R.M. Estructura Organizativa y fun ciones de las Instancias de Dirección	62
A.	La organización sindical desde el punto de vista regional	62
B.	La organización jurídico-administrativa	64
a.	Las Autoridades Generales	64
b.	Las Autoridades Locales	67
C.	El S.T.P.R.M. como organización social	68

CAPITULO TERCERO:

MARCO LEGISLATIVO.

1.	Del Contrato Colectivo de Trabajo	70
A.	Formalidades	70
B.	Contenido	70
C.	Celebración del Contrato Colectivo, concurren cia de varios sindicatos, y titularidad del mismo	73
D.	Duración, Revisión y Prórroga	76
E.	Causas de Terminación	78

	PAG.
F. Las Cláusulas de Admisión y Exclusión	79
a. La cláusula de Admisión	79
b. La cláusula de Exclusión	81
2. Documentos sobre el Petróleo y Leyes que rigen a Petróleos Mexicanos	85
A. Documentos	85
B. Leyes que rigen a Petróleos Mexicanos	97

CAPITULO CUARTO:

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE PETROLEOS MEXICANOS Y SUS TRABAJADORES.

1. Elaboración del Contrato Colectivo de Trabajo	102
A. Información necesaria para la revisión	105
a. Encuesta de salarios y prestaciones	106
b. Resultados de otras negociaciones	106
c. Estrategia y alternativas	107
d. Análisis de cada sesión	107
e. Análisis de lo concedido	107
f. Replanteamiento de alternativas	108
B. Recepción y Contestación del Pliego de Peticiones	108
C. Análisis y Evaluación del Pliego de Peticiones	110
D. Análisis del Contrato Actual	111
E. Aspectos Administrativos que la Institución desea conservar	112
F. Determinación de Cláusulas críticas en función de su costo o de los aspectos administrativos que involucran	112

	PAG.
G. Integración de la Comisión Mixta Revisora del Contrato Colectivo de Trabajo	113
2. Negociación del Contrato Colectivo	114
3. La Nueva Contratación Colectiva en Petróleos Mexicanos	118
CONCLUSIONES	134
BIBLIOGRAFIA	139

INTRODUCCION

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

El petróleo está estrechamente vinculado al desarrollo que el país ha experimentado en décadas anteriores y a la defensa de la soberanía e independencia nacionales.

Sus cuantiosos ingresos, en manos del Estado, lo han convertido en importante instrumento de la acción pública: A nivel macroeconómico el aporte de Petróleos Mexicanos a las finanzas nacionales y a los programas de estabilización alcanza una importancia singular. Pemex aplica alrededor de un tercio de los ingresos federales, es decir, aporta tanto como la cantidad del impuesto sobre la renta cubierta por todas las empresas y personas físicas, y es la fuente de divisas que permite servir la deuda externa sin causar desequilibrios macroeconómicos.

Petróleos Mexicanos a nivel nacional participa con más del 30% de las exportaciones totales y apoya el ingreso de México a los mercados internacionales de capital. En el desarrollo microeconómico, además de la petroquímica, Pemex alienta a la industria de la construcción, a los bienes de capital y al progreso regional de múltiples zonas del país.

Todo lo relativo al petróleo tiene una connotación, que va más allá de simple mercancía. Por las razones anteriormente expresadas, Petróleos Mexicanos como administrador de la industria petrolera posee significados que trascienden sobre los de cualquier otra empresa.

El propósito primordial en la elaboración de la presente investigación es estudiar al Contrato Colectivo de Trabajo con mayor importancia en el país, es decir, el celebrado en-

tre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

En el capítulo primero, analizaremos la relación y el contrato de trabajo, las opiniones doctrinales al respecto, y el tránsito de estas figuras a la negociación y contratación colectivas. Se hará también un estudio del Contrato Colectivo de Trabajo y del Contrato-Ley, en cuanto a sus definiciones, - características, integración, y revisión de los mismos.

Como directriz del trabajo, en el capítulo segundo, hemos tomado los antecedentes históricos de Petróleos Mexicanos y de su Sindicato, desde el establecimiento de las compañías extranjeras hasta la expropiación, donde México consolidó ante sí y ante el mundo, su prestigio como nación soberana y reafirmó - la valía de sus instituciones. Examinaremos brevemente los criterios y concesiones que han existido sobre la explotación del petróleo, así como de la propiedad del subsuelo.

Analizaremos también las primeras organizaciones la borales, y posteriormente al S.T.P.R.M. en su estructura organizativa y funciones en la actualidad.

En el capítulo tercero, dentro del marco legislativo referente al Contrato Colectivo de Trabajo, estudiaremos todos los requisitos y formalidades, duración y revisión, referentes al mismo que marca la Ley Federal del Trabajo. Haremos también un análisis de las cláusulas de admisión y de exclusión. - Para finalizar este capítulo, haremos una breve referencia sobre los documentos sobre el petróleo y leyes más importantes - que rigen a Petróleos Mexicanos.

Hoy, a más de cincuenta años de la gesta expropiatoria, México ha cambiado radicalmente en todos sus órdenes. A -

consecuencia de enfrentar una vertiginosa mutación internacional, ha surgido la necesidad de impulsar una gran transformación que permita responder a las crecientes demandas internas y, de cara al siglo XXI, enfrentar los cambios que están en getación.

Al amparo de esas premisas, asumiendo las políticas que el Estado le asigna en política económica y al propio tiempo, reformándose internamente, Pemex impulsa un esfuerzo sin paralelo de modernización en varios ámbitos.

Por esto en nuestro cuarto capítulo, enjuiciaremos todo lo que involucra la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo en Petróleos Mexicanos y posteriormente haciendo una reseña de cuales han sido los acontecimientos más importantes entre empresa y sindicato, trataremos de explicar al amparo de la modernización en Pemex, porque se han eliminado ciertas canonjías al S.T.P.R.M.

Para finalizar, examinaremos cuales son los criterios básicos que orientan las actividades de la institución, - así como sus nuevas políticas en lo que se refiere a las relaciones laborales.

CAPITULO PRIMERO

FORMAS DE CONSTITUIR LA RELACION DE TRABAJO

1. FORMAS DE CONSTITUIR LA RELACION DE TRABAJO.

1. La Relación y el Contrato Individual de Trabajo

Anteriormente, se consideraba la relación de trabajo como un alquiler y el Derecho Civil era el que debía regularla. Se vió que entre el trabajador y el patrón había un acuerdo de voluntades, expreso o tácito, para que uno prestara el servicio y el otro lo dirigiera y le pagara una retribución.

Este acuerdo se denominó tradicionalmente como convenio, y como éste en el Derecho Civil se traduce en uno o varios contratos, en el Derecho del Trabajo se le denominó Contrato de Trabajo, que era el convenio celebrado entre el patrón y el trabajador para la prestación de servicios de este último.

Contra esta teoría vinieron los anticontractualistas y argumentaban que el trabajo no se debía considerar como una cosa en el comercio. Aquí se atribuía al hecho simple de la prestación de un trabajo, la fuerza suficiente, para crear derechos y obligaciones aún en contra de la voluntad de los empresarios, y por esto, se declaraba constituir un tercer género dentro de la antigua clasificación de Derecho Privado y Derecho Público y éste era el Derecho Social.

En nuestro país la defensa de esta teoría partió del hecho de que nuestro Derecho del Trabajo nació en la asamblea, sin ninguna conexión con el Derecho Civil, como una decisión del pueblo, decisión política y jurídica fundamental en la Constitución de 1917, para constituir los nuevos derechos sociales de los trabajadores.

Georges Scelle, distinguido jurista alemán, en su libro Derecho Obrero de 1922 dice: "El nuevo Derecho del Trabajo romperá el hechizo dos veces milenario del Derecho Civil, y en lugar de proteger un acuerdo de voluntades que nunca tuvo realidad, porque siempre fué la voluntad del empresario la que se impuso, protegerá al trabajo." (1)

Agregó que él no encuentra en el origen de la relación de trabajo de nuestros días, un contrato, sino un acto con dicción puesto que: "...por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa se le aplica un estatuto objetivo integrado por las leyes y los contratos colectivos en cuya formación no participa cada trabajador y que se modela, no al interés de uno o varios trabajadores, sino en atención al interés de todos los actuales y de los futuros, en suma, en contemplación del interés de la clase trabajadora." (2)

La Ley de 1931 no pudo desprenderse de la tradición civilista, en el artículo 28: "Se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. A falta de estipulaciones expresas de este contrato, la prestación de servicios se entenderá regida por ésta ley y por las normas que le son supletorias."

La ley de 1970 solucionó esto en la Declaración de Derechos: "La aplicación del Derecho del Trabajo es un imperativo donde quiera que existe el trabajo humano subordinado."

(1) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.1, 9ª ed. Porrúa, México, 1986, p.183

(2) Ibidem, p.184

Si observamos detenidamente la Ley vigente, nos damos cuenta que se ha pretendido incluir los dos conceptos <relación y contrato>, en el artículo 20:

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

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos."⁽³⁾

Del artículo citado, deducimos que la relación no sustituye al contrato de trabajo, sino que lo complementa.

El artículo 21 dispone: "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe."

Si se analiza este artículo, veremos que se establece una confusión, y nos llevaría a considerar que contrato y relación de trabajo son dos elementos iguales, cuando la doctrina ha establecido una diferencia tajante entre ellos. Se debería hablar solamente de la presunción de la existencia de la relación laboral, puesto que puede no existir el contrato de trabajo y sí la relación laboral.

(3) Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia, y Bibliografías, Porrúa, - México, 1991.

La diferencia que nosotros encontramos entre relación y contrato de trabajo, es que aquella se perfecciona hasta el momento preciso en que se empieza a prestar el servicio, y - el contrato se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades; en el contrato se consignan todas y cada una de las obligaciones y los derechos de las partes y en la relación de trabajo no existe acuerdo escrito sobre ellas.

La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del Derecho del Trabajo, pues se trata de un estato imperativo cuya vigencia y efectividad dependen exclusivamente de esa prestación.

En la exposición de motivos de la Ley vigente se menciona: "No corresponde a la Ley decidir las controversias doctrinales, por lo que se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen, pero se adoptó también la idea del contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensable, que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo."

Aquí se aceptó la posibilidad de un acuerdo de voluntades, como un acto generador de la relación de trabajo. El hecho de que se emplee el término contrato, no quiere decir que haya un retorno al contractualismo del Derecho Civil, sino que se refiere únicamente a que el trabajador adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrono, a partir de la fecha pactada, y en que el patrón obtiene el derecho de utilizarla con la obligación de pagar un salario.

En la realidad frecuentemente se da la relación de trabajo como consecuencia de un contrato previamente establecido.

do, o por lo menos de un modo simultáneo.

Como conclusión, podemos decir que el Derecho del Trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino al trabajo mismo. La relación de trabajo es una situación de hecho, reconocida y regulada por el Derecho del Trabajo, que comienza a tener vigencia desde el momento mismo en que se da la prestación de un trabajo personal subordinado, sin ninguna formalidad, contrato o solemnidad, que día con día reafirma su independencia del acto que le dió origen.

El Derecho del Trabajo no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la vida y salud del trabajador y proporcionarle una existencia decorosa. Ahora, existe un tránsito de la relación individual de trabajo, a la negociación y contratación colectivas, en la cual, la determinación de las condiciones de trabajo para los trabajadores es el resultado de la lucha de las dos fuerzas sociales que viven dentro de la empresa, el trabajo y el capital.

A. Contenido del Contrato Individual de Trabajo

En el Contrato Individual de Trabajo siempre deben consignarse los siguientes puntos:

* El lugar y fecha donde se celebra, los generales y personalidad de las partes que intervienen o contratantes y la firma de éstos y de dos testigos.

* Debe señalarse lo más detallado posible, los trabajos o servicios a realizar por el trabajador y el lugar donde los prestará, y de ser posible la denominación del puesto.

* La declaración del trabajador, bajo protesta de decir verdad, de que tiene la capacidad y conocimiento requeridos para desempeñar con eficiencia el trabajo contratado.

* Tiempo o duración de la relación laboral o vigencia del contrato. Los contratos individuales de trabajo pueden ser por obra o por tiempo determinado o por tiempo indeterminado. Cuando no se señale término, se considerará que el contrato es por tiempo indeterminado.

* Consignar que se puede cambiar de lugar, departamento, plaza o ruta al trabajador, para lo que éste presta su consentimiento, respetándole siempre su categoría, salario y de demás prestaciones en dinero o en especie que se le hayan otorgado en el contrato.

* La jornada de trabajo y el horario de ésta.

* Consignar que el trabajador no trabajará tiempo extraordinario, ni los domingos, ni días de descanso ordinario obligatorio, ni festivos o inhábiles, sino sólo con autorización previa y por escrito del patrón o su representante legal.

* El importe del salario, gratificaciones, comisiones y demás prestaciones en dinero o en especie, consignando que en el salario señalado, se encuentra incluido el pago del séptimo día.

* Señalar los días de descanso y de vacaciones que disfrutará el trabajador, autorizando expresamente el patrón a determinar la época en que el trabajador tomará sus vacaciones.

* Si se trata de comisionistas, dejar establecido que las operaciones que realicen, se sujetarán estrictamente a

las instrucciones que previamente y por escrito le de el patrón y que dichas operaciones no se considerarán firmes, hasta que sean aprobadas por éste.

* Si se trata de agentes vendedores, señalar el mínimo de operaciones que deberán realizar al día, a la semana o en el mes.

* Que el trabajador se obliga a sujetarse a los cursos de capacitación y adiestramiento que señala la Ley en sus artículos 132 fracción XV y 153.

* Señalar la forma, lugar y fechas en que se pagará el salario, mismo que deberá pagarse, según dispone la Ley, en efectivo y en moneda nacional.

* Consignar que cualquier violación a las obligaciones establecidas en el Contrato Individual de Trabajo por parte del trabajador, será causa de rescisión del mismo, independientemente de las causas señaladas en el artículo 47 de la Ley.

* Deberán señalarse los casos en que procede la solicitud y el otorgamiento de permisos y licencias, su duración y los requisitos y oportunidades para su disfrute.

* Podrán también agregarse las disposiciones o normas que se estimen convenientes por las partes de acuerdo con las características y naturaleza del trabajo contratado y con las actividades de la empresa.

* También, es conveniente acompañar al contrato con las cartas de recomendación, eficiencia y habilidad que el trabajador haya presentado, a fin de facilitar la probanza del engaño en el caso de que el trabajador carezca de los conocimien-

tos necesarios para el desempeño eficiente de los servicios o trabajos contratados.

* Por último deberá acompañarse el contrato con el certificado de que el trabajador no padece enfermedad alguna o incapacidad para el desempeño del trabajo como de que goza de buena salud.

B. Suspensión de la Relación de Trabajo

El artículo 42 de la Ley menciona: "Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón...", y a continuación se enumeran las causales.

De la Cueva define a la suspensión de la relación laboral como: "...una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene una circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo. (4)

En relación a este punto, se está defendiendo el principio de estabilidad en el empleo mientras subsista la materia de trabajo, y a percibir los beneficios que del mismo se originen. Cuando exista alguna causa justificativa legal de sus

(4) De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, - Op.cit. T.I, p.234

pensión (arts. 42 y 170 fracc.11) el patrón no podrá disolver - la relación de trabajo, quedando obligado a respetar los derechos del trabajador y a reinstalarlo en su trabajo, cuando esa causa haya desaparecido. Se va a suspender, por parte del trabajador, la prestación del trabajo, y por parte del patrón el pago del salario.

Según el artículo 42 de la Ley, "Son causas legales de suspensión temporal...:

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo del trabajo;

III. La prisión preventiva del trabajador seguida - sentencia absolutoria;

IV. El arresto del trabajador;

V. Cumplimiento de servicios y desempeño de cargos constitucionales;

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales y laborales tripartitos;

VII. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador. "

En virtud de la suspensión de la relación o Contrato Individual de Trabajo, el patrón tiene derecho de hacer las deducciones por los conceptos de vacaciones, prima vacacional,-

aguinaldo y prima de antigüedad, deducción que será proporcional al tiempo que dure la suspensión.

El artículo 170 de la citada Ley señala los derechos a favor de las madres trabajadoras, entre los que destacan el de no realizar trabajos que exijan esfuerzos considerables durante el período de embarazo; disfrutar de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto; también se conserva el derecho de regresar al puesto que desempeñaba siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto y tiene derecho a que se computen en su antigüedad general en la empresa los períodos pre y postnatales, por lo tanto la Ley considera también a la maternidad como causa de suspensión de la relación laboral.

C. Disolución de la Relación de Trabajo

El artículo 5º de la Constitución dispone:

"Nadie podrá ser obligado a prestar servicios personales sin su pleno consentimiento, el contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador. La falta de cumplimiento de dicho contrato sólo obligará a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona."

a. La Rescisión

"La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incum-

ple gravemente sus obligaciones." (5)

Las características de la rescisión son:

1) Es un acto u omisión unilateral, que implica el incumplimiento de una obligación derivada de la relación laboral.

2) Ese incumplimiento es de naturaleza grave.

3) Es un acto humano carente de necesidad física - que pudo haberse evitado.

La rescisión disuelve la relación laboral antes del plazo fijado a la misma. Opera cuando se dan los supuestos consignados en la Ley o causas análogas, igualmente graves y de consecuencias similares en lo que al trabajo se refiere. Es obligación del patrón dar aviso por escrito de la fecha y causas de rescisión de la relación laboral; si el trabajador se niega a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio registrado del trabajador, solicitando su notificación. La falta de aviso al trabajador o a la Junta por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

El artículo 47 de la Ley menciona las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, y éstas son:

(5) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, - Op.cit. T.I, p.241

I. Que lo engañen el trabajador o el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca; ésta causal deja de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

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

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

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, alguno de los actos citados en la fracción II, contra las personas ahí mencionadas, si esos actos son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

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

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios mencionados en la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia

o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el lugar de trabajo.

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

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

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

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

XIII. Concurrir al trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en éste último caso, exista prescripción médica.

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

XV. Las análogas, de igual manera graves y de consecuencias similares en lo que al trabajo se refiere.

En opinión de José Dávalos, en su libro Derecho del Trabajo I, no es adecuado hablar sólo de rescisión, en el caso del artículo 47, donde se mencionan los supuestos de rescisión imputables al trabajador, se debería hablar de la figura del - despedido.

Nestor de Buen menciona: "La ley utiliza, a propósito de la acción unilateral de cualquiera de las partes para dar por terminada la relación laboral la expresión 'rescisión'...no es lo mismo que el patrón rescinda, a que lo haga el trabajador, en el primer caso mediante una acción de cumplimiento del contrato se puede mantener viva la relación; en el segundo, ésta queda extinguida por el acto de rescisión, subsistiendo únicamente el problema de determinar a quién es imputable la responsabilidad consiguiente." (6)

En nuestra opinión, consideramos que es correcto el término despido, ya que dentro de la terminología laboral del artículo 123 apartado "A", fracción XXII, de la Constitución, - cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón se utiliza la palabra despido; el término "rescisión", es entonces un tanto confuso y podría tener diferentes - sentidos.

El artículo 51 de la Ley menciona las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el - trabajador, y éstas son:

I. Engañarlo el patrón o la agrupación patronal al proponerle trabajo, respecto a las condiciones del mismo; ésta

(6) De Buen Lozano, Nestor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1986, p.77 y 78

causal deja de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

II y III. Incurrir el patrón sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro o fuera de servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, conyuge, padres, hijos o hermanos.

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador.

V. No recibir salario correspondiente en la fecha o lugar acostumbrados.

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

IX. Las análogas, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

La doctrina considera que cuando existe una causa de rescisión imputable al patrón debe hablarse de retiro, salvo algunos autores que hablan de resolución, dimisión, despido indirecto, etc. La Constitución en su artículo 123, apartado "A",

fracción XXII utiliza el término retiro. Consideramos a este término correcto puesto que el de rescisión, como mencionamos anteriormente, suscitara confusiones.

b. La Terminación

Mario de la Cueva define la terminación como :
"...la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación."⁽⁷⁾

El artículo 53 de la Ley enuncia las causas de terminación de las relaciones de trabajo, y éstas son:

I. Mutuo consentimiento de las partes; (esta causa, implica la renuncia del trabajador a su trabajo, y la conformidad del patrón).

II. La muerte del trabajador;

III. Terminación de obra o vencimiento del término o inversión de capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38; (la causal se refiere a los casos que derivan de la celebración de contratos por tiempo o por obra determinada, o para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o restauración de minas abandonadas o paralizadas).

⁽⁷⁾ De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, - Op. cit., T.I, p.242

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo;

V. Los casos a que se refiere el artículo 434, que son:

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

b) La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

c) El agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva;

d) Los casos del artículo 38;

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

También es causa de terminación de las relaciones laborales, la señalada en el artículo 439 de la Ley, y que prescribe que "Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a la falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje..." Los trabajadores reajustados tienen derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los Contratos Colectivos de Trabajo, y a la prima de antigüedad.

2. El Contrato Colectivo de Trabajo

A. Antecedentes

En el siglo XIX, nos encontramos primeramente al Reglamento de Fábrica, en el cual los empresarios, como soberanos de su empresa, fijaban unilateralmente las condiciones de trabajo. Este reglamento contenía la hora de entrada, forma y lugar de pago, fecha en que se debía revisar el trabajo, calidad del mismo, etc. El trabajador no intervenía para la elaboración del Reglamento, sólo le correspondía acatar los mandamientos. El Reglamento de Fábrica abrió los ojos al movimiento obrero, que exigía la regulación colectiva de las condiciones de prestación del trabajo, donde su formación y vigencia serían el resultado de un acuerdo de voluntades entre la comunidad obrera y el patrón. Es en este momento cuando aparece la figura del Contrato Colectivo de Trabajo.

En el proyecto de Rafael Zubarán de Contrato de Trabajo a Venustiano Carranza, del 12 de abril de 1915, se da la explicación del nacimiento de los Contratos Colectivos: "Los obreros, en sus relaciones con los patronos no encuentran más elemento de fuerza que el que pueden derivar de su unión estrecha, de su sindicación, pues solamente cuando están estrechamente agrupados, se hallan en condiciones de presentar una resistencia eficaz a las exigencias, algunas veces opresoras, que trae consigo el sistema capitalista. La agrupación de los obreros permite a éstos disponer de una fuerza de resistencia grande, y el Contrato Colectivo viene a ser como el medio legal en el cual se puede cristalizar esa fuerza de resistencia, previniendo los conflictos, convirtiendo las huelgas, de actos de violencia, en manifestaciones pacíficas y facilitando la concii-

liación y el arbitraje." (8)

Entre 1920 y 1928 los estados de Coahuila, Puebla, Tabasco, Yucatán e Hidalgo, reglamentaron al Contrato Colectivo en sus Leyes reglamentarias del artículo 123 o en sus Códigos de Trabajo.

Pero no fue sino hasta 1931 que se expidió la primera Ley Federal del Trabajo, cuando se legisló a nivel nacional sobre el Contrato Colectivo, y es en su exposición de motivos donde se dan las razones de la necesidad imperante de legislar a nivel nacional sobre el Trabajo: "Cuando en el año de 1917, el constituyente de Querétaro redactó en la Carta Magna el artículo 123, no creó como lo han pretendido algunos, el problema obrero en México. La organización sindical, la implantación de la jornada de 8 horas de trabajo, el mejoramiento de los salarios del trabajador de la ciudad y especialmente del campo, la liberación de este último de la esclavitud por deudas, eran otras tantas las aspiraciones de los trabajadores que habían producido ya agitaciones y trastornos en la organización social existente, y de las huelgas, la poderosa arma económica, habían sido ahogadas en sangre varias veces. Ante el movimiento social que así se abría paso y se imponía, el legislador constituyente redactó el artículo 123. Lo consideró como esencial para el desarrollo armónico de la familia mexicana y estimando además que era de extraordinaria urgencia el que las normas jurídicas rigieran las relaciones del Trabajo y el capital, ordenó en su artículo 11 transitorio que las bases que él establecía se pusieran en vigor en toda la República desde luego, e impuso al legislador como una obligación precisa de expedir en breve pla-

(8) De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, 4ª edición, Porrúa, México, 1986, p.167

zo las leyes reglamentarias del trabajo, cuyos postulados fueron fijados por él.

