

251

29.

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

CAMPUS ARAGÓN

**"MUTILACION DE LAS PRESTACIONES ECONOMICAS DEL
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PETROLEOS
MEXICANOS Y LA LEGALIDAD DE LOS DERECHOS
ADQUIRIDOS"**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A :

GUADALUPE LUGO MALDONADO

ASESOR:

LIC. JAVIER CARREÓN HERNÁNDEZ

MÉXICO

1998

266548

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Agradecimientos

ADIOS

*El comienzo de la sabiduría es un verdadero deseo de formarse; buscar la instrucción, es amarla. El que la ama observa sus leyes, el que obedece sus leyes se asegura la vida que no perece, y la vida que no perece nos pone muy cerca de Dios. (Sab. 6,17)
Gracias por siempre encontrarte cuando más te necesito.*

A LA UNAM. Que me dio las armas para dispuesta estar, para luchar por la justicia.

Al CAMPUS ARAGON. Gracias le doy por formar mi sueño que ahora es una realidad y que sin ella no lo hubiera logrado.

A mis Padres: Juan Lugo Rocha y Rosa Maldonado Casas, Gracias por darme su dedicación, transmitirme sus ilusiones y forjar las mías, y por la fortaleza al enseñarme a enfrentar los reveses de la vida y mil gracias les doy, por que por ustedes existo hoy.

A mi compadre Florencio Maldonado Garcia. Y mi Abuelita María Casas Zamudio, por su infinito amor que desde siempre me dieron, enseñándome a ser humilde y sincera con mis semejantes y sobre todo a mi compadre, porque su amor sigue iluminando mi sendero, como faro luminoso su recuerdo habita en mi corazón.

A mis hermanos Juan Angel, Rosa Isela, Martin y Noemi Lugo Maldonado, porque me han dado todo lo que yo pudiera pedir, por todo su apoyo comprensión y cariño que a lo largo de mi vida me han otorgado sin pedirlo. Los quiero mucho.

A mi amor. Cuando apareciste, nació la ilusión, cuando te conocí, el amor creció y me enamore; porque descubrí la hermosa otra mitad de mi vida y me volví poeta con sueños y anhelos en ser dos, sin dejar de ser uno, gracias por existir amor.

A mis tíos Josefina y Heriberto Maldonado Casas, por todo el cariño y confianza que me han otorgado desde pequeña y gracias les doy por creer en mi.

A mi asesor Javier Carreón Hernández, que con paciencia, comprensión y orientación me brindo no sólo como alumna sino como amigo; gracias por que sin su ayuda no hubiera culminado mi sueño.

A mis profesores de todos los tiempos, que desde la primaria, secundaria, C.C.H, y Universidad han dado lo mejor para mi formación porque con su ayuda y constancia, cimentaron mi deseo de superación; y en especial al profesor Lic. Antonio Reyes Cortes, a quien admiro y respeto con cariño por su deseo de ayudarme, gracias.

A mis amigos:

Lic Guadalupe Pérez Sosa, por la paciencia tesón y las sugerencias que me fueron útiles para concluir mi trabajo de tesis.

Lic Manuel García Rojas Lara, por la confianza que deposito en mi y que me ha honrado con su amistad.

Capitán: Martín Eliseo Villagómez González, por la ayuda que me otorgo para el desarrollo de este trabajo de tesis.

Sra. Juanita Martínez y su hija Ana Ma. Moreno, que con su sincera amistad, consejos y el deseo de ayudar que siempre me han otorgado, gracias.

Sra. María Matilde Hernández de Téllez, por su afecto y cordial trato al darme consejos y sobre todo su amistad gracias.

A los Lics. Alfonso Montejo Hernández, Alfonso Montejo Vargas y Manuel Montejo Vargas, en gratitud de la enseñanza otorgada y por la oportunidad de conocer que cuando se sabe una cosa, sostener que se sabe, y cuando no se sabe, admitir que no se sabe; este es el verdadero conocimiento. Aprender que un espíritu ligero, olvida y un corazón generoso, perdona. Gracias.

Lic. Mario Montejo Benitez, por creer y confiar en mi, por tu amistad que ha sido un bálsamo a mi confusión y que me ha reconfortado, gracias.

Ya todas aquellas personas que aunque no se mencionan ocupan un lugar en mi corazón, y me permiten decir que afortunada y grande soy, por el solo hecho de tener amigos; gracias.

INDICE

“MUTILACION DE LAS PRESTACIONES ECONOMICAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PETROLEOS MEXICANOS Y LA LEGALIDAD DE LOS DERECHOS ADQUIRIDOS”

INTRODUCCIÓN.....I

CAPITULO PRIMERO. RELACIÓN DE TRABAJO..... 1

A) Concepto 2

B) Formación 4

C) Elementos 14

D) Contrato Individual de Trabajo y Relación Laboral 22

E) Relación Colectiva de Trabajo 26

E.1. Formación..... 29

E.2. Modificación 34

E.3. Suspensión 35

E.4. Terminación..... 38

CAPITULO SEGUNDO. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 40

A) Antecedentes Históricos..... 41

B) Concepto 46

C) Características 51

D) Revisión 59

E) Legislación y Jurisprudencia 62

F) Terminación 70

CAPITULO TERCERO. CONTRATO COLECTIVO DE
TRABAJADORES DE PETRÓLEOS MEXICANOS..... 73

A) Origen 74

B) Antecedentes 84

C) Revisiones.....	107
D) Modificación.....	108
E) Legislación y Jurisprudencia.....	108
CAPITULO CUARTO. LA MUTILACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PETRÓLEOS MEXICANOS.....	117
A) Las prestaciones contractuales de 1987.....	118
B) El proceso de mutilación.....	127
B.1. Revisión de 1989.....	127
B.2. Revisión de 1991.....	128
B.3. Revisión de 1993.....	130
B.4. Revisión de 1995.....	131
C) Estudio Comparativo del Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos de 1987 a 1995.....	132
D) Análisis Jurídico de la Mutilación del Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos.....	132
CONCLUSIONES.....	135
BIBLIOGRAFÍA.....	139

INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo de investigación, surge a consecuencia del estudio del Contrato Colectivo de Trabajo de la empresa de Petróleos Mexicanos, cuyo fin esencial es considerar las mutilaciones que se encuentran en el contrato colectivo (PEMEX) y el efecto de las violaciones de la Ley Laboral, en perjuicio de los trabajadores petroleros de este país en sus derechos adquiridos específicamente en las prestaciones económicas para mejorar sus condiciones de vida tanto sociales como culturales.

Para efecto de adentrarnos al estudio del tema referimos, que la relación de trabajo consiste en cualquier acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, teniendo de este la formación y los elementos que la constituyen; siendo la base para encontrar la diferencia de lo que es contrato individual de trabajo y relación de trabajo como se determina en este trabajo de tesis; cabe mencionar que la relación colectiva de trabajo, porque en ella se establecen, no por el contrato, sino por la efectiva prestación de servicios, ya que automáticamente tal prestación vincula al trabajador, a la organización profesional, a sus normas, a los movimientos masivos, a la empresa y a los órganos; dotados de autoridad, que funcionan en su ámbito jurisdiccional.

Con lo anterior, se determina la evolución que ha tenido el Contrato Colectivo de Trabajo, tomando en consideración las características que han influido en nuestra Legislación Laboral.

Por lo que la formación del Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos, se ha ido transformando con la intervención del Sindicato de Trabajadores Petroleros (STPRM), desde la expropiación petrolera y con el nacimiento del sindicato, obtuvo beneficios a los trabajadores y que en el último capítulo de este trabajo de investigación se hablará de las prestaciones económicas teniendo como objetivo el estudio comparativo y análisis de la legalidad de las mutilaciones contractuales que se han presentado en las diferentes revisiones contractuales de 1987 a 1995 en los derechos del trabajador.

En efecto al realizar el análisis del estudio de la investigación, se llegó a la conclusión que la Junta de Conciliación y Arbitraje, como autoridad, que intervenga en cada una de las revisiones contractuales de los Contratos Colectivos

de Trabajo de Petróleos Mexicanos realice un estudio comparativo con las anteriores revisiones contractuales, para evitar la nulidad del contrato colectivo y/o evitar afectar las prestaciones ya devengadas de los trabajadores, con la finalidad de otorgar mejores condiciones económicas a los trabajadores que laboran en Petróleos Mexicanos; y no solo de este contrato colectivo de trabajo sino de otros como el contrato de ferrocarriles Nacionales, la Comisión Nacional de Electricidad, etc. Con la participación efectiva de la Junta de Conciliación y Arbitraje permitirá ofrecer una mayor garantía de respeto a los derechos de los trabajadores a la debida aplicación de la Legislación.

CAPITULO PRIMERO.
RELACIÓN DE TRABAJO.

- A) Concepto.
- B) Formación.
- C) Elementos.
- D) Contrato Individual de Trabajo y Relación Laboral.
- E) Relación Colectiva de Trabajo.
 - E.1. Formación.
 - E.2. Modificación.
 - E.3. Suspensión.
 - E.4. Terminación.

A) Concepto.

Por lo que respecta al tema referente a la relación de trabajo, varios autores que realizan el estudio del Derecho Laboral, no establecen un concepto definido al tema citado, por lo que la Enciclopedia Jurídica Omeba, nos indica que:

Relación; vínculo, conexión. Trato, lista, nómina, de viva voz, o por escrito. Dicha definición, nos indica el sentido de la relación laboral, que deberá de contener o formar parte de la misma.

Ahora bien, en nuestra Ley Federal del Trabajo en el artículo 20 establece que:

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

La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que en un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios institucionales y normas de la Declaración de los Derechos Sociales de la Ley de Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contrato ley y de sus normas supletorias.

Hueck, Alfred y Nipperdey. H.C. (Compendio de Derecho de Trabajo, Madrid, 1963. Pág. 62), llega a enumerar cuatro acepciones sobre la relación laboral:

1. El vínculo obligatorial derivado de un contrato de trabajo que sirve de fundamento a esa relación y sustenta sus efectos.
2. Toda relación obligatoria laboral, proceda de un contrato de trabajo o de otra fuente jurídica como La Ley o un Reglamento.
3. El vínculo de ocupación o empleo que surge del trabajo como hecho, existía o no, obligación de prestar un trabajo.
4. Como totalidad del nexo entre empresario y los trabajadores.

En los términos expuestos es la vinculación fáctica entre la parte patronal y la obrera, como prestación de trabajo y que tiene vigencia aun cuando no se haya concretado la contra prestación, o sea, el pago inmediato o inexistencia del contrato de trabajo.

La defensa de la Teoría de la Relación de Trabajo como una situación jurídica objetiva e independiente de su origen partió de la circunstancia de que nuestro derecho de trabajo nació en la asamblea constituyente, sin conexión alguna con el viejo derecho civil, sino al contrario como un derecho cuyas bases se encontraban en una decisión fundamental del pueblo.

Molinor Erick (Der. Arbeitsvertrag J. Beimer, Berlin, 1925, Pág. 37), hace la distinción de Relación de Trabajo y contrato de trabajo; el primero es la prestación efectiva de un trabajo y la segunda es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro.

Con lo anterior, se da una descripción de la relación laboral teniendo algunas circunstancias.

- a. El derecho constitutivo de la relación laboral es la prestación de un trabajo subordinado.
- b. La prestación de un trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca por si misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, una fuerza productora de beneficios para el trabajador.
- c. La prestación de trabajo determina inevitablemente la aplicación del Derecho de Trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectiva no dependen de la voluntad del trabajador y del patrón, sino, exclusivamente, de la prestación del trabajo.
- d. La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe anterioridad, a la que da el nombre de la relación de trabajo: en contrato, el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes dependen de los acuerdos de voluntades, mientras en la relación de trabajo, se inicia la actividad del trabajador automática e imperativamente el derecho objetivo.

“El efecto de la presunción fue de hacer producir consecuencias jurídicas al hecho puro de la prestación de un servicio personal, las que consistieron en la creación de una presunción *juris tatum* en favor del trabajador, a quien le bastaba la prueba de la existencia del servicio personal para arrojar sobre el empresario la carga de la prueba de la existencia del contrato de trabajo previo o de la existencia de un contrato distinto de la prestación de servicios. Esta situación quedó reforzada en el artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo, según el cual: La falta del contrato escrito no privaría al trabajador de sus derechos, pues se le imputaría al patrón la falta de la formalidad”¹.

B) Formación.

Por lo que se refiere a la formación de la relación de trabajo entre el trabajador y patrón se han suscitado controversias a fin de determinar su naturaleza jurídica: Unos sostienen la teoría contractualista y otros la relacionista.

La teoría contractualista se originó en la tradición civilista, pues los códigos civiles reglamentaban el contrato de trabajo, en la cual imperaban los principios de igualdad de las partes y de autonomía de la voluntad, pero a partir de la Constitución Mexicana de 1917 el concepto de contrato de trabajo cambio radicalmente convirtiéndose en un contrato evolucionado, como dijo el constituyente Macías.

La teoría relacionista fue expuesta por Wolfgang Siebert allá por el año de 1935, en el apogeo del nacional-socialismo de Alemania. Para diferenciarla del contrato se estimó que la relación es contractual, gobernada por el derecho objetivo proteccionista del trabajador, consistiendo la misma en la incorporación del trabajador de la empresa, de donde deriva la prestación de servicios y el pago del salario. Esta teoría no contó con el apoyo de la mayoría de los juristas, porque si la relación de trabajo es contractual, tan sólo podrá aplicarse el derecho objetivo, en favor del trabajador.

“La formación de una relación de empleo puede ser precedida de acuerdo de voluntades preliminares”²

¹ De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I: Editorial Porrúa, México, D.F. 1990, Pág. 191.

² Gómez, Gottschalk y Bermúdez. *Curso de Derecho de Trabajo*. Tomo I. Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor. México, D.F. 1979. Pág. 204.

“Las disposiciones constitucionales y legales exigen la separación entre las cuestiones que afectan la formación de la relación y del contrato de trabajo y las que pueden suscitarse en ocasión de las cláusulas que contengan las condiciones de trabajo, la cuestión relativa a las condiciones de trabajo está resuelta en la Constitución y en la Ley; se ha dicho que la finalidad suprema de todo derecho del trabajo individual y colectivo, son las condiciones de trabajo, porque se dirigen en forma inmediata y directa al aseguramiento de una existencia decorosa para cada trabajador; las condiciones de trabajo constitucionales y legales son los beneficios mínimos para cada relación de trabajo y que las normas que las contienen son derecho imperativo”.³

En nuestra legislación, al contrato de trabajo individual se perfecciona con el simple hecho de que se establezca la relación laboral y la finalidad de quien se haga por escrito se emplea con el propósito de demostrar la existencia y tenor de esa relación. El artículo 23 y 27 de la Ley disponen que salvo las excepciones enunciadas en el artículo 26 de la Ley Federal de Trabajo, todo contrato deberá hacerse por escrito y por duplicado quedando en poder de cada una de las partes cuando se trate de las excepciones del artículo 26, o sea, el trabajo de campo excluyéndose de los peones acasillados, de servicio doméstico, trabajo accidentales o temporales y los de obra determinada sino exceden de los 60 días y 100 pesos respectivamente se podrá probar con el dicho de dos testigos, que puedan ser trabajadores al servicio del mismo trabajador.

Por lo que indica el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo:

Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente los servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenecen, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.

Por consiguiente el artículo 27 de la ley en cita refiere:

3 De la Cueva, Mario, *Idem* . Pág. 307.

Si no hubiese determinado al servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

Y de igual forma el artículo 26 indica:

La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

Entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral.

El artículo 35 de la Ley antes mencionada establece que las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado individual, constituye la regla general en la relación a los demás contratos de trabajo reconocidas por la Ley.

De esto se refiere que en todo contrato de trabajo que no exprese tiempo u obra determinada será esta por tiempo indeterminado. Ya que el párrafo final del artículo 35 exige que las excepciones sean objeto de una estipulación expresa, por lo que en ausencia de ella, la relación será por tiempo indeterminado, por lo tanto, la falta de la estipulación expresa no crea una presunción, si no que de manera categórica, otorga a la relación la categoría de duración indeterminada, lo que a su vez significa que no serán suficientes las deducciones de algunas frases del escrito de condiciones de trabajo.

La relación de trabajo para obra determinada, atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, el que, una vez realizado, produce la extinción de la relación laboral, y no se entenderá como despido cuando la empresa deje de ocupar al trabajador y tampoco incurrirá en responsabilidad.

Al hacer mención a la legislación la misma nos lleva por el camino del que deberá de componer como lo establece el artículo 36 del mismo ordenamiento legal referido; el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

El supuesto que marca el artículo anterior, se refiere a la naturaleza de las cosas como condición para reflexionar el principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo.

Es decir, que se trata de trabajo de la construcción de una obra determinada, ésta por su propia naturaleza, es un tiempo se terminará la construcción y exigirá la terminación de la relación laboral.

El tiempo de terminación de la obra puede calcularse y aún más, estipularse en el contrato, el tiempo de la relación laboral, pero si vencido el tiempo y no se ha terminado o concluido el objeto materia del contrato, este subsistirá en tanto la obra no haya sido concluida. Esto obedece a que el contrato fue celebrado por obra y no por tiempo, además esto de la obra de construcción o de obra determinada deberá insertarse en el contrato para no ser este confundido con otro tipo de contrato.

La relación de trabajo por tiempo determinado obedece, cuando la duración de la misma está sujeta solamente al transcurso del tiempo, sin embargo es susceptible de algunas variantes, como son el plazo y la condición, también cuando la relación esta sujeta únicamente al transcurso del tiempo.

Como lo establece el artículo 37 de la Ley:

“El señalamiento de un tiempo determinado, puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

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

Los tratadistas y la misma legislación establecen los efectos que pueden presentarse en la relación de trabajo y se determinan terminan de la siguiente manera: SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES, RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO Y TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.

La primera de ellas la determinan como la SUSPENSIÓN de las Relaciones Individuales de Trabajo es 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 alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo.

Es una institución que tiene por objeto suspender temporalmente la obligación del patrón de pagar el salario y la del trabajador de prestar el servicio cuando adviene alguna causa distinta de los riesgos de trabajo que impiden al trabajador prestar el servicio sin que con motivo de suspensión de la relación laboral exista responsabilidad para algunas partes.

Nuestra legislación laboral, la regula en los artículos 42 a 45 de la Ley Federal de Trabajo.

“En los estudios realizados sobre la Ley de 1931, externamos la tesis de que la causa justificada de suspensión se clasifican en dos grupos: en el primero se colocan las que están señaladas expresamente en la Ley, en tanto el segundo engloba causas indeterminadas, producto de circunstancias imprevistas, por lo que la ley deja en libertad la Junta de Conciliación y Arbitraje para aceptar o desechar la justificación de la no concurrencia del trabajador a la empresa; distinción que implica que la enumeración del artículo 42 no es exhaustiva. La existencia del segundo grupo deriva del artículo 47, fracción X”.⁴

Artículo 42 de la Ley antes mencionada a la letra dice:

“Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador:

⁴ De la Cueva, Mario . *Ibidem*. Pág. 238.

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de las personas o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiesen dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5 de la Constitución;
- VI. La designación de los trabajadores como representante ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y otros semejantes.
- VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la presentación del servicio, cuando sea imputable al trabajador".

La suspensión opera normalmente, a indicación del trabajador, pero en la hipótesis de la enfermedad contagiosa puede y debe decretarla el patrono, a fin de evitar daños a los demás trabajadores y al mismo; y si tiene conocimiento del hecho y no decreta la suspensión, podrían los trabajadores negarse a prestar su trabajo por incumplimiento de las normas sobre higiene en los centros de trabajo. También el trabajador esta obligado a dar aviso al patrono del padecimiento, tal como lo ordena el artículo 134, fracción XI; y sino da el aviso y continua concurriendo al trabajo, podría el patrono en lugar de suspender, rescindir la relación de trabajo por incumplimiento del citado artículo 134, fracción XI, en concordancia con el artículo 47, fracción XV.

El artículo 43 de la Ley nueva, sus disposiciones son precisas y sencillas y no reclaman ninguna explicación.

La suspensión de las relaciones de trabajo solo produce el efecto de que el patrón quede liberado de pagar el salario y el trabajador de prestar el servicio; sin embargo, el patrón no se encuentra eximido de cumplir con otras obligaciones o prestaciones derivadas de dicha relación de trabajo.

La duración de la suspensión lo establece el artículo 45 de la Ley Federal del Trabajo, las dos fracciones del precepto fijaron los términos según la causa que hubiere motivado la suspensión, los que deben de entenderse en el sentido de que si el trabajador no regresa al trabajo dentro de ellos, el patrono podrá rescindir la relación.

A partir de las fechas que se indican en las fracciones comienza a correr la prescripción de la acción correspondiente.

Si el trabajador no regresa en estos plazos que marca la Ley su renuncia será implícita.

Artículo 45 Ley Federal del Trabajo.

“El trabajador deberá de regresar a su trabajo:

- I. En los casos de las fracciones I, II, IV y el VII del artículo 42, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión.
- II. En los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.”

Por segundo punto tenemos la RESCISIÓN de trabajo para la introducción del tema es necesario conocer que es la estabilidad del trabajo, misma que es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él, conforme el artículo 5 constitucional, la estabilidad depende de la voluntad del trabajador y este es un deber del patrón porque las hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas en la Ley.

La estabilidad, debe de entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija.

Existen dos clases de estabilidad:

Estabilidad absoluta: Se habla de la estabilidad absoluta cuando se niega el patrón de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de voluntad, y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá de probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador. (Artículo 48).

Se habla de la estabilidad relativa cuando se autoriza al patrón, en grados variables a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante pagos de indemnización. (Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo).

Estas distinciones obedecen al grado de libertad que se concede al patrón para disolver la relación.

Es importante destacar las características de la rescisión de trabajo, como un término civilista, implica el derecho de alguna de las partes romper la relación de trabajo sin su responsabilidad cuando el otro sujeto de la relación laboral ha incumplido gravemente sus obligaciones ya sea el trabajador o el patrón.

Es un acto unilateral, porque para el ejercicio de este derecho o facultad, quien tenga ese derecho podrá o no ejercitarlo, ya que la Ley no obliga a alguna de las partes a hacerlo.

Es un acto formal, sólo para el patrón, ya que la Ley obliga a éste a dar aviso por escrito al trabajador explicando causas y fecha de la rescisión. (Artículo 47 penúltimo párrafo, Ley Federal del Trabajo).

Es un acto material, porque para rescindir la relación de trabajo el patrón debe de despedir al trabajador, por carecer el patrón de acción para ejercitar la acción.

Tanto el patrón como el trabajador tienen un mes contado a partir del día siguiente de conocer la causa de rescisión de empleo o separación del trabajador respectivamente para ejercitar la acción como lo establece el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo.

Las causas de rescisión están sujetas a un régimen doble, las señaladas expresamente por la Ley y por las análogas que estime la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma gravedad. Las primeras se subdividen en causas generales,

aplicables a todos los trabajadores y patronos y en causas específicas para cada uno de los trabajadores especiales reglamentados en la Ley.

La legislación establece que dichas causas estarán contempladas en los artículos 47 al 52 de la Ley Federal del Trabajo.

Otra forma de disolución de la relación de trabajo es la TERMINACIÓN, siendo esta una característica definitiva y no podrá reiniciarse. En caso de que exista una causa justificada para que se disuelvan las relaciones individuales de trabajo.

“Por terminación se entiende la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho; independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación”.⁵

Si se comparan las dos instituciones se observará que su diferencia, radica en que la rescisión toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto la terminación es la consecuencia de un hecho ajeno a la voluntad de los hombres, que se imponen a la relación jurídica.

Para D'Eufemia, las causas se produce por el transcurso del tiempo, por cumplimiento del fin para el cual fue celebrado, por muerte de una de las partes o quiebra de la empresa y por fuerza mayor.

Según Durand, pueden ser normales (rescisión unilateral) y anormales (las que ponen fin en forma prematura al contrato de trabajo).

De Grijalba, considera que existen causas generales (muerte del trabajador, mutuo consentimiento, terminación del plazo o de la obra y fuerza mayor) causas especiales (las establecidas por la ley para que el cualquiera de las partes disuelva el contrato).

La Ley Federal del Trabajo establece las causas de terminación de las relaciones de trabajo, en su artículo 53.

⁵ De la Cueva, Mario. *Ibidem*. Pág. 242.

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

Artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo.

En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salarios y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le corresponderán de conformidad con las leyes.

Artículo 55 de la Ley Federal del Trabajo.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48.

Los artículos anteriormente mencionados se refieren a la terminación de los contratos o relaciones individuales de trabajo, en tanto que la fracción V a la terminación de contratos o relaciones colectivas de trabajo, que también traen consigo la terminación de las relaciones individuales de trabajo, tal como la fuerza mayor o caso fortuito, la incosteabilidad de la empresa; el agotamiento de la materia, objeto de una industria extractiva y la explotación de minas incosteables.

“La terminación de las relaciones de trabajo se produce sin culpa de las partes. Sin embargo, la Comisión juzgo equitativo impartir alguna ayuda al trabajador. Conviene mencionar el artículo 55, que asimila la terminación decidida

por el patrono a un despido, por lo que el trabajador puede relacionado y optar por los derechos de reinstalación o pago de una indemnización".⁶

C) Elementos.

El artículo 20 de la ley en su primer párrafo se afirma que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la producción de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante un pago de un salario.

De acuerdo a esta definición podrán destacarse los siguientes elementos:⁷

- Elementos subjetivos:

Trabajador.

Patrón.

- Elementos objetivos:

Prestación de un trabajo personal subordinado.

Pago de un salario.

De lo anterior podemos realizar el siguiente desglose de los elementos que la relación de trabajo contiene:

1. Dos personas, una de ellas tiene el carácter de trabajador y la otra de patrón.

De acuerdo con lo que establece la Ley Federal del Trabajo; trabajador, es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. (artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo).