La Jurisprudencia de las juntas de conciliación y arbitraje en los estados en que éstos organismos existían, el Derecho Consuetudinario manifestado especialmente en los diversos contratos de trabajo y colectivos y la legislación hecha por algunos estados de la República es todo lo que en esta materia se ha hecho hasta "hoy". Pero quedan inmensas lagunas por llenar, cada día es más urgente y se siente más palpablemente la necesidad de una Ley del Trabajo nacional, que defina de una vez por todas los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos, así como el papel y funcionamiento coordinador del Estado." Más adelante se mencionan a las convenciones colectivas: "...nacieron de las exigencias económicas nacionales y de la injusticia de las relaciones puramente individuales de cada trabajador y el empresario..."

Al principio, se trató de hacer un auténtico contrato, con las características que aporta el Derecho Privado, pero con posterioridad llegó a convertirse en un instrumento con una naturaleza nueva: La Social, donde se consagran los derechos y beneficios de las colectividades de trabajadores.

B. Denominación

En un principio, sólo existía el Derecho Civil como ordenamiento regulador de las relaciones entre los particulares, como consecuencia de esto, la única figura jurídica que podía legitimar la relación colectiva entre las asociaciones obreras y los empresarios era el contrato; se le dió también el nom

bre de colectivo porque se aplicaba a una colectividad de trabajadores.

El artículo 386 de la Ley lo define como: "...todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

Estamos de acuerdo con Néstor de Buen en cuanto a - que no son aceptables las denominaciones de contrato y convenio, ya que ambas expresan un acuerdo espontáneo de voluntades, situación que no existe en nuestro Derecho, ya que se puede advertir que el patrón acude a la celebración en observancia forzada de un mandato legal. Nos apegamos al término que propone el citado autor, que es el de "Pacto", en cuanto que éste en estricto sentido jurídico implica la idea de un arreglo para dirimir o evitar un conflicto y el resultado se alcance, como consecuencia de un juego de fuerzas entre el patrón y los trabajadores.

Sobre el término de Contrato Colectivo, nadie piensa que este instrumento tenga naturaleza contractual. En la exposición de motivos de la Ley de 1970, se pensó cambiar la denominación de Contrato Colectivo de Trabajo a Convención Colectiva de Trabajo, pero se prefirió conservar la primera, porque se consideró que tiene un cierto prestigio en la práctica nacional, ya que se encuentra generalizada en la Ley, Jurisprudencia, Doctrina, y ante los trabajadores y los patrones, se consideró que ésta denominación no afecta la naturaleza de la institución, que es lograr y mantener el equilibrio entre los dos factores de la producción, que es la finalidad cardinal de la Normativa Laboral.

C. Características

a) El Contrato Colectivo se extiende en la adquisición de nuevas y mejores prestaciones para los trabajadores, - así como de condiciones benéficas para el desarrollo de los trabajos.

b) El Contrato Colectivo es normativo, ya que se refiere a todas las partes de la relación laboral tales como duración de la jornada, salarios, movimientos de personal, prestaciones, seguridad social, entre otras.

c) La inmediatez o vigencia automática del Contrato Colectivo que consiste en que sus cláusulas pasan automáticamente a constituir las condiciones individuales para la prestación de servicios.

d) Es un contrato de empresa, ya que sus estipulaciones se extienden a todas las personas que laboren en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. En cuanto a los empleados de confianza no rige para ellos de manera absoluta esta disposición, ya que se les puede -excluir de su aplicación.

e) Es una institución de clase, ya que sólo los trabajadores organizados en sindicatos tienen la fuerza suficiente para demandar al patrón titular de la empresa o establecimiento la Celebración del Contrato Colectivo.

D. Revisión

Según el artículo 397 de la Ley: "El Contrato Coleg

tivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable, total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399."

La Ley dispone en su artículo 398 que la revisión se haga en el caso que lo soliciten el sindicato de trabajadores o el patrón, cuando se trate de un Contrato Colectivo celebrado por un solo sindicato y un solo patrón, ya que en el caso de que fueren varios los sindicatos de trabajadores o varios los patronos, se necesitará que la revisión se pida por el 51% de la totalidad de los miembros del sindicato o de los patronos que tengan a su servicio ese 51%.

La forma de plantear la revisión, la marca la Ley en el artículo 399, señalando que quien vaya a solicitar la revisión deberá hacerlo por lo menos, sesenta días antes del vencimiento del Contrato Colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años, o del transcurso de dos años si se trata de un contrato por tiempo indeterminado, o aun siendo por tiempo determinado, si tiene una duración mayor de dos años.

El 30 de septiembre de 1974 se adicionó a la Ley el artículo 399 bis, y dispone: "Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo."

Se tiene que atribuir a esta revisión anual de los salarios, tanto mínimos como convencionales, un valor de reparación de la pérdida del valor adquisitivo de la moneda. Para ello se hacen investigaciones económicas y se establecen índices

generales.

El artículo 400 establece que si ninguna de las personas solicitó la revisión en lo plazos anteriormente señalados, o si los trabajadores no ejercieron el derecho de huelga, el Contrato Colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

E. Terminación

El artículo 401 dispone: "El Contrato Colectivo termina en los siguientes casos:

I. Por mutuo consentimiento;

II. Por terminación de la obra;

III. En los casos del capítulo VIII de este título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en éste último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento." *(Ver la página 17)

Los Contratos Colectivos de Trabajo no pueden terminar por vencimiento del término en él establecido, porque aunque no se solicite su revisión, tácita o automáticamente se considerará prorrogado.

La conclusión del Contrato Colectivo o la disolución del sindicato titular no afectan necesariamente a los contratos individuales, ya que éstos pueden subsistir independientemente, pero además seguirán siendo exigibles las condiciones pactadas que valdrán, desde ese momento como costumbre o uso de empresa.

3. El Contrato-Ley

A. Definición

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 404, define al Contrato-ley: "...es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o va rios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condi ciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o va rias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional."

De acuerdo con esta definición, el Contrato-ley es norma obligatoria para todas las empresas y establecimientos de una rama determinada de la industria que funcionen al momento de su celebración, y para todas las que se creen en el futuro.

El Contrato-ley se eleva sobre los mínimos constitu cionales y legales, a fin de otorgar a los trabajadores de cada rama de la actividad económica y social, mediante una renova ción periódica de niveles de vida más justos.

Entre sus propósitos se encuentra la unificación re gional y nacional de las condiciones de trabajo cimentada sobre el principio de igualdad de todos los hombres, la unión de los trabajadores de las distintas empresas de cada rama de la actividad económica y social. Es un derecho de la clase trabajadora, ya que en el origen de su formación solamente pueden estar presentes los sindicatos de trabajadores.

B. Titularidad de las Acciones de Celebración y Revisión

Según los artículos 406 y 419 de la Ley, pueden solicitar la celebración y revisión del Contrato-ley, los sindicatos de industria, particularmente nacionales, que abarquen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una rama industrial en una o varias entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional. Por lo tanto, la titularidad de la acción no corresponde a cada sindicato en lo particular, sino a la coalición de sindicatos que engloben a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados.

C. Elementos Integrantes

a) Elemento normativo, que se encuentra en el artículo 412 de la Ley. El futuro Contrato-ley debe contener las normas para la prestación de servicios, descritas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX, y son las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones, los montos de los salarios, y las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deben integrarse de acuerdo con esta Ley.

Componen también el elemento normativo, las fracciones V y VI del artículo 412, la primera se refiere a las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama industrial de que se trate; la segunda, autoriza a los asambleístas a incluir en el futuro Contrato-ley las estipulaciones que juzguen convenientes.

b) Elemento obligacional, que se encuentra en el artículo 413 de la Ley, que dispone: "En el contrato-ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395..." <el citado artículo se refiere a la cláusula de exclusión>."... Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa."

c) Elemento ocasional, que se presenta en los casos de huelga por no lograrse un convenio original, o en los casos de revisión fracasada, pueden ser necesarias algunas cláusulas sobre la reanudación de trabajos, pago de salarios caídos durante la huelga o reinstalación de trabajadores despedidos.

D. Procedimientos para establecer el Contrato-Ley

a. Primer Procedimiento

* La iniciativa compete exclusivamente a los sindicatos de trabajadores (art.406).

* La solicitud debe presentarse ante la autoridad del Trabajo de la Entidad Federativa que corresponda, o ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, según se trate de asuntos de competencia local o federal (art.407).

* La petición deberá estar suscrita por los sindicatos que representen a las dos terceras partes del total de los trabajadores sindicalizados de la rama de la industria de que se trate (art.406).

* Recibida la solicitud, la autoridad verificará el

requisito de mayoría (arts. 408 y 409).

* La autoridad, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del Contrato-ley, convocará a una convención, a la que podrán asistir todos los sindicatos obreros interesados, aún aquellos que no hubieren suscrito la solicitud y la totalidad de los empresarios y sindicatos de patrones (art. 409).

* La fecha de reunión será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días (art. 410).

* La convención será presidida por un representante de la Autoridad que convoca, quien debe actuar como conciliador (art. 411).

* Terminadas las negociaciones se pasa a la votación. El contenido del Contrato-ley deberá ser aprobado por un número de sindicatos que represente las dos terceras partes de las personas que presten su trabajo en la rama industrial considerada y por un número de patrones que tengan a su servicio esa misma mayoría (art. 414).

* Aprobado el convenio, la Autoridad convocante debe declarar, sin hacer ninguna observación, que ha quedado formado el Contrato-ley, por lo que será obligatorio en todas las empresas actuales y futuras de la misma rama industrial (art. 414).

* Si no se llega a un convenio, los trabajadores pueden ejercer el derecho de huelga o acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que fije, mediante un laudo colectivo económico, las condiciones de trabajo (art. 450 fr. III).

b. Segundo Procedimiento

* Este procedimiento se lleva a cabo cuando el Contrato Colectivo de Trabajo ha sido celebrado por una mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una misma rama de la industria (art. 415).

* Los sindicatos que representen la mayoría requerida pueden solicitar de la Autoridad del Trabajo competente, que declare que el Contrato Colectivo es elevado a la categoría de Contrato-ley. También los patrones pueden presentar la solicitud (art. 415 fr. I).

* La autoridad que recibe la petición debe ordenar su publicación y conceder un plazo no menor de 15 días a todos los trabajadores y patrones interesados para que presenten las oposiciones que deseen hacer (art. 415 fr. IV).

* Si hay oposición, los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de 15 días para presentar por escrito sus observaciones y pruebas (art. 415 fr. VI).

* Transcurrido el plazo, la autoridad, previo estudio del expediente, deberá decidir si hace la declaratoria de obligatoriedad (art. 415 fr. VI).

F. El Contrato Colectivo y el Contrato-Ley

El artículo 417 de la Ley dispone: "El contrato-ley se aplicará, no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado,

salvo aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador."

La mayor jerarquía de las normas, no destruye los mayores beneficios de los Contratos Colectivos, este principio corresponde a la esencia del orden jerárquico de las normas del Derecho del Trabajo. Por lo tanto, los beneficios que menciona el artículo 417, pueden subsistir, no obstante que al revisarse o formarse el Contrato-ley no se tomen en cuenta.

F. Revisión

El Contrato-ley, es siempre por tiempo determinado, ya que va a ser la norma reguladora de las relaciones laborales de todas las empresas presentes y futuras. Su duración de acuerdo con el artículo 412 fracción III, no podrá exceder de dos años para la revisión legal obligatoria.

La revisión podrá efectuarse en el lapso inmediato anterior a la terminación del Contrato-ley, de acuerdo con los procedimientos y formalidades del artículo 419.

El artículo 419 bis dispone que el Contrato-ley será revisable cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos 60 días antes de cumplido un año desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del mismo. El artículo 420 menciona que si ninguna de las partes solicitó la revisión, o no se ejercitó el derecho de huelga, el Contrato-ley se prorrogará por un período igual al que se fijó para su duración.

G. Terminación

El artículo 421 de la Ley señala dos supuestos de terminación del Contrato-ley, el primero es el mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406; el segundo aparece cuando al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y patrones no llegaron a ningún acuerdo, y no se ejercitó el derecho de huelga.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DE LA CONTRA- TACION COLECTIVA EN PETROLEOS MEXICANOS

II. ANTECEDENTES DE LA CONTRATACION COLECTIVA EN PETROLEOS MEXICANOS.

1. Datos del Petróleo y de las Compañías Extranjeras en México

En la época precortesiana, las tribus que habitaban el territorio nacional ya conocían el petróleo, el cual utilizaban como material de construcción, pegamento, medicina, impermeabilizante e inclusive como incienso para sus ritos religiosos. Los totonacas que habitaban la mayor parte del estado de Veracruz, lo recogían de la superficie de las aguas para utilizarlo como medicina y también como iluminante.

Las Reales Ordenanzas para la minería de la Nueva España, que fueron promulgadas en 1783 por el rey Carlos III de España, hacían mención de los hidrocarburos llamándoles bitúmenes o jugos de la tierra. Esto nos da a entender, que desde entonces, no sólo se tenía conocimiento de la existencia de sustancias acuíferas, sino que también se les concedía cierto valor.

Durante la Colonia, las leyes mineras mantuvieron el dominio de las minas para la Corona y ésta se reservaba el derecho de otorgar a los particulares la explotación de vetas y yacimientos. Los beneficiados, debían someterse a las regulaciones correspondientes pagando una regalía.

Estos principios prevalecieron durante casi todo el siglo XIX, e inspiraron a la legislación minera. En este marco referencial se generaron sucesos importantes relacionados con el petróleo.

En 1862, el ingeniero en minas Antonio del Castillo llevó a cabo una perforación en un lugar cercano al cerro del Tepeyac, del cual brotó agua mezclada con petróleo en cantidades abundantes. El producto se utilizó como iluminante.

Un año más tarde, el sacerdote e historiador de Tabasco Manuel Gil y Saenz encontró lo que el llamó Mina de Petróleo de San Fernando, cerca de Tepetitlán, en el estado de Tabasco. Esta mina, era una de las plantas chapopoteras que existían en la región, de las cuales podía obtenerse fácilmente el petróleo natural.

Dos años más tarde, en 1865, en ese municipio de Macuspana, algunos extranjeros hicieron la denuncia de pozos petroleros. Simon Sarlat Nova, fue quizá el primero en perforar en el estado de Tabasco, pero no obtuvo resultados provechosos. Carecía de capital para sostener la escasa producción de los primeros pozos, y otro problema, insuperable para ese tiempo, era la falta de medios de comunicación. Sarlat Nova no tuvo suerte en sus incursiones como petrolero, sin embargo éstas dieron lugar a las primeras perforaciones en la región de la Macuspana, en 1866.

El emperador Maximiliano, en ese entonces, había otorgado concesiones petroleras a particulares. Por decreto del 6 de julio de 1865, había establecido la reglamentación del laboreo de las substancias que no eran metales preciosos dentro del artículo 22, de las Reales Ordenanzas para la minería de la Nueva España; en ellas se mencionaba al betún y al petróleo.

Poco antes de 1870, el químico Adolfo A. Autrey, llegó a México, procedente de Estados Unidos. Autrey se asoció con John F. Dowling para formar la Cía. Explotadora de Petróleo del Golfo de México, que empezó a trabajar en la zona costera

veracruzana de Palma Sola y Papantla. Aquí construyó una pequeña refinería que llamó la Constanza. En 1870 logró refinar 4 - mil galones de kerosina recogiendo aceite de las chapopoterías, producto que vendió en Tuxpan, y que transportó a lomo de mula.

El negocio petrolero para Autrey, no fue lo bastante exitoso, así que sus intereses petroleros los traspasó a Percy N. Furber y Arthur C. Payne, los cuales en 1900 fundaron la compañía Oil Field of Mexico para operar en esa región entre - Tuxpan y Poza Rica.

Coetánea a la aventura petrolera de Autrey, los ingenieros estadounidenses Samuel Fairburn y George Dickson, tuvieron la suya, y en 1880 comenzaron la construcción de una modesta refinería en el Puerto de Veracruz, ésta fue terminada en 1886, y llevó por nombre El Aguila.

El 22 de noviembre de 1884, bajo la presidencia de Manuel Gonzalez, fue expedido un documento en el cual se modificaba sustancialmente el papel del Estado sobre el dominio de - los productos del subsuelo, éste era el "Código de Minas de los Estados Unidos Mexicanos"; su artículo 10 especificaba que eran de exclusiva propiedad del dueño del terreno, aquellos productos del subsuelo y de la superficie, los mismos que Maximiliano había puesto bajo el dominio directo del Estado.

El propietario, en consecuencia, no tenía necesidad de hacer denuncia ni recibir adjudicación especial y podía explotarlos con relativa amplitud, ya que quedaba una reglamentación por parte del Estado en la explotación, a la cual debía ajustarse el beneficiario. Esta Ley no fué expedida para propiciar la explotación del petróleo, ya que en ese momento, el hidrocarburo no era un producto con grandes posibilidades de utilidad industrial.

El 4 de junio de 1892, Porfirio Díaz abrogó el Código de Minas, este documento estaba dirigido prácticamente a todos los inversionistas extranjeros y otorgaba a los dueños de tierras el derecho de explotar los recursos naturales del subsuelo, sin necesidad de denuncia. Esta ley fue la que abrió las puertas de la explotación del petróleo a las compañías extranjeras.

La explotación comprendía combustibles, minerales, aceites y aguas minerales, y solo se debía cubrir un impuesto federal de propiedad. Pero ésto no fue todo, ya que el General Díaz, al expedir leyes complementarias y específicas sobre el petróleo, mostró su generosidad con una serie de ventajas y privilegios al inversionista extranjero, puesto que él mismo, se facultaba para dar en concesión a las compañías los baldíos y los terrenos, los lechos de los ríos; se facultaba para exportar en favor de los inversionistas los terrenos petrolíferos. Aparte, preparó un paquete fiscal que eximía del pago de impuestos de importación del equipo introducido al país, librada de cualquier gravamen la exportación de sus productos, y el capital invertido quedaba exento, por diez años, de toda obligación tributaria en favor de la Nación.

Henry Clay Pierce, presidente y principal accionista de la Waters Pierce Oil Company, filial de la Standart Oil of New Jersey, de John Rockefeller, es otro de los industriales que antes del siglo XX estaban ya dedicados a la actividad petrolera en México. En 1866, la Waters Pierce construyó en el Puerto de Veracruz una refinería con capacidad de proceso de 500 barriles diarios, el petróleo crudo provenía de Estados Unidos. En 1896, fundó otra más, al margen del río Pánuco, para procesar 2 mil barriles diarios de crudo. Dos años más tarde adquirió la refinería Fairburn y Dickson, cambiándole el nombre de El Aguila por El Gallo.

Las refineras construidas en México antes del siglo XX, en realidad fueron plantas que exclusivamente se dedicaron a refinar el petróleo que importaban de Estados Unidos, en barcos fletados que atracaban en Tampico y Veracruz.

Con la compra de la hacienda de El Tullillo, inicia realmente la industria del petróleo en México, esta propiedad, perteneciente al municipio de Ebano, en San Luis Potosí, cubría una superficie de 113 hectáreas que abarcaban el estado antes mencionado, Tamaulipas y Veracruz, fue adquirida por los norteamericanos L. Doheny y Charles A. Canfield para explotar los mantos de hidrocarburo que en sus tierras se habían advertido. Le llamaron a la compañía Mexican Petroleum Company of California.

Los primeros años de extracción fueron prácticamente un fracaso, ya que Doheny y Canfield se habían movilizadomuchó para solo obtener pobres resultados. No fue sino hasta 1904, después de numerosas dificultades, cuando se perforó el pozo denominado La Pez I, que ahora sí, propiciaría el arranque petrolero del país.

Este primer logro iniciaba para Doheny y Canfield, un vertiginoso negocio que comprendía la exploración, la explotación y la comercialización del petróleo, es decir, un programa industrial, que hasta entonces en México nadie había concebido.

Al tener conocimiento del hallazgo petrolero de Doheny, el ferrocarril tendió tramos de vía que iban a los yacimientos de petróleo; pronto firmó contrato para la compra de 6 mil barriles diarios para sus locomotoras y se empezó la construcción de un gasoducto de 75 kilómetros, hasta el puerto de Tampico, este puerto rápidamente se convertiría en un emporio petrolero.

Paralelamente a las actividades de Doheny, en el sur, la compañía Pearson and Son adquiría terrenos para la exploración y explotación del petróleo, ésta era una firma contratista en el Gobierno del General Díaz, que había trabajado en la construcción del puerto de Veracruz, en el ferrocarril de Tehuantepec y en los puertos de Salina Cruz y Caotzacalcos.

En 1902, Pearson inició la perforación de su primer pozo en un lugar llamado el Chapo, en las inmediaciones de San Cristobal. La compañía estableció otros campamentos más, éstos eran La Soledad y la Llorona, también en la región de San Cristobal. Las exploraciones alcanzaron cierto éxito, si bien no eran importantes las cifras de producción.

Para 1906 Pearson inauguró su planta refinadora, que tuvo también un laboratorio químico para realizar trabajos de estudio e investigación. Este mismo año, el Congreso de la Unión aprobó un proyecto enviado por Díaz, en el que se aprobaron los contratos para que la compañía de Pearson se hiciera cargo de la exploración y explotación de los yacimientos de petróleo existentes en el subsuelo de lagos y lagunas y terrenos baldíos nacionales, ubicados en los estados de Veracruz, Tabasco, Chiapas, Campeche, San Luis Potosí y Tamaulipas.

En ese mismo año Doheny adquirió terrenos en la Huasteca, sentando así las bases para fundar otra compañía, la Huasteca Petroleum Company, constituida a principios de 1907. Para 1908 apareció la compañía de Petróleo El Aguila, del grupo Pearson, que un año más tarde cambió su razón social a Compañía Mexicana de Petróleo El Aguila.

Al cerrar la primera década del siglo, en los dominios petroleros se sucedían rápidamente los acontecimientos. Pronto empezaría a surgir la confrontación de los factores mer-

cantiles y políticos.⁽⁹⁾

Tanto la compañía de Pearson, como la Huasteca Petroleum de Doheny, estaban en etapa de expansión. La compra de tierras petroleras en la Huasteca veracruzana fue una historia de amargos sinsabores para los propietarios. Para quedarse con las propiedades, la empresa utilizó toda clase de subterfugios, desde las complacientes invitaciones para vender, hasta la intimidación e incluso el crimen; la extorsión, las maniobras y la corrupción fueron procedimientos comunes en esta historia de despojos. Para ello la Huasteca Petroleum disponía de un aparato adecuado: gerentes y superintendentes sin escrúpulos, abogados ávidos de dinero, empleados públicos mañosos dispuestos a cualquier venalidad, y por si esto fuera poco, los pistoleros profesionales llamados "guardias blancas".

La expansión de la Huasteca Petroleum sembró el temor en una vasta región comprendida por Ebano y en el norte del estado de Veracruz. Al principio, Doheny invirtió en una pequeña refinería en Ebano, y luego una más grande con terminal marítima, en el río Pánuco. La buena marcha de la empresa atrajo a trabajadores de los estados más cercanos. En 1908 en Ebano y Mata Redonda había cerca de dos mil trabajadores.

Para 1910 llegaron a Tampico dos grandes empresas internacionales: la Standart Oil Company de John D. Rockefeller, y la Royal Dutch Shell creada en 1907 por un consorcio de holandeses e ingleses.

Por este tiempo la relación entre la actividad pe-

(9) Petróleo, Sangre y Justicia, s.a., s.e., México, 1940, p.22-64

trolera y la política se hizo notable. Los petroleros miraban con desconfianza las ligas entre los parientes de Don Porfirio y la compañía El Aguila. Este recelo, creó el rumor, de que el levantamiento de Madero fue financiado por las compañías extranjeras molestas por el proteccionismo que el General Díaz dispensaba a Pearson. Nunca se encontraron pruebas de que el movimiento de 1910 fuera financiado por las compañías mencionadas.

Al finalizar este año, la cantidad de petróleo con que México contaba era superior a la que exigía el consumo nacional, por lo que se pensó en exportar el excedente. El movimiento revolucionario no alteró la marcha de la producción petrolera cuyo ritmo de ascenso comenzó en 1911. Este era el panorama petrolero de producción, cuando el General Díaz, derrocado salía hacia Veracruz, para de ahí partir a su destierro europeo.