Patrón, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo).

⁶ De la Cueva, Mario. *Ibidem*. Pág. 265.

⁷ Néstor de Buen J. *Derecho del Trabajo*; Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1991. Pág. 41.

Respecto a la clasificación de los patrones se definen diferentes criterios, de los cuales se mencionan los siguientes:⁸

I. Por su naturaleza jurídica:

- Personas individuales.
- Personas jurídicas.

II. Patrimonios efecto a un fin (con o sin titular determinado); por el tipo de actividad que desarrollan:

- Industriales.
- Comerciales.
- Agrícolas.
- Mineras.
- De servicio.

III. Por su extensión:

- Empresa.
- Establecimiento.

IV. Por el distinto tratamiento jurisdiccional que reciben.

- De jurisdicción local.
- De jurisdicción federal.

V. Por su ubicación.

- Dentro de las poblaciones.
- Fuera de las poblaciones.

VI. Por el número de trabajadores que empleen.

- Pequeñas empresas (hasta 100 trabajadores).
- Empresas regulares (mas de 100 y menos de 1000 trabajadores).

⁸ Néstor de Buen J. *Ibidem*. Pág. 459.

- Grandes empresas (de 1000 trabajadores en adelante).

VII. Por la finalidad que persiguen.

- Con fines de lucro.
- Sin fines de lucro.

Los estudiosos del derecho establecen que personas físicas es cuando el titular es un individuo y por persona moral se entiende que es el conjunto de personas físicas lealmente constituidas que se reúnen para alcanzar diversas finalidades (Sociales, Culturales, Políticas, Mercantiles, Laborales, etc.).

La Suprema Corte de Justicia se ha pronunciado en el sentido de que la existencia del contrato de trabajo se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, agregado que falta de estipulación expresa, la prestación de servicios se entenderá regida por la Ley Federal del Trabajo y por las normas que se son supletorias (S. J. F., apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 44, Pág. 55).

Al reconocerse en manera conjunta la relación y el contrato individual de trabajo, que le originó en la Ley idénticos efectos.

La capacidad jurídica laboral para la celebración de este tipo de instrumentos queda sujeta a los siguientes lineamientos:

La capacidad del patrón se regirá por las disposiciones operantes del Derecho Civil.

Respecto a la capacidad de los trabajadores, se prohíbe la utilización de los servicios de menores de 14 años y menores de edad (artículo 22 Ley Federal del Trabajo). Tratándose de los mayores de 14 años y menores de 16 años su capacidad queda condicionada.

- I. A que hubiesen terminado su educación obligatoria, salvo que a juicio de las autoridades laborales exista compatibilidad entre los estudios y el trabajo. (Artículo 22 Ley Federal del Trabajo).

- II. A que cuentan son la autorización de sus padres o tutores o en su defecto, con la del sindicato al que estuvieran afiliados, el de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el del inspector de trabajo o el de la autoridad política de la localidad correspondiente. (Artículo 23 Ley Federal del Trabajo).

Los mayores de 16 años de edad tienen la facultad de comprometer libremente sus servicios, con las limitaciones protectores de la ley; cuenta con la capacidad procesal para ejercitar sus pretensiones en juicio, y con el derecho de recibir directamente sus salarios (artículo 23 Ley Federal del Trabajo). Por lo que es opinión muy difundida que es ésta la mayoría de edad de edad para efectos laborales.

2. Un servicio de trabajo: trabajo o esfuerzo realizado por el hombre, es una actividad humana intelectual o material el cual debe de ser de carácter personal, el servicio que presta una persona física (trabajador) es necesario que se a siempre personal; es decir que desempeñe su trabajo o función por sí mismo y no que mande a otra en su lugar.

“En relación a los requisitos de la prestación de servicios, sólo queda señalar la similitud de la exigibilidad en el Derecho de Trabajo Mexicano, mismo que requiere de personalidad de la prestación de servicios, la onerosidad como forma de interrelación en las partes, la continuidad en la prestación del servicio que desvirtúe la situación de trabajo ocasional, la exclusividad, que no es propiamente condición de existencia del contrato de trabajo, más si consecuencia normal del estudio de subordinación”.⁹

3. La subordinación es el trabajo que debe realizarse bajo las ordenes del patrón a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores todo lo concerniente al trabajo. La relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud del cual está obligado, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

⁹ Gómez, Gottschalk y Bermúdez. *Idem*. Pág.118 y 138.

“La subordinación del empleado es requisito no solamente de la prestación, sino también, el elemento caracterizador del contrato de trabajo, aquél que mejor permite distinguirlo de los contratos afines”.¹⁰

1. Esta característica es seguramente la más importante, como elemento distintivo que permite diferenciar los de otras relaciones o contratos jurídicos que le son semejantes. Efectivamente puede prestar a otro, servicios personales y no estar ligado por una relación de trabajo como ocurre en los contratos de obra, en los servicios profesionales, en las comisiones mercantiles, en los de la sociedad, etc. La dirección y dependencia, son dos conceptos que los tratadistas establecen en la subordinación, por lo que la Dirección es la facultad del patrón para ordenar como el trabajo debería de hacerse y como realizarlo y la dependencia tiene un sentido económico, puesto que a través del salario, el trabajador dependía de su patrón. Estos razonamientos no son lógicos, pues un individuo puede prestar servicios a distintos patrones y la dependencia económica no podría atribuirse a uno de ellos. También es factible que una persona teniendo rentas o elementos propios, celebre un verdadero contrato y no exista la dependencia económica que se ha pretendido invocar.¹¹

La obligación de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación, sino simplemente el cumplimiento del deber.

“La relación jurídica nace por hecho de la prestación de trabajo subordinado, para su existencia es suficiente la presencia del trabajador y un patrón, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se haya determinado el monto y la forma de pago del salario”.¹²

La jurisprudencia establece que la subordinación significa por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene apoyo en el artículo 134, fracción

10 Gómez, Gottschalk y Bermúdez. *Ibidem*. Pág. 120.

11 Guerrero, Euquerio; *Manual de Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, S. A., México, D.F. 1984, Págs. 46-49.

12 De la Cueva, Mario. *Idem*. Pág. 265

III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o su representante a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.

Sin embargo, esa facultad se encuentra limitada por las siguientes condiciones:

- a. Deberá referirse al trabajo pactado o al que hacer propio concerniente a la relación de trabajo.
- b. Deberá ser ejercida durante la jornada de trabajo.

4. Salario.

“La idea de salario, es un punto fundamental del derecho del trabajo. Integra, en la relación laboral, el objeto indirecto y constituye, social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo”.¹³

“Por lo que en el sentido económico, Salario define como el rendimiento recibido en cambio del trabajo humano, comerciantes y campesinos, como también a los trabajadores autónomos, los funcionarios públicos y los propios socios de la empresa, cuando desempeñaren funciones directivas. El profesional liberal gana honorarios, el funcionario público recibe vencimientos, el militar percibe el sueldo, etc. Sea cual fuere la denominación usada, el pago tiene la misma naturaleza: retribución de servicios”.¹⁴

El salario es el vocablo de la práctica jurídica, debe ser reservado para significar la contraprestación debida del patrón por el servicio realizado por el trabajador.

El salario contiene las siguientes “características fundamentales”¹⁵

13 Nestor de Buen J. *Idem.* Pág. 173

14 Victor Mozart Russomano, Bermudez Cisneros, *Derecho del Trabajo*. Editorial Cárdenas y distribuidor, México, D.F. 1989 Pág. 585.

15 Nestor de Buen J. *Idem.* Pág. 173

1. Debe ser remunerador;
2. Debe de ser por lo menos equivalente al mínimo.
3. Debe ser suficiente.
4. Debe ser determinado o determinable.
5. Debe de cubrirse periódicamente.
6. El salario en efectivo debe pagarse en moneda del uso legal..
7. El salario en especie debe ser apropiado y proporcional al salario pagado en efectivo.
8. Debe haber reciprocidad entre el salario y el servicio.

La Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 82 “es la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

Ante la definición citada por la ley, la doctrina y la jurisprudencia considera que el salario se integra con los pagos efectivos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se le entregue al trabajador por su servicio.

Alonso García, propone una clasificación de salario en la forma siguiente:

1. Por su naturaleza.
 - a. Solo efectivo.
 - b. En efectivo y especie.
2. Por la forma de valuación.
 - a. Por unidad de tiempo.
 - b. Por unidad de obra.

- c. Por comisión.
 - d. A precio alzado.
 - e. De cualquier otra manera.
3. Por su determinación.
- a. En cuanto a la cuantía.
 - Salario mínimo.
 - Salario mínimo profesional.
 - Salario remunerador.
 - b. En cuanto al origen de su fijación.
 - Legal.
 - Por contrato colectivo de trabajo.
 - Por contrato-ley.
 - Por resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
4. Por la causa que lo origina.
- a. Ordinario.
 - b. Extraordinario.
 - c. Excepcional (gratificación especial).
 - d. Anual.
5. Por los factores que lo integran.
- a. Nominal o tabulador.
 - b. Por cuota diaria.
 - c. Integral.
6. Por la oportunidad del pago.
- a. Semanal.
 - b. Quincenal.
 - c. Mensual.

d. Anual.

Generalmente la remuneración no es compensatoria del trabajo desarrollado. El salario tiene una función eminentemente social, pues esta destinado al sustento del trabajador y de su familia; es la remuneración de la prestación de servicios que unca equivale a la compensación real que corresponde al trabajador, lo que originaria la Plusvalía.¹⁶

La teoría del salario se complementa con el conjunto de disposiciones legales que tiene por objeto protegerlo, para que cumpla su función social y económica. Sin embargo, ni la teoría ni las leyes han logrado darle hasta hoy al salario su autentico significado social.

D) Contrato Individual de Trabajo y Relación Laboral.

El concepto de contrato de trabajo es muy amplio y diverso, dichas definiciones tratan de establecer los elementos constitutivos del contrato, por citar algunas:

1. Cardoso Olvera (Tratado de Direito Comercial Brasileiro, pág. 438) El contrato de trabajo representa la relación jurídica establecida entre persona que, con fin determinado, presta su propio servicio material o intelectual, la otra que de ella se aprovecha o se saca ventaja o utilidad.
2. Cabanellas Guillermo (Tratado del Derecho Laboral, Tomo 2, pág. 41) Es aquel que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servicios, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. El esfuerzo productivo debe, en todos los casos, recibir una compensación equitativa de aquel que obtiene los beneficios.
3. De la Cueva Mario (Derecho Mexicano, Tomo I, pág. 404) Es aquel por el cual una persona mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa.

¹⁶ Trueba Urbina, Alberto; *Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, S.A., México, D.F. 1991, Pág. 296

4. D'eufemia Nozione (Generali Sul, Contrato Individuale di Lavoro, Tomo I, pág. 86) El contrato individual de trabajo es un contrato de derecho privado, por el cual una se obliga, mediante una compensación a prestaciones de trabajo al servicio de otro.
5. Ramírez Gronda (El Contrato de Trabajo, pág. 198) Es una convención por el cual unas personas (trabajador, empleado, obrero); pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal, sea persona jurídica, individual o colectiva), en forma continuada a cambio de una remuneración.
6. García Oviedo (Derecho Social, pág. 105) Es aquel en virtud del cual una persona se compromete a trabajar para otra, por tiempo fijo fijación del tiempo fijo sin fijación del tiempo mediante una remuneración llamada salario.
7. Ruggiero (Instituciones de Derecho Civil, pág. 486) Es aquel en cuya virtud una persona (obrero, trabajador, asalariado) se obliga respecto a otra, (patrono, empresario, principal) a emplear en servicio de esta a su propia energía de trabajo, y a su vez se obliga a pagar a aquella una retribución (merced, salario, honorarios) proporcional al tiempo o la cantidad de trabajo producido.

Se ha escrito mucho al tratar de definir el concepto de Contrato Individual de Trabajo, por lo que la misma Ley Federal de Trabajo establece en su artículo 20, párrafo segundo un concepto que a la letra dice:

“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.”

El concepto de relación de trabajo es una situación jurídica que se crea entre un trabajador y un patrón, por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen.

Como se estableció con anterioridad “La relación de trabajo es una situación jurídica entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”

Existe la presunción de que toda persona que presta un servicio personal, esta bajo la protección de la legislación laboral a menos que el patrón demuestre lo contrario. De esta forma es como se arroja la carga de la prueba al patrón, ya que puede no existir el contrato de trabajo y si la relación laboral, basta con que exista el elemento subordinación.

“Artículo 21 de la Ley federal del Trabajo.

Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que los recibe”.

Entre la relación y el contrato, como dice Cabanella, vuelve al escenario las tantas veces discutida prioridad entre el huevo y la gallina. La relación es un término que no se opone al contrato, sino lo complementa, ya que es precisamente la relación de trabajo que generalmente es originada por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios.

Entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo con figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral.

Cabe hacer mención que la relación laboral y el contrato individual producen los mismos efectos como lo establece el artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo, párrafo 3º “La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero producen los mismos efectos.”

Este concepto beneficia a los trabajadores, ya que a pesar de que no exista contrato por escrito, en el que consten las condiciones de trabajo, los trabajadores se encuentran protegidos por las disposiciones de esta ley, ya que en los términos del artículo 26 Ley Federal del Trabajo es imputable al patrón la falta de formalidad del contrato por escrito.

Por lo antes mencionado, el contrato de trabajo se diferencia de la relación laboral por que en el contrato hay nexo jurídico o de hecho. El contrato de trabajo establece deberes y obligaciones de las partes, mientras que en la relación laboral lo que interesa es la prestación de trabajo por el trabajador. El contrato de trabajo da nacimiento a normas jurídicas y la relación laboral origina situaciones de hecho, que eventualmente pueden estar regidas por normas legales.

En casi todos los contratos de trabajo hay relación de trabajo, pero en cambio en toda relación de trabajo no hay obligadamente contrato de trabajo.

El contrato de trabajo, en su acepción de relación de trabajo, es un contrato-realidad, puesto que existe en las condiciones reales de prestación de servicios, independientemente de lo que se hubiera practicando, con la limitación, que no esta por demás hacer, de que esas condiciones no podrán reducir los privilegios que contengan en la ley, en el convenio o en el contrato colectivo.

Cabanellas expone su opinión, después de un análisis detenido de la evolución y de la doctrina, diciendo que:

“A través de los órganos de valoración expresada (las ordenes valorativas) que se conceden a la relación de trabajo, son:

- a. Como contrato cuyo momento de ejecución representa el nexo o vínculo existente entre el que presta el servicio y aquel a quien se le presta;
- b. Como vínculo de orden especial, pero siempre de origen contractual o cuasi contractual, entre trabajadores y empresarios, con relaciones de dependencia y consideraciones privativas de la situación de carácter laboral;
- c. Como cuasicontratos innominados o imposiciones legales; aparece siempre con el consentimiento, por lo menos de una de las partes, no ha sido expresado en forma, pero se admite como tácito o presunto; no se destruye así, por lo excepcional de las situaciones, que el vínculo contractual siga siendo el normal origen de toda relación de trabajo;
- d. Como absoluta imposición legal, siempre que el vínculo jurídico emane de una coacción proveniente en un acto administrativo; su valor resulta idéntico al de una contribución forzosa.”

Puede afirmarse, en conclusión, que el vínculo contractual, como el consentimiento que lo acompaña, procede y sigue, continua siendo la fuente principal del Derecho Laboral; y que la relación de trabajo no lo substituye ni lo eclipsa; a lo mas se le agrega y lo robustece.

Para Ahumada, la relación de trabajo es el genero y el contrato de trabajo la especie. Considera que aun en el caso que un convenio colectivo llegase a suplantarse la voluntad individual -se refiere a la cláusula sindical- hay que tener en cuenta que para celebrar ese convenio colectivo hubo necesidad de la ocurrencia de dos partes; patronos y trabajadores. Siempre esta la voluntad patronal.

E) Relación Colectiva de Trabajo.

En el origen de la relación de trabajo de organizaciones industriales, dejará de ser una relación intersubjetiva y se convertirá en una subjetiva que tendrá como base la voluntad libre del trabajador y como meta la protección plena del trabajo mediante las declaraciones de los derechos sociales, de las leyes y de los contratos colectivos.¹⁷

Algunos tratadistas sostienen que nuestro contrato colectivo es normativo y otros lo consideran como de ejecución, por cuanto a que según el sindicato obrero pacta con el patrón por medio de este contrato de trabajo la realización de las labores que ejecutarán por medio de sus agremiados.

El planteamiento hecho, permite mostrar la claridad del origen de las relaciones individuales y colectivas a que da lugar el trabajo subordinado, y cuya discriminación se encuentra mas avanzada por el avance que ha hecho, incluso en el derecho positivo se habla de la "relación de trabajo o servicio" y no de un contrato de trabajo por considerar que este es nada mas que la fuente de una relación individual con arreglo de las cuales dos de las personas se ponen de acuerdo acerca del uso de disponibilidad de la actividad profesional.

Lo expuesto nos permite mostrar, el origen y la naturaleza de las relaciones colectivas e individuales. Estas relaciones colectivas se establecen no por el contrato, sino por la efectiva prestación del servicio, ya que automáticamente tal prestación vincula al trabajador a la organización profesional, a sus normas, a sus

¹⁷ *Diccionario Jurídico Mexicano*, Universidad Nacional Autónoma de México, Editorial Porrúa, S.A., México, D.F. Pág. 620.

movimientos masivos, a la empresa y a los órganos, dotados de autoridad, que funcionan en su seno.¹⁸

Ya no se encuentra un contrato; si no una condición, ya que, por el simple hecho de ingreso del trabajador a la empresa, se le aplica un estatuto objetivo, integrado por las leyes y los contratos colectivos; un estatuto, ahí donde existen contratos colectivos en cuya formación no participa cada trabajador y que se modela, no en atención 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.

Esta tesis, que en segundo término expresamos, según el modo de pensar del distinguido maestro Euquerio Guerrero. No es convincente aceptarla ya que la misma no es la fuente del derecho y la obligación, es el contrato individual de trabajo, y el contrato colectivo, se refiere prácticamente todas las partes de la relación laboral, señalando duración de jornadas, salarios, movimientos de personal, etc., en realidad en este contrato se fijan las bases generales o condiciones conforme a las cuales debe presentarse el trabajo, y los contratos individuales tendrían que sujetarse a esas mismas condiciones.

Más aún, según una característica de nuestro contrato colectivo denominada inmediatez, los contratos individuales, coexistentes se modifican automáticamente de acuerdo con el contenido del contrato colectivo.

Por lo que podemos determinar que el contrato colectivo no sustituye a los contratos individuales. La idea contraria nació de una ponencia presentada hace años en la que con fines notoriamente radicales, se sostenía que nuestro contrato colectivo era un verdadero contrato de ejecución, derivándose de ello, que entre los trabajadores y el patrón no existía ninguna relación jurídica. Entonces el patrón no podía despedir a sus trabajadores, sino, a lo sumo pedir un cambio de sindicato, al cual ejercería una positiva y real dictadura contraria al espíritu y al texto de otros preceptos de la Ley Federal del Trabajo, y aún de la propia Constitución.

¹⁸ De Ferrari, Francisco. *Derecho de Trabajo*. Editorial de Palma, Segunda Edición, Buenos Aires. 1978. Volumen II Tomo II. Pág. 227.

Por lo que es necesario que en toda empresa se celebren contratos de trabajo individuales con cada uno de los trabajadores, independientemente de que exista un contrato colectivo de trabajo.

La diferencia entre la relación jurídica individual y colectiva, según Bayón Chacón y Pérez Botija.

1. Por los sujetos: en la relación individual son sujetos un empresario y un trabajador; en la relación colectiva grupos definidos por su pertenencia a una empresa o estructurados en forma de asociación profesional.
2. Por su contenido: la relación individual es esencialmente contractual y sinalagmática y define contraprestaciones concretas, en cambio la colectiva no implica prestaciones laborales sino que es un medio de crear normas que rijan aquellas.
3. Por su forma: la relación jurídica de trabajo reviste siempre formas de contrato, escrito, verbal o tácito; en cambio, la colectiva no siempre se ha desarrollado en forma negocial; es por el contrario, pluriforme.
4. Por su finalidad: la relación individual es un intercambio económico de trabajo por salario y la de la colectiva es esencialmente normativa y a veces, para alcanzar ventajas extraeconómicas.
5. Por su trascendencia económica y política social: apenas perceptible en la relación individual y acusada en colectiva.

“Lo que caracteriza a las relaciones colectivas de trabajo es que pueden dar nacimiento a una relación concreta o a la formulación abstracta de normas de trabajo, obligatorias e imperativas siendo así fuente de reglas generales”.¹⁹

Cuando un hombre pone al servicio de otro, su energía de trabajo y se le subordina jurídicamente recibiendo a cambio de ello una remuneración, hablamos del derecho colectivo.

¹⁹ Ruprecht, Alfredo J., *Derecho Colectivo de Trabajo*, Editorial UNAM, México, 1980, Pág. 179.

La agrupación de trabajadores y patronos crea relaciones entre todos ellos que dan nacimiento a las relaciones colectivas es inevitable que surgen conflictos que toman caracteres distintos de los que aparecen en la vida de la relación individual de trabajo. Tales conflictos requieren también normas específicas que los regulan y así vemos como en esta disciplina jurídica, el derecho del trabajo aparecen instituciones y normas que constituyen el contenido del derecho colectivo por lo que los fenómenos no pueden solucionarse con las reglas del derecho individual del trabajo.

“La finalidad del derecho colectivo son las mejores condiciones de vida, así como para el trabajador y el patrón, formando una unidad”.²⁰

Cabe señalar que el Licenciado Alfonso López Aparicio, en su estudio del derecho latino americano del trabajo, tomo II 1ra, edición 1974, sostiene que el derecho colectivo del trabajo asume una naturaleza distinta y mucho más compleja que el ordenamiento regulador de obligaciones y de derecho entre las partes de la relación laboral. Adquiere la característica de formador de un derecho autónomo, que supera, en beneficio de los trabajadores, el conjunto de normas mínimas del derecho individual.

E.1. Formación.

El contrato colectivo de trabajo contiene el derecho autónomo que se crea por los sindicatos obreros, los patronos o empresarios o sindicatos patronales. El contrato colectivo de trabajo, no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el artículo 123 constitucional, en la Ley Federal del Trabajo, costumbre laboral y jurisprudencia que benefician al trabajador. La protección de las leyes para los trabajadores es mínima, de tal manera que el contrato colectivo como ente bilateral entre la organización sindical obrera y los patronos, generalmente estructura un derecho social superior. La práctica del contrato colectivo a superado la discusión doctrinaria en cuanto a la naturaleza normativa europea y de ejecución mexicana, por que tanto el sindicato como sus miembros pueden ejercer ya sea colectiva e individualmente los derechos que se derivan del mismo. Krotoschin sostiene que el contrato colectivo tiende a superar la tensión entre las clases; sin embargo, en el derecho mexicano el contrato colectivo es un derecho prominente de lucha de clases y no constituye una tregua en la lucha de las clases obreras durante su vigencia.

20 Guerrero, Euquerio, *Idem*. 1984

La ley Federal del Trabajo contempla primeramente el contrato colectivo de empresa, celebrado entre el patrón y el sindicato que tenga el mayor número de trabajadores en la negociación, contrato que obliga a todas las personas que trabajen en la empresa aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado por las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria y en determinada región, será obligatorio para todos los patronos y trabajadores de la misma rama de la industria en la región indicada, si así se establece por decreto que al efecto expida el Ejecutivo Federal.

El contenido del contrato colectivo de trabajadores el siguiente:²¹

Nombre y domicilio de los contratantes, la empresa o empresas que abarque, su duración, las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones, los salarios pactados (artículo 391 y 392) de la Ley Federal del Trabajo.

Un análisis estructural y finalista del sindicato permite señalarlo como toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio o profesión u oficio conexos, que se constituyan con carácter permanente y con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o mejorar sus condiciones económicas y sociales.

Dentro de las instituciones de solidaridad o de acción colectiva humana, el sindicato se diferencia esencialmente de la sociedad civil o mercantil por no perseguir como ella una utilidad o un lucro, sino la mejora general de sus asociaciones, sin capital propio, ni apenas aportación de bienes, fuera de las periódicas cuotas. Dentro de las ideas de asociación, como persona colectiva reconocida por el derecho, el sindicato pertenece a la especialidad asociativa integrada por un conjunto de voluntades coincidentes en obtener un mejoramiento clasista y de las condiciones laborales. Conviene reservar la denominación de sindicato para designar la unión de personas que ejercen una misma profesión, poseen idénticos intereses y se encuentran en igual necesidad de unirse a efectos de la defensa de sus derechos o de sus aspiraciones al menos.

²¹ Victor Almada Breach, Ornelas Gutiérrez. *Elementos del Derecho Positivo Mexicano*. 1984. Pág. 132

“Los sindicatos pueden definirse de acuerdo a nuestra ley, como una asociación de trabajadores o patrones para el estudio, defensa y mejoramiento de sus intereses comunes. Tanto los trabajadores como los patrones tienen derecho a asociarse para la protección de sus intereses. No permiten ni la Constitución Política, ni la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos mixtos (de trabajadores y patrones juntos). La libertad de asociaciones profesionalmente o sindicalizarse, comprende dos aspectos: Positivos, las personas que trabajan pueden sindicalizarse cuando quieran y Negativo: si un trabajador no desea sindicalizarse, no puede ser obligado a ello, éste segundo aspecto cubre también la posibilidad de que el trabajador se separe del sindicato si así lo desea. En las corrientes sindicalistas se reflejan dos intereses opuestos: los de los trabajadores y los de patrones, por eso en nuestras leyes no permiten los sindicatos mixtos”.