2. El Petróleo al inicio de la Revolución

Las facilidades otorgadas por Díaz al inversionista extranjero, propiciaron la aparición de nuevas empresas extranjeras y la ampliación de las que estaban operando, sobre todo - las de Doheny y Pearson.

Cuando Francisco I. Madero ocupó la presidencia, - los petroleros se sintieron inquietos por la suerte de las concesiones que habían recibido de manos del gobierno porfirista. El nuevo gobernante expidió el decreto del 3 de junio de 1912, por el cual se establecía un impuesto especial del timbre sobre la producción petrolera, que consistía en el pago de 20 centavos por tonelada. (10)

(10) LOPEZ PORTILLO Y WEBER, José, El Petróleo de México, Sin importancia/Sus problemas, Fondo de Cultura Económica, México, 1981, p.29

Posteriormente, Madero ordenó que se efectuara un registro de las compañías que operaban en el país. Esta medida causó incertidumbre entre ingleses y norteamericanos, ya que es taban temerosos de que la revolución fuese a recuperar el Petró leo para México. Por esta época, las empresas extranjeras controlaban el 95% del negocio. Madero fue suprimido por una con jurura en la que intervinieron los intereses del petróleo, el pa- go decretado por su gobierno casi no fue tomado en cuenta.

Posteriormente, Venustiano Carranza reivindicó la industria creando en 1915 la Comisión Técnica del Petróleo, con el motivo de investigarla y reglamentarla en favor de la Na- ción.

En 1918, Carranza expidió el decreto del 19 de fe- brero, que creaba un impuesto sobre los terrenos petroleros y - los contratos por los que se arrendaban los mismos. Inmediata- mente las empresas organizaron la resistencia, acudieron a la - prensa y a sus gobiernos para arremeter contra México y su Pre- sidente; dijeron que el decreto daba derechos al gobierno mexi- cano como propietario de tierras petroleras, y que obraba de - mala fé al desconocer los derechos adquiridos por las compañí- as.

El decreto de Carranza, tuvo su razón de ser, pues- to que las compañías trabajaban fuera de control, es decir, - construían ductos, tanques, muelles, perforaban nuevos pozos - por todas partes, sin autorización del gobierno. La hostilidad contra el gobierno continuó durante algún tiempo, en el cual se tuvo que ceder en algunas cosas, aunque lo esencial quedó pre- servado. (11)

(11) LOPEZ PORTILLO Y WEBER, José, El Petróleo de México, op.cit., p.41-43.

La Constitución de 1917 afianzó, en favor de la Nación, la propiedad de la tierra y de los recursos naturales, Carranza se atrincheró en el artículo 27 y con su apoyo sostuvo las fuertes embestidas del poderoso capital extranjero.

El artículo citado, otorga a la Nación el dominio directo de todos los minerales o sustancias que en vetas, mantos, masas o yacimientos, constituyan depósitos cuya naturaleza sea distinta de los componentes de los terrenos, tales como los combustibles, minerales sólidos; el petróleo y todos los carburos de hidrógeno, sólidos, líquidos o gaseosos.

En otro párrafo, el artículo dispone que sólo los mexicanos por nacimiento o por naturalización y las sociedades mexicanas tienen el derecho para adquirir el dominio de las tierras, aguas y sus accesiones, o para obtener concesiones de explotación de minas, aguas o combustibles minerales en la República Mexicana. El estado puede conceder el mismo derecho a extranjeros, siempre que convengan ante la Secretaría de Relaciones en considerarse como nacionales y en no invocar la protección de sus gobiernos por lo que se refiere a esos bienes; bajo la pena, en caso de faltar al convenio, de perder en beneficio de la Nación los mismos.

Se prohíbe a los extranjeros adquirir el dominio directo sobre tierras y aguas en una faja de 100 km. a lo largo de las fronteras y 50 en las playas. En la fracción VI se menciona que las leyes de la Federación y de los estados, determinarán los casos en que sea de utilidad pública la propiedad privada, y de acuerdo a dichas leyes la autoridad hará la declaración correspondiente.

En su fracción XVIII dispone que se declaran revisables todos los contratos y concesiones hechos por los gobiernos

anteriores desde el año de 1876 que hayan traído por consecuencia el acaparamiento de tierras, aguas y riquezas naturales de la Nación por una sola persona o sociedad, y se faculta al Ejecutivo para declararlos nulos cuando impliquen perjuicios graves para el interés público.

En 1917 se creó el Departamento de Petróleo, cuya misión sería vigilar el cumplimiento de las leyes que dictarían y reglamentar su aplicación. Este departamento acometió en el acto la tarea de reglamentar la industria, buscando siempre el bienestar de México, teniendo finalidades justas y humanas, y exigiendo que su reglamentación fuera respetada y obedecida por quienes tenían la industria en sus manos.

El comienzo de la segunda década del siglo, fue también una época de febril actividad petrolera, la industria siguió creciendo hasta llegar a una producción de crudo de poco más de 193 millones de barriles en 1921, alcance que colocó a México como segundo productor mundial. (12)

Este apogeo fue posible, gracias al descubrimiento de lo que se llamó la Faja de Oro, que son yacimientos terrestres localizados bajo la planicie costera del Golfo de México, en el estado de Veracruz, extendidos también hacia Tamaulipas. A partir de la perforación del pozo San Diego del Mar, conocido después como Dos Bocas, en 1908, empezaron varios descubrimientos de pozos y campos que se prolongó por varios años.

(12) LOPEZ PORTILLO Y WEBER, José, Op.cit. p.74-84

3. Los Trabajadores Petroleros y sus primeras Organizaciones - Sindicales

En la primera década del siglo XX, la mano de obra empleada por la Industria Petrolera en México era más bien escasa. Según los censos levantados por las autoridades nacionales, aparecían registrados en esa actividad poco más de 7,100 obreros y empleados. Este número apenas representaba el 3% del total de los trabajadores de las industrias del país.

El número de trabajadores petroleros aumentó durante la década de los veinte, superando los 13,200 en 1930, con la cual llegaron a constituir poco más del 4% de la mano de obra industrial. Este aumento no se produjo de manera uniforme, ya que una proporción muy importante de los trabajadores contratados por las empresas, eran trabajadores transitorios, empleados en los campos de perforación con arreglo a las necesidades y progresos de la explotación.

Era minoritaria la porción de obreros calificados - destinados a las labores de refinación, algo menos expuestas a condiciones aleatorias de las exploraciones y de la vida útil - de los pozos. La vida de los obreros, entonces, estuvo sujeta - en gran medida, a los vaivenes y vicisitudes de la industria y su depresión.

Los intentos de organización de los trabajadores y sus luchas sindicales se desarrollaron, en medio de la fuerte - pugna sostenida entre gobernantes y empresarios, en la que el - sindicalismo petrolero fue un factor significativo.

Durante los años de gran auge la industria petrole-
ra, absorbió la mano de obra de otras actividades de la región

del Golfo <agricultura, industrias menores, artesanado>, y en ocasiones, de otras zonas del país.

Fue frecuente en aquella época el reclutamiento de trabajadores por medio de "enganchadores", que eran agentes que traían a peones y jornaleros de zonas aledañas con la promesa de salarios altos. También se encargaban de transportarlos hasta los centros de trabajo, donde la compañía contratante los empleaba, y les asignaba una porción de terreno para alojarse, en alguna choza que pudieran construir.

Si bien los salarios que se pagaban parecían altos, en realidad no lo eran tanto, puesto que los precios de todo tipo de artículos eran también elevados, y esta carestía azotaba fuertemente a la zona petrolera.

La vida de la gran mayoría de los trabajadores petroleros era precaria, pues las empresas eludían el otorgamiento de prestaciones laborales, y atendían poco o nada las condiciones de salubridad y seguridad en la que se desarrolló el trabajo. Las empresas procuraban tener el mínimo posible de compromisos con sus empleados.

Desde principios de la década hicieron uso creciente de los servicios de contratistas, quienes se entendían con los trabajadores directamente, librando a la empresa de las responsabilidades de un contrato fijo. Era extraordinariamente rara la firma de un Contrato Colectivo por escrito.

Cuando las compañías llegaban a ofrecer alguna prestación como: ayuda para el pago o levantamiento de vivienda, - servicio médico, indemnización por despido, accidente o muerte, la presentaban como un gesto de generosidad, al cual no estaban obligados.

La depresión de la Industria Petrolera se inició en 1922, y los trabajadores resintieron con particular crudeza sus consecuencias. La disminución o suspensión de labores en muchos campos, dejó sin empleo a muchos peones; las empresas reajustaron personal y salarios en varias ocasiones, y en otras pretextando dificultades ante la actividad de los sindicatos, despidieron a muchos obreros, para sustituirlos con técnicos extranjeros.

Sin embargo, en medio de estos problemas, el movimiento obrero no permaneció inerte. Los principales motivos de conflicto entre los trabajadores petroleros y los patrones fueron: El despido como consecuencia de la baja en las actividades de la industria, la disminución de los salarios, la falta de prestaciones, las malas condiciones de trabajo y de vida, el trato discriminatorio que frecuentemente se daba a los obreros mexicanos, y la hostilidad empresarial ante los intentos de organización sindicalista.

Las luchas obreras de la zona del Golfo se remontan, por lo menos a los últimos años del Porfiriato, cuando las organizaciones sociales de filiación mutualista comenzaron a inclinarse más por el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador, y ya no solamente por solidaridad fraterna entre sectores diversos de la sociedad, surgiendo en ese entonces, organizaciones como el Gremio Unido de Alijadores (1911) y el Sindicato de Jornaleros (1914) en la zona de Tampico.

En marzo de 1915 los trabajadores de la Compañía El Aguila planearon un paro de labores para exigir aumentos de salarios, para esta época ya se había organizado un grupo de carácter sindical llamado Unión de Petroleros Mexicanos, formado únicamente por obreros. Los trabajadores habían hecho la advertencia de que la huelga estallaría el 19 de abril, y así suce-

dió. Tras el paro se entablaron inmediatamente las negociaciones entre la empresa y los huelguistas, y para el 22 de abril, éstos retornaron a sus labores, satisfechas sus demandas.

Esta huelga hizo notar la presencia y voluntad del sindicalismo petrolero, y marcaría el inicio de una acción concertada de protesta laboral en contra de las empresas petroleras, no siempre con la mejor suerte para los trabajadores.

En mayo y junio del mismo año, los obreros de algunas empresas se levantaron en huelga demandando incremento de sueldos y otras mejoras. Fue el caso de las instalaciones de la Standart Oil Co., La Huasteca Petroleum y El Aguila, en la zona de Tampico. El intento de formar un frente solidario de los trabajadores petroleros de la región, fracasó debido a que las compañías consiguieron mantener sus operaciones básicas empleando a técnicos extranjeros, y los obreros se vieron obligados a volver a sus labores ante la imposibilidad de resistir sin cobrar sueldos. A pesar de los tropiezos, los obreros siguieron pugnando por establecer la justicia salarial (a trabajos y aptitudes iguales, salarios iguales), la mejoría de las condiciones de vida, garantías contra el despido, y ocasionalmente, por ganar voz en las gestiones directivas de las operaciones empresariales; los sindicalistas no sólo tuvieron que afrontar la oposición de las empresas, sino también la actitud de las autoridades.

En 1916, ocurrieron dos grandes golpes para el nascente sindicato. Los obreros que trabajaban en la construcción del ferrocarril de San Jerónimo a Cerro Azul intentaron un movimiento de huelga a causa del trato tiránico de los capataces, - intento que fue duramente reprimido, despidiendo a los incitados. Ese mismo año, el 6 de diciembre, los trabajadores de esa misma empresa intentaron otra huelga para pedir aumentos de sa-

larios y otras prestaciones. La presión ejercida por el gobierno tampiqueño y los empresarios petroleros, hizo que el ejército sofocara brutalmente el movimiento, pasando por las armas a los cabecillas.

Esta represión, no logró silenciar la lucha obrera, cuando mucho, la hizo más cautelosa. La presión obrerista se mantuvo más o menos constante, produciendo nuevos paros de labores, como el que se inició en abril de 1917, abarcando las terminales y las refinerías de El Aguila en Tampico, pero fue también reprimida violentamente.

Las Leyes Constitucionales de 1917, que afectaban los intereses de la Industria Petrolera, avivaron la soberbia de los empresarios. Una de las discusiones se enfocó sobre el contenido expreso de la Ley, que afirmaba principios de soberanía y uso de los recursos naturales del país.

Los empresarios trataron de protegerse invocando la Constitución de 1857, que había puesto en manos de los terratenientes los productos del subsuelo; se trataba de desesperados esfuerzos por desestabilizar al gobierno de Carranza.

Otro frente de discusión, fue la pugna de los trabajadores por sus reivindicaciones laborales. En Ebano, Mata Redonda, Cerro Azul y en los campos de la Huasteca, la lucha sindical subía de tono. Las empresas habían formado sindicatos blancos, empresariales, los cuales estaban coludidos con las juntas estatales y municipales del trabajo que entorpecían los asuntos en favor de las empresas. Estas, ante el incremento de la presión sindical, fortalecían sus subterfugios, sin abandonar las prácticas que llevaban a la represión.

Ahora la lucha se entablaba también entre los sindi

catos auténticos y los empresariales, con saldos de muertos. Pese a la organizada resistencia de los empresarios, en cada nueva acción el sindicalismo auténtico ganaba reconocimiento en las compañías.

Como mencionamos anteriormente, la lucha revolucionaria y la promulgación de la Carta Magna de 1917, que con el artículo 123, habían estimulado la aparición de organizaciones sindicales, el caso más célebre y notorio de este tipo de alianza fue el de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), que al poco tiempo de formarse, reuniendo numerosas organizaciones del país, fundó en 1919 el Partido Laborista Mexicano.

La C.R.O.M. procuró constituirse en una dirección que centralizara todo el movimiento obrero, impulsando la creación de leyes e instituciones federales para la regulación de las relaciones del trabajo y la consolidación permanente de algunas conquistas laborales, como fueron los Contratos Colectivos de Trabajo.

Sin embargo, algunos sindicalistas se mostraron descontentos con el rumbo seguido por la C.R.O.M., pues les parecía que sus dirigentes pretendían ejercer una excesiva autoridad sobre los sindicatos afiliados, y que se asociaban estrechamente con los líderes políticos de la Nación. Así decidieron separarse y crear otra central obrera, que sería la Confederación General de Trabajadores, fundada en 1921.

La C.G.T. defendía principios radicales, como la abolición de la propiedad privada y la absoluta independencia de los sindicatos frente al gobierno. Si bien nunca pudo desplazar a la C.R.O.M., ganó ciertas posiciones entre algunos sectores de trabajadores, como los ferrocarrileros, electricistas y los petroleros.

Hacia 1919 se habían formado las primeras agrupaciones laborales de la industria petrolera, como los Obreros Unidos de la Transcontinental Oil Co., se crearon además organizaciones en la compañías Texas y Pierce, y en la refinería El Aguila, en la zona de Tampico. En estos primeros brotes sindicales se hizo evidente la inexperiencia de los trabajadores que provenían del campo, respecto de las modalidades del trabajo industrial y de la lucha obrera, y por tanto, resultaban fácilmente influenciados frente a los líderes de las grandes agrupaciones sindicales (CROM ó CGT) y estaban inermes ante las autoridades y las mismas compañías.

En estas condiciones se entiende que los primeros sindicatos petroleros tuviesen una actitud básicamente defensiva: conservar en sus empleos el mayor número posible de sus agruados, mantener los salarios sin disminución, impedir que los trabajadores fueran reprimidos por el simple hecho de pertenecer a un sindicato, y hacer cumplir algunas prescripciones establecidas por la Constitución, en su artículo 123, como la jornada máxima de 8 horas de trabajo y el salario justo.

El 15 de mayo de 1919 estalló en Tampico una huelga, esta vez, en contra de la Pierce Oil Corporation, asesorados los trabajadores por Emilio Portes Gil, exigían que la jornada diaria no fuese mayor de 8 horas, con descanso semanal, asistencia médica, salario mínimo y doble salario los días festivos. El movimiento fue secundado por las compañías: Huasteca, Corona, El Aguila, Mexican Gulf y Texas.

Por un mal entendido acerca de que los huelguistas pretendían incendiar una refinería, la tropa intervino para disolver el movimiento. Al día siguiente del inicio de la huelga, se disparó contra los huelguistas y Portes Gil fue aprehendido.

En mayo de 1921 estalló otra huelga en la región - norte de Veracruz, en la que los paristas protestaban contra el despido de muchos de sus compañeros y la contratación de algunos técnicos extranjeros, para sustituir a los desempleados. No se logró mucho en este intento, los obreros tuvieron que aceptar una reducción de salarios, aunque a los cesados de las refinerías, se les prometió que recuperarían su empleo, tan pronto se reanudaran las labores de la empresa.

En 1924, una vez más, Portes Gil intervendría en - otra huelga contra la empresa El Aguila en Tampico. Esta vez resultaría triunfante al lograr que la empresa reconociese al sin dicato y se concertase la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, uno de los primeros formulados entonces en el país. Esto sería significativo para los acontecimientos futuros en el campo sindical petrolero, es decir, la pieza que integraría finalmente el sindicalismo gremial.

En 1932 ocurrió otra huelga, el Sindicato de Obreros de la Compañía Explotadora de Petróleo la Imperial, emplazó a huelga, exigiendo a los patronos la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo que suprimiera el régimen de labor a destajo, otorgara el pago de un mes de sueldo por concepto de vacaciones y garantizara prestaciones y apoyo económico al trabajador en caso de enfermedad.

La huelga duró más de dos meses y finalmente La Imperial firmó el Contrato Colectivo de Trabajo, apoyándose en la Ley Federal del Trabajo de 1931. La labor a destajo no se suprimió, el pago por vacaciones se restringió algunos días y las prestaciones médicas a un 75% del salario, sólo en caso de accidentes laborales.

Durante 1933 volvieron a presentarse conflictos re-

lativamente menores. A fines de enero, un emplazamiento a huelga en la ciudad de México, fue retirado cuando la empresa aceptó negociar un Contrato Colectivo de Trabajo.⁽¹³⁾

A partir de 1934 las huelgas aumentaron en todos los ramos de la industria petrolera. Hubo un paro de labores de primera magnitud en los campos de la zona sur, donde varios sindicatos de El Aguila participaron.

4. Surgimiento del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana

Por fin, el 16 de agosto de 1935, después de varios años de lucha, el movimiento trabajador llegó a constituir el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (S.T.P.R.M.). El Primer Comité Ejecutivo del sindicato quedó encabezado por Eduardo Soto Innes, su Secretario General. El S.T.P.R.M. quedó constituido, y para ir fusionando las diferentes organizaciones sindicales, se presentaron seis puntos, de los cuales destacan dos: en el primero se establecía que tanto los contratos de trabajo y los derechos consignados hasta el momento por los diferentes sindicatos, como los que adquirieran a la fecha en que el S.T.P.R.M. comenzara su función con personalidad legal, pasaban a formar parte y propiedad del sindicato único, a cuyo efecto se le hacía cesión plena, subrogándole todos sus derechos y delegando también en los cuerpos o funcionarios, que los estatutos de la nueva organización consig

(13) El Petróleo Mexicano, s.a., s.e., Secretaría del Patrimonio Nacional, México, 1950, p.88-163

naban, su representación judicial, ante empresas o patronos, - así como las facultades o derechos que los propios contratos es tipulaban e igualmente los que surgieran.

El otro punto resolutivo establecía una condicio- nante a la fusión: no se considerarían fusionados los sindica- tos pactantes que suscribían el acta constitutiva y los que se fueran sumando hasta el momento en que por una desición, sen- tencia o acuerdo quedara debidamente reconocido y registrado el S.T.P.R.M.

Después de leer el acta constitutiva, se leyeron - los estatutos que debían regir al sindicato. En ellos se estipu- laban las características de la organización: quienes serían - sus miembros, el nombre del sindicato, las bases de administra- ción interna, los derechos y deberes de sus agremiados y su le- ma: "Unificación, Reivindicación y Progreso".

Se sumaron importantes demandas propias de trabaja- dores, como el pugnar por el mejoramiento de los Contratos Co- lectivos, y por la celebración de uno solo que amparara a todos los trabajadores. Se hablaba también del establecimiento de la cláusula de exclusión, el derecho de ejercer huelga, del seguro obrero costeadó por las empresas y el Estado, de los seguros de vida, invalidez, educación, cesantía y jubilación para los tra- bajadores del sindicato o sus familiares. Se pugnaría por la ex pedición o reforma de leyes que mejorasen las condiciones de - vida y trabajo de los obreros; se buscaría reducir la jornada - de trabajo de acuerdo con la implantación de nueva maquinaria o con nuevos métodos de trabajo, sin perjuicio de los salarios de los trabajadores, ni de sus puestos.

Se trataría de obtener la reglamentación del artícu lo 30 de la Ley Federal del Trabajo, para que los trabajadores

tuvieran habitaciones en los lugares donde las necesitaran; se lucharía porque se impartiera la educación necesaria a los trabajadores y a sus familiares; se buscaría evitar paros patronales, reducciones de personal y salarios.

Lucharían porque se cumpliera con el inciso VI del artículo 123, en cuanto a la participación de utilidades; se establecieron los pagos post-mortem. Finalmente se buscaría que todo procedimiento llevado ante las Autoridades del Trabajo, fuese resuelto en el plazo marcado por la Ley. (14)

Con el nacimiento del STPRM concluyen exitosamente los intentos de organización de los trabajadores, y es en este momento donde se hace notar la presencia y voluntad del sindicalismo petrolero.

5. La Huelga y el Conflicto Económico

Como mencionamos anteriormente, una de las primeras acciones importantes del S.T.P.R.M., fue la redacción de un proyecto de contrato para sustituir los distintos Contratos Colectivos, que regían las relaciones laborales en cada una de las empresas. El documento era fruto de la experiencia del conflicto creado en 1934 en la compañía El Aguila.

Con el nuevo proyecto, se daba un paso más, en el largo camino de las reivindicaciones, con el ánimo de dejar establecidas de una vez por todas, condiciones de trabajo justas entre patrones y trabajadores.

(14) GALLEGOS GONZALEZ, Narciso, Estudio panorámico del S.T.P.R.M. U.N.A.M., México, 1980, tesis.

El 3 de noviembre de 1936 se envió a cada una de las 17 compañías petroleras y navieras una copia de ese proyecto llamado "Contrato Colectivo de Aplicación General", días después el sindicato advertía a las empresas de un emplazamiento a huelga si no aceptaban negociaciones sobre las bases de este proyecto.

Las relaciones entre trabajadores y empresas, como hemos visto, estaban fuertemente deterioradas por el clima de injusticia y represión inducido por los empresarios. Durante años se venía fraguando hostilidad entre ambas partes; los trabajadores, buscando hacer valer sus derechos laborales; los empresarios, intentando por todos los medios mantener sus privilegios de clase y sus robustas ganancias.

El documento elaborado por el sindicato era riguroso y exigente, recibió una concertada negativa por parte de los empresarios. En comunicaciones separadas, las compañías petroleras y navieras pidieron a los trabajadores discutir el Contrato Colectivo, en el cual la propuesta sindical no habría de ser la única base de las negociaciones.

El desacuerdo fue rotundo porque la contrapropuesta empresarial estaba lejos de armonizar con las peticiones sindicales; más bien desafiaba groseramente. La imposibilidad de un acuerdo hizo que se solicitara entonces la intervención del Presidente Lázaro Cárdenas para conciliar intereses; el Primer Mandatario dió instrucciones al Jefe del Departamento del Trabajo para que éste hablara con los representantes de ambos lados y se evitara la huelga. (15)

(15) El Conflicto del Petróleo en México 1936-1938, s.a, Universidad Obrera, México, s.f.

El resultado de ello fue un compromiso para situar las cosas de un modo más preciso y racional. La primera dificultad, surgía por la incompatibilidad en el enfoque general. Los trabajadores proponían en el contrato cláusulas de carácter particular entre la agrupación y las diversas empresas. Estas consideraban que el contrato debía ser general, sin alusión a ninguna cláusula en particular.