La formación de los sindicatos de los trabajadores retrata la unión existente entre ellos, que se origina principalmente por desarrollar la misma profesión u oficio o por trabajar en la misma empresa.

Hay distintos tipos de sindicatos de trabajadores:

1. Sindicatos gremiales: son aquellos en los cuales las personas que lo forman tienen la misma profesión, oficio o especialidad, o que tienen profesiones, oficios o especialidades similares conexos.
2. Sindicato de empresa: son los que están formados por las personas que laboran en una misma empresa, sea cual fuere su oficio o profesión.
3. Sindicatos industriales: están formados por trabajadores que laboran en varias empresas, pero todas son de un mismo giro industrial.
4. Sindicato nacional de industria: son los integrados por trabajadores de industria, fábricas o empresas de un mismo giro industrial, que existan en varias o todas las entidades federativas o en algunas de ellas y que forman un sólo sindicato.
5. Sindicato de oficios varios: en este tipo de sindicatos, los trabajadores que lo integran ni laboran en la misma empresa, ni desarrollan el mismo oficio o profesión. Se permiten sólo en poblaciones pequeñas en donde hay pocos trabajadores de cada empresa o del mismo oficio.

Tipos de sindicatos de patrones:

1. Nacionales: se integran por patrones dedicados a una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.
2. De una o varias actividades: se integran por patrones dedicados a una o varias actividades.

Requisitos para constituir los sindicatos:

Son de tres clases: personales, de fondo y de forma.

1. Requisitos personales: para formar un sindicato se necesitan 20 trabajadores si es sindicato laboral y tres patrones, si es patronal. Los menores de catorce años, como no tienen capacidad para celebrar el contrato de trabajo, tampoco la tienen para sindicalizarse.
2. Los mayores de catorce años y menores de dieciséis si pueden sindicalizarse pero no forman parte de la directiva del sindicato. La mujer casada puede sindicalizarse, si trabaja, aún sin permiso de su marido y ocupar puestos en la directiva del mismo. Los extranjeros que tengan permiso para trabajar en el país, pueden sindicalizarse pero no pueden tomar parte en la directiva del sindicato. Todas las personas que forman parte de un sindicato tienen voz y voto en la asamblea general. Las funciones administrativas corresponden a la mesa directiva del mismo.
3. Requisitos de fondo: se refiere a los que integran el sindicato sean trabajadores o patrones y que el sindicato se constituya con alguna de las finalidades que la ley señala; estudio, mejoramiento o defensa de sus intereses comunes.
4. Requisitos de forma: se refiere a la forma de constituir y hacer funcionar al sindicato. El más importante es el registro que deberá realizarse ante las autoridades laborales. Para obtenerlo deberán acompañarse a la solicitud del mismo; el acta constitutiva del sindicato aprobada por la asamblea general, los estatutos, el acta de la sesión en la cual se escogió a la mesa directiva, número (nombre y trabajo) de los miembros que lo componen.

Los estatutos del sindicato se elaboran libremente por la asamblea general, pero cuando menos debe de contener: denominación del sindicato, su domicilio, objeto, obligaciones y derechos de los miembros, la forma en que se nombrará a la mesa directiva, las condiciones para la admisión de nuevos miembros, el monto de las cuotas y como se pagaran y administraran, como y cuando reunirá la asamblea general, como y cuando la mesa directiva presentará las cuentas y rendirá un informe de sus gestiones y como se hará la liquidación del sindicato.

Son causas de terminación de un sindicato:

1. Porque transcurra el tiempo fijado en el acta constitutiva o en los estatutos.
2. Porque las dos terceras partes de los miembros que la integran, así lo decidan mediante el voto.

Se ha afirmado en el Derecho del Trabajo, que las personas sindicalizadas deben de gozar de mayores garantías que las que no lo están, favoreciendo su más solida conciencia de unión. De esta idea han surgido las llamadas cláusulas de exclusión que son tres:

1. Cláusula de preferencia sindical: significa que el patrón que tenga vacantes, debe de preferir a los sindicalizados frente a los que no lo son para ocupar los puestos. Este tipo de cláusulas, están permitidas en los contratos colectivos de trabajo, siempre y cuando los trabajadores sindicalizados y los que no lo están se encuentren en las mismas condiciones.
2. Cláusulas de exclusión por ingreso: significa que cuando un patrón tiene vacantes, debe de recurrir al sindicato, el cual propone quien deberá de cubrirlas. Estas cláusulas esta permitida en los contratos colectivos de trabajo.
3. Cláusula de exclusión por separación: consiste en que cuando el trabajador deja de pertenecer al sindicato, debe de separarse de su empleo. Esta cláusula no esta permitida por las leyes mexicanas.²²

²² Elementos. *Ibidem*. Págs. 133 a 136

“En la Ley Federal del Trabajo de 1931, las cláusulas de admisión y exclusión se oponía en el contrato por disposición de la ley, pues generalmente en los contratos colectivos se reconocía a los sindicatos el derecho exclusivo de proponer trabajadores. Y el artículo 236 se consideraba como un derecho del sindicato y obligación del patrón de separar del trabajo a los miembros del propio sindicato que renuncien o sean despedidos del sindicato; pero como en el orden doctrinario se discutía la inconstitucionalidad de tales cláusulas, la nueva ley, en el artículo 395, sujeta su consagración a la convención entre el sindicato y el patrón, así como de cualesquiera otras cláusulas que establezcan beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores sindicalizados. Independientemente de esta disposición legal, los sindicatos a través del derecho de huelga, podrán establecer como acto contractual social la inclusión en el documento respectivo de las cláusulas de admisión y exclusión y de otras que constituyen prerrogativas para el sindicato y sus miembros”,²³

E.2. Modificación.

Para el efecto de modificar la Ley Federal del Trabajo establece en los artículos lo siguiente:

Artículo 46. Los sindicatos de trabajadores o los patronos podrán solicitar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos ley.

- I. Cuando existen circunstancias económicas que la justifican; y
- II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud de que ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de la naturaleza económica.

En relación con la modificación colectiva de las condiciones laborales, en la exposiciones de motivos de la nueva Ley Federal del Trabajo, se expresa lo siguiente:

²³ Trueba Urbina, Alberto. *Idem*. Pág. 387

Los contratos colectivo y los contratos ley persiguen como una de sus finalidades la estabilidad de las condiciones de trabajo durante periodos de trabajo determinados. Pero pueden sobrevenir circunstancias imprevistas que hagan imposible la aplicación estricta de las condiciones pactadas. El artículo 426 otorga a los trabajadores y a los patrones el derecho de solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a través del procedimientos para conflictos colectivos de la naturaleza económica, la modificación de las condiciones de trabajo.

“Esta solución tiene por objeto permitir a los trabajadores y a los patrones, en los casos determinados en la ley que están contenidos en las fracciones I y II del artículo 426, obtener de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo. Se trata de una acción que puede ejercitarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje que es independiente de la posibilidad de que los trabajadores y los patrones celebren convenios, sobre los mismos temas los cuales, según ya se explicó en un párrafo anterior, serán validos a condición de que no lesionen los derechos de los trabajadores”.²⁴

Si bien es cierto que durante la vigencia de los contratos colectivos o de los contratos ley en los casos previstos en las dos fracciones del artículo que se comenta, los trabajadores, pueden solicitar la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en un juicio colectivo de naturaleza económica mas les conviene ejercer el derecho de huelga por la efectividad del mismo.

E.3. Suspensión.

En cuanto a la suspensión colectiva de los efectos de las relaciones del trabajo, en la exposición de motivos de la nueva ley se expresa:

La suspensión colectiva de los efectos de las relaciones de trabajo es una institución paralela a la modificación de las condiciones de trabajo. Las empresas deben de trabajar permanentemente, pero pueden presentarse circunstancias que impidan labores durante cierto tiempo, lo que quiere decir, por una parte, que las empresas no pueden suspender libre o arbitrariamente su actividades, y por otra, que la ley debe de determinar las causas que autorizan, a una empresa a suspender temporalmente sus actividades.

²⁴ Trueba Urbina, Alberto. *Ibidem*. Pág. 387

La suspensión de las actividades trae como consecuencia que los trabajadores no perciban salarios por el tiempo que dure, pero esta situación los coloca en condiciones particularmente difíciles, el artículo 430 dispone que la Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar o autorizar la suspensión, debe fijar la indemnización que se cubrirá a los trabajadores; para ese efecto, considerará en otras circunstancias, el tiempo probable de la suspensión y la posibilidad de los trabajadores encuentren nueva ocupación; en; en el mismo precepto se establece que la indemnización no podrá exceder de un mes de salario.

Para que la suspensión de las actividades se considere legítima y libere de responsabilidad al patrón, salvo lo expuesto en el párrafo anterior, debe de obtenerse la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje: Cuando se deba a caso fortuito o de fuerza mayor no imputable al patrón o a su incapacidad física o mental o a su muerte, que produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos, como se trata de un hecho, el patrón debe de dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que esta, comprobado el hecho, apruebe o desaprove la suspensión.

En los casos del artículo 427, tales como la falta de materia prima no imputable al patrón, o a la incosteabilidad de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación, el patrón deberá obtener, antes de la suspensión de los trabajos, la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje. El artículo 429 determina el procedimiento que debe seguir la junta, según las diferentes hipótesis que se le presenten.

“El capítulo sobre la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo descansan en el principio de que toda suspensión que se deriven de una de las causas legales o si no se siguen los procedimientos correspondientes, da lugar a la responsabilidad del patrón”.²⁵

La Ley Federal del Trabajo en su capítulo VII la regula de la siguiente manera:

²⁵ Trueba Urbina, Alberto. *Idem*. Págs. 393-394

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su capacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;
- II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;
- III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;
- IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;
- V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtener para la prosecución normal de los trabajado, si se comprueba plenamente por el patrón; y
- VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables.

Artículo 428. La suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento o parte de ellos, se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores o afectados de que sean suspendidos los de menor antigüedad.

Artículo 429. En los casos señalados en el artículo 427 se observarán las normas siguientes:

- I. Si se trata de la fracción I, el patrón, o su representante dará aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que esta, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes, la apruebe o desapruebe;
- II. Si se trata de las fracciones III a V, el patrón, previamente a la suspensión, deberá de obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica; y

- III. Si se trata de las fracciones II y VI, el patrón, previamente a la suspensión deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes.

Artículo 430. La Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder el importe de un mes de salario.

Artículo 431. El sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses de la Junta de Conciliación y Arbitraje que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. Si la Junta resuelve que no subsisten, fijara un término no mayor de 30 días, para reanudación de los trabajos. SI el patrón no lo reanuda los trabajadores tendrán derecho de la indemnización en el artículo 50.

Artículo 432. El patrón deberá de anunciar con toda oportunidad de la reanudación de los trabajos. Dará aviso al sindicato y llamará por los medios que sean adecuados a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, y estará obligada a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor de treinta días cuando desde la fecha del último llamamiento.

Si el patrón no cumple las obligaciones consignadas en el párrafo anterior, los trabajadores podrán ejercitar las acciones que se refiere al artículo 48.

E.4. Terminación.

El contrato colectivo podrá terminar:

- I. Por mutuo consentimiento de las partes sociales. (artículo 401, fracción I, Ley Federal del Trabajo).
- II. Por terminación de la obra. (artículo 401, fracción II, Ley Federal del Trabajo).

III. Por cualquiera de los casos comprendidos en el Capítulo VIII, Título Séptimo de la Ley, causas de terminación de las relaciones sindicales. (artículo 401, fracción III, Ley Federal del Trabajo).

En el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo se señala que también constituye causas de terminación de las relaciones individuales de trabajo, “los casos a que se refiere el artículo 434, esto es, las llamadas causas colectivas de terminación”.

“La diferencia fundamental entre las causas individuales, propiamente dichas y las colectivas, radica en que las primeras, con la excepción de la que se encuentran su causa en la incapacidad física o mental del trabajador, no genera ninguna responsabilidad económica, en tanto que las colectivas siempre queda a cargo del patrón el pago de una indemnización de tres meses de salario, además de la prima de antigüedad (artículo 436) que aumenta a cuatro meses, más veinte días por cada año de servicios prestados, en los casos de la implantación de maquinaria o de procedimientos nuevos (artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo)”.²⁶

²⁶ Nestor de Buen J. *Idem*. Pág. 129

CAPITULO SEGUNDO.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

- A) Antecedentes Históricos.

- B) Concepto.

- C) Características.

- D) Revisión.

- E) Legislación y Jurisprudencia.

- F) Terminación.

A) Antecedentes históricos.

El contrato colectivo de trabajo es la mejor expresión de la nueva sociedad, así como el contrato individual lo fue de la sociedad liberal. El jurista no podría comprender el sentido y el alcance de esta figura jurídica sino aceptará el "Hecho Social", como consecuencia de la transformación del sustratum que da vida a derecho.

"La sociedad liberal destituyó las corporaciones por entender que se oponían al desarrollo de las potencias creadoras del hombre y señaló al Estado solamente una función de vigilancia del orden, con abstención absoluta de intervenir en las relaciones privadas entre las que naturalmente se contó al trabajo. Si los hombres eran iguales y libres como decía la "Declaración de los Derechos del hombre y del ciudadano", el trabajador podía disponer de sus energías, de su trabajo como mejor le plugiera e indudablemente, el dador de trabajo, contratarlo como mejor conviniera a sus intereses. Librado así el obrero a sus propias fuerzas, pronto se vio arrastrado al juego de la oferta y de la demanda y como eran más los que podían trabajar que los que debían, no tuvo mas alternativa que aceptar las condiciones cada vez mas duras del patrón o morirse de hambre. Era el aguijón económico de la miseria la desesperación del desempleado el que imponía"²⁷, como dice Carr Haller (La nueva sociedad), la férrea disciplina del trabajo.

El trabajo del hombre fue considerado como una "mercancía" y el salario el justo precio de su compraventa la realidad mostraba que la igualdad del trato entre trabajadores y patrones, no era posible, porque aquellos no tenían libertad para decidir debían aceptar sin discutir, no solamente el magro salario sino también las miserables condiciones de trabajo que se traducían en largas y agotadoras jornadas y áreas insalubres; útiles y maquinas carentes de toda seguridad para la integridad física; inseguridad, falta de higiene, desempleo, etc; en fin, el contrato individual no reflejaba mas que la voluntad del mas fuerte, que era siempre la del patrón. Ese era por otra parte, el orden por el que se preocupaba el Estado: mantener el orden de la explotación del poseedor del capital.

La concentración de grandes masas de obreros alrededor de la máquina, al tiempo que desarrolló el espíritu de la solidaridad, despertó el afán de ahogadas reivindicaciones sociales, y el sindicato fue el organismo hábil que consiguió

²⁷ *Enciclopedia Juridica*, Omeba, Tomo V y XXIV Buenos Aires Argentina. Pág. 650-789

canalizar la incontenible rebelión de los oprimidos, convirtiéndose pronto en un poderoso instrumento de lucha. En Inglaterra donde precisamente la explotación del obrero era más aguda que en ningún otro país civilizado el sindicato salió a la liza defendiendo los intereses de la clase trabajadora, y muchas veces consiguió del Estado intervenciones efectivas aunque aislada, para corregir los excesos del capitalismo, no era suficiente, sin embargo, pues a la inercia y letargo del Estado se unía ahora la organización de los sindicatos patronales, conocidos por el nombre de "amarillos", que se encargaban de denunciar a los huelguistas a las autoridades de represión y de romper las huelgas, con lo cual, prácticamente, dejaban sin posibilidad de éxito a los sindicatos obreros.

La guerra aceleró el proceso de desarrollo del "hecho social", pues el estado se vio precisado en grado superlativo todas las fuerzas de que disponía son un solo objetivo, su intervención en las relaciones de trabajo, ya no eran ocasionales, sino permanentes porque la economía no era concebida como materia de los individuos singulares, sino como un que hacer público, la interdependencia creada por el industrialismo y la producción en masa impuesta en Estados Unidos de Norteamérica por Henry Ford tuvo un entusiasta y decidida aplicación por los países combatientes.

Con el triunfo del proletariado de la Rusia Soviética, el trabajo fue consagrado en la legislación como una función social, y el Estado no fue mas el simple guardián del orden, sino el monopolizador de todas las actividades vitales de interés general; el área del contrato individual quedaba reducido a su mínima expresión, por que las condiciones de trabajo fueron establecidas en adelante por el Estado.

Pero fue sin duda alguna, la revolución fascista la que dio al "hecho social" el sesgo que actualmente tienen en las democracias llamadas sociales y en no pocas naciones del occidente, y a la sentenciada sanción materiales mecánicas de la holganza "quien no trabaja, no come" del comunismo, pretendió un contenido moral y ético. Dice De Litala "que el estado fascista concedió a la nación una armonía hasta entonces desconocida que impone la subordinación de los intereses de los particulares a la potencia económica de la nación, a los principios de los sindicalismos socialistas" (Ley de resistencia o Sindicatos) conceptos eminente clasista, sostuvo el principio de la colaboración de las fuerzas productivas no siendo insalvable la oposición de interés entre dador y prestador de trabajo.

De Litala L.(Diritto Penale del Lavoro e della Publica Economia, págs. 10) establece que “el contrato colectivo viene a ser una manifestación de solidaridad entre el capital y el trabajo de la colaboración de las fuerzas surgen deberes y derechos recíprocos, que dan vida al principio corporativo. El trabajador no es mas que un instrumento en las manos del capitalista, como pretendía este último, sino un colaborador en la empresa”.

El contrato colectivo de trabajo es la institución central del derecho colectivo del trabajo su origen se encuentran en el siglo XIX después del nacimiento de la asociación profesional, su importancia ha sido grande en los últimos años de ese mismo siglo y en los que han corrido del siglo XX. En un principio lo rechazaron los empresarios algunos profesores del derecho civil pretendieron negar su validez pero lentamente se impuso, en los últimos años solamente los estatutos totalitarios negaron su legitimidad.²⁸

Al estudiar de la asociación profesional vemos que la finalidad inmediata es el mejoramiento actual de las condiciones de los trabajadores, pues bien, este propósito lo alcanzan la asociación profesional y el derecho colectivo del trabajo en el contrato colectivo; y otro tanto debe decirse de la huelga que no es una finalidad en si misma sino un método de presión, sobre el patrón para obligarlo a ceder a las demandas justas de los trabajadores. El contrato colectivo del trabajo;

- 1) Es la finalidad suprema del Derecho Colectivo de Trabajo
- 2) Es el pacto que debe de elevar el nivel de los trabajadores;
- 3) Es la norma que pretende regular las relaciones de trabajo en el sentido mas favorable a las necesidades del obrero.

El contrato colectivo de trabajo es un esfuerzo de democratización del derecho, significa la posibilidad de que sean dos miembros de la relación de trabajo quienes fijen las condiciones de que habrá de quedar sujeta dicha relación, el liberalismo del derecho civil permitió al patrón a fijar, unilateralmente, las condiciones de trabajo y la asociación profesional igual a las fuerzas de los trabajadores, al empresario.

²⁸ Enciclopedia Juridica, *Ibidem*. Pág. 660

El suceso, siguiendo una expresión de Gide, mas novedoso y trascendente que se ha producido en la historia, es el contrato colectivo de trabajo.

Su existencia es muy anterior a la época en que su naturaleza y contenido empezó a conocerse por los juristas nace paralelamente a los sindicatos en un medio de huelgas y sabotajes.

La contratación colectiva tiene como fin inmediato hacer que la desigualdad económica que obliga al obrero a aceptar las condiciones mas beneficiosas para el patrón, sean neutralizadas al contrastar este con un grupo que en cierta medida le impone determinado requisito la prestación de servicios.

No obstante que el contrato colectivo evita que el trabajo humano sea tratado como una mercancía, así, como también que al generalizarse su aplicación, los empresarios compitan deslealmente entre si por tener cada una condiciones de trabajo diversas, para su establecimiento se a tenido que luchar con la oposición de los patrones, que insisten en considerarlos solo como arma de la clase que trabaja, enderezada de acabar con la situación de privilegio que como árbitro de la economía de los asalariados han tenido desde hace doscientos años.

En la actualidad, las grandes centrales obreras sustentan diferentes tendencias respecto al uso que el proletariado debe darse a la contratación colectiva; unas reconocen en ellas un medio para equilibrar los factores capital-trabajo, reservándole un papel conciliador que suavicen las asperezas de la desigualdad social, otras, que son las mas, sosteniendo "Socialismo" de distintas categorías y matices, toman al contrato como un medio en la lucha de las clases tratando la estructura capitalista.

El Contrato Colectivo Mexicano.

En el continente europeo, el contrato colectivo (convención colectiva de trabajo) ejerce la función de unificar las características de los contratos individuales, y junto con los contratos colectivos quedan las formas generales que deben de observar las partes, existen los contratos individuales que establecerán de hecho las relaciones entre patrón y obrero.

Se puede advertir, que en realidad no constituyen un verdadero contrato de trabajo, ya que ni el patrón esta obligado por hecho a proporcionar trabajo al

obrero si este a prestar su servicios. Su naturaleza es la de un contrato previo en cuyas cláusulas deben de apoyarse las partes al hacer los contratos individuales futuros. Supone la celebración posterior de contratos individuales de trabajo, y de no ser así, el colectivo queda sin efecto.

Además, al hacer los contratos individuales siguiendo las prestaciones del colectivo, los patrones pueden elegir libremente a sus futuros trabajadores: "el sindicato o el grupo de trabajadores cuando celebra el contrato colectivo no hace sino proteger, en términos generales y sin especificar personas, ciertos intereses de la clase obrera; no pacta para sus miembros porque el patrón tiene el derecho de celebrar los contratos individuales de trabajo con los obreros del sindicato o del grupo o con quien haya celebrado el contrato colectivo, o bien con los trabajadores ajenos a este grupo o ese sindicato".

En nuestro país, desde que se comenzó a tratar en firme el problema del trabajo nos vimos influidos por la legislación europea, especialmente por la francesa teniendo como el antecedente más antiguo de la contratación es la que se celebró en 1912 entre los obreros y patrones de la industria textil y que se limitó solamente a la fijación de los salarios.

Después de la constitución de 1917 y en cumplimiento de lo mandado por ella en el artículo 123, los Estados Federados emprendieron la reglamentación del trabajo por medio de las leyes locales, en las que, predominó el espíritu europeo (Campeche, Chiapas) y por la otra si se quiere originaria en la desorientación doctrinaria de sus autoridades una nueva tendencia exclusivamente nuestra que identificó al contrato individual con el colectivo diferenciándolo únicamente en el número de calidad de los trabajadores contratantes: es individual el que celebra un solo trabajador, es colectivo el que se concierta por una agrupación de trabajadores organizados en sindicatos.

En el contrato colectivo europeo son partes el patrón y cada uno de los obreros individualmente considerados, en el mexicano lo son el patrón y el sindicato.

Las asociaciones de los trabajadores no tan solo determinan las condiciones de trabajo de todos los de su clase, sino que intervienen protegiendo a sus socios en lo particular, estipulando expresamente en los contratos colectivos, el salario, la jornada, los descansos, etc.

Resumiendo, se puede afirmar que el contrato colectivo europeo fija normas o reglas generales a las que se deberán sujetar las contrataciones individuales, y que el contrato colectivo mexicano es un contrato de ejecución, que absorbiendo el contenido de los individuales, logra desplazarlos totalmente.

D'Amelio M. (Sulla natura giuridica del regolamento di tariffa pág. 223) del contrato colectivo se ha señalado por la doctrina la norma fuerza sugestiva de la denominación, la que a pesar de los renovados intentos de cambiarla por la que se supone mas adecuada a la realidad jurídico-social, se impuso innegablemente de una manera definitiva, como expresión que resume la tendencia moderna de dejar que sean los sindicatos legalmente reconocidos que determinen las condiciones generales y mínimas del trabajo, a las que deben de someterse los trabajadores y los dadores de trabajo, al celebrar sus contratos singulares.

B) Concepto.

En el plano de rigurosa técnica jurídica, la verdad es que, las palabras, los términos y las definiciones, son los recursos que sólo valen para expresar o significar jurídicamente un hecho, un acto o una relación y desde que la doctrina esta de acuerdo en que "pacto", "acuerdo", "convenio", "contrato" o "convención" colectiva de trabajo significa la misma cosa, o sea, la contratación del trabajo para toda una categoría realizada por los sindicatos legalmente reconocidos para representarlas, la denominación tiene poca importancia. La mayor o menor extensión que las diversas legislaciones se acuerdan a sus relaciones jurídicas, como consecuencia de la concepción de los sindicatos y su ubicación en la estructura institucional de la Nación, que cada país tiene, no cambia el panorama actual del derecho comparado, que pone a la sociedad moderna marcando la etapa del tránsito de *laizzez faire* a la intervención organizada del Estado. Unos con mas y otro con menos intensidad, dan al contrato colectivo la categoría que corresponde al tratamiento moderno de las relaciones de trabajo, que no caben ya en el viejo molde del contrato común de dar trabajo y pagar el salario como únicas contraprestaciones, y que reclama un área mas amplia, en donde por encima del interés particular del trabajador y del dador de trabajo, se levante el interés social.

El contrato colectivo de trabajo ha llevado a los sociólogos, políticos, economistas y a los juristas y a las demás hondas y lejanas estipulaciones científicas, relacionando estas figuras con los fines del Estado y la posición del hombre frente a la sociedad.

Un contrato de trabajo supone por parte del obrero la obligación de trabajar y por parte del patrón, la de abonar el salario. En el contrato colectivo de trabajo, tales obligaciones no existen. Las dificultades para precisar su concepto aumentan, cuando se pretende indicar su naturaleza.

El jurista Mazzoni, define el contrato colectivo no como un contrato, sino como una convención de derecho publico que contiene principalmente normas jurídicas que se forman bilateralmente mas que de manera unilateral, hace notar que, como en el derecho internacional, la fuente principal objetiva es el tratado, así también en el derecho corporativo, la fuente prevalente del derecho objetivo es el contrato colectivo o "pacto normativo", vale decir el acto de derecho publico que constituye la norma a través del encuentro de dos voluntades portadoras para las partes singulares estipulantes sobre los destinatarios de la misma. Dice el autor que la fuerza expansiva de tal acto sobre las relaciones jurídicas privadas de trabajo, tienen una doble fuente: aquella sustancial que deriva ex lege, sea por la atribución del poder de representación de los intereses colectivos del sindicato reconocido, en el modo y en los límites establecidos por la Ley, por las convenciones sindicales. Estas dos fuentes son indivisibles una de la otra: la representación de los intereses colectivos de categoría y la sustitución de derecho de las cláusulas del acto colectivo sobre el contrato colectivo sobre el contrato individual, no pueden ser una realidad, actuar mas que cuando sea concluida la convención sindical y cuando esta sea plenamente eficaz. El solo hecho de demostrarse la objetividad o generalidad del contrato colectivo, su fuerza expansiva, en fin, su carácter normativo, no prueba que sea una ley material.

“El contrato colectivo no es una institución de derecho publico ni un derecho privado, si materia de ambas disciplinas, siempre será instrumento de lucha de la clase obrera, impuesto por la fuerza de la asociación profesional de los trabajadores y de la huelga y no tiene por objeto superar la tensión entre clases, sino lograr a través de la celebración del mismo y de su cumplimiento el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y obtener graduales reivindicaciones sociales. Por esto, el contrato colectivo se extiende a todos los que prestan servicios en la empresa aun que no sea miembro del sindicato que lo hubiere celebrado. Es instituto de derecho social autónomo”²⁹

²⁹ Trueba Urbina, Alberto. *Idem*. Págs. 384

El Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato de Trabajo Colectivo.

El maestro Cabanellas Guillermo (Derecho Normativo Laboral, pág. 297) define el contrato de trabajo, el cual tiene la pluralidad de sujetos en su ejercicio se denomina contrato colectivo laboral. Sin embargo, no es conteste ni la doctrina ni la legislación positiva en aceptar esa denominación. Por lo que cita a varios autores que califican al contrato de trabajo de la forma siguiente:

- 1) Carnelutti, (Teoría de reglamento coletivo de Rapporti di Lavoro, Padua. Pág.27) lo califica de contrato colectivo impropio;
- 2) Cioffi, (Istituzioni di Diriti Corporativo; Milán , pág. 231) de contrato plural;
- 3) Pic, (Traitó Elementaire de Legilation Industrielle, Pariz, pág. 641 y 862) de contrato de trabajo cooperativo o comandite de mano de obra;
- 4) De Semo, (II Contratto Colectivo de Lavoro, Roma, pág. 10) de contrato de trabajo con pluralidad de sujetos;
- 5) Otras denominaciones, Olivora Vianna, (Problemas de Diretto Corporativo; Río de Janeiro pág. 150) como contrato por equipo, contrato sindical, etc.

Son realmente subdivisiones del verdadero contrato de trabajo colectivo.

Como denominación la de contrato de trabajo colectivo, y no la de contrato colectivo de trabajo, porque esta ultima designación provoca innecesarias confusiones con las formas colectivas de contratación.

Aun cuando los efectos de su regulación legal sean casi los mismos, se pueden distinguir los siguientes contratos de trabajo colectivos:³⁰

- a) De enganche, se contrata a un grupo de trabajadores para que presten sus servicios dentro o fuera del país;

³⁰ *Diccionario Juridico Mexicano, Idem, Págs. 695-699.*

- b) De grupo, se abona una remuneración única para el grupo de trabajadores, la que se distribuye entre ellos según lo que hubieran pactado y a falta de convenio especial conforme su participación en el trabajo en el contrato
- c) De equipo, los trabajadores ejecutan su actividad necesariamente de acuerdo al lugar que en la organización laboral ocupa cada uno;
- d) Sindical, en una entidad de esta naturaleza es la que contrata los servicios de sus asociados a un patrono o grupo de patronos.

Algunos códigos del trabajo de Iberoamérica regulan con el nombre de Contrato Colectivo de Trabajo o de Contrato Sindicales al contrato de trabajo colectivo. En tal sentido el Código de Trabajo de Colombia y los de Costa Rica y Guatemala, así como la Ley Federal del Trabajo de México, incluyen una figura jurídica a la que en forma unánime la doctrina califica como Contrato de Trabajo Colectivo.

EL doctrinario Gallart define: el contrato de Trabajo Colectivo como un contrato celebrado entre un patrono individual, o una empresa o un grupo de patronos, con una asociación profesional obrera, o con una entidad corporativa obrera de mano de obra o con un grupo obrero organizado en equipo, en virtud del cual el contratante obrero organizado en equipo, se compromete a prestar al contratante patrono, bajo la dependencia de este, una determinada cantidad de trabajo, a cambio de una retribución que satisfaga este último.³¹

Pérez Botija (El contrato de trabajo, pág. 16) Considera que la expresada definición de Gallart, es errónea aquella que estipulan la necesidad de la retribución ajustada individualmente. En el contrato de trabajo colectivo, la prestación de servicios es un conjunto, por los integrantes de un grupo y no al individuo.

Tanto en la doctrina como en la legislación positiva se originan confusiones entre el contrato de trabajo colectivo y los convenios o pactos colectivos de condición de trabajo. En el contrato de trabajo colectivo hay prestación efectivo de trabajo por un grupo de trabajadores a uno o varios patronos, mientras por los

³¹ Cabanellas Guillermo; *Tratado de Derecho Laboral*. TomoII Volumen I, Editorial Heliasta. S.R.L. Pág. 299

contratos colectivos de condiciones de trabajo se fijan solamente bases normativas, constituyen un pequeño código reglamentario de la profesión. En los contrato de trabajo colectivo se producen las obligaciones desde el momento en que los trabajadores se obligan a prestar sus servicios; en los contratos colectivos de condiciones de trabajo se establecen las normas de carácter general, sin ligar a las partes individualmente consideradas, sino tan solo en el supuesto de que contraten sus servicios mediante contratos individuales o de trabajo colectivo. Como dice el maestro Pérez Botija, la diferencia entre contrato colectivo y la convención de condiciones de trabajo esta en que el uno constituye fuente de obligaciones, de derecho subjetivos; mientras la otra es fuente de normas., modulo de futuras contrataciones.

Por lo que el autor ha sabido diferenciar el contrato de trabajo colectivo de la convención colectiva de condiciones de trabajo, establece, como un simple juego de palabras, la distinción entre uno y otro, llamando al convenio puramente normativo contrato colectivo de trabajo, mientras denomina contrato colectivo de trabajo al que tiene por objeto la prestación de servicios en conjunto. El contrato de trabajo colectivo, produce una suma de contratos individuales, en el que hay una prestación de servicios efectiva, hecha por un grupo de trabajadores en que se remunera la labor que en conjunto ha sido ejecutada y el contrato colectivo de trabajo es un convenio normativo, caracterizándose las obligaciones que en el mismo se estipula por fijar las bases o condiciones que regirán para los contratos individuales de trabajo que caigan en el área de su aplicación.

La confusión se origina a partir de la Ley Federal del Trabajo de México de 1931, la que dedicaba el Capitulo II del Título II, el contrato de trabajo colectivo, y lo definía como un contrato que tiene "por objeto establecer las condiciones según las cuales debe de prestarse el trabajo". La confusión se hace mayor en el Código de Trabajo de Guatemala; si bien distingue con exactitud al verdadero contrato de trabajo colectivo, inspira numerosas normas referidas a esta en la Ley Federal del Trabajo de México, con la observancia de que el texto Guatemalteco se refiere al verdadero contrato de trabajo colectivo, mientras la Ley Mexicana trata del normativo de trabajo.

Los conceptos de contrato colectivo y de convenio colectivo en sentido estricto, el primero, aparece en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece:

Contrato Colectivo de Trabajo es: el convenio celebrado entre uno o varios patronos y un o varios sindicatos de trabajadores para establecer las condiciones según las cuales deberá prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos.

El concepto de Convenio Colectivo que deducimos de los caracteres del contrato colectivo y de la relación que guarda aquel con este, se expresa diciendo que es "los acuerdos celebrados entre los sindicatos de trabajadores y los patronos para reglamentar la aplicación de los contratos colectivos, supera las condiciones de trabajo en beneficio de los trabajadores y pone fin, en el procedimiento conciliatorio, a los conflictos colectivos que se promueven ante la Junta de Conciliación y Arbitraje".³²

El Dr. Mario de la Cueva, refiere que "El término convenio colectivo posee una significación amplia a la que puede caracterizarse como un acuerdo entre el sindicato de trabajadores y un patrono para regular en forma colectiva las relaciones entre el trabajo y el capital. Siguiendo esta caracterización, podemos decir que los contratos colectivos y los convenios colectivos, en sentido restringido o estricto son las dos especies del genero, pero no se colocan en el mismo plano, porque los contratos colectivos don la especie mayor y jerárquicamente superior, en tanto los convenios colectivos son la especie menor y subordinada". Por lo que el mismo autor insiste en su estudio sobre este aspecto en que no se trata de un contrato, ya que no crea un dador y un acreedor de prestaciones, sino se trata de un acto-uni6n, de un acto en el que ambas partes pretenden obtener la misma causa. La fijaci6n de las condiciones a que se sujetaran los contratos individuales de trabajo y que deber6 de ser aceptados por ambos.

Es el resultado de la uni6n de dos voluntades la obrera y la patronal, para crear una reglamentaci6n obligatoria para ambas que regula la prestaci6n de los servicios en una empresa o en un grupo de empresas.

C) Características.

Es una de las m6s importantes manifestaciones de la acci6n profesional y el instrumento principal de los sindicatos de trabajadores para promover las

³² Diccionario Juridico Mexicano, *Idem* Pág. 695.

condiciones de trabajo. Entre las doctrinas que implican su naturaleza se encuentra tres vertientes:³³

El contractualismo laboral que lo estudia dentro de las especies del contrato; el normativismo sindical que le atribuye el carácter de ordenamiento jurídico y el eclecticismo laboral que lo considera como un negocio jurídico complejo, con el carácter híbrido de la ley y de contrato.

Como institución de derecho social y columna de la autonomía profesional obrera el contrato colectivo pretende asegurar la participación de los trabajadores en los beneficios de la civilización y la riqueza. Para tal efecto unifica las condiciones generales de trabajo, da certeza a sus disposiciones y favorece la democratización de la vida sindical.

El contrato colectivo de trabajo: es un derecho de la sindicación obrera cuya celebración podrá ser exigida por el sindicato titular, cuando la empresa utilice los servicios de dos o más de sus trabajadores afiliados, por su parte el artículo 387 de la Ley en cita en su primer párrafo nos indica que: "El patrón que emplea trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con este cuando lo solicite un contrato colectivo". La titularidad de este instrumento corresponde a sindicato mayormente representativo (artículos 388 y 389, Ley Federal del Trabajo).

Tres elementos integran el contenido del contrato colectivo:

1. El elemento normativo o núcleo que comprende el conjunto de condiciones individuales y sindicales de trabajo y que constituye la esencia del contrato colectivo. Dentro, de las estipulaciones de este tipo tenemos el salario, la jornada de trabajo, los días de descanso y vacaciones, las medidas sobre capacitación y adiestramiento, las estipulaciones voluntarias, etc. (artículo 391, Ley Federal del Trabajo).
2. El elemento protector o de envoltura, formado por el conjunto de estipulaciones relativas al nacimiento y existencia del contrato colectivo y que comprende de las estipulaciones referentes a su nacimiento (artículos 387 y 450 fracción II, L. F. T.), duración (artículo 398, L. F. T.), revisión

³³ Diccionario Jurídico. *Ibidem*. Pá. 698.

(artículos 399 y 399 bis, L. F. T.), y terminación (artículo 401, L. F. T.). Este elemento tiene por objeto enriquecer el normativo, así como preservar su cumplimiento y eficacia.

3. El elemento obligatorio, instrumental o compulsorio que constituye el conjunto de estipulaciones relativas a las obligaciones recíprocas del sindicato titular y de la empresa. Entre las estipulaciones mas importantes de esta clase podemos mencionar las cláusulas de admisión y exclusión (artículo 395, L. F. T.), así como el reglamento interior de trabajo (artículos 422 y 423, L. F. T.).

Como podemos observar de las definiciones del contrato colectivo de trabajo, este tiene diferencias con el contrato ley, mismo que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 404 lo define como "el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en un o varias zonas económicas que abarquen un o mas de dichas Entidades, o todo el territorio nacional. Lo anterior se establece para determinar lo siguiente:

Diferencias y semejanzas de contrato colectivo de trabajo y contrato ley.³⁴

1. Para la celebración del contrato colectivo de trabajo se necesita la concurrencia de uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos.	1. Igual requisito.
--	---------------------

³⁴ Nápoli, Rodolfo A. *Manual de Derecho Sindical*, Editorial Libreros Buenos Aires Argentina, 1962. Pág. 270

<p>2. El objeto del contrato colectivo de trabajo, es el establecimiento de las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.</p>	<p>2. El objeto de contrato - ley, es el establecimiento de las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o mas de dichas entidades o en todo el territorio nacional.</p>
<p>3. Para solicitar la firma del contrato colectivo de trabajo, se necesita que el sindicato solicitante cuente en la empresa establecimiento con el 50% mas uno de sus agremiados.</p>	<p>3. Para solicitar la celebración de un contrato ley, los sindicatos deben acreditar que representan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados por lo menos de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o mas zonas económicas, que abarque una o mas entidades o en todo el territorio nacional.</p>
<p>4. El contrato colectivo de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, indeterminado, o por obra determinada.</p>	<p>4. El contrato ley deberá celebrarse siempre por tiempo fijo que no excederá de dos años.</p>
<p>5. El contrato colectivo de trabajo, surte sus efectos a partir de la fecha de su deposito ante las autoridades del trabajo.</p>	<p>5. El contrato - ley surte sus efectos a partir de su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa.</p>
<p>6. La revisión debe intentarse 60 días antes de su vencimiento por el 50% mas uno, de los trabajadores.</p>	<p>6. La revisión intentarse 90 días antes de fenecimiento del lapso de la obligatoriedad por las dos terceras partes de los sindicatos de trabajadores y patrones.</p>

<p>7. La solicitud de revisión puede hacerse ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; o directamente a la parte contraria sin llegar a la huelga.</p>	<p>7. La solicitud de revisión debe de hacerse ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social; al Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal.</p>
<p>8. Si ninguna de las partes solicito su revisión en los términos que señala el artículo 399, o que no se ejerció el derecho de huelga, el contrato colectivo prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.</p>	<p>8. Si alguna de las partes solicito la revisión o no se ejerció el derecho de huelga; el contrato - ley se prorrogará por el lapso igual al que se hubiere fijado para su obligatoriedad.</p>
<p>9. El contrato colectivo de trabajo termina;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Por mutuo consentimiento. 2. Por terminación de la obra. 3. En los casos del Capítulo VIII, Título VII. Relaciones Colectivas de Trabajo. <p>Por cierre de la empresa o establecimiento y cuando el contrato colectivo se aplique exclusivamente al establecimiento.</p>	<p>9. El contrato - ley termina:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Por mutuo consentimiento de las partes que representan la mayoría a que se refiere al artículo 406; y 2. Si el concluir el procedimiento de revisión los sindicatos de trabajadores y patrones no llegan a un convenio salvo que los trabajadores hayan ejercitado el derecho de huelga.
<p>10. Uno de los caracteres es la minuciosidad al extremo que hacen inútiles los contratos individuales de trabajo.</p>	<p>10. Igual característica.</p>
<p>11. Pueden coexistir contratos individuales.</p>	<p>11. Pueden coexistir contratos colectivos.</p>
<p>12. Naturalmente esta integrado por elementos normativos, envoltura y elemento obligatorio.</p>	<p>12. Solamente puede contener el elemento normativo.</p>

13. Las cláusulas de exclusión por separación o de ingreso incluidos en el contrato colectivo de trabajo, se aplican por el sindicato titular a sus agremiados.	13. Las cláusulas de exclusión por separación o de ingreso no son aplicadas por el título del contrato - ley aunque se haya pactado.
14. El ámbito especial de validez esta restringido a una determinada empresa en una entidad o entidades federativas determinadas.	14. El ámbito especial de validez se extiende a una rama de la industria en una entidad federativa o a toda la república mexicana.
15. El contrato colectivo de trabajo es un contrato de empresa.	15. El contrato - ley es un contrato de industria, cualquier negociación existente o nueva que se establezca dentro del radio de la vigencia, queda automáticamente subordinado al contrato - ley pudiendo los obreros solicitar la aplicación inmediata del mismo.
16. El contenido del contrato colectivo de trabajo es inderogable.	16. En igual forma.
17. Cualquiera de las partes puede pedir la revisión ante la otra, o solicitarla a la Junta de Conciliación y Arbitraje.	17. La revisión puede solicitarse por cualquiera de las dos partes sindicatos de trabajadores y patrones. no existe la revisión obligatoria.
18. El contrato colectivo de trabajo es necesario en el establecimiento o empresa y tiene el carácter local.	18. EL contrato - ley; se apoya en razones de conveniencia y tiene carácter general.
19. El contrato colectivo de trabajo, para su revisión cuenta con una función conciliatoria, cuando se solicita a la autoridad.	19. La Ley de 30 de mayo de 1945 que obligaba a las partes sociales del contrato - ley, fue derogada.

En el derecho positivo, la Ley Federal del Trabajo de México expresa que sindicato es la "asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". (artículo 356 L. F. T.)

Por la misma naturaleza de la asociación profesional, y todavía más por imperativos legales, las corrientes asociativas que pretenden constituirse en sindicatos reconocidos han de llenar distintas condiciones.

Al aspecto formal corresponde la adopción del nombre, la designación del carácter representativo de un sector laboral o de varios de ellos (esto, por ejemplo, en los sindicatos de oficios varios, cual caso mas peculiar), la redacción de los estatutos y el cumplimiento de los trámites administrativos en vigor.

Entre los requerimientos de fondo, hay que señalar la calidad profesional de dirigentes y asociados, de reunión de un número suficientemente expresivo. Esa cantidad de afiliados suele estar determinada legalmente por un mínimo, de pluralidad más amplia si se refiere a los sindicatos de trabajadores, que representan o pretenden representar a la clase obrera caracterizada por su desproporción numérica con respecto a los patronos. En este aspecto y en cuanto a los empresarios las exigencias legales son comúnmente legales por tenerse en cuenta la acumulación de medios económicos en pocas manos, originada por la unidad de la empresa. Claro está, que dos de ellas pueden resultar suficientes para integrar una asociación patronal; por que nada obsta a que, a más de los dueños o titulares de las mismas, se asocien con carácter patronal los miembros de sus consejos de administración, los gerentes y otros altos funcionarios de gestión, que aseguren total forma en cierta masa social.

Junto a los actos materiales de elaboración deben manifestarse el ánimo asociativo, "animus associandi", o adhesión voluntaria prestada a los fines del sindicato. El consentimiento se manifiesta por una coincidencia de voluntades encaminadas hacia un fin concreto, consentimiento que requiere espontanea expresión. Ese elemento corresponde a lo que en las sociedades se denomina "affectio societatis".

El propósito sindical, manifestado en las etapas previas enumeradas, desde la iniciativa, de constituirlo adquiere cuerpo, ya de asociación de hecho, en el denominado acto constitutivo o primera asamblea no oficial, a la cual a de preceder la convocatoria a todos los afiliados preliminares y a los simpatizantes en general. Los concurrentes a tal reunión, por el simple hecho de su asistencia cuentan con ciertos derechos para proponer o confirmar gestores y para opinar sobre las aspiraciones y problemas de mayor significación.

Los sindicatos tienen estas facultades:³⁵

1. Ejercitar el derecho de petición;
2. Organizar la enseñanza especializada y el perfeccionamiento profesional, así como talleres, museos, exposiciones, laboratorios, concursos, conferencias;
3. Fundar instituciones de previsión y asistencia social;
4. Designación de representantes oficiales;
5. Adquirir y poseer toda clase de bienes, percibir subsidios, donaciones, herencias, contraer toda clase de obligaciones y ejercitar los derechos concedidos a las asociaciones civiles;
6. Ejercer las acciones civiles y criminales pertinentes ante los tribunales;
7. Nombrar representantes para intervenir en las empresas industriales y de importancia;
8. Realizar pactos colectivos de trabajo;
9. Comparecer ante los tribunales ordinarios o especiales;
10. Concertar uniones permanentes para amparo de intereses profesionales comunes.

Tales órganos no constituyen una nueva persona jurídica, sino parte formal de la asociación. Su carácter y funciones se determinan por la ley y por los estatutos. De esta forma, no pueden los órganos ir más allá de donde los estatutos los autoricen ni comprometer el sindicato en más de lo que los mismos establezcan.

Las convenciones colectivas deberán celebrarse por escrito y consignar: lugar y fecha de su celebración; el nombre de los intervinientes y acreditación de

³⁵ Elementos. *Idem*. Pág. 137.

su personería; las actividades y las categorías de trabajadores a que se refieren; lo son de aplicación y periodo de vigencia.

D) Revisión.

La delicada situación económica que actualmente priva en nuestro país como consecuencia del desquiciamiento económico mundial, para aliviar la repercusión de la crisis en la clase obrera, se adicionó nuestra ley con un nuevo precepto que dispone la revisión anual de los contratos colectivos de trabajo cada año, debiéndose hacer la solicitud por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.³⁶

“Con el nombre de revisión se conocen los procedimientos de reestudio y modificación de las cláusulas de las convenciones colectivas”.³⁷

“En nuestro concepto el espíritu de la revisión anual es ajustar el salario a su valor adquisitivo anterior y de la revisión bienal, otorgar condiciones de trabajo con el desarrollo de las empresas. En la primera se resuelve un problema nacional y con la segunda, un particular de la empresa o establecimiento y sus trabajadores”.³⁸

Se clasifica la revisión en:

- 1) Un principio general.- Los contratos colectivos no pueden abatir las condiciones de trabajo existentes en la empresa, por que ellas viven en contrato colectivo, y por que la emisión de los sindicatos no es la reducción de los beneficios del trabajo sino a la inversa, su superación constante.
- 2) La forma de revisión.- Puede ser convencional y obligatoria;
 - a) La revisión convencional, en cualquier momento el sindicato obrero y el empresario pueden convenir, en revisar los aspectos que juzguen convenientes o útil, la revisión se efectuará antes del vencimiento del

³⁶ Trueba Urbina, Alberto *Op. Cit.* Pág. 395

³⁷ De Buen, Néstor. *Op. Cit.* Pág. 782.

³⁸ De la Cuva, Tomo II, *Op. Cit.* Pág. 466.

contrato colectivo, ya que, en caso contrario, el procedimiento normal sería la revisión obligatoria (artículo 399 bis L. F. T.).

b) La revisión obligatoria.- Es el procedimiento que debe efectuarse en el tiempo inmediato anterior al vencimiento de la convención, se le da éste nombre, porque tanto el sindicato obrero como el patrono puede emplear a su contra junta de aveniencia. De la misma manera se subdividen en lo siguiente:

- A los titulares de la acción.-estos son los mismos que encontramos para la celebración de los contratos colectivos, esto es, lo señalado por la Ley en cita en su artículo 398. En la revisión del contrato colectivo se observaran las normas siguientes:

I Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión.

II Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el 51% de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

III Si se celebró con varios patronos, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el 51% de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

- Las modalidades de la revisión.- Como se estableció, esta puede ser revisión de plazo convencional y revisión de plazo legal. La primera de ellas es la que debe celebrarse obligatoriamente en el periodo inmediato anterior al vencimiento del contrato colectivo, bajo la sanción de prórroga por un lapso igual al originario. Esto es en contrato colectivo por tiempo determinado (artículo 400 L. F. T.) La segunda de ellas, es la que tiene que solicitarse y desarrollarse en los plazos precisos señalados por la ley, bajo la misma sanción de prórroga del contrato colectivo. A efecto el artículo 397 de la ley antes mencionada establece:

Su duración por regla general, será indeterminada, si bien podrá celebrarse por tiempo u obra determinado cuando su naturaleza lo requiera.

Y el artículo 400 de la misma Ley nos dice:

“Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado”.

En principio su revisión podrá ser solicitada por cualquiera de las partes signatarias, con sesenta días de anticipación (artículo 399).

- I. Al vencimiento del contrato colectivo, si su duración es menor de dos años (artículo 399, fracción I).
- II. Al transcurso de dos años, si su duración es por un tiempo mayor (artículo 399, fracción II).
- III. Al transcurso de dos años, si el contrato es por tiempo indefinido o por obra determinada (artículo 399, fracción III).

En su párrafo final del citado artículo dispone que para el cómputo del término “se atenderá a lo estipulado en el contrato colectivo y en su defecto, a la fecha del depósito”.

Las formalidades de la solicitud.- La ley no exige que la solicitud se presente por conducto de la autoridad del trabajo, pero es la práctica, tanto para que exista una comprobación auténtica de la fecha de presentación, cuanto para la intervención de la autoridad como un conciliador experimentado, que ayude a la obtención de un resultado favorable.

Por lo que la Ley Federal del Trabajo determina que el contrato colectivo de otorgará por escrito bajo pena de nulidad, debiéndose firmar por triplicado para los efectos de registro y de consulta (artículo 390 L. F. T.).