En cada paso del proyecto, prácticamente, surgían desavenencias. Las conversaciones no caminaron en la dirección de algún arreglo, y pronto se rompieron las formas corteses y comedidas, para dar lugar a las inculpaciones y los enfrentamientos verbales. Los trabajadores sostenían que a los empresarios los animaba un espíritu contrario a todo acuerdo para un mejoramiento efectivo de las condiciones de trabajo.

Posteriormente, el conflicto no se limitó a las pláticas de los grupos de negociación, sino que tomó la dimensión de un conflicto manejado públicamente para ganar la voluntad del ciudadano común. Las compañías utilizaron a la prensa para tergiversar los hechos, buscando la mirada compalciente de la opinión pública.

Dos veces más habría de intervenir el Presidente Cárdenas en busca de la conciliación, antes de que la huelga es tallase el 28 de mayo de 1937. Esta duro doce días, e hizo evidente la importancia que tenía el petróleo en la vida del país. Pronto las calles se vieron semidesiertas, al dejar de circular poco a poco los vehículos por falta de combustible.

Cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje declaró existente la huelga, las compañías petroleras reclamaron ante los tribunales, alegando que se había hecho una aplicación indebida de la Ley de Trabajo, que los contratos de los trabajado-

res con las empresas estaban vigentes y que no se había dado la oportunidad a los empresarios de presentar sus pruebas. La decisión de la Junta estaba tomada, y no aceptaba en este sentido ninguna modificación.

Ante la intervención conciliatoria del gobierno, los empresarios ofrecieron aumentar los salarios y mejorar algunas prestaciones sociales, pero estas propuestas eran condicionantes. Con la aparente buena voluntad de los patrones, en realidad las cosas no cambiaban sustancialmente. (16)

Frente a la gravedad de la paralización de la vida económica, Cárdenas volvió a dirigirse a los trabajadores para pedirles que regresaran a sus labores, prometiendo que sus intereses serían resguardados. Así los petroleros regresaron a sus labores el 9 de junio, una vez decidido que presentarían ante la Junta de Conciliación un conflicto de orden económico, que consistía en un peritaje exhaustivo de las condiciones financieras y operativas de las empresas, para saber realmente si podían o no cumplir las exigencias del sindicato. Los empresarios habían dicho que era imposible cumplir estas peticiones.

El informe se presentó y los empresarios siguieron firmes en su negativa; no podían pagar los 26 millones de pesos que el dictámen había asignado como justo aumento de salarios y prestaciones para los trabajadores. Por otro lado, el mismo informe había puesto al descubierto la truculencia de las prácticas mercantiles de las empresas, la ocultación contable y la ingeniosa red de artimañas para evadir los impuestos.

(16) BASURTO, Jorge, El Conflicto Internacional del Petróleo de México, Siglo XXI Editores, México, 1980, p.26-33.

Se había puesto al desnudo, una situación verdaderamente oproviosa para el país. Los datos eran objetivos y precisos y las compañías no pudieron rebatirlos. Al estudiar las autoridades del trabajo el caso, dictaron el 18 de diciembre un laudo que condenaba a las compañías a cumplir con las recomendaciones hechas por el peritaje.

6. La expropiación

Las compañías interpusieron un amparo contra la Junta que les había condenado a cumplir el Laudo. Sintiéndose los empresarios en un callejón sin salida, desenmascarados por el peritaje, reemprendieron con nuevos bríos los ataques no sólo a los peritos de la Junta, sino contra las mismas Autoridades del Trabajo.

Por esos días se hablaba de una devaluación del peso frente al dolar. Los empresarios empezaron a adquirir grandes sumas de la divisa estadounidense, logrando desatar el pánico de gentes que transformaron su dinero en dólares y buscaron depositarlos en el extranjero. Este nuevo elemento de discordia vino a empeorar las cosas entre los empresarios y el gobierno.

Como última instancia, los empresarios apelaron a la Suprema Corte de Justicia para que rectificara el Laudo, pero lo que hizo la Corte, fue confirmarlo; este acto elevó la rebeldía empresarial hacia la misma Corte, esto ocurría el 19 de marzo de 1938. (17)

(17) BASURTO, Jorge, Op.cit. p.33-42.

Semanas más tarde, el 18 de marzo de 1938; el Presidente Lázaro Cárdenas habló con palabras definitivas. Las compañías petroleras, al negarse a obedecer el mandato de la justicia nacional, no solo incurrieran en un caso de simple rebeldía ante un sentencia, sino que vulneraban la misma soberanía del país, dejándola a expensas del capital extranjero.

Fue así como el General tomó la decisión de expropiar, en acto de legítima aplicación para someter la rebeldía de los empresarios. Los vínculos contractuales entre trabajadores y empresa quedaron rotos y el gobierno tomó las instalaciones industriales para reactivar la vital función petrolera. (18)

Cárdenas dió lectura por radio al decreto de expropiación, atajando así el flujo del conflicto que había alterado durante meses la tranquilidad del país. El respaldo popular que recibió el Presidente, por su decisión de expropiar, no dejó dudas acerca de su acierto.

Al día siguiente del anuncio, comités de obreros designados por el sindicato tomaron posesión de las instalaciones, puesto que la industria no podía quedar paralizada. Ese mismo día, Cárdenas expidió un acuerdo para la creación de un Consejo Administrativo encargado de manejar el negocio. Ese 19 de marzo nació la Industria Petrolera Mexicana.

Mientras los trabajadores se organizaban para iniciar operaciones en la industria petrolera, frente a Palacio Nacional, se efectuaba una gran manifestación en apoyo al Presidente, convocada por las centrales obreras.

(18) POWELL, Richard, "Labor Problems in the Mexican petroleum industry 1938-1950", Inter-American Economic Affairs, Vol. VI, num. 2, Washington Inter-American Affairs Press, 1952

Algo distinto sucedía en esos días en el exterior, las compañías expropiadas habían desplegado sus influencias para que la prensa norteamericana y europea condenara la expropiación, y se pidiera la devolución de las propiedades y hasta exigiera la intervención gubernamental de Gran Bretaña y Estados Unidos.

Cárdenas fundamentó su respuesta en el derecho, aseguró que el gobierno mexicano empezaría a pagar las indemnizaciones correspondientes a la irrevocable expropiación. Se estableció un convenio para pagos, cuyo monto total fue de 1,606 millones 819 mil pesos.

Los empresarios de las compañías expropiadas, no se equivocaron al suponer las dificultades que tendría que remontar la nueva administración del petróleo. Lo sabían porque ellos mismos se encargaron de poner los obstáculos para que la industria estatizada fracasara.

Con muchas carencias y esfuerzos extremos, los trabajadores del ramo petrolero empezaron a normalizar las labores, supliendo la falta de recursos con ingenio y la capacidad de improvisación para resolver los problemas técnicos. En esas primeras semanas fueron llamados los artesanos para que fabricaran las refacciones que se precisaban con mayor urgencia. Las plantas no estaban precisamente en muy buen estado, y los fabricantes estadounidenses que suministraban las piezas de repuesto en la industria, rechazaban los pedidos.

Ante la expectativa del consumo interno, los ferrocarrileros prestaron su colaboración para distribuir los productos petrolíferos, ya que la actividad económica no podía detenerse. En ese tiempo, la industria petrolera en México era la tercera fuente de importancia por sus ingresos.

Aparte de la negativa a vender refacciones y maquinaria, las compañías matrices de aquellas que habían sido expropiadas, sabotearon las compras del hidrocarburo, y este boicot incluía el impedimento o dificultad para la llegada de equipo y personal técnico. Inglaterra y Holanda obstruían el mercado petrolero mexicano, al influir para que otros países no compraran el producto.

Bloqueado el mercado exterior para su petróleo, México tuvo que disminuir su producción drásticamente. Para salvar del derrumbe a la industria, el país se vió precisado a acudir a nuevos mercados que estaban disponibles: Alemania, Italia y Japón. (19)

Fue en este ambiente, cuando el 7 de junio de 1938 se creó la empresa Petróleos Mexicanos y la Distribuidora de Petróleos Mexicanos, ésta última asimilada a la primera en 1940.

Previendo cualquier circunstancia, Cárdenas puso en vigor un añadido constitucional para que la industria petrolera no pudiera ser adquirida, poseída, o simplemente explotada por particulares y menos por extranjeros. Por decreto publicado el 9 de noviembre de 1940, suprimía el otorgamiento de concesiones a la industria. A partir de entonces la explotación del hidrocarburo sólo podría realizarla el Estado Mexicano.

Cuando sobrevino la Segunda Guerra Mundial, México perdió los nuevos mercados europeos y decidió recuperar entonces parte del mercado norteamericano. El gobierno de Estados --

(19) "Some financial aspects of the mexican petroleum industry, - 1938-1950", Inter-American Economic Affairs, Vol. VI, num. 3, - Washington, Inter-American Affairs Press, 1952.

7. El S.T.P.R.M. Estructura Organizativa y Funciones de las Instancias de Dirección

La Estructura Organizativa y el funcionamiento de las instancias de Dirección del STPRM se sustentan en tres modalidades de aglutinamiento de los trabajadores de la industria: A) Regional, B) Jurídico-administrativa, y C) Social. Estas modalidades son independientes entre sí y sus ámbitos particulares están determinados, respectivamente por: a) La localización geográfica de los recursos petrolíferos en diversos puntos del país, b) El régimen estatutario bajo el que se desarrolla la actividad sindical, frente a la empresa y entre los trabajadores, y c) La necesidad de proteger al empleo y las prerrogativas inherentes a esta industria.

A. La organización sindical desde el punto de vista regional

Desde su nacionalización, la industria petrolera ha estado administrada bajo la influencia de tres zonas geográficas: La norte, con sede en Tampico, Tamaulipas; La centro, en Poza Rica, Veracruz; y la Sur, en Coatzacoalcos, Veracruz. Este tipo de administración obedece, fundamentalmente, a la estructura organizativa que nacionalmente adoptaron los diferentes sindicatos pertenecientes a las compañías extranjeras:

Este acuerdo de unificación sindical, estuvo precedido de disputas políticas de hegemonía entre las agrupaciones más numerosas y fuertes localizadas en las tres zonas, consistió en la repartición del poder entre las tres secciones principales de cada zona y en la rotación entre ellas de la Secretaría General del STPRM.

En lo que atañe a las relaciones obrero-patronales, esta delimitación geográfica, se ha constituido en una base de entendimiento regionalmente, en las negociaciones de índole administrativa entre Pemex y el STPRM. En cada una de las sedes, Pemex está representada por una Gerencia, con funciones de integrar, analizar, sancionar y someter a aprobación de la Dirección General, el presupuesto de su jurisdicción y vigilar su aplicación; efectuar operaciones de compra, contratación temporal de personal sindicalizado, así como gastos diversos. También atiende en primera instancia, los casos de violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo u otro tipo de problemas o demandas laborales del sindicato.

En lo que se refiere a los intereses y actividades económicas del sindicato dentro de la industria, derivados de los múltiples arreglos, convenios y Contratos Colectivos de Trabajo celebrados con la empresa, los límites geográficos se han evidenciado como espacios de acrecentamiento de poder sindical, en general, y del poder regional de cada zona, en particular.

Cada zona sindical es liderada por la sección de mayor importancia numérica, histórica y política y es la que sin menoscabo de los derechos de las otras secciones de su jurisdicción, concentra y supervisa los asuntos del STPRM relacionados con el desarrollo material de la industria, es decir, contratación de personal, su movilización, contratación y/o subcontratación con terceros de obras requeridas por Pemex, entre otros aspectos.

El STPRM es una organización cuyas secciones, delegaciones y subdelegaciones se distribuyen en espacios sociales de distinto significado: rural, semi-urbano y ciudades de distinto tamaño. Según el grado de importancia de las actividades petroleras, en esa misma medida la economía del petróleo le da

un entorno singular al poder político del mismo sindicato.

El STPRM tiene la cualidad dentro de los sindicatos nacionales de industria de fusionar a la fuerza de trabajo comprendida tanto en el ciclo primario de producción (exploración y explotación) como la comprendida en el ciclo de la industrialización (refinación y petroquímica básica).

También pertenecen al STPRM el personal de las siguientes áreas: marina, ventas (transporte, distribución, etc); administración (personal de servicio administrativo, técnicos y algunos profesionistas), proyectos y construcción.

B. La organización jurídico administrativa

Este régimen del STPRM está formado por dos niveles de gobierno, según lo establecen sus estatutos: El Comité Ejecutivo General (CEG) y el Comité Ejecutivo Local (CEL). Ambos comités tienen sendos cuerpos administrativos, con estructuras propias, según los ámbitos de influencia tanto nacional como seccional, sus interrelaciones están medidas por un conjunto de funciones específicas.

a. Las Autoridades Generales

El máximo cuerpo directivo del STPRM es la convención, la cual, cuando se encuentra en periodo de sesiones, es jerárquicamente superior en poder y facultades al Comité Ejecutivo General. Constituye la instancia donde se toman las decisiones supremas del sindicato, y se renueva a la alta dirigencia sindical.

Existen dos tipos de Convención: la ordinaria y la extraordinaria. La primera se realiza cada tres años en el lugar del domicilio del sindicato <Cd. de México>, en los primeros días de diciembre. La segunda, puede celebrarse siempre que las necesidades del sindicato así lo exijan.

Las Convenciones se integran con la asistencia de - los representantes debidamente acreditados de todas las secciones o delegaciones.

El CEG, segundo escalón en la jerarquía del STPRM, es el cuerpo superior que ejerce la personalidad jurídica, y se encarga de la defensa, dirección, orientación y administración general de los asuntos básicos del sindicato. Está integrado - por seis secretarías: general, interior, actas y acuerdos, exte-rior y propaganda, trabajo, tesorería y organización estadística. También lo componen tres cuerpos; de educación y previsión social, de ajustes, y un cuerpo nacional de asesoría administra-tiva, financiera, contable y económica laboral.

Los estatutos del STPRM envisten al CEG con veinti-nueve funciones, y entre las más importantes están: Representar jurídicamente al sindicato (ante autoridades gubernamentales, - Pemex, empresas y demás organizaciones o particulares); firmar el Contrato Colectivo de Trabajo, convenios, pactos, y todos - los documentos que atañen al interés general del sindicato, con aprobación de por lo menos 66% de los miembros activos; sus-cribir toda clase de títulos de crédito para conseguir financia-miento para la creación y fomento de las tiendas de consumo, ca-jas de ahorro, funerarias; suscribir avales bancarios que faci-liten a las asociaciones civiles del sindicato obtener financia-mientos para desarrollar los programas habitacionales que ascen-dan vivienda a los miembros del mismo.

El tercer escalón del aparato administrativo del -

STPRM es el Consejo General de Vigilancia, integrado por tres miembros: Un presidente, un secretario y un vocal. Este consejo está facultado para vigilar el estricto cumplimiento de los acuerdos legales que dicten los cuerpos de gobierno de la organización. Está también facultado para enterarse o intervenir en todos los asuntos del sindicato, y cuenta con autoridad necesaria para hacer cumplir sus determinaciones, por lo que las demás autoridades sindicales y miembros en general tienen la obligación de acatar sus fallos.

El cuarto escalón en la estructura del STPRM lo constituyen los representantes de éste, que fungen como consejeros ante el Consejo de Administración de Pemex. Según la Ley Orgánica de Pemex, esta empresa petrolera es orientada y administrada, en asuntos generales, por un cuerpo mixto de funcionarios del gobierno y del sindicato, recayendo la presidencia del mismo en el Secretario de Energía, Minas e Industria Paraestatal. Dicho Consejo se convierte en la instancia superior del Gobierno de Pemex, de la que su Director General es el elemento ejecutor, está compuesto por seis representantes gubernamentales y cinco del STPRM, con igual cantidad de suplentes para cada parte.

En este cuerpo administrativo, donde se ventilan los aspectos y problemas generales que atañen el desarrollo de la industria, tiene lugar una parte importante de las relaciones obrero-patronales. Entre otras cosas el Consejo está facultado para: conocer y en su caso aprobar los programas anuales de trabajo, de operación e inversiones, de ingresos y egresos y sus modificaciones, así como los estados financieros de la empresa; determinar si los nuevos puestos transitorios, sindicalizados o de confianza creados por el Director General se consideran definitivos o permanecen temporales; finalmente, como disposición general, el artículo 19 de la Ley, establece que el funcionamiento de Petróleos Mexicanos y la administración de su

patrimonio se realizarán conforme a los presupuestos y programas que apruebe el Consejo de Administración.⁽³¹⁾

Otro nivel, donde las relaciones Pemex-STPRM son -
mas estrechas y frecuentes, es el que se establece en el ámbito
laboral, entre el Director General, Subdirectores de Area, Ge-
rentes de Zona, superintendentes y otros funcionarios de menor
jerarquía, y de los distintos representantes a nivel local o -
nacional de las bases trabajadoras. Tanto en este nivel como en
el anterior, los líderes obreros, conocedores directos de la -
problemática industrial, tienen la ventaja de enfrentarse a fun-
cionarios gubernamentales que cambian cada seis años.

Por último, dos niveles de carácter general en la -
estructura del STPRM, cuya importancia es muy restringida son:
Los representantes obreros ante la Junta de Conciliación y Ar-
bitraje cuya función es intervenir en todos los conflictos de -
trabajo, y los representantes obreros ante el jurado de respon-
sabilidades de la misma Junta, con atribuciones similares a los
primeros.

b. Las autoridades locales

Los estatutos prevén que cada una de las secciones
existentes se estructuren de manera similar a la que tiene el -
CEG, en cuanto a los órganos de dirección, los procedimientos -
de elección y representación y las facultades de dichos órga-
nos.

(31) Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos, publicada en el Diario
Oficial de la Federación del 6 de febrero de 1971.

Los CEL son los cuerpos de autoridad sindical electos directamente por los miembros activos de cada sección y ejercen dicha autoridad dentro de la jurisdicción que tengan establecida en sus respectivos contratos de trabajo o convenios de que fueron titulares hasta la firma del Contrato Colectivo.

Los CEL ostentan la personalidad jurídica de sus respectivas secciones; las secciones son autónomas en su régimen administrativo interno, pero quedan supeditadas al Pacto General de la constitución del sindicato. En el STPRM los obreros están organizados en estructuras sindicales donde el CEG tiene control vertical y estrecho sobre cada una de las secciones.

Entre las principales normas de acción del CEL están: Firmar en nombre de la sección, los convenios, pactos, y documentos que se relacionen con el interés para la misma, exigiendo su cumplimiento e instruyendo a los funcionarios de delegación y subdelegación para la interpretación de dichos documentos; turnar al CEG los conflictos que no hayan sido resueltos en sus centros de trabajo; someter también al mismo órgano, los proyectos de reforma al Contrato Colectivo de Trabajo.

C. EL STPRM como organización social

Desde su nacionalización, y hasta el presente, Petróleos Mexicanos ha sido una empresa que permanente y crecientemente ha creado empleos, en niveles superiores a los creados por cualquier otra rama en la economía mexicana.

Los petroleros se agrupan en dos grandes categorías: Trabajadores de confianza y trabajadores sindicalizados, ambos pueden ser de planta o transitorios. El sindicato divide

a sus miembros en diversas categorías de "socios", distinguiendo a quienes están activos en la industria (los de planta), de aquellos trabajadores que por distintas causas mantienen una relación laboral temporal con la empresa y el sindicato (como los reajustados, comisionados, jubilados y supernumerarios).⁽³²⁾

Clasificación de los socios

- 1) Socios activos: los trabajadores que prestan sus servicios directamente a la industria petrolera con carácter de planta.
- 2) Socios reajustados: los trabajadores que han dejado de prestar sus servicios de planta a la industria, por reducción de puestos o de personal, siempre que continúen perteneciendo al sindicato.
- 3) Socios comisionados: los trabajadores cuyos servicios son prestados directamente al sindicato en sus oficinas generales o locales con carácter de planta.
- 4) Socios jubilados: los que han dejado de prestar sus servicios a la industria, pero que continúan perteneciendo al sindicato.
- 5) Socios supernumerarios: los trabajadores que, careciendo de la categoría de planta, prestan sus servicios transitorios a la empresa y están inscritos en los registros del sindicato.⁽³³⁾

⁽³²⁾ MILLER, Ulric, The role of labor organization in a developing country: the case of Mexico, Cornell University, 1966, Tesis.

⁽³³⁾ Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, Acta Constitutiva, Estatuto General y Reglamento, - V Convención General Ordinaria de octubre de 1945, s.p.i. - México, 1946.

CAPITULO TERCERO

MARCO LEGISLATIVO

III. MARCO LEGISLATIVO

1. Del Contrato Colectivo de Trabajo

A. Formalidades

La Ley en su artículo 390 señala que es requisito legal imprescindible que el Contrato Colectivo se celebre por escrito y por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes, y el otro en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Federal o Local de Conciliación, la que con posterioridad lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

Si las partes no señalan en el Contrato Colectivo alguna fecha posterior para que comience a surtir efectos, éste surtirá efectos desde la hora y fecha de su presentación en la Junta.

B. Contenido

La Doctrina tradicionalmente ha dividido en tres grandes grupos el clausulado del Contrato Colectivo:

* El primero es la envoltura, que como su nombre lo indica, comprende las cláusulas relativas a su nacimiento, duración, revisión y terminación.

* El segundo grupo, es el normativo, y en él, se encuentran pactadas todas las cláusulas relativas a las condicio-

nes específicas de trabajo, como jornadas, salarios, descansos y vacaciones, entre otros.

* El tercero es el elemento obligatorio, que sirve para hacer efectivo el cumplimiento del elemento normativo, integrándose las llamadas cláusulas de exclusión por ingreso y por separación y el Reglamento Interior de Trabajo.

La Ley en el artículo 391, dispone el contenido del Contrato Colectivo:

"...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 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 se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deben integrarse de acuerdo con la Ley;"

Las comisiones bipartitas que deben integrarse son:

- Reparto de utilidades
- Cuadro General de Antigüedades y Escalafón
- Capacitación y Adiestramiento
- Funciones Sociales y Económicas

-Reglamento Interior de Trabajo
-Seguridad e higiene, así como cualquier otra
comisión que se acuerde establecer en relación con el Trabajo.

En la práctica, se añaden al contenido del Contrato Colectivo, algunos puntos, y estos son:

- * Los departamentos o secciones que abarca;
- * Si se reconocen y aplican las Cláusulas de exclusión y la forma, extensión y modalidades de las mismas;
- * El procedimiento y clasificación de las sanciones;
- * La determinación de los puestos de confianza y si las disposiciones del Contrato Colectivo, abarcan a estos trabajadores;
- * El señalamiento de los puestos de planta y los que deben considerarse como de tiempo fijo y obra determinada, además la forma de cubrir las plazas temporales;
- * Los permisos, licencias, formas de cubrir las vacantes, actividades sindicales, becas, y demás estipulaciones que convengan las partes.

Si en el Contrato Colectivo se consigna algún reajuste de personal, éste se deberá hacer, respetando el escalafón de los trabajadores, a fin de que sean reajustados los de menor antigüedad; deberá respetarse este derecho y el de preferencia, de acuerdo con los artículos 34, 154, 155, 386, y 437 de la Ley.

**C. Celebración del Contrato Colectivo, concurrencia de varios -
Sindicatos, y Titularidad del mismo**

Según el artículo 387 de la Ley, el Patrón que emplee a trabajadores miembros de un sindicato, tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite un Contrato Colectivo.

El artículo 388 del mismo ordenamiento, nos presenta el problema que surge cuando en la misma empresa existen varios sindicatos:

"I. Si concurren varios sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa."

En esta fracción, se afirma el criterio del interés mayoritario, al cual se sujeta la voluntad de las minorías. Debemos aclarar que para el cómputo de esta mayoría deben tomarse en cuenta los trabajadores que prestan servicios dentro de la empresa.

"II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión."

Cuando hablamos de sindicatos mayoritarios, nos referimos a los sindicatos que en conjunto tengan afiliada a la mayoría de los trabajadores. En el caso de que la empresa firme el Contrato Colectivo con el conjunto mayoritario, ese conjunto será el administrador del Contrato y los sindicatos minoritarios se sujetarán a esa administración y a ese Contrato.

"III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria."