- 3) El periodo de revisión.- es el lapso de 30 días para la revisión parcial o de 60 para la general, que debe de transcurrir desde la presentación de la solicitud hasta la fecha de vencimiento del contrato colectivo. Los términos no son fatales, pues las partes pueden prorrogarlo por el tiempo que juzguen conveniente para lograr un entendimiento. Para el desenvolvimiento de las platicas durante el periodo de revisión no existe ningún procedimiento legal: las convenciones colectivas y sus modificaciones deben ser el resultado de un acuerdo libre de voluntades.
- 4) Consecuencias de la falta de solicitud de la revisión: en la ley se contempla que si ninguna de las partes solicitó oportunamente la revisión, el contrato se prorrogará por un periodo igual a la que se hubiese fijado para su duración (artículo 400 L. F. T.).
- 5) La terminación del periodo de revisión: concluye con los términos legales y sus prorrogas; del cual son posibles resultados:
 - a) Un acuerdo favorable.- El contrato colectivo con sus nuevas clausulas se convertirá en el derecho para la regulación del trabajo.
 - b) Que fracasen las platicas.- Este se someterá al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje en su artículo 450 fracción II y III.

E) Legislación y Jurisprudencia.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, INTERES INDIVIDUAL.

Apéndice, 1917-1985. Quinta Parte, Cuarta Sala. Tesis No. 50

Apéndice, 1917-1988. Segunda Parte, Común. Tesis No. 501.

"CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EL INTERES INDIVIDUAL NO DEBE PREVALECER SOBRE EL INTERES GENERAL QUE REPRESENTA EL. "

Si un contrato colectivo de trabajo se fijan cuales son los puestos de planta y cuales los que deben considerarse, como de tiempo fijo y obra determinada, incluyéndose la forma de llenar las plazas temporales, no puede prevalecer el interés individual de un sindicalizado, en cuyo nombre, como en el derecho de todos los sindicalizados, de la empresa, se pactó en contrato, ni puede hacerse

valer ese mismo interés individual en contra de los intereses generales que representa el contrato colectivo de trabajo.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. LXXXV1, Pág. 13. A.D. 931/63. Petróleos Mexicanos, Unanimidad de 4 votos.

Vol. LXXXVI, Pág. 13. A.D. 4787/63, Petróleos Mexicanos. Unanimidad de 4 votos.

Vol. LXXXVI, Pág. 13. A.D. 4443/61. Petróleos Mexicanos. Unanimidad de 4 votos.

Vol. LXXXVII, Pág. 12. A.D. 2415/61. Aurelio Pérez Díaz y Coags. 5 votos.

Vol. LXXXIX, Pág. 11. A.D. 6407/61, Petróleos Mexicanos, 5 votos.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, ACCION DE MODIFICACION DEL.

Apéndice 1917-1985. Quinta Parte, Cuarta Sala. Tesis No. 51.

Apéndice 1917-1988. Segunda Parte, Común. Tesis No. 502.

"CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, LA ACCION DE MODIFICACION DEL, NO ES INDIVIDUAL, SINO COLECTIVA".

Las partes intervienen en la celebración de un contrato colectivo de trabajo tienen acción para demandar la modificación del mismo, pero no así los trabajadores individualmente considerados.

Sexta época, Quinta parte:

Vol. XIX, Pág. 36. A.D. 607/57. José Alberto Cañón Castillo. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XX, Pág. 59. A.D. 5178/58. Heliodoro Fernández Cabrera. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XC, Pág. 26. A.D. 13/61. Juan Johansen Benítez y Coags. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XC, Pág. 26. A.D. 4126/60. Rafael Hidalgo Martínez y Coags. Unanimidad de 5 votos.

Vol. XC. A.D. 7464/60. Julio Francisco Roa y Coags. Unanimidad de 4 votos.

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. SUSPENSION IMPROCEDENTE.

Apéndice 1917-1985. Quinta Parte, Cuarta Sala, Tesis No. 61.

Apéndice 1917-1988. Segunda Parte, Común. Tesis No. 514.

"CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. SUSPENSION IMPROCEDENTE CONTRA SU CELEBRACION".

Es improcedente la suspensión que se solicite contra el laudo de una Junta que condene al patrono a celebrar un contrato colectivo de trabajo, con sus trabajadores.

Quinta época:

Tomo XLIII, Pág. 3065. Carballido Vda. de Casas Aurora.

Tomo XLIV, Pág. 612. R. 1724/34. Santibáñez José H. Mayoría de 4 votos.

Tomo XLIV, Pág. 5240. Vázquez Ambrosio.

Octava época.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Seminario Judicial de la Federación.

Tomo: XIV-Diciembre.

Tesis: I.7o. T. 280 L.

Página: 451.

"Testimonial desahogada en autos, valor de la, cuando conforme a la contratación colectiva es necesaria la práctica de investigación administrativa"

Si conforme a la contratación colectiva es necesaria la practica de una investigación administrativa y una testimonial desahogada en autos pudiera tener pleno valor para acreditar determinada causal rescisoria por reunir por sí mismo, los requisitos legales para ese efecto, para que lo depuesto por los comparecientes ante la responsable merezca valor probatorio pleno, es necesario que estos hayan declarado en el acta administrativa que se instrumento al actor, pues la finalidad de la investigación administrativa es el de conocer por medio de la misma los hechos que se imputan al trabajador, para que en su caso el patrón decida si rescinde o no la relación laboral al trabajador a quien se atribuyen los hechos materia de la investigación y este ultimo este en posibilidad de justificar su conducta.

Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Séptima Época.

Instancia: Cuarta Sala.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Tomo: 121-126 Quinta parte.

Página: 76.

**“Rescisión de la relación de trabajo con antigüedad de 20 años o mas.
Clausula de exclusión por separación”.**

El artículo 161 de la Ley del Trabajo consigna una disposición, como lo ha sostenido esta Sala, que tiende a proteger los derechos de los trabajadores cuando estos alcancen una antigüedad de 20 años o mas al servicio del patrón, que consiste en que su contrato de trabajo no podrá ser rescindido validamente, aun en el caso de que el trabajador incurra en alguna de las hipótesis señaladas en las diversas fracciones del artículo 47 de la propia ley, a menos que la falta cometida sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación de trabajo, y si esto ultimo sucede, el patrón solo podrá aplicar la medida disciplinaria a que este autorizado de conformidad con los instrumentos legales respectivos; pero dicha disposición no es aplicable cuando la terminación de la relación de trabajo es motivada por la aplicación de clausula de exclusión por separación, por haber sido expulsados el trabajador del sindicato al que pertenecía, de conformidad con el artículo 395 de la misma Ley Federal del Trabajo, por obedecer esto ultimo a causas derivadas de la relación colectiva, y en cambio la aplicación del anterior precepto obedece a causas derivadas de la relación individual de trabajo.

Séptima Época.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Tomo: 127-228 Sexta parte.

Página: 145.

“Cláusula de exclusión. Obligación del patrón de comunicarle por escrito al trabajador la causa de la separación”

En nuestro sistema de contratación colectiva laboral, esta permitido que el patrón se obligue a separar a un trabajador cuando este deje voluntariamente de pertenecer al sindicato; pero al lado de esta obligación, existe la de comunicarle por escrito al trabajador las causas de la separación, pues si en el despido, suspensión o rescisión del contrato individual de trabajo, el patrón debe comunicarle al trabajador en forma inequívoca la causa o motivo por el cual este no puede seguir prestando sus servicios personales y subordinados, con mayor razón debe observarse esta formalidad cuando el patrón, a solicitud del sindicato titular, procede a separar al trabajador, pues la idea subyacente en las normas relativas a la estabilidad en el trabajo, es que el trabajador conozca fehacientemente la causa o motivo de la terminación de la relación contractual, ya que de otra manera no esta en condiciones de impugnar aquellos actos caprichosos o arbitrarios del patrón o de la organización sindical que pide su exclusión.

Tribunal Colegiado del decimoctavo circuito.

Octava Época.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Tomo: I Segunda parte-2.

Pagina: 715.

“Suspensión temporal de la relación colectiva de trabajo”

En los casos en que la junta resuelve un conflicto consistente en la suspensión temporal de los efectos de la relación de trabajo, por causa de fuerza mayor o caso fortuito, si bien esta, no son imputables al patrón, tampoco pueden atribuirse a los trabajadores en su perjuicio sino que, conforme al principio consagrado en el artículo 2o. de la ley de la materia, al dictarse el laudo debe buscarse el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre aquellos.

Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo: II, Septiembre de 1995.

Tesis: VI. 2o. 12 L.
Pagina: 527.

“Competencia territorial cuando dos sindicatos se disputan la titularidad de un contrato colectivo de trabajo de una empresa codemandada. Debe conocer la junta local de la jurisdicción de esta empresa”.

Si un sindicato demanda a otro la titularidad y administración del contrato colectivo de los trabajadores de una empresa, y de esta reclama el reconocimiento de ser el único representante de los derechos de sus trabajadores, al no poderse dividir la continencia de la causa, no es de aplicarse la fracción VI del artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo porque esta se refiere al caso en que sea un solo demandado y este fuere un sindicato; por lo que partiendo de la base de que el procedimiento de origen es de naturaleza colectiva y que la codemandada es una empresa con domicilio en Tlaxcala, la Junta competente es la de esta jurisdicción en términos de la fracción III del referido artículo 700 de la invocada Ley, pues además de la empresa codemandada no está considerada de competencia federal respecto de sus conflictos. Y por otra parte debe tomarse en consideración que el recuento, como prueba idónea para demostrar la mayoría de trabajadores simpatizantes con cualquiera de los sindicatos en disputa, habría que desahogarse en el domicilio de esa empresa codemandada.

Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito.

Novena Época.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo: V, Enero de 1997.

Tesis: I. 5o. T. 89 L.

Pagina: 531.

“Recuento. es Prueba idónea para acreditar el derecho a la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo”.

Cuando un sindicato demanda a otro el reconocimiento de que ostenta la preferencia y adhesión de los operarios que fungen en una empresa y, como consecuencia de lo anterior, la administración del consenso que rige las

por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato-ley; por lo que la huelga estallada por el sindicato emplazante no puede ser continuada por los trabajadores que desligándose del mismo, forman una coalición temporal.

Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Octava Época.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Tomo: V, Segunda parte-1.

Página: 80.

“Arbitraje, negativa del patrón a someter sus diferencias al. Casos en que no es operante”.

Aun cuando en principio, el artículo 123 Apartado A, fracción XXI de la Constitución General de la República, establece en favor de los patrones la facultad de negarse a someter sus diferencias al arbitraje, no debe perderse de vista que este derecho se encuentra limitado a los casos en que las acciones ejercidas en juicio sean diversas a aquellas que se consignan en la fracción siguiente. Por ende, del análisis conjunto de las fracciones XXI y XXII del Apartado A del precepto constitucional en cita, se desprenden claramente que el patrón no puede negarse al arbitraje: 1. Cuando la acción ejercitada sea la de despido de un obrero, sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita; y 2. Cuando se trate de una rescisión unilateral de la relación laboral por parte del trabajador, por falta de probidad del patrón o por recibir malos tratos de él, de su cónyuge, padres hijos o hermanos. Pero además a esos dos casos claramente señalados, debe añadirse un tercer caso, derivado de la propia esencia de la fracción XXI del citado precepto constitucional, pues de su análisis jurídico no puede menos que concluirse que si la insumisión al arbitraje se encuentra vinculada con la terminación de la relación laboral y con el pago de una indemnización, es obvio, que el patrón también carezca de ese derecho constitucional cuando no pueda negarse a cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización, que son aquellos casos diversos a los establecidos en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo. En ese orden de ideas acorde a lo dispuesto por el artículo 123,

Apartado A, fracciones XXI y XXII de la Constitución General de la República, y a lo dispuesto por el numeral 49 de la Ley Federal del Trabajo, este Tribunal Colegiado estima que el patrón solo tendrá derecho a negarse al arbitraje en los conflictos individuales de trabajo, cuando además de no tratarse de un despido o de una rescisión unilateral de la relación laboral por parte del trabajador: se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; o se haya comprobado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador por razón del trabajo que desempeñe o por las características de sus labores, esta en contacto directo y permanente con el patrón, y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación del trabajo, o se trate de trabajadores de confianza, de servicio doméstico o eventuales. Cabe añadir que el patrón podrán negarse en los conflictos económicos de naturaleza colectiva, porque no están comprendidos dentro de los casos de excepción previstos por el artículo 123, Apartado A, fracción XXII de la Constitución General de la República.

Primer Tribunal Colegiado del Décimo Segundo Circuito.

F) Terminación.

La terminación de los contratos colectivos es un fenómeno que debe analizarse con cuidado particular. Importa mucho establecer cuales son las consecuencias de esa terminación respecto de las relaciones individuales de trabajo.

La ley señala en el artículo 401 que el contrato colectivo termina en los siguientes casos:

- I. Por mutuo consentimiento;
- II. Por terminación de la obra, y;
- III. En los casos del capítulo VIII de este título, por el cierre de la empresa o establecimiento, siempre que este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

La conclusión del contrato colectivo o la disolución del sindicato titular no afectan necesariamente a los contratos individuales. Estos pueden subsistir independientemente³⁹.

Cabe hacer mención que la regulación de la terminación colectiva de trabajo lo determina la Ley Federal del Trabajo de la forma siguiente:

Artículo 433. La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de la empresa o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes.

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

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Los casos del artículo 38; y
- V. El concurso a la quiebra legalmente declara, si la autoridad competente a los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Artículo 435. En los casos señalados en el artículo anterior, se observarán las normas siguientes:

- I. Si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes, la apruebe o desapruebe;
- II. Si se trata de la fracción III, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje,

³⁹ De Buen, Tomo II, *Op. Cit.* Pág. 782

de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes; y

- III. Si se trata de la fracción II, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Artículo 436. En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV, de los trabajadores tendrá derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

Artículo 437. Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menos antigüedad.

Artículo 438. Si el patrón reanuda las actividades de su empresa o crea una semejante, tendrá las obligaciones señaladas en el artículo 154.

Lo dispuesto en el párrafo anterior es aplicable, en el caso de que se reanuden los trabajos de la empresa declarada en esta de concurso o quiebra.

Artículo 439. Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de trabajos nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán 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 de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

CAPITULO TERCERO.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJADORES DE PETRÓLEOS MEXICANOS.

- A) Origen.
- B) Antecedentes.
- C) Revisiones.
- D) Modificaciones.
- E) Legislación y Jurisprudencia.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJADORES DE PETRÓLEOS MEXICANOS.

A) Origen.

“Durante la época precortesiana, las tribus que habitaron el territorio mexicano utilizaron el petróleo como material de construcción; medicina, pegamento, impermeabilizante y como incienso para sus ritos religiosos. Los totonacas, habitantes de la mayor parte del estado de Veracruz, lo recogían de la superficie de las aguas para utilizarlo como medicina y como iluminante. Algunas tribus que había en las costas mexicanas lo masticaban para limpiar y blanquear la dentadura”.⁴⁰

Las reales ordenanzas para la minería de la Nueva España promulgadas en 1783 por el Rey Carlos III de España, hacían mención de los hidrocarburos, llamando los bitúmenes o jugos de la tierra.

Esta ordenanza deja en claro que no sólo se tenía conocimiento desde entonces de la existencia de sustancias aceitíferas sino se les concedían ya cierto valor.

En la colonia, las leyes mineras mantuvieron el dominio de las minas para la Corona y ésta se reservaba el derecho de otorgar a particulares la explotación de vetas y yacimientos. Los beneficiados, a su vez, debían de someterse a las reglamentaciones correspondientes, pagando una regalía.

Durante casi todo el siglo XIX, estos principios de dominio inspiraron la legislación minera, incluso en la época de la lucha entre liberales y conservadores prevaleciendo estas premisas.

En 1863, el sacerdote e historiador de Tabasco, Manuel Gil y Sáenz, encontró lo que él llamó Mina de Petróleo de San Fernando, cerca de Tepetitlán, ahí en el Estado de Tabasco. A este religioso se atribuye el descubrimiento del hidrocarburo en el estado.

⁴⁰ Rojas G. Francisco, *"El Petróleo, 50 Aniversario"*, Edición única Petróleos Mexicanos. México D.F. 1988

El emperador Maximiliano, había otorgado concesiones petroleras a particulares. Por decreto del 6 de julio de 1865, había establecido la reglamentación del laboreo de las sustancias que no eran metales preciosos en el artículo 22, de la Reales Ordenanzas para la Minería de la Nueva España. En ellas se mencionaban el betún y el petróleo.

En sustancias, el artículo 1 decía que nadie podría explotar minas de sal, carbón de piedra, betún, petróleo y piedras preciosas sin la concesión del Ministerio de Fomento.

La experiencia del químico Adolfo A. Autrey fue parecida a la Sarlat. Autrey llegó al país poco antes de 1870, procedente de los Estados Unidos, Pronto se asoció con John F. Dowling para formar la Compañía 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 Constancia. Su negocio petrolero no fue lo bastante exitoso y retornó a su profesión, sus intereses petroleros los traspasó a Percy N. Furber y Artur C. Payne, quienes en 1900 fundaron la Compañía Oil Field of México para operar en esta región entre Tuxpán y Poza Rica.

Coetánea a la aventura petrolera de Autrey fue la de los ingenieros estadounidenses Samuel Fairburn y Gorge Dickson, quienes en 1880 comenzaron la construcción de una modesta refinería en el puerto de Veracruz, que fue terminada en 1886, y que llevó por nombre El Aguila.

En 1884, bajo la presidencia de Manuel González, fue expedido un documento en el cual se modificaba sustancialmente el papel del Estado sobre el dominio de los productos del subsuelo. El 22 de Noviembre quedó aprobado el "Código de Minas de los Estados Unidos Mexicanos", presentado por Pedro Bejarano, Manuel María Contreras y Francisco Bulnes, cuyo 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, por lo tanto, no tenía necesidad de hacer denuncia, ni recibir adjudicación especial y podía explotarlos con amplitud, ya que ciertamente quedaba una reglamentación por parte del Estado en la explotación, a la cual debía ajustarse al beneficiario.

En sentido estricto, esta ley no fue expedida para proporcionar la explotación del petróleo, pues todavía el hidrocarburo apareció en 1892, al decretar Porfirio Díaz, el 4 de Junio, la derogación del Código de Minas. EL documento estaba dirigido prácticamente a 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 abría las puertas de la explotación del petróleo a las compañías extranjeras.

La explotación, que comprendía combustibles, minerales, aceites y aguas minerales, debía cubrir un impuesto federal de propiedad. Pero el General Díaz fue todavía mas lejos, al expedir leyes complementarias y específicas del petróleo. Parte de ratificar los principios de la Ley de 1892, mostró su generosidad con una serie de prebendas y privilegios al inversionista petrolero; se facultaba para dar en concesión a las compañías los baldíos y terrenos, los lechos de los ríos; se facultaba para explotar en favor de los inversionistas los terrenos petrolíferos. Y como si esto fuera poco, había preparado también un paquete fiscal que eximía del pago de impuestos de importación 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 Standard Oil of New Jersey, de John Rockefeller- es otro de los industriales que antes del siglo XX estaban ya dedicados a la actividad petrolera de México.

Pierce había llegado a territorio mexicano en 1885, proveniente de Estados Unidos. Ese Mismo año obtuvo una concesión del gobierno para importar petróleo y transformarlo en kerosina. Se convirtió en presidente y consejero de la línea ferroviaria Mexican Central Railroad, que corría de El Paso, Texas, a la Ciudad de México, con extensión a Tampico.⁴¹

Había un cierto estilo de aventurismo en todo este negocio del hidrocarburo, si bien el movimiento económico que ya generaba empezó a tejer la urdimbre de intrigas y manipuleos, que pronto se convertiría en fuertes intereses de empresas y grupos financieros.

⁴¹ Rojas G. Francisco. *Ibidem*. Pág. 63 a 69

Sarlat, Autrey, Furber y Pierce, aunque con distinta suerte fueron realmente los precursores de la industria petrolera en México. Las compañías que fundaron precedieron a la de los grandes petroleros. Westman D. Pearson y Edward L. Doheny.

Con la compra de la hacienda El Tulillo se inicia realmente la industria del petróleo en México, fue adquirida por los norteamericanos Edward L. Doheny y Charles A. Canfield para explotar los mantos de hidrocarburos que en sus tierras se habían advertido.

La llegada de estos dos personajes a El Tulillo fue oportuna para ello, ya que su dueño Mariano de Arguinsoniz, parecía tener prisa en deshacerse de la propiedad. Buena parte de la extensión estaba infestada de fango y manantiales de aceite donde constantemente morían reses.

Para estimular el desarrollo de las compañías ferroviarias, el presidente Porfirio Díaz les entregaba los terrenos colindantes a las vías que tendían. Doheny, se dedicaba a la adquisición de grandes porciones de tierra, valiéndose para ello de todos los recursos. En la "Guerra Secreta del Petróleo", de Frank H. Hanighen, se relataban los procedimientos que utilizaban los emprendedores negociantes para apoderarse de las tierras en ese México Porfirista, prerevolucionario. Muchas veces la firma de los contratos de venta se obtuvo mediante turbios manejos "En cada pueblo se puede encontrar a un traidor que por el soborno, la bebida o las mujeres, firme un contrato de venta. En todos los distritos hay un Juez mercenario al que se puede convencer para que admita esos documentos y anule viejos títulos, aunque se remonten a los toltecas", dice Hanighen.

Se ha mencionado ya el paquete de facilidades que armó el presidente Porfirio Díaz para impulsar la actividad petrolera. De ello era la expresión la Ley del Petróleo del 24 de Diciembre de 1901, aprobada por el Congreso de la Unión. Con esta Ley, los inversionistas extranjeros tuvieron a su disposición un instrumento formidable para hacer negocios, con amplias franquicias y ventajosas condiciones. Durante los primeros diez años, prácticamente lo único que tenían que pagar, como impuestos, era el del timbre. Fue el principio de una época tumultuosa y de despojo para los propietarios de terrenos y para los trabajadores petroleros.

Basandose en esta Ley, Díaz hizo las primeras concesiones importantes al inglés Weetman Dickinson Pearson y a Doheny.

Paralelamente a las actividades de Doheny, en el sur la compañía Pearson and Son adquiría terrenos para la explotación y exploración del petróleo. Pearson and Son 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 Coatzacoalcos.

En 1906, El Congreso de la Unión aprobó un proyecto enviado por Díaz, en el que aprobaba los contratos para que la compañía de Pearson se hiciera cargo de la explotación y exploración de los criaderos 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.

Tras el inicio azaroso de Doheny en los primeros años del siglo, las cosas habían cambiado rápidamente para el petróleo norteamericano. En 1903 la Mexican Petroleum había construido la primera refinería en México, dedicada a la producción de asfalto, con una capacidad de 2 mil barriles diarios. Anexa a la refinería se había construido también una fábrica de tambores de lamina de acero para envasar el producto.

EL gobierno adquirió el producto mas pesado para asfaltar las calles de la Ciudad de México. Este convenio sostuvo la empresa hasta que logró un ventajoso contrato en Standard Oil por 2 millones de barriles anuales, durante 5 años.

Entre 1905 y 1906 Doheny adquirió terrenos en la Huasteca sentando así las bases para fundar otra compañía, La Huasteca Petroleum Company, constituida a principios del año siguiente. Díaz había dado las facilidades para que surgiera un emporio petrolero en Tampico y en las Huastecas Veracruzanas y Potosina y otra era preciso controlar la agresividad de este naciente poderío. Por eso la necesidad de crear un equilibrio de fuerzas, había dado grandes concesiones a Pearson. Dentro de estos propósitos estuvo también el apoderamiento de las acciones ferroviarias extranjeras por parte del gobierno, lo que permitió el control del servicio y dar nacimiento a los Ferrocarriles Nacionales de México, con capital propio mayoritario.

A las grandes concesiones petroleras otorgadas en 1901 se agregaba en 1906, a manera de subterráneo contrarespuesta, una estrategia de control y participación, ya que entre todo este remover económico, complejo lleno de promesas, la familia presidencial y otros funcionarios también participarían del negocio petrolero.

Pearson, a diferencia de Doheny, no estuvo tan ansioso en comprar grandes propiedades sino arrendarlas, se aseguraba por todos los lados y Doheny, por su parte, había desplegado toda clase de artimañas para apoderarse de las tierras, dio origen a la célebre frase: "o me vendes o la compro a tu viuda".

Con la creación de la Huasteca Petroleum Company, Doheny reforzó una situación industrial que había dado muestras de derrumbarse. En 1908 apareció la compañía de petróleo El Aguila, del grupo Pearson. El industrial inglés respondía así a las facilidades otorgadas por el gobierno del General Díaz. Un año más tarde, la compañía agregó a su razón social el nombre de Mexicana, pasando a ser entonces Compañía Mexicana de Petróleo El Aguila. Al finalizar el año 1910, la cantidad de petróleo con la que México contaba era superior a la que exigía el consumo nacional, por lo que se pensó en exportar el excedente.

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 gobierno revolucionario se volvió acritud cuando Madero expidió el decreto del 3 de Junio de 1912, por el cual se establecía un impuesto especial del timbre sobre la producción petrolera. Y el impuesto consistía en el pago de veinte centavos por tonelada.

Madero ordenó que se efectuara un registro de las compañías que operaban en el país. Esto terminó por causar incertidumbre en ingleses y norteamericanos, temerosos de que la revolución fuese a recuperar el petróleo para México. Por este tiempo, las empresas extranjeras controlaban un 95% del negocio.

Madero fue suprimido por una tenebrosa conjura en la que intervinieron los intereses del petróleo y el pago decretado por su gobierno apenas había sido tomado en cuenta.

Posteriormente, Venustiano Carranza creó en 1915 la Comisión Técnica del Petróleo para investigarla y reglamentarla en favor de la Nación.

Tres años mas tarde, en 1918, Carranza lanzó el decreto del 27 de febrero, que creaba un impuesto sobre los terrenos petroleros y los contratos por los que se arrendaban estos terrenos petroleros y los contratos por los que se arrendaban estos terrenos, se trataba de ejercer un control de la industria y recuperar, por lo menos, algo de lo enajenado por Díaz. De inmediato las empresas organizaron la resistencia. Acudieron a la empresa y a los gobiernos respectivos para arremeter contra México y contra el presidente Carranza. Los petroleros dijeron que el decreto daba derecho al gobierno mexicano como propietario de las tierras petroleras, y que por lo tanto estaba obrando de mala fe al desconocer los derechos adquiridos por las compañías.

Carranza había tomado esa decisión por que las compañías trabajaban fuera de control, haciendo lo que les vencia en gana; construían ductos, tanques, muelles, perforaban nuevos pozos por todas partes, sin autorización del gobierno. Empresas que se habían negado a cubrir sus impuestos vencidos, se les tuvo que suspender los embarques. Carranza explicó todo esto a los representantes diplomáticos, aclarando que la única determinación en esos días había sido la suspensión de obras no autorizadas, y que los pozos de producción seguían trabajando.⁴²

La hostilidad contra el gobierno Carrancista se prolongó durante buen tiempo, en el cual tuvo que ceder en algunas cosas. La Constitución de 1917 afianzó, en favor de la Nación, la propiedad de la tierra y los recursos naturales; Carranza se atrincheró en el artículo 27 y con su apoyo las fuertes embestidas del poderoso capital extranjero.

Con el auge petrolero empezó una era de terror y de miseria para el pueblo mexicano. Las compañías se valían de diversas artimañas para adueñarse de los terrenos con petróleo. La oposición a esos deseos de avasallamiento traía consigo la destrucción de escrituras legítimas, la hostilización, el cohecho a las autoridades, la cizaña entre los miembros de la familia. Los terrenos en los que había brotes de aceite no eran buenos para la siembra, -a los campesinos se les compraba sus tierras en miserables sumas, engañándolos- y de esto se aprovechaban las compañías para obtenerlos a precios.

Por estos abusos del gobierno de Carranza dispuso que todas las compañías petroleras y las personas que se dedicaban a la exploración y explotación del

⁴² Rojas G. Francisco. *Ibidem*. Pág. 70-75

petróleo, deberían de registrarse en la Secretaría de Fomento. De esta manera se intentó llevar un control y evitar los fraudes.

Daheny y sus colaboradores habían tomado precauciones para defender las propiedades. La empresa auspició levantamientos simulados para garantizar la seguridad de las instalaciones. Fue así como Daheny contrató los servicios de Manuel Peláez en la Huasteca y que se encargó del trabajo negro de armar a los guardias blancas para reprimir las protestas de los trabajadores y los campesinos despojados de sus tierras.

El resguardo que prestó Peláez a las empresas petroleras, les permitió seguir operando en un medio en que era común la muerte y la violencia.

El 21 de Julio de 1914, Carranza decretó el "Derecho de la Barra", impuesto por el cual cada tonelada de petróleo crudo para exportación debía causar el pago de diez centavos al gobierno federal.

La industria del hidrocarburo tuvo una trayectoria en crecimiento hasta llegar, en 1921, a una producción de crudo de poco más de 193 millones de barriles, alcance que colocó a México como el segundo productor mundial.

Tal apogeo fue posible gracias al descubrimiento de lo que se llamó una Faja de Oro, yacimiento terrestre localizados bajo la planicie costera del Golfo de México, en el estado de Veracruz, extendidos también hacia Tamaulipas.

Molestos, inconformes con los bajos sueldos recibidos y porque estos eran pagados en el papel moneda impresos en el estado de Veracruz, a la par con la plata corriente y no con el patrón oro en boga, los trabajadores de la refinería de El Aguila planearon un paro de labores para exigir aumentos de estos salarios. Esto ocurría en marzo de 1915, tiempo en que ya se había organizado un grupo de carácter sindical llamado Unión de Petróleos Mexicanos, formado únicamente por obreros.

Los trabajadores hicieron la advertencia de que la huelga estallaría el 19 de Abril del mismo año, al sonar el silbato de fin de jornada. Y así sucedió. Tras el paro se entablaron de inmediato 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 1916 ocurrieron dos graves reveses para el naciente 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 iniciadores.

Ese mismo año, el 6 de Diciembre, - los trabajadores de la misma empresa intentaron otra huelga para pedir aumentos de salarios y otras prestaciones. La presión del gobierno tampiqueño y los empresarios petroleros logró que el ejército sofocara brutalmente el movimiento, pasando por las armas a los cabecillas acusados de rebelión, Luis Rodríguez y Sixto Juárez.

Esta represión, no obstante, no logró silenciar la lucha obrera; cuando mucho la hizo más cautelosa, casi clandestina. Los trabajadores siguieron enfrentándose a las injusticias de El Aguila. En cuanto a la Huastecas Petroleum, protegida por los guardias blancas de Peláez, por ese tiempo no se materializaron las inconformidades.

En Abril de 1917 otra huelga más fue reprimida también violentamente. Las leyes constitucionales de 1917, que afectaban 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 afirmaban principios de soberanía y uso de los recursos naturales del país. En esta escala Doheny y Pearson trataron de protegerse invocando la defensa de la Constitución de 1857. Los argumentos de los empresarios, desde luego, estaban fuera de lugar. El otro frente de discusión, mas activo y abierto, fue la pugna de los trabajadores por sus reivindicaciones laborales.

Las empresas habían formado sindicatos blancos, empresariales, a los cuales servían juntas estatales y municipales del trabajo que entorpecían los asuntos en favor de las empresas.

La lucha se entablaba también entre los sindicatos auténticos y los empresariales. Pese a la organizada resistencia de los empresarios, en cada nueva acción el sindicalismo auténtico ganaba reconocimientos en las compañías.

Como resultado de la acción desarrollada por los trabajadores petroleros, en mayo de 1910 se dio un paso importante en la organización del trabajo, al ser fundada la Confederación Regional Obrero Mexicano, la CROM. Pero era evidente que las fuerzas sindicales petroleras estaba todavía dispersa y que su actividad por lo mismo, tenía muchos puntos de fuga, aprovechados por las empresas.

En 1919 se registraron nuevos conflictos, el 15 de Mayo estalló en Tampico una huelga, esta vez en contra de la Pierce Oil Corporation. Asesorados por Emilio Portes Gil, los trabajadores exigían que la jornada diaria fuese mayor de 8 horas, con descanso semanario, asistencia medica, salario mínimo y doble salario en días festivos. El movimiento fue secundado en otras compañías (Huasteca, Corona, El Aguila, Mexican Gulf y Texas).

En 1924, Portes Gil intervendría en otra huelga, ahí mismo, en Tampico, contra la empresa El Aguila; resultaría triunfante al lograr que la empresa reconociese la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, uno de los primero formulados entonces en el país, para los acontecimientos futuros en el campo sindical petrolero; la pieza integraría finalmente el sindicalismo gremial.

Pasarían cerca de diez años para que el movimiento trabajador llegase a su consolidación al construir, el 15 de Agosto de 1935, el Sindicato Petrolero de los Trabajadores de la República Mexicana.

El primer Comité Ejecutivo del Sindicato quedó encabezado por Eduardo Soto Inés, su secretario general. El sindicato petrolero registró en el Departamento Autónomo de Trabajo, hoy Secretaría del Trabajo y Previsión Social y bajo el número 1131 del 27 de Diciembre de 1935, como sindicato de jurisdicción federal, cuyos estatutos y acta constitutiva son de fecha 15 de Agosto de 1935. Su lema es " Unidos Venceremos ". En la declaración de principios, contenidas en sus estatutos generales, afirma que siempre constituirán factor determinante en la lucha por los derechos de la clase trabajadora de México; que buscará la mayor capacitación técnica y cultural de sus agremiados y en general,

el mejoramiento técnico, físico y cultural de los trabajadores (artículo 7 de los estatutos).

B) Antecedentes.

El comportamiento de los empresarios extranjeros para sus trabajadores desde sus inicios de la explotación del petróleo de México, por regla, existían diferencias importantes, entre el tratamiento dado a los nacionales y el que se otorgaba a los del país de origen. Los salarios eran notoriamente más elevados para estos últimos; los mexicanos nunca llegaban a ocupar puestos de alguna importancia. Los obreros mexicanos calificados ganaban aproximadamente la tercera parte del salario de los norteamericanos de la misma categoría, los no calificados o semicalificados recibían menos del 23%. La productividad media del trabajo del obrero en México era 12 veces mayor que en los Estados Unidos, era más de cuatro veces superiores a los que pagaban a los mexicanos.⁴³

Al suscribirse el conflicto que a la postre condujo a la explotación de los bienes de las empresas extranjeras, estas solicitaron a las autoridades del trabajo la realización de una inspección de las condiciones en que vivían sus obreros habían de seguir para demostrar la razón para ceder a las peticiones de los trabajadores. En efecto, el Lic. Gustavo Corona Figueroa, quien tuvo a su cargo el cumplimiento de la tarea, hizo saber que la inspección de los servicios médicos había resultado desastrosa, a pesar de que fue ofrecida por las mismas empresas y de que se entiende debió haber sido preparada por ello lo mejor posible ya que sabían la fecha en que tenían que practicarse.

Los poblados no contaban con agua y que las condiciones de higiene eran deplorables.

En Poza Rica, las viviendas de los obreros estaban enclavadas verdaderamente entre lodazales. En este lugar como en otros de la industria, aquella situación era más humillante porque frente a la miseria de los extranjeros, empleados de confianza que vivían con todo confort necesario. En Mata Redonda, Veracruz, un comité especial de investigación designado con motivo de una huelga de 700 trabajadores de la Huasteca Petroleum Co., a principios del régimen Cardenista, llegó a resultados similares ya que se aprobó que los obreros

⁴³ Basurto, Jorge. *El Conflicto Internacional en Torno al Petróleo de México*, Editorial Siglo XXI, Argentina Editores, 1976 Págs. 25-39

viven en condiciones deplorables, como ejemplo se daba el hecho de que 150 familias trabajadoras contaban con un total de 8 retenes y la escuela para 165 niños solo tenían 60 bancos. Los principales jefes y empleados, por lo contrario, vivían en lugares búngalos que eran mostrados a los visitantes como tipos de casas de trabajadores comunes. Por esos motivos la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje falló favorablemente a los trabajadores.

Fue también costumbre de las compañías el pago en vales canjeables sólo en la tienda de raya instalada por ellas, donde los precios eran tan elevados que el salario venía a ser en realidad, la tercera parte de lo que nominalmente percibían.

En cuanto a las organizaciones de los trabajadores en los primeros treinta y cinco años del presente siglo fue prácticamente inexistente, las famosas guardias blancas fueron constantemente usadas por las compañías para reprimir a los obreros que manifiestan tendencias sindicalistas, no vacilaron en recurrir incluso al gobierno norteamericano para que este presionase, como en efecto lo hizo, sobre los mexicanos, para prevenirlos. En 1917 a causa de la huelga de Tampico, el Secretario de Estado Lansing exigió del gobierno de México las medidas necesarias para la represión del movimiento de los petroleros, a lo cual accedió el gobierno local, arrestando a los dirigentes sindicales y lanzando al ejército contra los huelguistas. Por ello Ashby dice que, en estos primeros años -hasta 1935- "Un organizador muerto.

A principios del gobierno del General Cárdenas, la organización de los trabajadores petroleros consistía, en una serie de pequeñas agrupaciones que, eran organizadas por las propias compañías cuando veían que era inminente el nacimiento de uno de estos organismos y para evitar que cayeran en manos de los auténticos trabajadores. En 1936 se hizo un llamado a todos los petroleros para llevar a cabo un congreso de unificación del que nació una sola agrupación, el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (S. T. P. R. M) que se afilió a la C. T. M. En Julio de ese mismo año celebró el nuevo sindicato una convención especial para tratar lo relativo a la concertación de un Contrato Colectivo que habían de regir en adelante las relaciones obreras - patronales en todo el país.⁴⁴

⁴⁴ Basurto, Jorge. *Ibidem* Pág. 40

El 3 de Noviembre fue presentado a las compañías un proyecto de contrato colectivo que contenía 24 capítulos, mas 249 cláusulas y estaban contenidos en 165 páginas con sus respectivos emplazamientos de huelgas en el término de diez días. Se demandaba el aumento salarial, prestaciones diversas, tales como mayor tiempo de vacaciones, descansos, servicios médicos, jubilaciones, casa habitación o en su defecto ayuda de renta, bibliotecas, bandas de música, deportes, etc., pago especial por labores peligrosas en zonas insalubres, todo lo cual significaba un aumento de 65,474.840 pesos, lo que equivaldría a un desembolso anual de 114,611,640 pesos por concepto de retribuciones al trabajo en forma de salario y prestaciones diversas. Además contenía la cláusula de exclusión y de exclusividad, originalmente concebidas como una arma de defensa del sindicalismo para preservar al movimiento obrero de maniobras divisionales del empresario.

Las proposiciones obreras fueron realizadas por las empresas aduciendo que no estaban dispuestos a aprobar el proyecto porque los contratos existentes tenían aun vigencia y debido a que las demandas de los trabajadores eran tales que la capacidad económica de las empresas no permitía cubrirlas, pero proponían la convocatoria por el Departamento del Trabajo, de una convención obrero - patronal en la que se pusiera en pie el proyecto. Dada que la respuesta de los empresarios fue entregada en la víspera del día fijado por el estallido de la huelga, al propio Departamento del Trabajo consiguió una prórroga del plazo y luego otro mas, fijándose como nueva fecha para hacer efectivo el emplazamiento el 29 de Noviembre, si para entonces el proyecto del sindicato hubiere sido no solo discutido sino incluso aprobado. Estando a punto de fenecer el nuevo plazo y ante la amenaza de un conflicto que tenía visos de convertirse en huelga general,⁴⁵ el General Cárdenas intervino personalmente pidiendo al Jefe del Departamento del Trabajo que hiciera gestiones para que ambas partes acordaran la celebración de la conversaciones de manera que el pudiera dedicar su tiempo enteramente a asuntos de expropiación de tierras de laguna. Tal convención, que había de durar 120 durante las cuales se buscaría un arreglo, comprometiéndose al sindicato a no promover otra huelga durante ese tiempo. De inmediato se iniciaron los trabajos, pero pasados 40 días solo 26 cláusulas habían sido aprobadas, por lo que se decidió dividir el proyecto en tres grupos de peticiones según su carácter, a saber, económicas, sociales y administrativas de los tramites ningún avance efectivo

⁴⁵ Lázaro Cárdenas, *V Informe de Gobierno 1 de septiembre de 1934*, en los presidentes de México ante la Nación, México, XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados, 1966, Tomo IV, Pág. 106. Todas las citas de informes presidenciales provienen de esta obra, por lo que en adelante solo se citará el informe que se trate y la página respectiva.

pudo lograrse debido a que las posiciones de las partes cambiaban constantemente queriendo cada una arrancar los mayores beneficios para sí, la aceptación de este punto determinado era prometido a condición de que la contraparte aceptase o se desistiera de otros.

El 12 de Abril de 1937 las compañías presentaron una contra propuesta conteniendo exclusivamente las cuestiones sociales y administrativas, reservándose las económicas. El 17 de Mayo siguiente dieron a conocer sus proporciones sobre salarios que estaban por debajo de lo que el sindicato demandaba. Veinticuatro horas después de conocidas, las proposiciones fueron realizadas por el sindicato, el plazo de 120 días de discusiones acordado estaba por llegar a su termino, el 27 de Mayo no se había aprobado el proyecto los trabajos serian suspendidos en toda la empresa petrolera. El 28 de Mayo de 1937, estalló una huelga general en la industria petrolera, que fue declarada existente el domingo 30. La compañía gubernamental Petromex no participó en el movimiento. Al día siguiente de iniciada la huelga el sindicato remitió a las empresas un pliego con 34 puntos que eran considerados como mínimos para poder retornar al trabajo. En el se hacían algunas concesiones como por ejemplo pago de 90 días de salario en caso de enfermedad o accidente no profesional de dos años en caso de enfermedad o accidente profesional en vez de pagar por todo el tiempo que el trabajador estuviese incapacitado para lograr volver a sus labores y 8 días de descanso pagados obligatoriamente y 8 extras, en vez de 18 días obligatorios; 30 días de vacaciones al año en vez de un complicado sistema que veremos mas tarde.

En el punto de los salarios las convenciones eran poco importantes: reducción de su exigencia de un salario mínimo de 7 pesos diarios a 6 pesos diarios y otras reducciones cada vez más pequeñas hasta una de 5 centavos en los salarios de 80 pesos diarios. Naturalmente las empresas rechazaron la propuesta.

Las compañías petroleras sostenían desde el principio una campaña de prensa contra el sindicato que, por momentos constituía una verdadera promoción contra los trabajadores. Después de 10 días de huelga, los efectos de la falta de combustible, agravados por la política empresarial de ocultar ese producto para inflar los precios y causar pánico entre la población.⁴⁶ El malestar iba en aumento; la compañía gubernamental apenas podía abastecer a los ferrocarrileros y la

⁴⁶ *El Nacional*, 28 de Mayo de 1937.

situación se hacía insostenible sin que se viera solución al problema. A exhortación del presidente de la República, las compañías ofrecían aumentar los salarios y mejorar ciertas prestaciones hasta una suma de 14 millones de pesos, pero imponía una serie de condiciones que resultaban lascivas para los intereses del sindicato por lo cual la oferta fue rechazada, se planteó ante la Junta de Conciliación y Arbitraje un conflicto de orden económico con objeto de que esta misma Junta designara un cuerpo de peritos para analizar las condiciones financieras de las empresas y dividir en que medida podía satisfacer de las exigencias obreras, al mismo tiempo los líderes obreros ordenaron el levantamiento de la huelga.⁴⁷

Los trabajadores a sus labores y la Junta nombró a una comisión integrada por Efraín Buenrostro, Mariano Moctezuma y Jesús Silva Herzog y para investigar el caso. De inmediato y con ayuda de un centenar de auxiliares, la comisión se puso a trabajar y al cabo de 30 días plazo fijado para pedir el informe se presentó un minucioso estudio que ponía en claro que la situación económica de las empresas era mucho mejor de lo que ellas mismas querían hacer creer.

Con base y en el estudio de los libros de contabilidad presentados por las empresas, la comisión de peritos determinó que las ganancias anuales reales de las compañías habían sido de \$56,260,176 pesos en promedio en 1934 - 1936 contra \$22,889,637 pesos que declaraban oficialmente haber ganado en los mismos años; habían obtenido ganancias del 16.53%, 17.82% y 16.05% sobre el capital invertido, cuando en Estados Unidos esas mismas compañías difícilmente obtenían un porcentaje parecido por el mismo concepto. Consideraban, los peritos, que las compañías petroleras estaban capacitadas para aumentar sus erogaciones por concepto de salarios y servicios sociales, hasta por una suma de 26 millones de pesos: la mitad, aproximadamente, de sus ganancias, con lo cual sus erogaciones por concepto de pago al factor trabajo aumentarían de 49 a 75 millones de pesos anuales, lo que reducía la suma regateada por las compañías a la cantidad de 6 millones de pesos (1.6 millones de Dólares) ya que su ofrecimiento último ascendía a la suma de 69 millones de pesos.

⁴⁷ Lázaro Cárdenas "*Expropiación de las Compañías Petroleras*" (Manifiesto) Pert. Rev. Inst. (C.E.N.), Materiales de cultura y de divulgación Política Mexicana. Núm. 11 Pág. 13. The Mexican Oil Strike of. 1937, pág. 4.

Dictamen que rindió la comisión pericial en el conflicto de orden económico de la industria petrolera, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, grupo especial No. 7, el 3 de Agosto de 1937.⁴⁸

“En cumplimiento de la comisión que esa H. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se sirvió conferirnos, tenemos el honor de rendir el presente dictámen:

Del informe que en relación con el mismo conflicto de orden económico nos permitimos enviar con esta misma fecha a la H. Junta, se inducen las siguientes conclusiones:

1º.- Las principales empresas petroleras en México forman parte de las grandes unidades económicas norteamericanas o inglesas.

2º.- Las principales empresas petroleras que operan en México nunca han estado vinculadas al país y sus intereses han sido siempre ajenos, y en ocasiones opuestos, al interés nacional.

3º.- Las principales empresas petroleras que operan en México no han dejado a la República sino salarios e impuestos sin que en realidad hayan aportado su cooperación al progreso social de México.

4º.- Las principales empresas que operan en México han obtenido utilidades de la explotación del subsuelo positivamente cuantiosas. no es posible calcular su monto; pero puede afirmarse, con criterio conservador, que la mayoría de ellas recuperaron el capital invertido hace mas de un decenio.

5º.- La industria petrolera, mundialmente considerada, es en su aspecto financiero mas importante que cualquier otra gran industria.

6º.- Los grandes intereses petroleros han influido en mas de una ocasión en acontecimientos políticos tanto nacionales como internacionales.

7º.- La producción petrolera en México, iniciada en 1901 en cantidad insignificante, adquiere su mayor volumen en 1921 y decrece constantemente

⁴⁸ Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana: *Reseña de 50 Aniversario de Petróleos Mexicano*. Editorial Unica S.T.P.R.M. Págs. 9-17

hasta 1932. A partir de este año se nota ligera mejoría que se origina en la explotación de los campos de Poza Rica y El Plan.

8º.- La disminución de la producción petrolera en México se debe al agotamiento de los yacimientos, principalmente a los de la Faja de oro y Cacalilao ; a la falta de nuevas y extensas exploraciones para descubrir otros campos, y posiblemente también a la política de las compañías petroleras.

9º.- La actividad en la perforación de pozos ha disminuido en forma alarmante en los últimos años. En 1936 es muchas veces menor que en 1926, a pesar de que el porcentaje de pozos perforados que han resultados productivos es mayor en la actualidad que hace 10 años.

10º.- Todos los campos petroleros de México están a punto de agotarse, excepción hecha de los de Poza Rica y El Plan cuya producción se estima que puede ser de 50 millones de barriles al año durante un periodo de 10 a 12 años.

11º.- La exploración de nuevos campos y la perforación de nuevos pozos que es un problema de magnitud nacional que precisa resolver. De lo contrario existe el peligro de que México carezca de petróleo en un plazo relativamente corto y de que se vea obligado a importarlo.

12º.- Existen grandes zonas de terrenos posiblemente petroleros en la Llanura Costeña del Golfo de México en la parte Norte de los Estados de Coahuila , Nuevo León y en algunas otras del País.

13º.- La Producción en 1936 aumentó en 7.48% en comparación con la de 1934. Esto se debe a una elevación muy importante en la producción de petróleo crudo ligero, que ha sido de 26.15%, por que la de crudo pesado, ha disminuido en 33.10%.

14º.- Las características de la Industria Petrolera establecida en México se han modificado en los últimos años. de 1920 a 1924 y aun en los años subsecuentes se exportaban la mayor parte de la producción, en tanto que en 1936 el consumo nacional representaba el 17.51% de petróleo crudo pesado , el 99.4% del crudo ligero y 41.76% de producto refinados.

15°.- Muy cerca del 60% de la producción mexicana del petróleo crudo y derivados se exporta a dos países: Estados Unidos e Inglaterra.

16°.- La Compañía Mexicana de Petróleo "El Águila" con sus empresas filiales, representó en el año de 1936 el 59.20% sobre la producción total. Esto acusa una tendencia monopolística.

17°.- La curva de los precios del petróleo y derivados en los últimos meses es ascendente, lo que indican que son buenas las perspectivas de la industria, por lo menos durante los próximos años.

18°.- Los precios de los artículos de primera necesidad que forman el cesto de provisiones de una familia obrera compuesta de cinco miembros habían aumentado en los centros de trabajo petroleros en junio de 1937, en comparación con los promedios de 1934, en un 88.96%.

19°.- Los salarios reales de la gran mayoría de los trabajadores petroleros son inferiores a los que ganan los de la industria minera.

20°.- Los salarios reales de la inmensa mayoría de los trabajadores petroleros son inferiores en la actualidad a los que ganan los de los Ferrocarriles Nacionales de México.

21°.- Los salarios reales de la inmensa mayoría de los trabajadores petroleros son inferiores a los que ganaban en 1934, por lo menos en un 22 a un 16%, siendo menor la disminución a medida que el salario es mayor.

22°.- Los salarios reales de los trabajadores petroleros norteamericanos en el segundo trimestre de 1937 eran un 7.84% mayores que los que ganaban en 1934.

23°.- Los precios a que según las contabilidades de las empresas petroleras venden sus productos son invariablemente inferiores a los precios que aparecen en las publicaciones especialistas, que reflejan con toda exactitud las condiciones del mercado.

24°.- Los precios a que las compañías venden los productos derivados en México son considerablemente más altos que los precios a que venden esos mismos productos en el exterior.

25°.- El precio a que la Compañía de Petróleos " El Águila", y lo mismo puede decirse de otras compañías, vendió el gas oil en México (promedio 1934-1936), fué de 171.77 % más alto que el precio a que vendió la misma mercancía en el exterior.

26°.- El precio a que la Compañías de Petróleo el "El Águila", y lo mismo puede decirse de otras compañías, vendió la gasolina a México (promedio de 1934 - 1936) fue de 134.43% más alto que el precio a que se vendió la misma mercancía en el exterior.

27°.- El precio a que vendió la Compañía de Petróleo "El Águila", y lo mismo puede decirse de otras compañías, la que Kerosina en México (promedio de 1934 - 1936) fue de 341.28% más alto que el precio que vendió la misma mercancía en el exterior.

28°.- El precio que la Compañía el "El Águila", y lo mismo puede decirse de otras compañías, vendió los lubricantes en México (promedio de 1934 - 1936) fue de 350.77% más alto que el precio que vendió los mismos en el exterior.

29°.- Los precios a que las Compañías petroleras venden sus productos derivados en México, son de tal manera elevados que es evidente que constituyan un obstáculo para el desarrollo económico de la nación.

30°.- El promedio anual del capital social de las empresas petroleras demandadas, excepción hecha de Mexican Gulf que no permitió la revisión de su contabilidad, fue en el trienio de 1934 -1937 de 164 millones de pesos.