Puede ser que en el sindicato de empresa permanezcan trabajadores del gremio a que se refiere el contrato mencionado anteriormente; en el Contrato del sindicato de empresa se establecerán las condiciones de esa porción de trabajadores que agrupa el sindicato de empresa, en plano de igualdad con los establecidos en el Contrato del sindicato gremial.

Debemos tener en cuenta que las disposiciones antes citadas, contenidas en el artículo 388, son de aplicación exclusivamente, cuando hay pluralidad de sindicatos en la misma empresa, solicitando la firma del Contrato Colectivo, siempre y cuando no exista uno ya firmado.

La Suprema Corte ha establecido que cuando un sindicato gremial solicita la titularidad de un Contrato Colectivo ya celebrado con un sindicato de empresa, industria, o nacional de industria, carece de acción, en virtud de que el Contrato ya celebrado regula la totalidad de las relaciones de trabajo existentes en la empresa y el sindicato gremial sólo representa el interés profesional de una parte de la totalidad de los trabajadores.

Una vez firmado un Contrato Colectivo, el sindicato titular del mismo representa el interés profesional de los trabajadores afiliados y por extensión a todos los trabajadores de la empresa, aún a los no sindicalizados y siempre que se conserve la mayoría de los trabajadores, tendrá su representación, por lo que si pierde ésta, dicho sindicato dejará de tener la repre

sentación del interés profesional y, por tanto, la administración y titularidad del Contrato Colectivo, lo que se determinará mediante el recuento, que se dice, es la prueba idónea cuando otro sindicato reclama la titularidad del Contrato Colectivo.

La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia tiene establecido que el recuento a que se refiere el artículo 931 de la Ley se practica por la autoridad laboral tomando en consideración los votos de los trabajadores que concurren personalmente, es entonces el momento procesal donde se puede comprobar la voluntad absoluta e irrestricta de los trabajadores respecto al sindicato al que pertenecen o que estiman debe ser el titular y administrador del Contrato Colectivo. Este voto tiene el carácter de irrevocable, en consideración a la firmeza y seguridad de las situaciones jurídicas dentro del proceso laboral.

Cuando se demanda la Titularidad y Administración de un Contrato Colectivo, dice la jurisprudencia, que no es suficiente el recuento, puesto que únicamente se demuestra la simpatía por uno u otro sindicato, pero no la acción intentada; además se debe demostrar la afiliación de los trabajadores al sindicato actor y la adquisición de la mayoría en que pretende fundar su derecho, tales como que cuenta con estatuto debidamente registrado en el que se establecen condiciones de admisión para sus miembros; que conforme a esos estatutos los trabajadores de la empresa causaron alta como miembros del propio sindicato; que se comunicaron esas altas a la autoridad ante la que están registrados y que ante ésta se encuentra una lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros, sus patrones, empresas o establecimientos donde se presta el servicio.

D. Duración, Revisión y Prórroga

El Contrato Colectivo de Trabajo, de acuerdo con la Ley, en su artículo 397 puede celebrarse como los Contratos Individuales de Trabajo, por tiempo determinado, indeterminado, o para obra determinada.

Su revisión según el artículo 399 del mismo ordenamiento legal, deberá solicitarse siempre 60 días antes:

1. Del vencimiento del Contrato Colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;
2. Del transcurso de dos años, si el Contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor;
3. Del transcurso de dos años, en los casos de Contratos por tiempo indeterminado y por obra determinada.

Para computar los términos señalados anteriormente se atenderá a las fechas señaladas en los Contratos y en su defecto a la fecha del depósito en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Las revisiones bienales, se hacen para revisar todas las prestaciones y condiciones de trabajo establecidas en la empresa o establecimiento de que se trate; las revisiones anuales se refieren sólo a los salarios en efectivo por cuota diaria que reciben los trabajadores, la solicitud para esta revisión, debe hacerse por lo menos 30 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del Contrato Colectivo.

Hasta 1987 las revisiones o ajustes salariales se efectuaban mensualmente, debido a la incesante inflación exis-

tente en el país.

Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera en su Ley Federal del Trabajo opinan sobre esta revisión: "En relación con la situación económica del país, es conveniente la revisión anual de los contratos de trabajo por lo que respecta a los salarios efectivo por cuota diaria; pero si tal revisión, que necesariamente originará un aumento de salarios, a su vez, genera una alza en los precios de las subsistencias incontrolada por las autoridades, esto daría motivo a institucionar la inflación que tanto daño está haciendo a México y en el mundo. Para que esta medida sea realmente efectiva para los trabajadores, se requiere controlar los precios con mano de hierro." (34)

La Ley prevé el supuesto de que si ninguna de las partes, dentro del término de Ley, solicite la revisión del Contrato o no se ejercite el derecho de huelga, supuestos en los que expresamente dispone se prorrogará dicho contrato, por un tiempo igual al de su duración, o continuará en su caso, por tiempo indeterminado, lo que viene a constituir una prórroga tácita y legal de su duración, al que se acogen las partes, cuando no hay interés en su revisión. La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia tiene declarado que si bien es verdad que cuando pretende revisarse un Contrato Colectivo debe solicitarse la revisión en los términos señalados en el artículo 399 de la Ley, ello no significa que si se ha pasado ese plazo, los trabajadores pierdan su derecho a pedir la revisión, pues el único efecto sería la prórroga del Contrato; pero los trabajadores conservan el derecho de emplazar a huelga, si no obtienen del patrón, al terminar la vigencia del Contrato, la revisión aunque hayan decursado los términos que señala la Ley.

(34) Ley Federal del Trabajo, op.cit., p.188.

E. Causas de Terminación

Por disposición expresa de la Ley, en su artículo - 401, el Contrato Colectivo termina por las siguientes causas:

1. Por mutuo consentimiento de las partes;
2. Por terminación de obra;
3. El cierre de la empresa o establecimiento, siempre que el Contrato Colectivo se aplique exclusivamente a dicha empresa o establecimiento, manteniendo su vigencia en aquellos departamentos o establecimientos que permanezcan abiertos;
4. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
5. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
6. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
7. En los casos de explotación o restauración de minas abandonadas o paralizadas, cuando carezcan de minerales costeables. En estos supuestos legales referidos a las minas, existen dudas en la doctrina si sus disposiciones por analogía podrían ser de aplicación también a otras actividades laborales;
8. El concurso o quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos. En estos casos debe haber una sentencia definitiva que declare y establezca el estado de quiebra o concurso en el juicio universal correspondiente.

El Contrato Colectivo de Trabajo no puede terminar por vencimiento del término en él establecido, puesto que, aunque no se solicite su revisión, tácita o automáticamente se considerará prorrogado.

F. Las Cláusulas de Admisión y Exclusión

a. Cláusula de Admisión

El artículo 395 de la Ley, menciona que en el Contrato Colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.

A esta cláusula se le conoce como "Cláusula de exclusión por ingreso", pero este término contiene una contradicción, ya que no se puede excluir e ingresar al mismo tiempo; - es más conveniente, entonces, llamarla Cláusula de admisión, ingreso o de preferencia sindical.

La cláusula de admisión consiste en la obligación - que asume el patrón de admitir en la empresa exclusivamente a - trabajadores que sean miembros del sindicato contratante, el - que deberá oportunamente proponerlos y proporcionarlos al patrón.

En virtud de esta Cláusula el patrón pierde la libertad de designar a sus propios trabajadores. No podrá aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no forman parte del sindicato y que presten servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha de celebración o revisión -

del Contrato Colectivo en donde se incluya dicha Cláusula.

La Cláusula de Admisión no debe aplicarse a los trabajadores transitorios, ni a los de confianza, por lo que resulta de suma importancia determinar en el catálogo de puestos de la empresa, en los Contratos Colectivos y aún en los Individuales, si el puesto o trabajo a desempeñar es o no de confianza, atendiendo a la naturaleza de sus funciones o actividades, puesto que estos trabajadores, los eventuales y transitorios son los únicos que podrá nombrar libremente el patrón en su empresa.

Consideramos que esta Cláusula no se encuentra debidamente reglamentada por nuestra legislación, puesto que solamente el artículo 395 de la Ley se refiere a ella, en la práctica es susceptible de ajustarse a los requerimientos de cada empresa.

Así, se puede establecer que si bien el sindicato de trabajadores es el único que puede cubrir las vacantes que se presenten en la empresa, el cumplimiento de dicho derecho y obligación, puede ser limitado por el tiempo, estableciéndose por ejemplo un plazo de 72 horas para que el sindicato cubra la vacante, con el apercibimiento que de no hacerlo en dicho término, el patrón quedará facultado para cubrirla, con la obligación por su parte de que el trabajador propuesto se sindicalice.

También se puede estipular que los sindicatos quedan obligados, en su propio beneficio, a proponer una terna, en lugar de un sólo candidato, para cubrir la vacante respectiva. En este punto se está en la posibilidad, de que de la terna se pueda escoger al trabajador más apto y competente.

Por último, en el Contrato Colectivo y con motivo de esta Cláusula, se puede fijar un período de prueba durante el cual el trabajador deberá acreditar que posee la capacidad necesaria para desempeñar el trabajo estipulado en la intensidad y calidad convenidas.

Consideramos a la Cláusula de Admisión, constitucional, porque no se está prohibiendo a los trabajadores la libertad de dedicarse al trabajo que ellos quieran y que se encuentra consagrada en el artículo 5º constitucional. La Cláusula simple y sencillamente representa una condición, un requisito para ingresar a un determinado trabajo. El maestro Mario de la Cueva manifiesta que no se ataca a la libertad de pertenecer o no al sindicato, dispuesta en el artículo 358 de la Ley, porque aquí no se está obligando al trabajador a pertenecer a un sindicato, sino que es un requisito para ingresar a la empresa, el que esté sindicalizado el trabajador. Las opiniones de los maestros Trueba Urbina y Cavazos son en el mismo sentido.

b. Cláusula de Exclusión

El artículo 395 en su segundo párrafo señala: "Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante."

A esta Cláusula se le conoce como "Cláusula de exclusión por separación", este término contiene una redundancia, puesto que la exclusión supone necesariamente la separación; es conveniente entonces, llamarla solamente Cláusula de Exclusión.

La Cláusula de Exclusión, consiste en la obligación asumida por el patrón en el Contrato Colectivo, de separar del trabajo, a solicitud del sindicato, a los trabajadores que renuncien a la agrupación sindical titular del Contrato Colectivo o sean expulsados de dicho sindicato.

Esta disposición resulta inconstitucional, ya que va en contra de la libertad de trabajo sindical y de asociación que establece la Constitución, pues coarta la libertad del trabajador para abandonar y afiliarse al sindicato que desee, obligando al trabajador, para no perder su puesto de trabajo, a tener que permanecer en un sindicato, aun en contra de su voluntad.

Mario de la Cueva, al referirse a esta Cláusula, la declara inconstitucional, puesto que tiende a impedir el libre ejercicio de la libertad negativa de asociación profesional.

Lo señalado en el artículo 395, pugna abiertamente con lo establecido en la fracción XVI del artículo 123 constitucional, sobre el libre ejercicio por parte del trabajador de la libertad de sindicalización, y que se regula en el artículo 358 de la Ley, que establece: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él...Cualquier estipulación que establezca multas convencionales en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición expresada en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta".

Por otro lado se viola igualmente el artículo 5º de nuestra Carta Magna, puesto que a ninguna persona se le puede impedir que se dedique a cualquier actividad que desee se ésta es lícita, y el trabajador será separado de ella, aun en contra de su deseo, si el sindicato lo expulsa de su seno.

La citada Cláusula, también es violatoria del artículo 14 de la Constitución, que establece: "Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos."⁽³⁵⁾

Baltasar Cavazos opina sobre la Cláusula de Exclusión, de la siguiente forma: "Creemos que la cláusula de exclusión sigue siendo anticonstitucional no sólo en el caso de que se aplique al trabajador por haber renunciado al sindicato al que pertenezca, sino aun en el supuesto de que haya sido expulsado del propio sindicato, ya que sostenemos el criterio de que las agrupaciones profesionales, bien sean obreras o patronales, no pueden erigirse en tribunales para determinar la gravedad de las faltas en que incurren sus asociados y mucho menos para limitar el derecho a la libertad de trabajo, puesto que no pueden tener a la vez el carácter de juez y de partes."⁽³⁶⁾

El fundamento de esta figura jurídica laboral, vigente en México desde 1931, es por un lado fortalecer, proteger y defender a los sindicatos, y por otro, evitar que el empresario pueda utilizar a trabajadores afiliados a otros sindicatos, o sindicatos blancos, manejados por el propio empresario, con lo que se neutralizaría la fuerza del sindicato que detenta la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, y así debilitar sus luchas por lograr mejores condiciones de trabajo para sus agremiados.

(35) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Porrúa, México, 1988.

(36) CAVAZOS Flores, Baltasar, 35 lecciones de Derecho Laboral, 5ª ed., Trillas, México, 1986, p.265

El Maestro Mario de la Cueva opina al respecto y - menciona que las cláusulas de exclusión desde hace años se han convertido en una de las bases del totalitarismo sindical y a través de éste, del sindicalismo estatal. (12)

Coincidimos con las opiniones de Baltasar Cavazos y Mario de la Cueva; si bien, cuando se promulgó la Ley Federal - del Trabajo, el establecimiento de estas cláusulas tenía como - propósito el fortalecimiento de los sindicatos, frecuentemente se dejó a los trabajadores inermes ante líderes sindicales que se coludían con las empresas. Consideramos que las cláusulas de exclusión han desnaturalizado el fundamento que les dió origen, y por las razones antes expuestas, no aprobamos su existencia.

Los efectos de esta Cláusula son triples, en primer lugar, produce la pérdida del empleo que desempeñaba el trabajador a quien se le aplica la Cláusula mencionada; en segundo lugar, trae como consecuencia la pérdida de algunos derechos inherentes al empleo (vrg. jubilaciones), y por último la liberación de la empresa de toda responsabilidad por la separación del trabajador.

Los requisitos de procedencia de esta Cláusula son:

- * El trabajador debe ser miembro del sindicato que aplica la sanción;
- * El trabajador debe renunciar a formar parte del sindicato o debe haber sido legalmente expulsado de él;
- * Debe ser solicitada por escrito al empresario por parte del sindicato.

(37) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, - T. II, 4ª ed. Porrúa, México, 1986, p.308.

La Jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema - Corte de Justicia de la Nación tiene establecido, que para que sea legalmente válida la aplicación de la Cláusula de Exclusión y pueda ser expulsado el trabajador del sindicato al que pertenece, tienen que estar previstos en los estatutos sindicales - con toda claridad, los hechos que motiven la expulsión y que - éstos queden plenamente comprobados en el procedimiento establecido al efecto, teniendo facultades las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para examinar si los hechos que fundan la expulsión se encuentran legalmente establecidos y quedaron debida y plenamente acreditados y en caso contrario, tiene facultad para declarar que la expulsión fue indebida, sin que esto entrañe intromisión de las Juntas en la vida interna del sindicato.

2. Documentos sobre el petróleo y leyes que rigen a Petróleos - Mexicanos

A. Documentos

"Las últimas manifestaciones jurídicas de la voluntad del Estado, son consecuencia de la observación diaria y - práctica de la aplicación de legislaciones anteriores. Sin duda constituyen valioso instrumento para enfocar con mayor precisión, la problemática que encierra la Legislación Petrolera Mexicana." (38)

(38) Marco Jurídico Básico 1988, s.a., Subdirección Técnica Administrativa, Gerencia Jurídica, Edición Conmemorativa, México, - 1988, p.07

A continuación haremos una breve reseña, de los que han sido, los documentos más importantes en materia de explotación del petróleo.

Durante la Colonia, las leyes mineras mantuvieron el dominio de las minas para la Corona, ésta se reservaba el derecho de otorgar a los particulares concesiones para explotar vetas y yacimientos. Estos, debían someterse a ciertas regulaciones pagando una regalía. Durante esta época estuvieron vigentes las Reales Ordenanzas para la Minería de la Nueva España decretadas por el emperador Maximiliano de Habsburgo el 6 de julio de 1785.

Del mismo ordenamiento su artículo primero decía: "...Nadie puede explotar minas de sal, fuente o pozo y lagos de agua salada, carbón de piedra, betún, petróleo, alumbre, kaolín y piedras preciosas, sin haber obtenido antes la concesión expresa y formal de las autoridades competentes y con la aprobación del Ministerio de Fomento".

Posteriormente, bajo la presidencia de Manuel González, el 22 de noviembre de 1884, se expidió un documento en el cual se modificaba el papel del Estado sobre el dominio de los productos del subsuelo, este ordenamiento era el Código de Minas de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 10 se especificaba que era de exclusiva propiedad del dueño del terreno, aquellos productos del subsuelo y de la superficie, éstos eran los mismos que el emperador Maximiliano puso bajo dominio directo del Estado.

"Artículo 10. Son de exclusiva propiedad del dueño del suelo, quien por lo mismo, sin necesidad de denuncia ni de adjudicación especial, podrá explotar y aprovechar:

...IV. Las sales que existen en la superficie, las

las aguas puras y saladas, superficiales y subterráneas, el petróleo y los manantiales gaseosos o de aguas termales y medicinales."

Para el aprovechamiento de esas sustancias, el dueño del terreno se tenía que sujetar a las disposiciones y reglamento establecidos para el efecto. Para la explotación de materias primas que exigieran labrar excavaciones, también se sujetaban a las prevenciones del código relativas a la conservación de minas y seguridad de los trabajadores.

En la época del porfiriato, el espíritu que imperaba entonces en el mundo económico mexicano, era el liberalismo. El General Díaz promulgó la Ley del 24 de diciembre de 1901, - con la finalidad de favorecer el progreso, meta suprema de la época, se provocaron choques entre distintos intereses individuales. Así, el Estado había ido desprendiéndose poco a poco de bienes, privilegios y derechos que secularmente habían sido suyos, y lo que se buscaba realmente era crear una casta numerosa de hombres de empresa, perseguidores del lucro, cuyo único fin sería traer el progreso material, y el incremento de la civilización para el país.

El artículo primero de la Ley disponía: "...Se autoriza al Ejecutivo Federal para conceder permisos a fin de hacer exploraciones en el subsuelo de los terrenos baldíos o nacionales, y los lagos, lagunas, albuferas que sean jurisdicción federal, con el objeto de descubrir las fuentes o depósitos de petróleos o carburos gaseosos que en él puedan existir.

Igualmente se autoriza al Gobierno Federal para expedir patentes en virtud de las cuales hayan de hacerse, de conformidad con las prescripciones de esta Ley, las explotaciones de las fuentes o depósitos de petróleo o carburos gaseosos de hidrógeno."

Los permisos que se otorgaban, se podían conceder a particulares o a compañías debidamente organizadas, y su duración era de un año improrrogable. Durante ese tiempo nadie más que la persona a cuyo favor había sido otorgado el permiso respectivo, tenía derecho para hacer exploraciones dentro de la zona a que aquél se refiriera.

Se pagaba un impuesto de cinco centavos por hectárea. Los particulares o compañías que al amparo de permisos concedidos por la Secretaría de Fomento, descubrían manantiales o depósitos de petróleo, daban aviso inmediatamente a dicha Secretaría, para que expidiera la patente por virtud de la cual se habrían de explotar las fuentes o depósitos descubiertos.

Para la expedición de tales patentes había ciertos requisitos, como que las fuentes o manantiales descubiertos debían ser capaces de producir cada uno cuando menos dos mil litros diarios de petróleo; las patentes de exploración duraban diez años, terminando este plazo cesaban las franquicias y concesiones otorgadas a los explotadores.

Los descubridores de petróleo o carburos gaseosos de hidrógeno, que obtuvieron su patente, gozaban para la explotación de aquellas sustancias de las franquicias siguientes:

- 1) Exportar libres de todo impuesto los productos naturales, refinados o elaborados que procedan de la exploración;

- 2) Importar libres de derechos, por una sola vez, - las máquinas para refinar petróleo o carburos gaseosos de hidrógeno y para elaborar toda clase de productos que tengan por base el petróleo crudo, también las tuberías, bombas, tanques de hierro o de madera, barriles, gasolímetros y materiales para -

los edificios destinados a la explotación;

3) El capital invertido para la explotación del petróleo o carburos gaseosos de hidrógeno, era libre por diez años de todo impuesto, excepto el del timbre;

4) Los concesionarios tenían derecho de comprar los terrenos nacionales necesarios para el establecimiento de sus maquinarias y oficinas, al precio de tarifa vigente de los terrenos baldíos;

5) Para el establecimiento de esas oficinas, cuando se tratara de terrenos de propiedad particular, tenían el derecho de expropiar a dichos particulares.⁽³⁹⁾

Posteriormente Carranza, tuvo una visión bastante amplia sobre el problema del petróleo, ya que pensaba que esta riqueza debía pertenecer a la Nación. Inició un programa que habría de culminar el año de 1917, con el artículo 27 de nuestra Carta Magna. Lo que parecía no haber perfilado con claridad, era la forma en que México obtuviera beneficios positivos de esta política nacionalista.

El Primer Mandatario, atacó el problema técnicamente y a fondo y creó la Comisión Técnica del Petróleo que quedó integrada por el General Cándido Aguilar, por los ingenieros - Modesto C. Rolland, Manuel Urquidí, Salvador Gómez y Pastor Rovaix. A este cuerpo se debe todavía la orientación lógica que aún perdura en el asunto del petróleo. A continuación citaremos una parte del informe que rindió esta Comisión el 7 de abril de 1916:

"Por todas las razones expuestas creemos justo res-

(39) El Petróleo, s.a., Subdirección Técnica Administrativa, Gerencia Jurídica, Edición Conmemorativa, México 1988, p.170-173

tituir la Nación lo que es suyo, la riqueza del subsuelo, el carbón de piedra y el petróleo, para que la disfruten solamente quienes apliquen su inteligencia, su trabajo y su capital a la explotación científica de la industria. Dejar subsistentes los monopolios que formó la dictadura, equivale a matar la independencia económica de la industria mexicana, a consagrar el acaparamiento del combustible mineral por respetar una Ley contraria a la Constitución, a la jurisprudencia de un siglo y a las bases científicas de nuestra legislación minera."

La acción de Carranza tendió a dos finalidades: la primera, era devolver a la Nación, por medio de leyes adecuadas una riqueza mineral de que se le había despojado sin premeditación y sin razón alguna; la segunda era cuidar esa misma riqueza mediante una reglamentación muy estricta.

Estos fueron los propósitos que han sido meta invariable de los Gobiernos que se han sucedido desde entonces, y esperamos no cambien. El 5 de febrero de 1917, los objetivos - del Presidente recibieron consagración suprema al promulgarse - la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, cuyo artículo 27, párrafo cuatro dispone:

"Corresponde a la nación el dominio directo de todos los minerales y sustancias que en vetas, mantos, masas o yacimientos, constituyan depósitos cuya naturaleza sea distinta - de los componentes de los terrenos, tales como los minerales de los que se extraigan metales, metaloides utilizados en la industria, los yacimientos de piedras preciosas, de sal gema y - las salinas formadas directamente por las aguas marinas. Los - productos derivados de la descomposición de las rocas cuando su explotación necesite trabajos subterráneos; los fosfatos susceptibles de ser utilizados como fertilizantes, los combustibles - minerales sólidos, el petróleo y todos los carburos de hidróge-

nos sólidos, líquidos o gaseosos;"

El párrafo 8 del mismo ordenamiento menciona: "La capacidad para adquirir el dominio de tierras y aguas de la Nación, se regirá por las siguientes prescripciones:

1. Sólo los mexicanos por nacimiento o por naturalización y las sociedades mexicanas, tienen derecho para adquirir el dominio de tierras, aguas y sus accesorios, o para obtener concesión de explotación de minas, aguas o combustibles minerales en la República Mexicana. El Estado podrá conceder el mismo derecho a los extranjeros siempre que convengan ante la Secretaría de Relaciones en considerarse nacionales respecto de dichos bienes y en no invocar, por lo mismo, la protección de sus gobiernos, por lo que se refiere a aquellos; bajo la pena en caso de faltar al convenio, de perder en beneficio de la Nación, los bienes que hubieren adquirido en virtud del mismo. En una faja de 100 kilómetros a lo largo de las fronteras y de 50 en las playas, por ningún motivo podrán los extranjeros adquirir el dominio directo sobre tierras y aguas."

Del mismo artículo, citaremos ahora su párrafo segundo: "Las expropiaciones sólo podrán hacerse por causa de utilidad pública y mediante indemnización."

Ya con el apoyo Constitucional, el 13 de abril de 1917 se decretó el Impuesto Federal del Timbre, conocido con el nombre de impuesto de producción. Este gravámen originó la creación de Inspecciones Fiscales del Petróleo. (40)

(40) El Petróleo de México, s.a., T.I., Gobierno de México, L Aniversario Pemex, Gerencia de Información y Relaciones Públicas y Coordinación de proyecto Editorial, México, 1988, p.152

El mandato del artículo 27 relativo a concesiones, dió lugar a una serie de decretos reglamentarios que comenzaron con el del 19 de febrero de 1918, en el cual se ordenaba la manifestación de los terrenos petroleros, ya fuesen libres o comprendidos en algún contrato de subsuelo.

Este decreto fué abrogado por el del 18 de agosto - del mismo año, este ordenamiento es de gran importancia en cuanto al petróleo, ya que marca el principio y fue la causa de la lucha entre las empresas extranjeras y el Gobierno mexicano. A través de los títulos de denuncia, el decreto permitía la explotación del subsuelo, éstos eran otorgados por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. También se establecía la obligación de pagar al gobierno una regalía del 5% de la producción bruta. Los decretos dictados por el Presidente Carranza, no fueron aplicados en la práctica.

Otro artículo de la Constitución, que hace referencia al petróleo, es el 28, que en su párrafo cuarto menciona: "No constituirán monopolios las funciones que el Estado ejerza de manera exclusiva en las áreas estratégicas a las que se refiere este precepto: Acuñación de moneda; correos; telégrafos; radiotelegrafía; y la comunicación vía satélite; emisión de billetes por medio de un solo banco, organismo descentralizado del Gobierno Federal; petróleo y los demás hidrocarburos; petroquímica básica;..."

Los asuntos de tramitación petrolera de 1918 a 1925 fueron resueltos casuísticamente por acuerdos Presidenciales, - los cuales provocaron desconcierto y situaciones contradictorias, por tanto se hacía necesaria la expedición de una Ley del Petróleo.

Varios proyectos fueron presentados, pero fue hasta 1925, en la Comisión Mixta formada por el diputado Jesús -

López Solórzano, el senador Ignacio Rodarte, el ingeniero Joaquín Santaella, representante de la Secretaría de Industria, formularon el proyecto de Ley que sirvió de base al actualmente vigente. Así se promulgó la Ley del Petróleo del 31 de diciembre de 1925, de la cual citaremos lo más importante:

"Corresponde a la Nación el dominio directo de toda mezcla natural de carburos de hidrógeno que se encuentren en su yacimiento, cualquiera que sea su estado físico. En esta ley se comprende con la palabra petróleo a todas las mezclas naturales de hidrocarburos que lo componen, lo acompañan o se derivan de él.

El dominio directo de la Nación sobre el petróleo es inalienable e imprescriptible y sólo mediante autorización del Ejecutivo Federal podrán llevarse a cabo los trabajos que requiere la industria petrolera.

Los derechos derivados de concesiones otorgadas conforme a esta Ley, no se transferirán en todo o en parte a gobierno o soberanos extranjeros, ni se admitirán éstos como socios o coasociados, ni se constituirá a su favor ningún derecho sobre aquellos...Las concesiones serán hechas hasta por 30 años."

El 29 de noviembre de 1927, el Gobierno de México expidió el Reglamento de Trabajos Petroleros. Este ordenamiento tendió a proteger la vida y salud humanas, a evitar despilfarros en riqueza tan importante. Muchas de estas disposiciones han sido aceptadas como modelo ejemplar por muchas naciones extranjeras, copiándose sus prescripciones parcialmente.⁽⁴¹⁾

(41) El Petróleo de México, op.cit. T.I, p.154-157

El siguiente ordenamiento que mencionaremos no tiene que ver con el petróleo, pero constituyó una forma de canalizar las demandas obreras, a la vez que proporcionó al gobierno un marco jurídico que le permitía controlar y estabilizar las relaciones obrero-patronales, a fin de favorecer el desarrollo de las actividades económicas en un clima de tranquilidad. El ordenamiento a que nos referimos es la Ley Federal del Trabajo, que fue promulgada el 18 de Agosto de 1931.

La nueva Ley contenía una amplia reglamentación de todos los aspectos de la contratación de trabajadores. Contenía importantes derechos como el de la estabilidad en el trabajo, topes máximos a la duración de jornadas y diversos tipos de prestaciones.

Reconocía los derechos colectivos de sindicalización, se consagraba el derecho de patrones y trabajadores para asociarse para la mejor defensa de sus intereses, y estipulaba que tales corporaciones no tendrían personalidad jurídica a menos que estuvieran registradas ante las autoridades laborales, este registro quedaba supeditado a ciertos requisitos.

Se autorizaba la existencia de varios sindicatos en una misma empresa, pero reservaba el derecho de establecer un Contrato Colectivo al que demostrara contar con la mayoría de afiliados. El sindicato titular del Contrato Colectivo, podría ejercer el derecho de la Cláusula de exclusión, comprometiendo a la compañía a admitir solo a los trabajadores afiliados a ese sindicato, y separar de sus empleos a los que abandonaran o fueren separados de la agrupación.

Para 1938 el problema del petróleo llegó a su clímax, cuando el Presidente Lázaro Cárdenas, dió a conocer por radio el Decreto de Expropiación de la Industria Petrolera Mexi

cana.

El Decreto expropió a favor del patrimonio de la Nación, los bienes muebles e inmuebles pertenecientes a las compañías petroleras que se negaron a acatar el Laudo del 18 de diciembre de 1937, del Grupo Número 7 de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las empresas petroleras que operaban en el país, - condenadas a implantar nuevas condiciones de trabajo por la Junta mencionada, expresaron su negativa a aceptar el laudo pronunciado, no obstante de haber sido reconocida su constitucionalidad por ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, aduciendo como razón de dicha negativa, una supuesta incapacidad económica, lo que trajo como consecuencia necesaria la aplicación de la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución, en el sentido de que la autoridad respectiva - declarara rotos los contratos de trabajo derivados del mencionado laudo.

Este hecho trajo como consecuencia la suspensión total de actividades de la industria petrolera, en tales condiciones era urgente que interviniera el Poder Público, con medidas adecuadas para impedir que se produjeran trastornos graves que harían imposible la satisfacción de las necesidades colectivas y el abastecimiento de artículos de consumo necesario a todos los centros de población, debido a la paralización de medios de transporte e industrias productoras. Estas entre otras circunstancias, fueron determinantes para declarar la expropiación de los bienes destinados a la producción petrolera.

Con fundamento en el párrafo segundo de la fracción VI del artículo 27 constitucional y en los artículos 1º., fracción V, VII y X, 4, 8, 10 y 20 de la Ley de Expropiación del -

23 de noviembre de 1936 se expidió el decreto del cual citaremos lo más trascendente:

"...Artículo 1º. Se declaran expropiados por causa de la utilidad pública y en favor de la Nación, la maquinaria, las instalaciones, edificios, oleoductos, refinerías, tanques de almacenamiento, vías de comunicación, carros tanque, estaciones de distribución, embarcaciones y todos los demás bienes inmuebles de propiedad de..." y a continuación se señalan pormenorizadamente los nombres de las compañías extranjeras a quienes se les expropió. "...en cuanto sean necesarios, a juicio de la Secretaría de Economía Nacional para el descubrimiento, captación, conducción, almacenamiento, refinación y distribución de los productos de la industria petrolera."

"Artículo 3º. La Secretaría de Hacienda pagará la indemnización correspondiente a las compañías expropiadas, de conformidad con lo que disponen los Artículos 27 de la Constitución y 10 y 20 de la Ley de Expropiación, en efectivo y en un plazo que no exceda de 10 años..."⁽⁴²⁾

Cárdenas manifestó entonces que debería hacerse un gran esfuerzo por pagar lo antes posible la deuda contraída por la expropiación, a fin de no dejar la carga económica a las generaciones posteriores. Pronto se hizo una colecta en el Palacio de Bellas Artes, en el cual se recibieron aportaciones de todo género, incluso animales domésticos. Con esto la gente quería demostrar su beneplácito y dar su colaboración.

(42) El Petróleo, op.cit., p.174 y 175

B. Leyes que rigen a Petróleos Mexicanos

El 7 de junio de 1938 el Presidente Lázaro Cárdenas rubricó el Decreto de Fundación de Petróleos Mexicanos. El nuevo organismo fue presidido por un Gerente General y un Consejo de Administración, que se integraba por 2 representantes de la Secretaría de Hacienda, 3 de la Secretaría de Economía Nacional, uno de la Administración del Petróleo Nacional, y 3 del S.T.P.R.M.

Petróleos Mexicanos contó con las facultades necesarias para realizar todos los trabajos relacionados con la explotación, explotación, refinación, almacenamiento y comercialización en el país, del petróleo.

Se estableció que su balance y presupuesto de gastos anuales fueran formulados por el Consejo de Administración y entregados al Presidente de la República para su aprobación, y que los rendimientos líquidos que obtuviera cada año quedaran a disposición de la Secretaría de Hacienda con el objeto de que ella determinara su correcta utilización.⁽⁴³⁾

El 9 de noviembre de 1940, se insertó el párrafo sexto al artículo 27 constitucional, que dispone en lo relativo al petróleo: "...Tratándose del petróleo y de los carburos de hidrógeno sólidos, líquidos o gaseosos o de minerales radioactivos, no se otorgarán concesiones ni contratos, ni subsistirán los que, en su caso, se hayan otorgado y la Nación llevará a cabo la explotación de esos productos, en los términos que señale la ley reglamentaria respectiva."⁽⁴⁴⁾

⁽⁴³⁾ Diario Oficial de la Federación, 20 de julio de 1938.

⁽⁴⁴⁾ Diario Oficial de la Federación, 9 de noviembre de 1940.

El mismo 9 de noviembre se expidió la Ley Reglamentaria del artículo 27 Constitucional en el Ramo del Petróleo. De acuerdo a su contenido, correspondía a la Nación: "...el dominio directo de toda mezcla natural de carburos de hidrógeno - que se encuentre en su yacimiento cualquiera que sea su estado físico."

Se señaló que todo lo relacionado con la industria petrolera, debía ser considerado como jurisdicción Federal, y - como además a dicha rama se le dió el carácter de utilidad pública, gozaría "de preferencia a cualquier aprovechamiento de - la superficie del terreno y procederá la expropiación y la ocupación de la superficie para todos los casos que reclamen la necesidad de esta industria." (45)

El 21 de noviembre de 1958, el Presidente Ruiz Cortinez envió al Congreso de la Unión una iniciativa de enorme trascendencia: El proyecto de la nueva Ley Reglamentaria del Artículo 27 Constitucional en el Ramo del Petróleo. Entre las diversas modificaciones que se establecieron, estan:

* Se precisó con mayor claridad el marco jurídico - dentro del cual debería desarrollarse la industria petrolera, - eliminando los equívocos de la Ley vigente desde 1941; por ejemplo, la Ley de 1941, señalaba diversas formas de explotación - del petróleo: "...los trabajos que realizara el gobierno a través de su Organó correspondiente por conducto de instalaciones petroleras o por concesiones a particulares...", mismas que por cierto, no se ejecutaron. En cambio, la nueva Ley establecía categóricamente, que sólo la Nación por conducto de Petróleos Mexicanos podía llevar a cabo las distintas explotaciones de los

(45) Diario Oficial de la Federación, 9 de noviembre de 1940.

hidrocarburos que constituían a la industria petrolera. (46)

* Definía que Pemex podría celebrar con personas físicas o morales los contratos de obras y de prestación de servicios que la mejor realización de sus actividades requirieran, - dejando en claro que las remuneraciones que en dichos contratos se establecieran "serán siempre en efectivo y en ningún caso - concederán, por los servicios que se presten o las obras que se ejecuten, porcentajes en los productos, ni participación en los resultados de las exploraciones." (47)

* En relación con la Petroquímica, el primer Mandatario explicó que en la Ley de 1941, la industria petrolera se definió únicamente en las fases que habían sido clásicas en dicha rama hasta finales de los años treintas, pero que, al surgir la petroquímica, el petróleo había dejado de servir únicamente como iluminante y energético, puesto que "debido al progreso tecnológico reciente", se había creado una nueva y más importante rama de la industria petrolera, dedicada a la elaboración de numerosos y diversos productos. (48)

Concluía el Presidente, expresando que el Estado Mexicano, por razón de sus funciones, debía orientar y encauzar - la economía y no podía ser indiferente a la significación social y a las perspectivas alcanzadas por el petróleo y sus derivados en el horizonte cada vez más amplio de la industria petroquímica. El proyecto fue aprobado y publicado en el Diario Oficial del 29 de noviembre de 1958.

(46) Diario Oficial de la Federación, 29 de noviembre de 1958.

(47) Ibidem.

(48) Exposición de motivos de la iniciativa de Ley enviada al Congreso de la Unión, México, 21 de noviembre de 1958.

Los empeños por modernizar a Petróleos Mexicanos, - sacaron a relucir la urgente necesidad que tenía el organismo, de poner en marcha un centro de investigación científica propio, con el fin de reducir los crecientes gastos que se hacían por concepto de importación tecnológica.

Era de suma importancia la investigación petrolera, así como la formación de personal teórico-práctico y técnico para el desarrollo petroquímico; por estas razones el 23 de agosto de 1965 se creó el Instituto Mexicano del Petróleo, mediante decreto Presidencial, como "organismo descentralizado de interés público y de carácter preponderantemente técnico, educativo y cultural, con personalidad jurídica y patrimonio propios."⁽⁴⁹⁾

Para 1970, cuando Echeverría tomó la Presidencia, - se notó que el objetivo de su administración era que en el menor tiempo posible, y aprovechando al máximo sus recursos, Pemex intensificara la explotación y diversificara su producción para satisfacer la demanda del mercado interno. Pemex para esta época era la primera industria en el país, y pese a los subsidios que mantenía era rentable.

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.

La Ley Orgánica establece que Petróleos Mexicanos - es un Organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal, - de carácter técnico, industrial y comercial, con personalidad jurídica y patrimonio propios.

⁽⁴⁹⁾ Diario Oficial de la Federación, 26 de agosto de 1965.

Es objeto de Petróleos Mexicanos, la explotación, - exploración, refinación, transporte, almacenamiento, 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, almacenamiento, transporte, distribución y las ven- tas de primera mano del gas artificial; la elaboración, almace- namiento, transporte, distribución y 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 conti- nuyen las industrias petrolera y petroquímica, de acuerdo con la Ley Reglamentaria del artículo 27 en el ramo del Petróleo, y sus reglamentos. (50)

El Reglamento de esta Ley Orgánica delimita las fun- ciones de Dirección, Administración y Operación de este organis- mo. Fue publicado en el Diario Oficial el 10 de agosto de 1972. Determina que Petróleos Mexicanos será dirigido y administrado por un Consejo de Administración y un Director General, cuyas atribuciones y obligaciones se detallan en el mismo ordenamien- to. Asimismo se señalan las bases generales para la operación - del Organismo. (51)

Al ser Petróleos Mexicanos una de las empresas más complejas en cuanto a su funcionamiento, se hizo necesario que los órganos directores de la paraestatal actuaran con un regla- mento que precisara y delimitara las funciones y facultades que les otorga la Ley Orgánica, y es así que se expidió el Reglamen- to de la Ley Organica de Petróleos Mexicanos.

(50) Diario Oficial de la Federación, 6 de febrero de 1971.

(51) Diario Oficial de la Federación, 10 de agosto de 1972.

C A P I T U L O C U A R T O

**E L C O N T R A T O C O L E C T I V O D E
T R A B A J O C E L E B R A D O E N T R E
P E T R O L E O S M E X I C A N O S Y
S U S T R A B A J A D O R E S**

CAPITULO IV. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE PETROLEOS MEXICANOS Y SUS TRABAJADORES

El Contrato Colectivo de Trabajo, además de ser un instrumento de negociación entre Petróleos Mexicanos y el sindicato, constituye uno de los mecanismos fundamentales en que se apoya el STPRM para resolver algunas diferencias debidas a la fragmentación territorial de la industria petrolera, siendo único y valedero para todas las secciones del mismo.

El Contrato Colectivo es la forma de dar homogeneidad a las condiciones laborales básicas y posibilitar a la empresa y al Estado la aplicación de una política única y, por ende, un mayor control sobre las reivindicaciones obreras.

1. Elaboración del Contrato Colectivo de Trabajo

El Contrato Colectivo en las relaciones obrero-patronales es la parte medular y básica. La revisión del mismo adquiere entonces, una importancia relevante cuando la creación, permanencia y observancia de sus cláusulas va enfocada a una mayor productividad en la empresa y al mismo tiempo, elevar en lo posible las condiciones de vida de los trabajadores.

Esto no es producto del azar, ya que es necesario planear con anticipación y orientar las condiciones que favorezcan un clima positivo de superación y que en tal virtud coadyuven a una mejor negociación del citado contrato.

Para prevenir en general lo que sucederá en cada negociación del Contrato Colectivo, es necesario tomar en cuenta los resultados de las revisiones anteriores de la empresa. Igualmente es importante conocer los resultados de las revisiones de otras empresas, tales como Teléfonos de México, Compañía de Luz y Fuerza, Comisión Federal de Electricidad, entre otras.

El estudio de la manera como se desarrollan las negociaciones del Contrato Colectivo, permite determinar las tendencias en cuanto a los porcentajes otorgados en tabuladores, tipo y monto de prestaciones.

Una vez que se han recabado los datos es conveniente determinar:

1. Porcentaje promedio de incremento a tabuladores.

- En las diferentes categorías o puestos;
- Porcentajes más alto y más bajo negociados.

2. Prestaciones

- En cuales los sindicatos están presionando;
- Cuales en general no se han concedido;
- Que porcentajes promedio se han otorgado;
- Cuales han sido los porcentajes más alto y más bajo negociados.

3. Tendencias

- Como ha sido el comportamiento de los incrementos en tabuladores y prestaciones durante el año, contado a la fecha de la propia negociación.

4. Huelgas

- Si es que las hubo, cual ha sido su duración y las causas de las mismas en cada caso;
- Como se solucionaron.

5. Varios

- Analizar si hubo reclasificaciones en las categorías o puestos;
- Puestos de confianza cedidos al sindicato;
- Prestaciones no comunes que se otorgaron;
- Características de las negociaciones.

Estos datos se obtienen casi siempre por entrevista directa con cada empresa y/o por análisis de sus Contratos Colectivos de Trabajo vigentes. (50)

La preparación para las sesiones de negociación requiere que se realicen algunas actividades previas tales como:

- A) Recabar la información necesaria para la negociación;
- B) La recepción y contestación del pliego de peticiones;
- C) El análisis y evaluación del pliego de peticiones;
- D) El análisis del Contrato Colectivo vigente;
- E) La determinación de los aspectos administrativos que la institución desea conservar;
- F) La determinación de cláusulas críticas en función

(50) TAPIA SALINAS, Jose Luis, La negociación del Contrato Colectivo, Como prepararlo y negociarlo, Ed. Expansión, México, 1980. p. 20-32.

de su costo o de los aspectos administrativos que involucran;
G) Integración de la Comisión Mixta Revisora - del Contrato Colectivo de Trabajo.

A. Información necesaria para la revisión

La información que se requiere para negociar el Contrato Colectivo es de dos tipos, interna y externa. Esta información tiene que estar en manos de la Comisión Revisora de la paraestatal con la debida anticipación, a fin de que sea estudiada y manejada como referencia cuando se requiera durante la negociación.

Independientemente de la habilidad de los negociadores y de la gama de variables no controladas por ellos, la calidad de una negociación depende de dos importantes puntos: 1) La información de que se disponga y 2) La manera como se utiliza dicha información.

Entre más abundante y ordenada sea la información con que cuenten los negociadores, más se facilitará su labor, y mientras más pobre y desordenada, independientemente de su habilidad, mayor será su posibilidad de errar.

La información utilizada para la negociación es de varios tipos:

I. Información Previa:

- a. Encuesta de salarios y prestaciones;
- b. Resultados de otras negociaciones;
- c. Estrategias y alternativas.

II. Información generada durante la negociación:

d. Análisis de cada sesión;

e. Análisis de lo concedido;

f. Replanteamiento de alternativas.

a. Encuesta de salarios y prestaciones

Su objeto es conocer cuales son los parámetros entre organismos generalmente del mismo tipo, con el fin de ubicar correctamente los objetivos de la negociación. Con esta información, Pemex podrá decidir si esta dispuesta a superar los promedios, a mantenerse al mismo nivel o por debajo de éstos, de acuerdo con sus posibilidades, y considerando el presupuesto autorizado y las políticas gubernamentales en materia de aumentos de salarios.

Esta información es útil para la institución porque además del análisis cuantitativo, da la oportunidad de conocer las bases y mecanismos que se siguen en diferentes empresas para otorgar las prestaciones que tienen establecidas. Al conocer estos mecanismos, se puede buscar la mejor alternativa y tener elementos de juicio que serán usados durante la negociación, según se requiera en las discusiones. Sirve también para corregir las propias bases y mecanismos, si se encuentra que los de otra empresa son mejores o más claros.

b. Resultados de otras negociaciones

En este punto, interesa saber que ha sucedido en otras industrias, respecto a cuales han sido los incrementos en tabuladores y prestaciones y sus promedios.

Estos datos sirven tanto para determinar las dife-

rentes alternativas de negociación como, durante la misma, para apoyar algunos argumentos de la empresa, sobre todo al inicio de la negociación, cuando existe un poco de tensión entre las partes.

c. Estrategia y alternativas

Por estrategia debemos entender el plan cuidadoso y detallado que se traza para llevar a cabo las diferentes acciones durante la negociación. Se prepara en función del pliego de peticiones, de la información recabada en la encuesta, de la información sobre negociaciones recientes y del conocimiento que se tiene del sindicato y de su comité revisor.

La estrategia también incluye la forma y momento en que la empresa hará sus ofertas, el tipo de peticiones que tratará primero y la manera en que se discutirán las peticiones (cláusula por cláusula o en paquete). Dependiendo de la actitud que tenga el sindicato, la empresa debe tener diversas alternativas que coayuden a una mejor negociación.

d. Análisis de cada sesión

Es muy importante que se elabore un informe sobre lo que sucede en cada una de las sesiones, así como de los acuerdos a que se van llegando. Este análisis es útil porque fomenta sobre las bases reales la autocritica, permite hacer un seguimiento inmediato de la forma como resultó la negociación en comparación con el plan trazado y ayuda a establecer las bases para la siguiente sesión.

e. Análisis de lo concedido

Este análisis es en términos de porcentaje y valor

en pesos. Usualmente es el Presidente de la Comisión el que lleva este registro, el que debe estar actualizado en todo momento. Constituye un control que le indica hasta donde ha llegado en cada punto, cuanto se ha negociado hasta la fecha y de cuanto se dispone para manejar en pesos y en porcentaje.

f. Replanteamiento de alternativas

De manera constante durante la negociación, el sector administrativo debe plantear sus alternativas con objeto de ajustarla a las preferencias del sindicato, al plan de negociación de la paraestatal y al valor y porcentaje de lo concedido. Para esto deben tomarse en cuenta las anotaciones hechas durante las sesiones y los comentarios posteriores a las mismas hechas por los miembros de la comisión revisora.

Es necesario calcular el costo de las nuevas alternativas. Esta labor es relativamente fácil, si quedaron establecidas desde el pliego de peticiones las bases de cálculo de cada una de las demandas sindicales y se conservaron las memorias del mismo.

B. Recepción y Contestación del Pliego de Peticiones

Anteriores a la recepción y contestación del pliego de peticiones, existen algunos pasos fundamentales dentro del sindicato y de la administración. Dentro del STPRM se integra una comisión revisora del Contrato, representada por las zonas norte, centro y sur del sistema petrolero, que se encarga de elaborar el anteproyecto; los secretarios generales de cada sección deben aportar toda clase de datos en cuanto a las demandas obreras o anomalías, necesarias para la elaboración del an-

teproyecto. Una vez formulado éste, se somete a la aprobación de los secretarios generales de las distintas secciones, en la Asamblea Nacional presidida por el Secretario General del STPRM y por el Comité General de Vigilancia.