31°.- El promedio anual del capital invertido no amortizado de las empresas petroleras demandadas, excepción hecha de la Mexican Gulf, en el trienio de 1934 -1937 fue de 335 millones de pesos.

32°.- Las reservas y superávits de las empresas petroleras demandadas (promedio de 1934 - 1936) excepción de la Mexican Gulf, fue de 79 millones de pesos.

33°.- El porcentaje de utilidades en relación con el capital social de las empresas petroleras demandadas, excepción hecha de la Mexican Gulf, fue en promedio de los años de 1934 - 1936 de 34.28%.

34°.- El porcentaje de utilidad en relación con el capital invertido no amortizado de las empresas petroleras demandadas, excepción de la Mexican Gulf, fue en promedio en los años de 1934 - 1936, de 16.81%.

35°.- Las principales empresas petroleras establecidas en los Estados Unidos tuvieron en el año de 1935 una utilidad en relación con su capital invertido de 6.13%.

37°.- Las utilidades de todas las empresas petroleras que operan en México, son considerablemente mayores que las que operan en Estados Unidos.

38°.- El capital invertido en la industria petrolera establecida en México en el año de 1935 representaba apenas el 0.73% en comparación con el capital invertido en la industria petrolera Norteamericana, en tanto que la producción petrolera de México, representaba el 4.05% en comparación con aquel país.

39°.- En el año de 1935 fue necesario haber invertido en México \$8.64 para producir un barril de petróleo crudo y en los Estados Unidos la suma de \$48.12. La necesidad de inversión en México equivale a 17.96% respecto a la de Estados Unidos.

40°.- Las Compañías petroleras demandadas han obtenidos en los tres últimos años (1934 -1936) utilidades muy considerables; su situación financiera debe de calificarse de extraordinariamente bonacible y, en consecuencia puede asegurarse que sin perjuicio alguno para su situación ni futura, por lo menos durante los próximos años, están perfectamente capacitadas para acceder a las demandas del Sindicatos Trabajadores Petroleros de la República Mexicana hasta por una suma anual de alrededor de 26 millones de pesos.

Una vez fijada la cantidad adicional que las compañías pueden aportar, pasamos a emitir nuestra opinión sobre las principales cláusulas que contiene el Proyecto de Contrato General aprobado en la Primera Gran Convención Extraordinaria del Sindicato de Trabajadores Petroleros. Para emitir nuestra opinión hemos estudiado el desarrollo del conflicto examinando con toda atención las contraproposiciones patronales. Al mismo tiempo, después de haber solicitado por escrito las opiniones concretas de las partes acerca de los principales puntos del Proyecto obrero, hemos tenido a la vista una amplia documentación que nos ha servido para fijar nuestro criterio. Así, pues, nuestra opinión se basa en el

cuidadoso análisis de los puntos de vista en cada caso, tanto de los patrones como de los trabajadores y fruto de este análisis es lo que expresamos a continuación:

Esta Comisión Pericial considera conveniente que el nuevo contrato colectivo de trabajo de la industria petrolera, emanado del presente conflicto de carácter económico, contenga estipulaciones precisas fijando las bases de la Comisión Nacional Mixta de la Industria petrolera, órgano encargado de resolver los conflictos que se susciten entre las empresas y los trabajadores. Las funciones de dicha Comisión Nacional Mista de la Industria del Petróleo deben ser: EL estudio y resolución de todos los conflictos que se presenten en dicha industria, con exclusión de los que consistan en huelgas, paros patronales, suspensión y terminación del contrato y reclamaciones por riesgos profesionales; la redacción de las cláusulas reglamentarias del contrato colectivo de trabajo, en materia de escalafones y transportación de trabajadores, y lo relativo a las a las modalidades especiales de las labores fluviales, marítimas y de dragado, además de otras funciones que expresamente se le encomienden en el precitado contrato.

La Comisión Nacional Mixta de la Industria del Petróleo deberá funcionar con carácter permanente y estar integrada por dos representantes de los trabajadores y otros dos de las empresas, y por un representante del Departamento Federal del Trabajo, que tendrá voz y voto en todos los asuntos relacionados con prestaciones económicas y sociales. En los demás asuntos tendrá voz, pero no voto.

La Comisión Mixta tendrá el carácter de un órgano permanente para resolver en arbitraje todos los conflictos a que se ha hecho referencia al mencionar sus funciones.

Las cuestiones relativas a medidas preventivas de riesgos profesionales, invariablemente serán estudiadas por el Comité Preventivo de Riesgos Profesionales de la Industria del Petróleo, del que dependerán todas las comisiones de Seguridad, Centrales y Auxiliares, que funciones en las diversas dependencias de las empresas.

Las resoluciones de la Comisión Mixta se deben declarar, al firmarse el contrato, como obligatorias, por lo que se ejecutarán en plazos perentorios que fijará la misma Comisión en cada caso, interviniendo el representante del Gobierno, con voz y voto, en la fijación de dichos plazos.

La Comisión Mixta deberá reunirse cada mes, en los primeros cinco días, y siempre que sea necesario, por la urgencia o gravedad del conflicto que se presente, en los casos en que una de las partes así lo pida. Cuando uno o más representantes no concurren, sin causa justificada, los presentes fijarán el día para la siguiente reunión. Los citatorios para ésta deberán ir, como todos, invariablemente firmados por el representante del Departamento Federal del Trabajo. La segunda reunión se realizará con los representantes que asistan, y en el caso de que no concurren, el representante oficial turnará el asunto a las autoridades del Trabajo.

La Comisión Nacional Mixta de la Industria del Petróleo podrá designar las subcomisiones permanentes o transitorias que crea necesarias para una más rápida y eficiente labor; estas subcomisiones podrán ser sólo informativas o consultivas, o bien tendrán el mismo carácter que la Comisión Nacional, salvo la Subcomisión de Tabuladores y Escalafones, que tendrá este último carácter. En la Subcomisión para los asuntos sobre transportación de trabajadores, los representantes obreros deberán ser, por sus puestos y antigüedades, personas ampliamente conocedoras, lo mismo que los miembros de la Subcomisión que formule las cláusulas reglamentarias para trabajos marítimos, fluviales y de dragado.

El representante oficial levantará las actas de las juntas de la Comisión Mixtas y entregará una copia a cada representante dentro de las 48 horas siguientes a cada sesión.

La Comisión Nacional Mixta podrá fijar plazos, que en ningún caso podrán exceder de 10 días a partir de la fecha en que se recibió el escrito oficial sobre el asunto, para recibir pruebas, y deberá dar sus resoluciones teniendo en cuenta la urgencia de cada caso, y el plazo para resolver no podrá exceder de 5 días después de la terminación del período de pruebas. Dicha Comisión, en sus resoluciones, deberá tomar en cuenta los datos, observaciones y conclusiones del informe y del dictamen de esta Comisión Pericial.

Las empresas petroleras deberán entregar cada mes a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las cantidades que el Gobierno Federal erogue por concepto de sueldos y viáticos de un cuerpo especial de inspectores del Trabajo, dedicado exclusivamente a la vigilancia del cumplimiento de la Ley y del contrato, en esta industria. El representante oficial en la Comisión Nacional tendrá

exclusivamente las funciones que correspondan a esta representación, sin que pueda de ningún modo ocuparse en otra clase de actividades. Las personas que ocupen los puestos de inspectores del Trabajo en la Industria Petrolera, deberán someterse a exámenes conforme a los cuestionamientos hechos por el Sindicato de acuerdo con el Departamento del Trabajo. Estos inspectores deberán ser mexicanos por nacimiento, mayores de 25 años y de buena conducta y antecedentes.

La Comisión Nacional Mixta de la Industria del Petróleo debe ser fundamentalmente un órgano preventivo de conflictos. Al firmar el contrato las partes deben someterse al arbitraje en todos aquellos puntos que significan reglamentación de determinadas materias del contrato. Esta reglamentación formará parte del mismo contrato. En esta clase de asuntos derivados del contrato, el representante oficial tendrá voz y voto; pero las votaciones deberán ser por unanimidad. Cuando no lo sean, las partes quedan en libertad para acudir a las autoridades del Trabajo que correspondan, las que deberán tomar en cuenta el informe y dictamen de la Comisión Pericial, cuando el asunto haya sido estudiado en dichos documentos.

La institución de la semana de 40 horas crea un problema importante por lo que se refiere al debido aprovechamiento del tiempo libre. Esta Comisión Pericial sugiere que se organice un Comité para la organización del tiempo libre de los trabajadores de la industria petrolera, con dos representantes patronales, dos obreros y uno oficial, este último también pagado por las empresas. El Comité organizará Subcomités, formados por cuatro personas, dos patronales y dos obreras y presididos por un inspector del Trabajo o por la autoridad municipal, encargados de formular y llevar a la práctica programas recreativos, de cultura, deportivos, etc., con los recursos pecuniarios que obtengan por medio de cuotas especiales de los trabajadores de cada Sección, y con los subsidios que el Comité dé a cada Subcomité. Estos subsidios provendrán de lo que las empresas den conforme al contrato para escuelas, bibliotecas y deportes, y de las cantidades que para este fin de aprovechar el tiempo libre de los trabajadores, se tomen de los fondos de ahorros. Los programas anuales o semestrales serán formados por el Comité para el aprovechamiento del tiempo libre de los trabajadores, de acuerdo con la Secretaría de Educación y los Departamentos del Trabajo y Cultura Física, siguiendo también los lineamientos y sugerencias de la Oficina Internacional del Trabajo y de los Congresos Internacionales sobre la materia.

El Comité Preventivo de Riesgos Profesionales de la Industria Petrolera tendrá las siguientes funciones: formular su propio reglamento interior; formar el Reglamento Preventivo de Riesgos Profesionales de esta industria; dar consultas técnicas a las Comisiones Centrales y Auxiliares de Seguridad, en materia de higiene y seguridad; dirigir y realizar campañas preventivas de accidentes y enfermedades profesionales; resolver las diferencias entre trabajadores y empresas en materia de medidas, dispositivos e implementos de higiene y seguridad y redactar los capítulos de los reglamentos interiores de trabajo en materia de higiene y seguridad y medidas disciplinarias a los trabajadores que violen los reglamentos en estas materias. Los dos representantes obreros, los dos patronales y el oficial, del Comité Preventivo de Riesgos Profesionales, serán pagados decorosamente por las empresas, debiendo ser un médico y un especialista en Seguridad, por cada parte, y el representante oficial un especialista en previsión social. Los representantes obreros y patronales se dedicarán exclusivamente a esta comisión en el Comité.

La Comisión Nacional Mixta de la Industria del Petróleo se organizará como un órgano preventivo de conflictos eficiente y rápido en sus soluciones. Las partes deberán designar sus representantes dentro de los diez días siguientes a la firma del contrato.

El Comité para el aprovechamiento del tiempo libre de los trabajadores de la industria petrolera deberá integrarse a más tardar a los 30 días después de la firma del contrato, y formará su reglamento interior, de acuerdo con el Departamento del Trabajo y el de Cultura Física y con la Secretaría de Educación, antes de 10 días después de su integración."⁴⁹

Una vez que fue dado a conocer el estudio de la comisión de dio un plazo de 29 días a las partes para que presentaran sus puntos de vista al respecto, no obstante que la Ley concede 72 horas. Ese tiempo las empresas lo aprovecharon para arrear su campaña de prensa, dentro y fuera del país. Se dirigió contra los peritos y su informe "Usando muchas veces un lenguaje poco serio, inapropiados y hasta insultante".⁵⁰ Afirmaban que el estudio era en realidad obra de Silva Herzog; (un economista teórico que nunca ha tenido contacto con los negocios y que es un declarado miembro del Partido Comunista). Las conclusiones de los

⁴⁹ Sindicato de Trabajadores Petroleros de República Mexicana. *Ibidem*. Págs. 9-17

⁵⁰ Jesús Silva Herzog, *Op. Cit.*, pág. 59.

peritos, según las compañías, estaban basadas principalmente sobre estudios limitados. Sin considerar los verdaderos costos y que la investigación de los expertos, carecían de una base racional y científica porque se limitaba a estudiar 3 años, que deberían abarcarse un período mínimo de diez años para hacer sus conclusiones.

En otro orden de ideas, las empresas afirmaban que eran falsas la aseveración contenida en las primeras conclusiones del Dictamen acerca de la nacionalidad de las compañías que los peritos insistían en asegurar que eran extranjeras siendo que por lo menos "El Aguila" era empresa mexicana⁵¹ que no tenía nexos con la Royal Dutch Shell, afirmación totalmente falsa, pues de haber sido así, los gobiernos de Gran Bretaña y los países bajos jamás hubieran osado interrumpir en el asunto como lo hicieron desde un principio a través de su respectivos embajadores.

Por todas esas razones rechazaban pagar la suma de 26,239,000 pesos que los expertos estimaban deberían considerarse a los obreros pues, consideraban que tal suma había sido fijado arbitrariamente.⁵²

Al terminar de estudiar las objeciones presentadas por las partes en conflicto, la Junta de Conciliación y Arbitrajes Grupo Especial No. 7, dictó su fallo el 18 de Diciembre de 1937 aceptando en casi todos sus puntos la opinión de los peritos. En total, los aumentos salariales y las prestaciones concedidos a los trabajadores por la Junta ascendían a la cantidad de 26,332,756 pesos, o sea la misma que la comisión había propuesto. Se condenaba, además a las empresas petroleras y navieras⁵³ a pagar a sus trabajadores a partir del 26 de Mayo del corriente año (1937), los salarios el 10% de fondo de ahorro, los intereses correspondientes a sus 10%, las compensaciones por concepto de casas y a establecer las condiciones de prestación de servicios de implantarían a partir del primer lunes de

⁵¹ Jesús Silva Herzog, *Op. Cit.*, pág. 59.

⁵² Expropiation, *Idem*. Pág. 11.

⁵³ *Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila", S.A.*, *Huasteca Petroleum Company*, *Sinclair pierce Oil Co. California Standard Oil Company of México*, *compañía Petrolera "El Aguila", S.A.*, *Penn-Mex Fuel Co.*, *Standford y Compañía Sucrs, Richmon Petroleum Company de México*, *Compañía Exploradora de Petróleo "La Imperial", S.A.*, *Sambalo Transportation Company, S.A.*, *Compañía Combustible " Imperio"*, *Mexican Sinclair Petroleum Corporation*, *Consolidate Oli Compamy of México*, *Compañía Mexicana de Vapores"San Antonio", S.A.*, *Compañía Naviera"San Cristóbal", S.A.* y *Compañía Naviera" San Ricardo", S.A.*

1938 y se daba un plazo que vencía el 31 de Diciembre para que las empresas pagaran los salarios caídos con el tiempo de la huelga.⁵⁴

Las empresas se apresuraron a manifestar públicamente que estaban imposibilitadas para cumplir el laudo por incapacidad económica, pues según sus propios estudios, hechos en forma cuidadosa estimaban que el cumplimiento del Laudo significaría una erogación no menor de 41 millones de pesos, sin tomar en cuenta los gastos que ocasionarían las cláusulas referentes a aspectos pasados del conflicto, que alcanzarían la suma de 21 millones de pesos, y si la orden que ellas consideraban totalmente ilegal, de pagar salarios caídos completos durante la huelgas de Mayo - Junio de 1937, lo cual representaría otros dos millones de pesos. La enorme diferencia entre lo calculado por los peritos y lo sostenido por las compañías derivaba, según estas últimas, del hecho de que los expertos ni la Junta habían tomado en cuenta las auditorias efectuadas por firmas internacionales de contadores reconocidos, examinadas y presentadas en la Junta por contadores de nacionalidad mexicana que incluso ocupaban posiciones semioficiales en varias instituciones bajo supervisión del gobierno, razón por la cual hacían elevarse las utilidades a más de 168 millones de pesos en los tres últimos años, cuando las verdaderas ganancias solo llegaban a 68 millones. Afirmaban también que el salario de 18 mil obreros petroleros era, tres veces mayor al que percibían 743,403 obreros de otras ramas de la industria y 7 veces más de lo que percibían 3,626,278 obreros agrícolas; sin contar con que las compañías proporcionaban también gratuitamente muchas prestaciones, tales como casa, combustibles y electricidad, educación, transporte, instalaciones recreativas, cuidados médicos y hospital para toda la familia, todo lo cual equivalía a un pago adicional del 36% sobre los salarios nominales. Finalmente acusaban a los petroleros de que, con sus pretensiones, aspiraban a crear una aristocracia obrera.

Cierto es que en la industria petrolera los salarios eran más altos que en otras ramas, pero debe tenerse en cuenta, en primer lugar, que las ganancias de las empresas dedicadas a la explotación del petróleo eran sumamente elevadas, no existiendo una relación justa entre éstas y el monto de las inversiones hechas que eran relativamente cortas. El gobierno mexicano había recibido noticias de Londres, sobre las últimas remesas de capital hechas por las empresas, confirmaban que estas estaban en condiciones financieras lo suficientemente holgadas como para conceder el aumento recomendado por la Comisión de

⁵⁴ *Laudo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje*, en Gabriel A. Menéndez, Págs. 133 - 134.

Peritos. Además, en segundo término el informe de la comisión de expertos mostraba que los precios de los productos alimenticios en las regiones petrolíferas habían sido establecidos arbitrariamente por las compañías y que una familia de un petrolero debía dedicar a este renglón de artículos de primera necesidad un 89% mas que en 1934, en tanto que los salarios habían aumentado un 46% en el mismo lapso.

La Standard Oil, a través de sus representantes en México declaró abiertamente en conferencia de prensa que no podían ni deseaban pagar, actitud que se basaba en el hecho de que pensaba en el hecho de que pensaba doblegar al gobierno cesando la extracción del petróleo, privándolo así de los ingresos que por tal concepto percibía.

Sin embargo, tomando en cuenta las erogaciones hechas en 1937 y el ofrecimiento de la empresa de conceder 14 millones de pesos (1.7 millones de dólares) y siendo sus utilidades anuales de 62 millones, la argumentación de las empresas se venía por tierra. Con base en la pretendida incapacidad económica y alegando, además, agravios por haber sido juzgadas por un tribunal en su concepto incompetente especialmente integrado para el efecto, presentaron solicitud de amparo ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El resto de las fuerzas obreras de México encabezadas por la CTM, eran movilizadas en apoyo de los petroleros mediante mítines y otras demostraciones de solidaridad. Con la paralización de labores de Mayo de 1937 se planteó la posibilidad de una huelga general de apoyo; pero posteriormente, ante el llamado de Cárdenas, la CTM renunció a la idea explicando que tal acción causaría serios perjuicios a la economía nacional y crearía excesivas dificultades al gobierno.⁵⁵ Al encontrarse el caso en la Suprema Corte el comité ejecutivo cetemista dispuso ejercer presión sobre ese organismo a fin de que se negara el solicitado amparo, para lo cual se enviaron telegramas por parte de muchas organizaciones afiliadas a la gran central. El 6 de Enero de 1938 el consejo nacional extraordinario de la CTM se trasladó en masa a la Corte para exhortar a los ministros a que resolvieran el asunto respaldando el Laudo dictado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Laudo impecable desde el punto de vista moral, legal e histórico, hará que no sean burlados los derechos de los trabajadores petroleros ni

⁵⁵ *El Nacional*, 6 de Julio de 1937.

del pueblo de México", según arengó un orador a los presentes,⁵⁶ En las resoluciones del congreso cetemista a finales de febrero de 1938, esa central se comprometía a cumplir con la tarea de rechazar la ofensiva del imperialismo y se acordó que, en caso necesario, los obreros se harían cargo de la administración de la industria, asumiendo las responsabilidades que ello implicaba.⁵⁷ Cárdenas, por su parte, al intervenir en dicho congreso, prometía que su gobierno actuaría atendiendo a los intereses nacionales y cumpliría la decisión de la Suprema Corte de Justicia.⁵⁸ El congreso de la Unión y en general en todos los ámbitos gubernamentales, se escucharon pronunciamientos no solo a favor de los trabajadores, sino incluso pidiendo la nacionalización de la industria.

El 11 de Marzo de 1938, la Suprema Corte de Justicia dictó finalmente su fallo negando el amparo solicitado por las empresas extranjeras y confirmando en Laudo de la Junta Especial No. 7 de la Federal de Conciliación y Arbitraje en todas sus partes. Al escuchar la sentencia acudieron numerosas delegaciones obreras portando mantas y gritando consignas antiimperialistas.

Ante el fracaso, las compañías anunciaron su decisión de no cumplir con el fallo emitido por las más altas autoridades del país, declarándose en franca rebeldía y retando al gobierno a dar el siguiente paso. Desde antes de conocerse la resolución final de la Suprema Corte, las empresas ponían en juicio la independencia del tribunal del poder ejecutivo, y al conocer el veredicto, aseguraron que era producto de las ordenes expresas giradas por el Presidente de la República a los jueces encargados del asunto; el propio ministro británico así lo informaba al Foreign Office, asegurando que tenían conocimiento de que secretamente, se habían girado ordenes a la Corte para que se fallara en el sentido deseado por el gobierno mexicano, debido que Cárdenas había reformado la Constitución para permitir al presidente de la República nombrar a los jueces de la Suprema Corte de Justicia y hacer coincidir el periodo en que debía estar en función con el sexenio presidencial; con base en tal reforma, Cárdenas había removido de su puesto a aquellos jueces que no compartían sus principios ni estaban de acuerdo con su política y había nombrado a otros que gozaban de su completa confianza.⁵⁹ Esta aseveración demuestra cómo las empresas petroleras

⁵⁶ Rosendo Salazar, *La CTM*, México, Editorial Modelo 1956, Pág. 132.

⁵⁷ Confederación de Trabajadores de México, *CTM 1936 - 1941*, Pág. 502.

⁵⁸ Confederación, *Ibidem*, Pág. 507.

⁵⁹ Expropriation, *Idem*. Pág. 19.

deformaban la información que prestaba al público, ya que la reforma constitucional que hace alusión no fue promovida por el General Cárdenas, sino por el gobierno del General Calles con fecha 20 de Agosto de 1928.

El principal obstáculo que se interponía, era el pago de la suma que las empresas consideraban seria por lo menos de 4 millones en vez de 26 que establecía el Laudo, el gobierno se comprometió a garantizar que no pagaría un centavo más de lo estipulado, aún cuando en ciertos casos hubiera que reducir algunas de las prestaciones que ordenaba dicho Laudo.

El sindicato aceptó la mediación del poder publico, pero las empresas se obstinaron en no ceder; lo más que llegaron a ofrecer fue la cantidad de 22.4 millones de pesos: la dificultad quedaba reducida a un millón de dólares, aproximadamente, cantidad que disminuiría de hecho al concretarse lo que ya era del dominio público, esto es, la devaluación del peso mexicano con respecto al dólar en un porcentaje importante. En cuanto a la seguridad de que no pagaría mas de 26 millones, el propio Cárdenas lo ofreció en una reunión con los representantes petroleros asegurándoles que el mismo, como presidente de la República, lo garantizaría. Sin embargo el ofrecimiento del General Cárdenas no representaba suficientes garantías para las compañías petroleras, todavía que estas tenían la firme convicción de que el presidente estaba "obstinadamente determinado a forzar la solución" en sentido adverso a los intereses de las empresas por motivo que les eran desconocidos, "tal vez, debido a consideraciones de política interna mas que a la cuestión del petróleo propiamente".⁶⁰ En el manifiesto que Cárdenas dirigió a la nación con motivo de la expropiación, hacia notar que "En todas y cada una de las gestiones del ejecutivo para llegar a un final conclusión del asunto dentro de los términos conciliatorios y que abarcan periodos anteriores y posteriores al juicio de amparo que produjo este estado de cosas, quedó establecida la intransigencia de las compañías demandadas. Es por lo tanto, preconcebida su actitud (de las

⁶⁰ Owen O'Malley, *Telegrama al Foreign Office, 15 de Mayo 1938*, FO 21 4673(A2005), Pág. 252. Tal parece que esta desconfianza ocasionó incluso fricciones entre los representantes de las Compañías y Cárdenas: Después de escuchar el ofrecimiento presidencial de garantizar el pago de no más de 26 millones, "El representante petrolero tuvo la audacia de preguntar en tono burlón: Usted ?, a lo que el presidente poniendose de pie, con toda cortesía, pero secamente, contestó: señores , hemos termjnado", (Pere Foiz), Cárdenas México, Ediciones Fronda, 1947.

compañías) y bien meditada su resolución...⁶¹ La actitud conciliatoria del gobierno mexicano era interpretada por los monopolios petroleros como un signo de debilidad; un representante de la Standard Oil Co. Declaraba que el gobierno mexicano no tendría “los nervios tan fuertes como para sostenerse en la aplicación de la resolución de la Suprema Corte”.

Los representantes de las compañías del gobierno inglés todavía volvieron a entrevistarse el 10 y 16 de Marzo con el presidente manifestándole que el gobierno de la Gran Bretaña “estaba muy tranquilo” por la situación de la industria petrolera con motivo de la resolución de la Suprema Corte. Esta, a su vez, exigió a las compañías que en el transcurso de las 24 horas siguientes se cumpliera con la resolución emitida, o de lo contrario se aplicaría la fracción XXI del artículo 123 constitucional que establece que, si el empresario se niega a someterse al arbitraje o no cumple con una resolución de este tipo, el contrato colectivo de trabajo puede considerarse anulado y el empresario debe pagar al obrero una compensación igual a 3 meses de salarios. Nada hizo cambiar la postura de las empresas, pero todavía trataron de llegar a un acuerdo privado con el sindicato, proponiéndoles resolver el problema entre ambos, sin tomar en cuenta la resolución de la Suprema Corte de Justicia, lo que fue rechazado por los dirigentes obreros. Finalmente, el 16 de Marzo y a instancia de los representantes ingleses, las compañías llegaron al acuerdo de elevar los salarios a los obreros en 26 millones de pesos; sin embargo, el proyecto de la resolución presentado por los representantes de “El Aguila” y el consejero de la empresa británica no tomaba en cuenta todas las demandas de los obreros por lo que nuevamente fracasó el intento de solucionar el problema, pues insistían en que excluyendo la elevación de los salarios, el examen de las demás demandas obreras, y particularmente el problema del control del sindicatos sobre la administración de las compañías, debía posponerse.