Posteriormente, se realizan asambleas en las tres zonas, para que las comisiones respectivas informen sobre el proyecto de Contrato Colectivo que será presentado a Pemex para su revisión. Concluidas éstas, se reúnen en asamblea los secretarios seccionales y la Comisión Revisora con el fin de ultimar los detalles y hacer las modificaciones, si es que existen, propuestas por los trabajadores para luego entregar el documento al Director General de Petróleos Mexicanos.

En cuanto al sector administrativo, cada dependencia, área o sector presenta sus proyectos de modificación, atendiendo a las necesidades que se hayan presentado en la aplicación del Contrato Colectivo, de acuerdo al ámbito de competencia. Por ejemplo, la Gerencia de Servicios Médicos sugiere modificaciones a las cláusulas relativas al Servicio Médico.

Es común que muchos sindicatos incluyendo al petrolero, presenten su solicitud de revisión del Contrato Colectivo, y al mismo tiempo emplazen a huelga a la empresa. En 1991, el STPRM, no emplazó a huelga a la paraestatal al entregar el pliego petitorio.

Como sabemos, esta solicitud de revisión deberá hacerse por lo menos 60 días antes del vencimiento del Contrato, cuando se trata de revisión completa, es decir, tabulador y clausulado. Cuando se trata de revisión de salarios en efectivo por cuota diaria, deberá presentarse por lo menos 30 días antes de su vencimiento.

C. Análisis y Evaluación del Pliego de Peticiones

El análisis y la evaluación del mismo, se inicia en cuanto la Dirección General lo recibe. Se revisan y valoran las pretensiones sindicales, para determinar cual va a ser la postura de Petróleos Mexicanos, en cuanto a las mismas. Un análisis cuidadoso y concienzudo del pliego de peticiones es uno de los puntos más importantes a cubrir antes de la negociación. En este análisis, tres puntos son los de mayor importancia:

- 1) Conocer las demandas del sindicato;
- 2) Evaluar económicamente el impacto de sus peticiones;
- 3) Producir un documento de referencia de fácil uso durante la negociación.

1) Conocimiento de las demandas del sindicato: Una vez que se leyó detenidamente el contenido del pliego, y se tiene una idea clara de las peticiones sindicales, se prepara un borrador para el documento de referencia, donde se hace una enunciación resumida de cada cláusula, los cambios hechos y un breve comentario sobre el impacto que la modificación involucra.

En este borrador se van anotando una a una las cláusulas que cambiarían de acuerdo a las peticiones del sindicato, dejando para el final la evaluación económica y se clasifican en negociables y no negociables, administrativas y económicas.

2) Evaluación del impacto económico de las peticiones: El primer paso consiste en determinar los nuevos salarios del tabulador, para esto hay que referirse siempre al monto de la nómina base anual del personal sindicalizado, tomando en

cuenta el presupuesto autorizado y las políticas gubernamentales en materia de aumentos de salarios.

Posteriormente se evalúan las demás cláusulas económicas y al término de este análisis, se tiene un listado por cláusula, en el que aparece el impacto anual en pesos de dichas peticiones y el porcentaje que representa de la nómina base anual.

3) Documento de referencia: Al terminar el análisis y evaluación del pliego de peticiones, se tiene un borrador, en el que se analiza cada cláusula del pliego en relación a las actuales, clasificadas en negociables y no negociables, y en administrativas y económicas, y al final se puede ver el impacto de las mismas tanto en pesos como en porcentaje.

D. Análisis del Contrato Actual

Durante la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo se van presentando necesidades y problemas reales, en base a las necesidades de operación de Petróleos Mexicanos, o se encuentran fallas al aplicar el clausulado. En estas ocasiones, cuando se sugieren modificaciones que se anotan al momento de la negociación.

Cada área o sector del organismo, presenta entonces sus proyectos de modificación, en atención a las necesidades que se hayan presentado en la aplicación del Contrato Colectivo. Estos proyectos obedecen también a aspectos presupuestales, programas de modernización y simplificación de sistemas, aspectos de racionalización <reducción del gasto público decretado por el Gobierno Federal> y a políticas administrativas.

E. Aspectos administrativos que la Institución desea preservar.

Preservar y mantener los derechos y prerrogativas de Petróleos Mexicanos es uno de los aspectos más importantes al analizar el Contrato vigente y el pliego de peticiones. Hay que revisar cuidadosamente la redacción y las implicaciones de las peticiones sindicales. Es necesario evitar redacciones ambiguas y evitar cláusulas que limitan la libertad de la paraestatal para operar en aspectos administrativos.

F. Determinación de cláusulas críticas en función de su costo o de los aspectos administrativos que involucran

En algunos pliegos de peticiones que presentan diversos sindicatos, se encuentran cláusulas que atentan contra el derecho de la empresa de administrar las operaciones de la misma o cláusulas que en sí mismas son tan costosas como todo el pliego.

Antes de iniciar las negociaciones, la Dirección General deberá determinar cuales son estas cláusulas, si es que existen, pero en general son aquellas que implican modificaciones drásticas que limitan el derecho de administrar sus propias operaciones.

Sin embargo, el STPRM ha mostrado una gran habilidad política para adecuar sus peticiones y exigencias a las condiciones específicas de la empresa, e inclusive del país.

G. Integración de la Comisión Mixta Revisora del Contrato Coleg

tivo de Trabajo.

Comisión Revisora por parte del Sector Administrativo

Son varios los factores que se toman en cuenta para integrar esta Comisión, pero en general debe ser personal:

- Que conozca y domine las cláusulas a revisar, que tenga una idea clara de todo el clausulado, así como de las política que demanda la negociación colectiva;
- Que tenga conocimiento de las operaciones y procesos de producción y mantenimiento, así como de la situación financiera de la empresa;
- Que conozca los costos de operación y tenga la experiencia y el conocimientos necesarios sobre la negociación del Contrato.

La Comisión está integrada por un Presidente, que es el Coordinador Ejecutivo de Recursos Humanos, un Vicepresidente, que es el Gerente de Relaciones Laborales, un primer y un segundo secretario.

Comisión Revisora por parte del Sector Sindical

Los representantes de esta Comisión, son casi siempre personas con gran experiencia que han hecho de la negociación una profesión. Está integrada por un Presidente, un Primer y un Segundo Vicepresidente, un primer y un segundo secretario.

2. Negociación del Contrato Colectivo de Trabajo 1991-1993

Lo complejo de la Negociación Colectiva, hace necesario que se elabore un reglamento de Labores de la Comisión Mixta de Contratación, en este ordenamiento se va a regular todo lo relacionado con la discusión, aprobación y firma del Contrato Colectivo.

Las discusiones se efectúan en forma alterna entre los representantes del patrón y del sindicato, que integran la Comisión Mixta. Cada vez que se toma una resolución, el Presidente, Vicepresidente y el Primer Secretario de las representaciones de Petróleos Mexicanos y del STPRM, aprueban los ejemplares escritos de la resolución adoptada.

Se creó también una Comisión Especial, encargada de discutir y aprobar las cláusulas cuya discusión fue diferida por la Comisión Mixta de Contratación, revisora del Contrato Colectivo de Trabajo y anexos, es presidida por el Director General de Petróleos Mexicanos, que puede delegar esta facultad en la del Subdirector Técnico Administrativo, esto es en cuanto al sector de la Administración.

Por el sector sindical es presidida por el Secretario General y el Presidente del Consejo General de Vigilancia, del Comité Ejecutivo General del STPRM.

En cuanto al orden en que se llevan a cabo las discusiones es el siguiente:

- 1) Cláusulas cuya revisión no fue solicitada por las partes;
- 2) Se integran Subcomisiones para proceder al examen progresivo de las cláusulas cuya revi

sión solicitó el sindicato, fijándose el tiempo hábil de una sesión <9.30 am a 2 pm> como período máximo de discusión, con el objeto, de que si en ese término no hay acuerdo entre las partes, se difiera la discusión de las cláusulas correspondientes;

- 3) Cláusulas cuya revisión solicitó Petróleos Mexicanos, analizadas por la Comisión Mixta de Contratación;
- 4) Peticiones de aumentos de salario y anexos al Contrato;
- 5) Cláusulas cuya discusión ha sido pospuesta, que son analizadas por la Comisión Especial.

La discusión es por paquetes, para esto se crearon Subcomisiones que discuten y en su caso aprueban las cláusulas, capítulos y materias específicas, se integran dichas Subcomisiones por un Presidente, un Secretario y Asesores por cada parte.

Se crearon once Subcomisiones, que a continuación mencionaremos:

- 1) Subcomisión Primera: Se encargó de revisar las cláusulas que comprenden capacitación, becas y productividad.
- 2) Subcomisión Segunda: Se encargó de la revisión de las cláusulas relativas a las labores insalubres y peligrosas, medidas de seguridad e higiene y riesgos de Trabajo.
- 3) Subcomisión Tercera: Se encargó de revisar las cláusulas relativas al Servicio Médico.
- 4) Subcomisión cuarta: Se encargó de revisar --

- las cláusulas sobre habitaciones para trabajadores.
- 5) Subcomisión quinta: Se encargó de revisar - las cláusulas relativas a guarderías, bibliotecas, escuelas, deportes, bandas de guerra.
 - 6) Subcomisión sexta: Se encargó de revisar: -- las cláusulas relativas a los trabajos marítimos, fluviales y de dragado.
 - 7) Subcomisión Séptima: Se encargó de revisar - las cláusulas relativas a las actividades de perforación y libre movilidad.
 - 8) Subcomisión Octava: Se encargó de revisar -- los tabuladores.
 - 9) Subcomisión Novena: Se encargó de revisar -- las cláusulas relativas a los ingresos, antigüedades, liquidaciones y disciplinas.
 - 10) Subcomisión Décima: Se encargó de revisar - las cláusulas relativas a condiciones generales de Trabajo, tiempo extra, vacaciones, -- prestaciones post-mortem, y prestaciones varias.
 - 11) Subcomisión decimaprimerá: Se encargó de revisar la cláusula sobre jubilaciones.

Los acuerdos de las Subcomisiones deben ser ratificados por el Presidente, Vicepresidente y Primer Secretario de las representaciones de Petróleos Mexicanos y del STPRM. Las cláusulas sin modificación las pueden firmar los Primeros Secretarios de ambas representaciones.

Cuando se discuten las cláusulas respecto de las - cuales las partes solicitan la revisión, cualquiera de las representaciones puede hacer las proposiciones y contrapropuestas que estimen pertinentes.

La aprobación de las cláusulas se hace de común acuerdo entre ambas representaciones, dejando a cada una la libertad de decidir su voto interno en la forma en que estimen conveniente, debiendo expresar dicho voto el Presidente de la Comisión de cada una de las representaciones.

Las Subcomisiones pueden diferir la discusión de aquellas cláusulas en que no tuvieron acuerdo las partes, para pasarlas a la Comisión Mixta de Contratación Revisora del Contrato Colectivo de Trabajo y Anexos, la cual a su vez puede diferir también aquellas cláusulas en que no llegaron a acuerdo, para ser discutidas por la Comisión Especial.⁽⁵¹⁾

Al concluirse los trabajos de revisión, las partes concurren a la Junta Especial No. 7 de la Federal de Conciliación y Arbitraje para depositar y ratificar el Contrato Colectivo de Trabajo, solicitando su aprobación, sanción y elevación a la categoría de Laudo ejecutoriado. Se solicita se certifiquen tres ejemplares que contienen los acuerdos autógrafos sobre el clausulado y también de otros tres que contienen los acuerdos autógrafos de los anexos, acuerdos y convenios relativos al Contrato.

Se obliga a las partes a estar y pasar por todos los acuerdos en la forma y términos convenidos, se levanta acta y se asigna número de expediente; finalmente el Contrato se turna al Departamento de Registro y Análisis de Contratos Colectivos.

(51) TAPIA SALINAS, Jose Luis, Op.cit., p.52-78/ Entrevistas a funcionarios de Petr6leos Mexicanos.

3. La Nueva Contratación Colectiva Vigente en Petróleos Mexicanos.

Al sindicalismo petrolero se debe la mayor parte de las reivindicaciones y beneficios de carácter laboral que disfrutaban los servidores de Petróleos Mexicanos; frutos estos de una azarosa lucha que comenzó en la segunda década de este siglo, frente a los consorcios extranjeros.

La conjunción de diversas circunstancias, tanto internas como externas, dió lugar a que la Contratación Colectiva de la Industria Petrolera nacionalizada rebasara el ámbito de lo justo y razonable para incursionar, de manera persistente y prolongada, en el campo de lo impropio y perjudicial. Fue así como surgieron injerencias indebidas del sindicato en la competencia de la Administración; como se incorporaron o fortalecieron severas restricciones a la gestión directiva; como se magnificó la antigüedad en detrimento de la aptitud; como se favoreció la sobrepoblación trabajadora y la impunidad contractual ante faltas y delitos y como, en términos generales se concertaron múltiples acuerdos que afectaron gravemente la productividad general de la mano de obra petrolera. (52)

Por higiene política, social, administrativa y aún sindical, se imponía revertir ese estado de las cosas, lo que se ha venido logrando en forma sustancial a partir de 1989. Para comprender el trasfondo y el porqué de las reformas al Contrato Colectivo de Trabajo, tenemos que hacer un análisis cronológico de las relaciones STPRM-Pemex.

(52) ANZAIDUA BENAVIDES, Ricardo, "Algunos aspectos de la nueva Contratación Colectiva en Petróleos Mexicanos", Pemex Lex, Revista Jurídica de Petróleos Mexicanos, Núm. 39-40, sept.-oct. 1991, p. 25

Al momento de la expropiación, el gobierno no definió con precisión los ámbitos de competencia de la empresa y del sindicato, lo cual ocasionó que los trabajadores petroleros y el sindicato se sintieran con derechos para intervenir en la gestión y en la toma de decisiones del nuevo organismo.

Esta situación se reforzó, puesto que los petroleros y su sindicato jugaron un papel protagónico en el proceso que condujo al Gobierno del Presidente Cárdenas a decidir la nacionalización de los hidrocarburos; igualmente contribuyó el hecho de que el gobierno tuvo que recurrir al sindicato por su conocimiento en el manejo de la industria, para ponerla en funcionamiento luego de que fueron expropiados sus antiguos propietarios.

Durante el Gobierno de Manuel Avila Camacho (1940 - 1946), la empresa petrolera y el sindicato estuvieron confrontados por la definición de los ámbitos de competencia de uno y otro, en el entendido de que el sindicato disputaba el derecho de intervenir en la gestión de la industria, incrementar la planta laboral, restringir la movilidad de los trabajadores y limitar a la paraestatal el número de personal de confianza, al mismo tiempo pugnó por un aumento de los trabajadores sindicalizados en puestos de dirección.

Este conflicto encontró una solución en diciembre de 1946, cuando el Presidente Miguel Alemán tomó la decisión de rescindir los contratos a todos los integrantes del Comité Ejecutivo del sindicato y mediante un juicio de orden económico, el otorgamiento de facultades a la empresa para establecer una nueva reglamentación laboral, efectuar ajustes de personal y dictar las normas necesarias para disponer de un amplio margen de maniobra para la movilidad de los trabajadores según los requerimientos de la industria.

No obstante esta drástica solución, la empresa petrolera siguió tensionada por una influencia desmedida del sindicato en el manejo de la industria, aspecto que se refleja en derechos, actitudes y disposiciones que contribuyen a mantener una numerosa planta laboral, niveles de productividad bajos por trabajador, descuidos y falta de profesionalismo de sus trabajadores por el tipo de reclutamiento de personal, y procesos de producción costosos por las prerrogativas recibidas por el sindicato en los trabajos de ampliación, modernización y mantenimiento de Pemex.

Con el objeto de entender la dimensión del problema laboral y político en Petróleos Mexicanos en el curso de readecuación a una nueva política laboral, es necesario mencionar que poco a poco el sindicato fue perdiendo sus funciones estrictamente sindicales y su interés en la eficiencia y rentabilidad de la industria, en beneficio de una política sindical dirigida a beneficiarse de la explotación de los hidrocarburos, enriqueciendo así las arcas del sindicato, mediante el abuso de derechos sindicales en materia de construcción de obra, transportación, servicios de apoyo y en los trabajos de mantenimiento.

En 1947, se introdujo al Contrato la cláusula 36, que dió origen al contratismo sindical; bajo la cobertura de esta figura, el sindicato dedicó sus esfuerzos a incrementar su participación en los diferentes trabajos de la industria, mediante un aumento en los contratos de obra. Durante la gestión sindical de Pedro Vivanco (1958-1961) se le añadió a la cláusula el derecho del sindicato a recibir el 2% del valor de los contratos a terceros con el propósito de canalizarlos a "obras sociales".

Entre 1972 y 1982, en pleno auge de la industria, la cobertura de esta cláusula fue forzada con el objeto de que

el sindicato se beneficiara de la derrama económicas de la creciente explotación petrolera, por lo que en 1977, se pacto con el STPRM la factibilidad de que las empresas privadas participaran en los trabajos de perforación y en contrapartida, se otorgó al organismo laboral el 40% de los trabajos de perforación, porcentaje que subió al 50% en 1980.

Los mismos acuerdos incluían el hecho de que el sindicato obtuvo el derecho de suministrar los trabajadores a las compañías perforadoras y descontarles el 5% de su salario para las denominadas obras sociales. En ese mismo año Pemex aceptó cederle contratos sin mediar ninguna licitación pública, contra viniendo lo dispuesto por la Ley de Obra Pública.

Esta situación se manifestó en formas distintas: en primer lugar, al sindicato le preocupaba que la empresa no optara por ejecutar directamente las obras, obligándola a recurrir al contratismo. Así el sindicato incrementó los costos por el porcentaje que percibía y aplicaba el tortuguismo en la ejecución de los trabajos por convenirle al personal contratado, el cual era proporcionado por el STPRM.

En los casos en que el sindicato enfrentó directamente la obra, los costos se incrementaron, interesándose así en captar un buen porcentaje del valor del contrato. El contratismo condujo al STPRM a desinteresarse de la productividad y eficiencia de la empresa, de la calidad y de los bajos costos en los contratos realizados y del mantenimiento de la industria con el objeto de incrementar sus ingresos al optar mayormente por esta vía. La empresa entonces, relajó su capacidad de mando en la industria, descuidó los controles de productividad, racionalidad y eficiencia al permitir que la dirigencia del sindicato interviniera como un beneficiario más y no como un corresponsable de su operación.

Sumado a lo anterior, encontramos falta de profesionalismo de buena parte de los trabajadores de planta, esto en virtud de que el criterio familiar era el que imperaba para la captación de nuevos trabajadores, este criterio predominaba sobre los de capacidad. Sobre este mismo aspecto se pronunció la Dirección de Pemex en 1986 y 1988, al responsabilizar al sindicato de las deficiencias en el mantenimiento por la poca capacitación de sus trabajadores y el escaso interés en la realización de los trabajos.

Independientemente de la calidad de los trabajadores contratados, la presión del sindicato y la falta de firmeza de la empresa, dió lugar a un incremento desmedido de la planta laboral, inclusive en la fase de contracción del mercado y a la caída de los precios internacionales del petróleo, período en que se debía haber puesto atención a la racionalización de costos.

Como ejemplo de lo anterior, tenemos que en período de 1982 a 1987 la producción de hidrocarburos bajó un 3%, mientras que el personal se incrementó en un 14% y la productividad bajó un 16%. Para esclarecer esta idea es preciso que mencionemos que mientras en 1977 la cifra total de trabajadores petroleros era de 91,680, en 1988 se había elevado a la suma de - 170,766.

Por si los problemas del contratismo, de las deficiencias laborales, de la baja productividad y el exceso de personal fueran pocos, bastaría agregar que el Contrato Colectivo y la presencia política de la dirigencia sindical gravaban todavía más a la empresa por las cuantiosas prebendas que tenían en apoyos directos para tiendas sindicales, obras sociales del sindicato, préstamos que nunca conocían su liquidación, cantidades considerables de trabajadores comisionados al sindicato, progra

mas de vivienda, y millonarios apoyos al Comité Ejecutivo para el cumplimiento de sus funciones.

En 1982, cuando se presentó el derrumbe de los precios del hidrocarburo, ni la empresa ni el gobierno tenían el necesario manejo de la industria que le hubiera permitido readecuar el complejo petrolero a las nuevas condiciones de crisis; por el contrario, se tenía un liderazgo sindical, el de Ciudad Madero, que se sentía dueño de la empresa y que no estaba dispuesto a perder sus posiciones, así como una administración minada por el peso excesivo del sindicato y el relajamiento de sus mandos administrativos.

Durante el Gobierno de Miguel de la Madrid, se tuvo la idea de retomar el control de la industria e iniciar un proceso de racionalización, que dió pauta al enfrentamiento político con la dirigencia petrolera. En este enfrentamiento, se mostró con crudeza el grado de autonomía y poder acumulado por el liderazgo de Joaquín Hernández Galicia, independencia que sin mayor miramiento y sin la menor supeditación a la figura presidencial, se asumió como un poder que enfrentó las políticas gubernamentales, tensó aún más las vulnerables corporaciones sindicales y complicó el panorama de la sucesión presidencial de 1988 dado su acercamiento, simpatía y apoyos despiogados hacia el Frente Democrático Nacional.

El Gobierno de De la Madrid, no tuvo éxito en sus intentos por corregir los problemas mencionados anteriormente. El principal obstáculo que tuvo fue la dirigencia sindical liderada por Ciudad Madero, la cual con el argumento de defender la industria nacionalizada se opuso a todas las medidas propuestas por la empresa para racionalizar sus operaciones, aligerar la planta laboral, introducir la disciplina de sus trabajadores, liquidar el contratismo, y disminuir la injerencia del sín

dicato en el manejo de la industria. En suma, las dificultades de Pemex radicaban, en buena medida, en la frágil delimitación de las áreas de responsabilidad de la empresa, en el manejo de una política laboral apoyada en prebendas al sindicato y excesiva tolerancia hacia este organismo y, por último, en la dimensión política que se le dió tanto al manejo de la industria como al trato con el sindicato.

Por encima de los problemas políticos que enfrentó el gobierno entrante de Carlos Salinas de Gortari al disponer - el descabezamiento de la dirigencia del sindicato petrolero el 10 de enero de 1989, en el terreno de la industria fue una medida de peso para iniciar una profunda reestructuración interna. Los cambios se iniciaron desde los primeros días al quedar sin trabajo unos 30,000 eventuales, lo cual se acompañó de un programa, impulsado por la empresa, de jubilaciones anticipadas y retiros voluntarios.

Sin embargo, los cambios más drásticos se dieron en la revisión del Contrato Colectivo para el período 1989-1991; - en ese Contrato, se contemplaron algunos cambios importantes - que dan cuenta de variaciones significativas en lo que habían - sido las relaciones laborales en la empresa. Entre los puntos - que resaltan tenemos los siguientes: se ratificó la liquidación del contratismo y de los privilegios que el sindicato recibía por este rubro, en la medida en que se estatuyó la realización de obras en la industria petrolera con sujeción a la Ley de Obra Pública; se otorgó plena libertad de maniobra a la empresa para realizar todos los trabajos necesarios para la explotación y perforación terrestre, lacustre y marítima; el 2% que recibía el sindicato por obras y servicios contratados a terceros, solamente se mantuvo el relativo a obras y se dejó de lado el - derecho que tenía el sindicato de proporcionar el 50% del personal empleado por los contratistas.

En lo relativo al personal de confianza, se dieron mayores márgenes a la empresa dado que se reintegraron a dicho estatuto 9,700 trabajadores que en 1976 habían sido incorporados al régimen sindical, entre ellos los médicos, y se abrieron mejores condiciones para que disminuyeran las categorías de trabajadores de planta y aumentaran, en forma simultánea, los de confianza: sobre esto se descartó el tope del 10% del personal de confianza en relación al total y el límite del 5% de transitorios.

Con el objeto de cuidar el reclutamiento de los cuadros medios, se reglamentó un examen de oposición para técnicos y profesionistas, con lo cual se pretende evitar que la adscripción laboral sea por la simple militancia sindical sin importar la capacidad del contratado.

En este Contrato Colectivo se le dió a la empresa - un mayor margen de movimiento que no tenía para la operación y mejor aprovechamiento de sus trabajadores, en virtud de que se le otorgó la libertad para la movilización de personal especializado y de equipo; con el mismo interés de racionalizar y buscar la eficiencia en la operación de la industria, a la Dirección se le dió una gran flexibilidad reglamentaria para modernizar instalaciones, introducir nuevas dinámicas de trabajo, simplificar métodos de trabajo, cancelar departamentos por ineficiencia u obsolescencia, y hasta para disciplinar a los trabajadores. (53)

El Contrato le restó muchas prerrogativas a la dirigencia sindical al cancelarle un buen número de privilegios eco

(53) Memoria de Labores 1989, Petróleos Mexicanos, Gerencia de Información y Evaluación, México, 1989.

nómicos y políticos, reducirle facultades que le redituaban - clientelas como la asignación de vivienda, préstamos, pases de transporte, etc; asimismo, se eliminó el mercado cautivo de las tiendas sindicales al cancelarle los apoyos económicos de la empresa para con las mismas.

La normatividad de la relación laboral en Per ex, se empezó a caracterizar por los planteamientos estatutarios que - posibilitan la introducción de una política de racionalización, eficiencia y reducción de costos de operación. Con este propósito, en el Contrato Colectivo de 1989 se excluye la participación del sindicato en el contratismo, se disminuye el peso del sindicato al liberar categorías de mando que eran consideradas sindicales, se otorga mayor margen de maniobra a la empresa para disponer de su personal especializado y equipo y se cerraron un buen número de válvulas por las que fluían cuantiosos recursos económicos para el sindicato, que gravaban considerablemente los costos de operación.⁽⁵⁴⁾

El Contrato Colectivo de Trabajo 1991-1993

En la revisión del Contrato, se siguió con la misma política que en 1989, el correspondiente ajuste al clausulado - contractual se ha venido cumpliendo con apego al marco jurídico y con absoluto respeto a los legítimos intereses y derechos de los trabajadores; entre las reformas más importantes tenemos:

(54) LOYOLA, Javier, "Las implicaciones laborales del neoliberalismo en Petróleos Mexicanos", memorias del seminario: Políticas de modernización y Relaciones Laborales en Empresas del Sector Parastatal, organizado por la Fundación Friedrich - Ebert Stiftung, representación en México, en febrero de - 1990.

1) Se consolidó, como ámbito del Contrato Colectivo, el correspondiente a los trabajos de operación de las instalaciones industriales y al mantenimiento operativo normal de las mismas, incluyendo las actividades de distribución y transporte que ya se cubren con recursos propios. En consecuencia, una amplia gama de tareas como las de exploración, perforación, construcción, y mantenimiento mayor o reconstructivo, podrán efectuarse opcionalmente, a juicio de la empresa, por administración directa o por contrato libre.

2) Se acordó eliminar el compromiso de transferir al sindicato el equivalente al 2% sobre el monto de los contratos de obra que la institución suscribe con terceros. Igualmente, se deroga la obligación de entregar a las diversas secciones del sindicato las cantidades que hayan vencido al término de prescripción establecido por la ley, que los trabajadores no hubieran reclamado; lo anterior porque ambas representaciones llegaron al convencimiento de que se desnaturalizó el fundamento original que les dió origen.

3) Quedó derogada la obligación de la empresa de repartir utilidades entre sus trabajadores. Esto fue hecho, puesto que de acuerdo con un dictamen emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Petróleos Mexicanos, como organismo público descentralizado, y principal soporte de la economía del país, no es una empresa lucrativa, ya que la producción y divisas que genera son aprovechadas por el Estado, por tanto no genera dichas utilidades, sino rendimientos o excedentes. Para no perjudicar a los trabajadores, se convino con el sindicato en entregarles una cantidad igual a la que se venía repartiendo por tal concepto equivalente a ocho días de salario, esto durante el mes de junio de cada año.

4) Para hacer más eficiente y eficaz el trato admi-

nistrativo-sindical, se redujo el número de representantes de cada una de las partes, se redujeron a dos las instancias de trato en lugar de las tres originales; se convino que la concepción e interpretación de normas de trabajo sólo sería competencia de los representantes del patrón y del sindicato en la Ciudad de México, D.F., y que el planteamiento de los distintos asuntos sólo debería efectuarse entre las representaciones autorizadas de Petróleos Mexicanos y del Sindicato Petrolero.

5) Ambas representaciones acordaron fortalecer las funciones de dirección, inspección y vigilancia, reincorporando a los cuadros directivos a 5,146 profesionales y jefes diversos que, sumados a los 9,700 restituidos en agosto de 1989, consolidan el cuerpo de supervisión y control del organismo, en beneficio de su productividad general y de su elevada misión al servicio de México.

6) A fin de elevar racionalmente la calificación y desempeño de la fuerza de trabajo, se readecuaron los requisitos para ingreso y ascenso de los trabajadores, otorgando singular preminencia a la aptitud para el trabajo sobre los demás factores concurrentes. Esto es por aspectos de productividad, es decir, se busca la excelencia en los recursos humanos; de igual manera, se reformaron los acuerdos relativos a la capacitación de personal, para hacerla más congruente con las necesidades de la Empresa.

7) Sindicato y empresa convinieron en seguir reconociendo antigüedad a los trabajadores ausentes del servicio por causas de naturaleza legal o a aquellos que cumplen tarjas vinculadas al interés administrativo o sindical. Paralelamente, acordaron anular este beneficio a quienes piden licencia para otro tipo de menesteres, como los de presidir compañías contratistas o trabajar para las mismas, atender comisiones sindica-

les al margen de las contractualmente aceptadas y efectuar estudios que rinden justo provecho al trabajador, pero no son utilizados en en ámbito petrolero.

8) Se clarificó, fortalecida, la facultad de la empresa para adecuar su organización y modernizar sus instalaciones, sistemas, métodos y procedimientos de trabajo, departamentos y plazas. Con el objeto de adecuar las estructuras de organización al personal indispensable, sin perjuicio de los derechos de los trabajadores de planta, se estableció la facultad de la Institución de no cubrir los últimos puestos que se originen por vacantes definitivas de índole sindical.

9) El Sindicato y la empresa acordaron, en favor de la racionalidad administrativa, del orden, disciplina y productividad, la simplificación de los trámites que deben cubrirse para esclarecer los hechos irregulares imputados a los trabajadores, despojándolos de procedimientos excesivos o innecesarios que sólo multiplicaban este proceso y favorecían la impunidad de los inculpados.

10) Por considerarse improcedente, se eliminó la pena que la institución estuvo obligada a cubrir por suma equivalente al 60% sobre el monto de salarios caídos, en los casos de reinstalaciones ordenadas por las Autoridades Competentes o por liberarse de responsabilidad a trabajadores involucrados en denuncias o querrelas formuladas por la empresa.

11) Se formalizaron los compromisos para elevar la calidad de los Servicios Médicos, racionando su organización y costos de operación. Accesoriamente se ajustó la derechohabencia a la célula familiar directa, con excepciones justificadas que contemplan los acuerdos relativos.

12) Se confirmaron y ampliaron las distintas acciones pactadas para apoyar al personal de la empresa en la compra, construcción, mejora o ampliación de casa-habitación.

13) Los salarios de los trabajadores y las pensiones de los jubilados se incrementaron en un 19.5% y se concedieron prestaciones económicas representando un 2%.

14) Confirmación de que el Contrato Colectivo de Trabajo sólo es aplicable al personal sindicalizado, de acuerdo con las disposiciones de los artículos 396 y 184 de la Ley Federal del Trabajo.

Como podemos observar, se le han restado muchas prerrogativas a la dirigencia sindical, al cancelarle varios privilegios económicos que gravaban demasiado a Pemex, al mismo tiempo que le restaban productividad y eficiencia. Además hay que tomar en cuenta al personal de confianza, el cual fue incrementado considerablemente durante las últimas administraciones, con el objetivo de controlar a un sindicato demandante y para instrumentar otro aparato de administración que se sobrepusiera a los directivos petroleros de vieja alcurnia.

Es así como se han frenado las injerencias del sindicato en la gestión directiva y el ejercicio administrativo de Petróleos Mexicanos. Este drástico cambio operado en la interrelación administrativa sindical, impone a la empresa el imperativo de usar en forma adecuada las nuevas facultades reales y formales.

La revisión Contractual se apegó a estricta legalidad y dejó incólumes los legítimos intereses de los trabajadores. Las adecuaciones acordadas liberan a la relación laboral

de injerencias improcedentes, de compromisos indebidos y de concesiones injustificadas en favor de los nuevos requerimientos de Petróleos Mexicanos. Esto no hubiera sido posible sin la comprensión y madurez de los actuales dirigentes del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

Hablamos entonces, de una primera base para lograr la reforma interna en Petróleos Mexicanos. Se trata en el caso de esta reforma, en más de un sentido, de una ruptura con una visión patrimonialista que comprometió por igual a generaciones enteras de funcionarios de la paraestatal, y a los representantes del sindicato en una red de privilegios mutuos, que sólo hicieron de Pemex y su sindicato el blanco favorito de quejas y críticas de la sociedad en su conjunto en la medida que los recursos de la empresa, lejos de beneficiar a la Nación, se manejaban en favor de circuitos de administración patrimonial.

No obstante lo anterior, sobre lo que se debe reflexionar, es acerca del quiebre de un modelo de organismo público descentralizado caracterizado por dosis considerables de ligereza en la operación de la industria, así como la fractura de un esquema laboral que se fincó más en relaciones políticas, en el usufructo económico de la dirigencia y en la estabilidad laboral, que en la calidad de mano de obra contratada, en la aplicación de procesos de trabajo eficientes y profesionales, y en una racionalidad económica.

La industria mexicana vive ahora el reto de su adecuación al nuevo perfil del desarrollo. En ese contexto Petróleos Mexicanos compromete grandes esfuerzos sólo comparables con el impulso modernizador que vive México. En efecto, Pemex instrumenta un programa de trabajo orientado a incrementar los niveles de eficiencia y productividad. Los objetivos centrales consisten por un lado en garantizar la seguridad energética del

país, con abastos que alienten la competitividad de toda la planta industrial mexicana y por el otro, contribuir a alcanzar los objetivos de política económica, que encuentran apoyo en la actividad de Pemex.

Por un lado, se ha decidido hacer de Petróleos Mexicanos un instrumento ágil, de apoyo que coadyuve al logro de los nuevos objetivos nacionales. Desde otro, simultáneamente, se quiere alcanzar capacidades empresariales de excelencia, a fin de resguardar, en beneficio colectivo, los excedentes de un recurso nacional que no es renovable.

Así, se ha venido avanzando en el diseño e instrumentación de una nueva estructura organizativa más eficaz. Sus-tentando en líneas integradas de negocios, el nuevo esquema delega mayor autonomía de gestión a las diversas áreas. El logro de la excelencia productiva y de la competitividad son ahora los criterios básicos que orientan las actividades de la institución.

El nuevo Contrato Colectivo de Trabajo firmado en agosto pasado, incorpora medidas que elevan el mejoramiento de la productividad, la seguridad, la capacitación, la movilidad de la fuerza de trabajo y permiten eliminar los excedentes de mano de obra en los lugares donde existe; esto último se esta realizando con estricto apego al pacto laboral.

La adecuación de la fuerza laboral obedece al cada día más acentuado control sobre costos y calidad; a la incorporación de nuevas tecnologías, modernos sistemas de evaluación y nuevas formas de capacitación, y, por consiguiente a la modificación de estructuras. Esto obedece a una nueva organización del trabajo que tiende a alcanzar la excelencia y a privilegiar la eficiencia.

Los salarios y prestaciones de los trabajadores no se han afectado; el STPRM, sin abandonar su postura de defensa intransigente de los intereses de sus miembros, se ha sabido apartar de esquemas paternalistas y de criterios sectarios que propiciaron ineficiencia y sobrepoblación laboral, que fue motivo de críticas justificadas de todos los sectores de la sociedad.

La dirigencia sindical ha conciliado las exigencias de su representación con los altos intereses de un país que se transforma y moderniza; y ha tenido la visión hacia el futuro y valor para afrontar inercias que quisieran inmovilizarla en el pasado y que ahora se manifiestan en reprobación de lo que antes exigían.

El proceso de modernización integral de Petróleos Mexicanos, asociado al nuevo esquema de autoridad y poder pre-valeciente entre empresa y sindicato, impone la ineludible necesidad de buscar la excelencia en los recursos humanos, para que junto con la incorporación de nuevas tecnologías, y un control sobre costos y calidad, mejore la productividad y competitividad de la industria en beneficio de la Nación.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

- PRIMERA. La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del Derecho del Trabajo, pues se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad dependen exclusivamente de esa prestación.
- SEGUNDA. Actualmente, existe un tránsito de la relación individual de trabajo, a la negociación y contratación colectivas, en las que la determinación de las condiciones de trabajo, son el resultado de la lucha entre el trabajo y el capital.
- TERCERA. La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 47 y 51, menciona el término "rescisión"; en el primer caso, se refiere a los supuestos imputables al trabajador, para rescindir la relación laboral, y en el segundo, se refiere a los supuestos imputables al patrón. Consideramos que se debe hablar de las figuras del despido y del retiro respectivamente, ya que utilizar solamente el término "rescisión", suscitaría confusiones.
- CUARTA. La industria petrolera en México ha sido regida por los siguientes criterios:
- 1) Con abandono completo de toda disciplina, durante la exploración preliminar y anárquica antes de Pearson y Doheny.
 - 2) Ligeramente mitigada durante las explora-

nes de Pearson y Doheny, con manifiestas tendencias a favorecer el capital inglés, representado por el primero.

3) Con un retorno completo al individualismo más anárquico y desenfrenado, durante el período comprendido entre la promulgación de la Ley del 25 de noviembre de 1909 y la de la Constitución de 1917.

4) Nacionalista, desde 1917 hasta la fecha.

QUINTA.

La Doctrina utiliza comunmente dos términos, el primero es el de "Cláusula de exclusión por ingreso", al que consideramos incorrecto, puesto que no se puede excluir e ingresar al mismo tiempo, por lo que es conveniente llamarla Cláusula de Admisión.

El segundo es el de "Cláusula de exclusión por separación", éste es incorrecto porque contiene una redundancia, puesto que la exclusión supone necesariamente la separación, por eso es recomendable llamarla solamente Cláusula de Exclusión.

SEXTA.

Consideramos a la Cláusula de Exclusión inconstitucional, puesto que pugna abiertamente con la fracción XVI del artículo 123 sobre la libertad de sindicación que también se regula en el artículo 358 de la Ley. Esta Cláusula viola igualmente el artículo 5º constitucional, en cuanto a la libertad de trabajo; por último consideramos que va en contra de lo establecido en el artículo 14 de la Carta Magna, en cuanto a que nadie puede ser privado de sus derechos sino mediante juicio seguido ante los tribu

nales previamente establecidos.

Consideramos, que la citada Cláusula, al ser violatoria de varios ordenamientos constitucionales, debe suprimirse de la Ley Federal del Trabajo, quedando entonces en su artículo 395 el párrafo referente a la Cláusula de Admisión. Proponemos lo anterior, puesto que ningún sindicato puede erigirse en tribunal y tener a la vez el carácter de juez y parte, - para determinar la gravedad de las faltas en que incurren sus agremiados, y menos limitar el derecho a la libertad de trabajo.

SEPTIMA. Al gestarse la expropiación, el Gobierno no definió con precisión los ámbitos de competencia de Petróleos Mexicanos y el STPRM, lo cual ocasionó que los trabajadores petroleros y el sindicato se sintieran con derechos para intervenir en la gestión y en la toma de decisiones del nuevo organismo.

OCTAVA. Por varios años la falta de firmeza de Pemex, y la presión del sindicato se reflejó en derechos, actitudes y disposiciones que contribuyeron a mantener una numerosa planta laboral, niveles de productividad bajos, descuidos y falta de profesionalismo de sus trabajadores por el tipo de reclutamiento de personal y procesos de producción costosos por las prerrogativas recibidas por el STPRM en los trabajos de ampliación, modernización y mantenimiento de Petróleos Mexicanos.

La empresa relajó su capacidad de mando en la indus

tria, descuidó los controles de productividad, racionalidad y eficiencia al permitir que la dirigencia sindical interviniera como un beneficiario más y no como un corresponsable en su operación.

NOVENA.

Con el Contrato Colectivo de 1989, la normatividad de la relación laboral en la paraestatal se empieza a caracterizar por los planteamientos estatutarios que posibilitan la introducción de una política de racionalización, eficiencia y reducción de costos de operación. También se disminuye el peso del sindicato al liberar categorías de mando que eran consideradas sindicales; se otorga mayor margen de maniobra a la empresa para disponer de su personal especializado y equipo, y se cerraron un buen número de válvulas por las que fluían cuantiosos recursos económicos para el sindicato, que gravaban considerablemente los costos de operación.

DECIMA.

En el Contrato Colectivo de Trabajo 1991, se convinieron adaptaciones que, agregadas a las vigentes desde agosto de 1989, servirán de apoyo a la Modernización de Petróleos Mexicanos. Se instrumenta un programa de trabajo orientado a incrementar los niveles de eficiencia, productividad, seguridad, capacitación, movilidad de la fuerza de trabajo y a permitir eliminar los excedentes de mano de obra en los lugares donde existe <Se fortaleció la facultad de la empresa de adecuar su organización y modernizar sus instalaciones, sistemas, métodos y procedimientos de trabajo, departamentos y plazas.>

El Contrato Colectivo le restó muchas prerrogativas

a la dirigencia sindical, al cancelarle un buen número de privilegios económicos y políticos, entre los que tenemos a la liquidación del contratismo y cancelación del 2% sobre el monto de los contratos de obra y servicios, así como una sensible reducción de la injerencia sindical en la dotación de trabajadores para los contratistas. Esto se ha hecho con el fin de lograr la excelencia productiva y la competitividad, que son ahora las bases que orientan las actividades de Petróleos Mexicanos.

BIBLIOGRAFIA

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

- ALONSO PALACIOS, Angelina, El S.T.P.R.M. y sus relaciones con Pemex y el Estado 1970-1985, El Colegio de México, México, 1985.
- AMENDOLLA, Petróleo, Orígenes de la Segunda Independencia de México, s.e., México, 1940.
- BASURTO, Jorge, El Conflicto Internacional del Petróleo de México, Siglo XXI Editores, - México, 1980.
- CASTORENA, J. Jesús, Tratado de Derecho Obrero, s.a.p., - Jaris, México.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar, 35 lecciones de Derecho Laboral, - quinta Ed., Trillas, México, 1980.
- CELIS SALGADO, Lourdes, La Industria petrolera en México, -- T.II, Gerencia de Información y Relaciones Públicas, Pemex, México, 1980.
- COLMENARES, Francisco, Petróleo y lucha de clases en México 1864-1982, El Caballito, México, 1982.
- DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, segunda ed., - Porrúa, México, 1988.
- DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho del Trabajo, Derecho Colectivo, Tomo II, Porrúa, México, 1976.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, novena ed., Porrúa, México, 1986.

DE LA CUEVA, MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, cuarta ed., Porrúa, México, 1986.

DE LA CUEVA, DE FERRARI y

otros, Derecho Colectivo Laboral, Asociaciones Profesionales y Convenios Colectivos, De palma, Buenos Aires, 1973.

El Conflicto del Petróleo en México 1936-1938, s.a., Universidad Obrera, México, s.p.i.

ESTRELLA CAMPOS, Juan, Principios de Derecho del Trabajo, - s.e., México, 1973.

GALLEGOS GONZALEZ, Narciso, Estudio Panorámico del S.T.P.R.M., - U.N.A.M., México, tesis, 1980.

GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Decima tercera ed., Porrúa, México, 1983.

GUERRERO, Euquerio, Relaciones Laborales, Porrúa, México, 1971.

LOPEZ PORTILLO y WEBER,

José, El Petróleo de México, Sin importancia, sus problemas, Fondo de Cultura Económica, México, 1981.

MILLER, Ulric, The role of labor organization in a developing country: The case of Mexico, (Nuestra Traducción), Cornell University, tesis, 1966.

SANTORO PASSARELI,

Francesco, Nociones de Derecho del Trabajo, Decima cuarta ed., Diana, Madrid, 1963.

TAPIA SALINAS, Jose Luis, La negociación del Contrato Colectivo, Como negociarlo y prepararlo, Expansión, México, 1980.

R E V I S T A S

ANZALDUA BENAVIDES,

Ricardo, "Algunos aspectos de la Nueva Contratación Colectiva en Petróleos Mexicanos", Pemex Lex", Revista Jurídica de Petróleos Mexicanos, Núm 39-40, sep-oct. 1991.

POWELL, Richard, "Labor problems in the Mexican Petroleum industry 1938-1950", Inter-American Economic Affairs, (Nuestra Traducción), Washington Inter-American Affairs Press, 1952.

"Some Financial Aspects of the Mexican Petroleum industry 1938-1950" s.a.

Inter-American Economic Affairs, -
(Nuestra Traducción), Vol. VI, Num.2,
Washington Inter-American Affairs -
Press, 1952.

L E G I S L A C I O N

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Porrúa,
México, 1988.

Ley Federal del Trabajo, Comentada por Alberto Trueba Urbina, -
Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y bibliografía, Porrúa,
México, 1991.

Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos, publicada en el Diario Ofi-
cial de la Federación el 6 de febrero de 1971.

Ley Reglamentaria del artículo 27 Constitucional en el ramo del
Petróleo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29
de noviembre de 1958.

Decreto Expropiatorio, publicado en el Diario Oficial de la Fe-
deración el 19 de marzo de 1938.

Decreto que crea la Institución de Petróleos Mexicanos, publica-
do en el Diario Oficial de la Federación el 7 de junio de 1938.

Reglamento de la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos, publicado
en el Diario Oficial de la Federación el 29 de febrero de 1971.

Reglamento de la Ley Reglamentaria del artículo 27 Constitucio-

nal en el ramo del Petróleo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de noviembre de 1958.

Diario Oficial de la Federación de fechas: 20 de julio de 1938
9 de noviembre de 1940
29 de noviembre de 1958
20 de agosto de 1965
6 de febrero de 1971
10 de agosto de 1972

OTRAS FUENTES

COMITE EJECUTIVO GENERAL, Historia del S.T.P.R.M., s.e., México, 1980.

Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, México, varias fechas.

Cronología de Petróleos Mexicanos, - s.a., Subdirección Técnica Administrativa, Gerencia Jurídica, Pemex, - Cincuenta Aniversario, s.e., México, 1988.

El Petróleo, s.a., Subdirección Técnica Administrativa, Gerencia Jurídica, Edición Conmemorativa, México, - 1988.

El Petróleo de México, s.a., T.I, Gobierno de México, L Aniversario Pemex, Gerencia de Información y Relaciones Públicas y Coordinación de - Proyecto Editorial, México, 1988.

LOYOLA, Javier, "Las implicaciones del neoliberalismo en Petróleos Mexicanos", memorias del seminario: Políticas de modernización y Relaciones Laborales en Empresas del sector Paraestatal, organizado por la Fundación Friedrich - Ebert Stiftung, representación en México, en febrero de 1990.

Marco Jurídico Básico, s.a., Subdirección Técnica Administrativa, Gerencia Jurídica, Edición Conmemorativa, México, 1988.

Memoria de Labores, s.a., Subdirección Técnica Administrativa, Gerencia Jurídica, México, varios años.

PROCURADURIA FEDERAL DE LA

DEFENSA DEL TRABAJO, Manual de Derecho del Trabajo, s.a., s.e., México, 1982.

Petróleo, Sangre y Justicia, s.a., - s.e., México, 1940.

SECRETARIA DEL PATRIMONIO

NACIONAL, El Petróleo Mexicano, s.e., México, 1962.

SINDICATO DE TRABAJADORES
PETROLEROS DE LA REPUBLICA

MEXICANA, Acta Constitutiva, Estatuto General
y Reglamento, V Convención General
Ordinaria de octubre de 1945, s.p.i.
México, 1946.

ENTREVISTAS A FUNCIONARIOS DE PETROLEOS MEXICANOS, realizadas -
entre agosto y marzo de 1992.