Ante esta situación los obreros acudieron a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a pedir la cancelación de los contratos que hasta entonces habían regido sus relaciones con las empresas, lo cual fue concedido, planteandose luego un conflicto económico y no existiendo ya impedimento legal, el sindicato ordenó la suspensión de labores el 18 de Marzo de 1938.

El General Cárdenas aceptó el reto que se le había lanzado y decreto la expropiación de los bienes de todas las compañías petroleras, encargando a la

⁶¹ Lázaro Cárdenas, *Manifiesto Citado*. Pág. 91.

Secretaría de Hacienda efectuar el pago de la correspondiente compensación a las compañías expropiadas conforme a lo dispuesto por el artículo 123 y los artículos 10 y 20 de la Ley de Expropiación, esto es; en efectivo y dentro de un plazo no mayor de 10 años. Los fondos para efectuar dichos pagos debían de obtenerse, de acuerdo con el decreto expropiatorio, de la producción de petróleo y sus derivados que se obtuviera de las compañías expropiadas.⁶² Mientras tanto los representantes de las compañías hicieron pública su decisión de acatar el ordenamiento del Laudo, pero fue demasiado tarde, cuando en notas al gobierno británico, el General Lázaro Cárdenas hacia incapié, en que la incapacidad económica era fingida puesto que al final habían aceptado pagar, las empresas volvieron a insistir en que tal pago estaba condicionado a que se aceptaran sus pretensiones respecto a las cláusulas administrativas. Al informar al Congreso de la Unión sobre el caso, el Presidente de la República recordaba que la presencia de las compañías petroleras en México siempre habían significado “un caso de explotación en provecho extraño, mucho mas que un enriquecimiento para el pueblo llamado a disfrutar de tales recursos”. Aseguraba que la expropiación había sido un trance obligado en que lo había puesto la rebeldía de las empresas. Envió, entonces una iniciativa de ley para prohibir que se diesen en adelante, concesiones para la explotación del subsuelo en lo que se refiere al petróleo y para que fuese el Estado el que tuviera el control absoluto de este punto.⁶³

El gobierno de México se apresuró a dejar en claro que deseaba concertar un arreglo satisfactorio a las dos partes y tomó la iniciativa para lograrlo sobre la base de la fijación de una indemnización adecuada pagadera en los términos que establecía la ley de expropiación. Al mismo tiempo dejó sentada la premisa de que tal indemnización se refería exclusivamente a los bienes que las compañías tenían en la superficie puesto que el petróleo del subsuelo esta propiedad de la Nación conforme al artículo 27 de la Constitución y no era negociable en manera alguna, lo cual se deducía del propio decreto expropiatorio que no hacía mención a él.

⁶² Lázaro Cárdenas, *Expropriation Decree, 1938*, FO 21 466 (A2820), Pág. 376. La Mexican Gulf fue la única empresa importante que no resultó afectada debido a la paga de salarios superiores al resto; continuó operando en México por algunos años mas.

⁶³ Lázaro Cárdenas, *V Informe de Gobierno*, Pág. 106 y *IV Informe de Gobierno*, Págs. 88 - 89.

Al día siguiente de la expropiación, se entregó memorándum al embajador Daniels en el cual se presentaba una serie de proposiciones para zanjar el asunto. Consistía esencialmente en la invitación que se hacía a las empresas para fijar conjuntamente el monto de la indemnización y un plan para hacer efectivo su pago. Se sugería que la deuda se amortizara con fondos provenientes de la venta en el mercado exterior del petróleo mexicano para lo cual se proponía la firma de un contrato con una sociedad anónima constituida por las propias empresas expropiadas la cual se encargaría de comercializar con el producto. Como única condición de ponía la admisión de los representantes del gobierno mexicano en la junta directiva de la sociedad anónima.

La venta se haría directamente a dicha sociedad a los precios del mercado menos un descuento a establecer de común acuerdo entre las partes, que servirían para el pago de la indemnización respectiva; se fijaría un límite inferior a ese descuento, pero al mismo tiempo se establecería que el monto del descuento podría ser disminuido siempre que se registrara un aumento en el precio del petróleo y cuando el número de barriles exportados excedieran una cantidad fijada de común acuerdo. Sin embargo, como existiesen reclamaciones del gobierno mexicano contra las compañías en relación con impuestos, royalties y otras, se proponían la celebración de discusiones para examinar tales reclamaciones y fijar el monto que habría de ser deducido de la indemnización que deberían pagarse a cada una de las compañías expropiadas.

La caducidad de las concesiones y la responsabilidad que de ello podía resultar al gobierno mexicano, se empezaba por dejar sentado que debía hacerse una distinción entre aquellas que se encontraban en explotación y las que no habían sido utilizadas. Con respecto a las que no se habían sido aprovechadas por las compañías no debían estar sujetas a indemnización puesto que, en primer lugar, el Estado las había dado sin cargo alguno; segundo, porque la caducidad de las concesiones dadas a las compañías es una consecuencia que necesariamente se deduce del hecho de la imposibilidad de hacer uso de ellas y, en tercero, porque México no puede apartarse del principio constitucional que establece que el subsuelo pertenece a la nación. Sin embargo, "el espíritu de equidad que no cambia la cuestión de principio", el gobierno se encontraba dispuesto de

reembolsar a las compañías los gastos lícitos en que hubiese ocurrido para la obtención de las concesiones.⁶⁴

Las compañías petroleros adoptaron una aptitud intransigente deformando los hechos y los términos de las propuestas pensaban que la acción del gobierno mexicano no podía tener orígenes que una actitud de envidia ante el éxito de las empresas: mientras la industria se desarrollaba no había habido mayores obstáculos de parte del gobierno; pero tan pronto como la producción había alcanzado niveles importantes, los políticos y funcionarios gubernamentales habían empezado a trazar planes para arrebatarla de las manos de los extranjeros que la habían puesto en pie, tal plan constituía la nacionalización del subsuelo en la Constitución de 1917.⁶⁵

Su postura consistía en no aceptar otra solución que la devolución de sus propiedades, incluso en términos más favorables que antes, para lo cual seguirían dos caminos, el de la acción legal y el de la subversión del orden, las compañías impugnaban la expropiación basándose en que las condiciones de emergencia que en preámbulo del decreto respectivo se aducían como razón para dictar es a medida no existían de hecho; el decreto de expropiación, contravenían lo prescrito por los artículos 527 a 550 de la Ley Federal de Trabajo (The Mexican Labour Law, en el original), y en particular por los artículos 531 que estatuye que el embargo de un negocio mercantil o industrial solo puede llevarse a cabo en la forma establecida por el Código de Comercio y decían además, la ley establecía que para llevar a cabo una expropiación era necesario obtener de antemano una orden judicial; finalmente, hacían referencia a los artículos 14 y 16 constitucionales que también habían sido violados.

Los asesores legales de las empresas no conocían a fondo las leyes mexicanas, pues la Ley Federal del Trabajo los asuntos relativos a embargos mercantiles o industriales. Los artículos a que hacen alusión el texto, versan exclusivamente sobre los procedimientos a seguirse durante los alegatos en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Los legal adviser de las compañías ignoraban deliberadamente el hecho de que este caso no se trataba, de ninguna manera, de un embargo sino de una expropiación por causa de utilidad pública, acto en el cual la autoridad judicial no tiene injerencia alguna de conformidad con

⁶⁴ Secretaría de Relaciones Exteriores, *Memorandum al Embajador Josephus Daniels, 19 de Marzo de 1938*, FO 21 472 (A4276), Pág. 393.

⁶⁵ Expropriation, *Idem*. Pág. 3.

el párrafo VI del artículo 27 Constitucional; Las leyes de la Federación y de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, determinarán los casos en que sea de utilidad pública, la ocupación de la propiedad privada de acuerdo con dichas leyes de autoridad administrativa, hará la declaración correspondiente", artículo al cual, por cierto, nunca aludían las empresas.

C) Revisiones

Respecto al análisis de estudio que establece la legislación en función de la revisión contractual de Petróleos Mexicanos; el contrato es formalmente válido, porque reúne todas las condiciones formales que la Ley marca, para llevar a cabo una revisión contractual y su modificación, tal es el caso como se estableció en el Capítulo I y II de este trabajo de investigación cumpliéndose de este modo. lo que la doctrina y la ley ha establecido para tal efecto es necesario que dichas revisiones se realicen dentro de los 60 días antes de la terminación del contrato colectivo de Petróleos Mexicanos para establecer las modificaciones de las prestaciones económicas generales y de 30 días antes de que termine el año de vigencia para la revisión contractual del salario.

Es necesario que el sindicato de trabajadores o la empresa realicen un pliego de peticiones y que la hagan llegar a las partes que intervienen en la revisión contractual, esto es, a la Comisión Mixta de Contratación, Subcomisiones revisoras y Comisión Especial, mismas que se encargaran de estudiar las nuevas condiciones contractuales a las que se sujetara la empresa y el sindicato de trabajadores Petroleros, las cláusulas que no resulten afectadas por la revisión, así como aquellas que no hayan sido modificadas en las discusiones generales efectuadas por la Comisión Mixta de Contratación, conservaran el texto que tienen en el contrato vigente que se revisa y pasaran a formar parte del nuevo contrato colectivo de trabajo aprobado. Ambas partes (empresa y sindicato) concurrirán conjuntamente ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje haciendo las peticiones de aclaraciones que procedan.

Ambas partes rectifican y firman el convenio y se comprometen a comparecer ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para su ratificación y aprobación, así como para efectuar el depósito del contrato colectivo de trabajo (artículos 33, 616 fracciones V y VI y 982 de la Ley Federal del Trabajo).

Dichas estipulaciones se encuentran específicamente en los anexos No. 21 (revisión contractual 1989), No. 7 (revisión Contractual 1991), No. 8 (revisión contractual 1993), No. 8 (revisión contractual 1995).D) .

D) Modificación.

En el procedimiento de las revisiones contractuales de Petróleos Mexicanos, ha quedado establecido las condiciones en que deberá de llevarse a cabo las modificaciones contractuales, estas se cumplen dentro de las condiciones establecidas por la Ley citada; por lo que cabe hacer mención que es necesario que haya una revisión contractual como la ley lo establece pero no existir una modificación contractual; es decir, que aunque exista una revisión no necesariamente hay una modificación en las cláusulas contractuales; tomando en cuenta las consideraciones que el tema central de la tesis es la mutilación de las prestaciones económicas, el contrato colectivo de Petróleos Mexicanos y los derechos adquiridos, estas deben de formar parte de la ley y la jurisprudencia misma que determina los alcances que la mutilación a los derechos ha ocasionado al trabajador; en cada revisión y modificación contractual pues si bien es cierto cumplen con las condiciones de forma, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo y no cumplen las condiciones sociales que el trabajador tiene, por tal motivo es de entenderse que la modificación contractual que Petróleos Mexicanos y el sindicato efectúa cada 2 años para sus revisiones económicas generales y cada año para el aumento de salario de la cuota diaria, tiene la forma pero no así las condiciones mejores del trabajo.

La disposición contractual a lo anteriormente citado lo establece la cláusula 257 que a la letra dice:

“El presente contrato colectivo y sus anexos estarán en vigor por dos años contados desde el primero de agosto de 1995 y por un año en lo que se refiere al salario en efectivo por cuota diaria”.

E) Legislación y Jurisprudencia.

Por lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo en síntesis general analiza el estudio, tanto de forma teórica como en la aplicación de los preceptos legales mismo que ya se han hecho mención en el desarrollo del presente trabajo de tesis, por lo que cabe hacer mención del amplio bosquejo que integra la ley laboral.

Jurisprudencia.

Así mismo, para efectos de la materia de estudio se reproducen las jurisprudencias que la Suprema Corte de Justicia de la Nación a dictado sobre la interpretación y alcances de los Contratos Colectivos de Trabajo.

Séptima Época.

Instancia: Cuarta Sala.

Fuente: Apéndice de 1995.

Tomo: Tomo V, Parte SCJN.

Tesis: 318.

Página: 209.

“Petróleos, contratos definitivos de trabajo en la industria del”

Para que la empresa los otorgue es necesario la proposición sindical y que el trabajador cumpla con todos los requisitos que señalan el contrato colectivo y la Ley de la materia. Si la Junta declara que la sección sindical demandada debería proponer al actor y Petróleos Mexicanos, aceptarlo, contratándolo de planta en substitución de otro trabajador, no tiene el efecto de que dicha empresa acepte, de manera incondicional, a la persona propuesta, pues se entiende que el otorgamiento de cualquier contrato de planta, requiere, además de la citada proposición sindical, que el candidato reúna los requisitos contractuales y legales, siendo obvio que si no los satisface, la empresa no tiene la obligación de contratarlo dado que la preferencia a que se refiere la fracción I del artículo 111 de la Ley invocada, debe entenderse sujeta a que el candidato llene previamente los repetidos requisitos contractuales y legales.

Octava Época.

Instancia: Tribunales Colegiales de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Tomo: XIV-Julio.

Página: 518.

“Contrato de trabajo por tiempo indefinido, corresponde al trabajador acreditar la naturaleza de las labores cuando reclama la expedición del.

Cuando la empresa demandada al contestar la reclamación, se excepciona diciendo que las diversas contrataciones que desempeñó un trabajador, obedecieron a labores extraordinarias que por su naturaleza eran temporales y que no correspondían a las que, para reparación y mantenimiento de la industria, lleva a cabo en forma normal y permanente, toca al actor la obligación procesal de probar que las actividades que se le encomendaron eran como las señaladas en último término. Lo anterior, tiene como base el que no debe confundirse el derecho de los trabajadores a la continuidad de la relación laboral mientras dure la materia del trabajo y las causas que dieron origen a la contratación, con la pretensión de los mismos para que se les otorgue un puesto de planta, pues mientras aquel se satisface mediante la prorroga del contrato en términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, este requiere la demostración de que existe la vacante, de que el reclamante tiene mejor derecho respecto a otros trabajadores y de que ha sido propuesto por el organismo sindical, en los casos de contratación colectiva en que exista la cláusula de exclusión por ingreso . . .

.Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito.

Séptima Época.

Instancia: Tribunales Colegiales de Circuito.

Fuente: Informe 1987.

Tomo: Parte III.

Página: 371.

“Trabajadores de confianza. No quedan excluidos del Contrato Colectivo de Trabajo, salvo pacto en contrario”.

El numeral 396 de la Ley Federal del Trabajo, señala: las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184; a su vez este establece: las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de

confianza salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato. De lo anterior se desprende, que si en el propio pacto colectivo no se prevé la exclusión de los trabajadores de confianza en su aplicación, el mismo les surte efecto en todas sus disposiciones; por lo cual aún cuando se pruebe que el actor tenía un cargo de confianza tal situación resulta irrelevante, toda vez que como lo consignan los preceptos legales antes mencionados, el citado contrato produce efectos para todos los trabajadores que laboren en la empresa, salvo pacto en contrario, esto es, en juicio laboral se compruebe que en el referido pacto colectivo se hubieran excluido a los trabajadores de confianza de los beneficios en el regulados.

Tribunal Colegiado Supernumerario del Primer Circuito Materia Laboral.

Novena Época.

Instancia: Segunda Sala.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo: II, Noviembre de 1995.

Tesis: 2a. /J. 11/95.

Página: 179.

“Contrato colectivo de trabajo, prestaciones deducidas del. El trabajador puede validamente acreditar sus términos con cualquiera de los elementos probatorios autorizados por la Ley Federal del Trabajo, inclusive la confesión ficta, y no solo con el documento que lo contiene”

De los artículos 776, 777, 778, 779, 780, 781, 782 783 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, se deduce que las partes en el juicio laboral pueden validamente ofrecer toda clase de pruebas, con tal de que se refieran a la litis y no sean contrarias a la moral o al derecho, para demostrar los hechos cuya carga les corresponde y que, inclusive, la autoridad tiene facultades para allegarse, de oficio, las que estime pertinentes para acceder a la verdad. Por lo tanto, cuando el trabajador demanda la efectividad de prestaciones extralegales que se apoyan en un contrato colectivo, pueden probar los términos de este, no solamente exhibiendo dicho contrato o las cláusulas correspondientes, sino también con cualquier otro elemento probatorio, inclusive con la confesión ficta, derivada de la incomparecencia

del patrón demandado, si se rinde y aprecia conforme a las disposiciones legales.

Séptima Época.

Instancia: Cuarta Sala.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Tomo: 42 Quinta parte.

Página: 73.

“Petróleos. Prórroga improcedente del contrato del trabajador sustituto, cuando la ausencia que cubre cambia de temporal a definitiva”.

Para que se surta lo dispuesto por el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno, es necesario que se den los supuestos en el contenido o sea que subsistan las causas que dieron origen a la contratación y que continúe la materia de trabajo; y si un trabajador es contratado para cubrir la ausencia, sin goce de sueldo, de otro trabajador, pero a este último se le da por terminado su contrato individual de trabajo, el concepto de la ausencia cambia para convertirse de temporal en definitiva; por lo que, atento lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos, S.A., esa ausencia definitiva da origen a dos situaciones, la primera que se terminara el contrato del trabajador substituido y la segunda que se originará una vacante que debe ser cubierta en los términos a que la contratación colectiva mencionada hace referencia, y ante tales condiciones la empresa no obra legalmente si da por terminada la relación de trabajo de dicho sustituto, pues si bien el sustituto sigue ausente del servicio y el organismo indicado no ha recibido sus servicios, tal ausencia no es la que dio origen a la contratación; por lo que igualmente, al modificarse la situación jurídica que dio origen a la contratación del trabajador sustituto y cumplirse la condición a que la misma estuvo sujeta, tal contratación cesa en su vigencia, lo que hace que en el caso no sea aplicable la fracción I del artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno.

Séptima Época.

Instancia: Cuarta Sala.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Tomo: 157-162 Quinta parte.
Pagina: 97.

“Salarios caídos, monto de los, en caso de incremento salariales durante el juicio”

Si un trabajador demanda la reinstalación y el pago de los salarios vencidos y el patrón no acredita la causa justificada de la rescisión, la relación laboral debe continuar en los términos y condiciones pactados como si nunca se hubiera interrumpido el contrato de trabajo; de ahí que si durante la tramitación del juicio hasta la fecha en que se reinstale al trabajador hay aumentos al salario por disposición de la ley o de la contracción colectiva, o aumento demostrado en el juicio laboral, proveniente de alguna fuente diversa de aquellas, dichos aumentos deben tenerse en cuenta para los efectos de calcular el monto de los salarios pero en el caso de que la acción principal ejercitada sea la de indemnización constitucional, no la de reinstalación, y la primera se considere procedente, los salarios vencidos que se hubieran reclamado deben cuantificarse con base en el salario percibido a la fecha de la rescisión injustificada, ya que al demandarse el pago de la indemnización constitucional el actor prefirió la ruptura de la relación laboral, la que opero desde el momento mismo del despido.

Octava Época.

Instancia: Tribunales Colegiados del Circuito.
Fuente: Semanario Judicial de la Federación.
Tomo: XIII-Mayo.
Pagina: 432.

“Despido, negativa del despido, y ofrecimiento del trabajo. Corresponde al patrón probar el monto del salario cuando para la fecha de la propuesta se han generado aumentos”

El ofrecimiento del trabajo hecho por el patrón, que es aceptado por el trabajador, tiene los efectos de que la relación laboral continúe en los términos y condiciones pactados como si nunca se hubiera interrumpido; lo que quiere decir que si entre la fecha del supuesto despido que dio origen al conflicto y aquella en la que patrón ofrece el trabajo hay aumentos al salario

por disposición de la ley o de la contratación colectiva de los mismos deben tenerse en cuenta para los efectos de calcular el monto de la retribución con que el trabajador debe retornar a su empleo, de suerte que si en un caso concreto las partes contendientes son acordes en que desde la fecha del supuesto despido se han generado aumentos salariales pero discrepan en relación al monto de los mismos, se esta en presencia de la hipótesis a que se refiere el artículo 784, fracción XII, de la Ley Federal del Trabajo, el cual estatuye como regla general que corresponde en todo caso al patrón la carga de la prueba cuando exista controversia sobre el monto del salario, y el laudo que considere lo contrario, resulta violatorio de garantías.

Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito.

Octava Época.

Instancia: Tribunales Colegiados del Circuito.

Fuente: Apéndice de 1995.

Tomo: Tomo V, Parte TCC.

Tesis: 913

Página: 633.

“Salarios, tabuladores de eficacia probatoria de los”

Es incorrecta la determinación de la autoridad laboral al tener por perfeccionado el tabulador de salarios exhibido la demandada y probado el salario que adujo, como resultado de la diligencia de cotejo practicada en el Departamento de Salarios y Prestaciones económicas de Petróleos Mexicanos, pues el cotejo del documento exhibido en juicio con el que se mostró al funcionario actuante no da certidumbre de que se trata de aquel que forma parte del Contrato Colectivo de Trabajo; tomando en consideración que conforme a lo dispuesto en los artículos 390, 391 fracción VI y 399 bis, de la Ley Federal del Trabajo, el contrato colectivo de trabajo que contiene, entre otras cosas, el monto del salario, así como las modificaciones y mejoras convenidas, derivadas de las revisiones que en ese rublo celebren empresa y sindicato, se encuentran registradas ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; por tanto, en observancia a lo establecido en el artículo 798 de la misma ley, el cotejo o compulsión de la copia del tabulador exhibido en juicio debe efectuarse con el original que obra en el expediente que contiene el

contrato colectivo de trabajo y los convenios posteriores que lo integran, registrado ante la autoridad laboral, pues solo de ese modo se tiene la certeza de que la compulsa se práctica con el auténtico que formó parte de la concertación entre la empresa y el sindicato.

Noveno Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito.

Octava Época.

Instancia: Tribunales Colegiados del Circuito.

Fuente: Apéndice de 1995.

Tomo: Tomo V, Parte TCC.

Tesis: 822.

Página: 566.

“Petróleos Mexicanos. Necesidad de acudir al conflicto de orden económico para dar por terminada la relación laboral. Por deducciones presupuestarias”.

Si Petróleos Mexicanos argumenta y prueba que no prorrogó el contrato de trabajo, porque debido a las medidas de austeridad, racionalidad y reajuste presupuestal dictadas por el Ejecutivo Federal, se redujo su presupuesto y carecía de recursos económicos para continuar manteniendo plazas como la que ocupaba el trabajador, en la que no realizaba funciones prioritarias ni necesarias para el desarrollo de la industria petrolera, y que por esos motivos se vio obligada a cancelar la reclamada por aquel; tales razones contrarían lo dispuesto por el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, independientemente que haya quedado demostradas, pues conforme al citado dispositivo legal y al 53 del propio ordenamiento jurídico, para dar por terminada la relación laboral pactada a termino, sin responsabilidad de su parte, debió demostrar, previa anuencia del sindicato del ramo, conforme a la cláusula 22 del Contrato Colectivo que rige las relaciones de trabajo entre ambos organismos, que se extinguió la materia de trabajo y desaparecieron las causas que dieron origen a la creación de la citada plaza o cambiaron porque esta se hubiese convertido en definitiva. Pero como nada de esto menciono en su contestación de demanda, es claro que la forma en que procedió para cancelar la plaza resulta ilegal; porque en todo caso, si carecía de recursos para seguir conservando el puesto del trabajador, debió conciliar con el

sindicato lo que a sus intereses conviniera, en términos de la fracción I de la citada disposición contractual o, en su defecto, plantear ante la Junta el conflicto de naturaleza económica que prevé la fracción II de la propia cláusula y que regula la Ley Federal del Trabajo, a fin de que dicha autoridad determinara si era procedente o no la conclusión de la relación laboral y el pago de las indemnizaciones correspondientes. Pero como no lo hizo así, la separación del trabajador debe equipararse a un despido injustificado y, por ende, procede condenar a la patronal a prorrogarle su contratación por todo el tiempo que subsista la materia que lo motivo y a pagarle los salarios caídos que dejó de percibir desde la fecha de su despido hasta que se cumplimente el laudo.

Tribunal Colegiado del Décimo Circuito.

CAPITULO CUARTO
LA MUTILACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO DE PETRÓLEOS MEXICANOS.

- A) LAS PRESTACIONES CONTRACTUALES DE 1987.

- B) EL PROCESO DE MUTILACIÓN.
 - B.1. REVISIÓN DE 1989.
 - B.2. REVISIÓN DE 1991.
 - B.3. REVISIÓN DE 1993.
 - B.4. REVISIÓN DE 1995.

- C) ESTUDIO COMPARATIVO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PETRÓLEOS MEXICANOS DE 1987 HASTA 1995.

- D) ANÁLISIS JURÍDICO DE LA MUTILACIÓN AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PETRÓLEOS MEXICANOS.

A) Las prestaciones contractuales de 1987.

Por principio, es de establecer que las prestaciones que a continuación se detallará son las que contienen mayor aumento económico.

1. Accidentes o enfermedades profesionales.

- a. Desembarque del Tripulante afectado: casos de gravedad , casos en que se paguen salarios en dólares (Cláusula 240).
- b. Despensa básica. (Cláusula 265 bis).
- c. Indemnización por incapacidad parcial o total o permanente. (Cláusula 143).
- d. Indemnización por muerte profesional. (Cláusula 142).
- e. Indemnizaciones, liquidación, o beneficiarios designados por la Junta sean o no señalados por el trabajador en las formas que cita la cláusula 138 (Cláusula 145).
- f. Indemnizaciones. Salario base para calcularlos (Cláusula 144).
- g. Ocurridos durante viaje embarcaciones Procedimientos. (Atención Médica, distribución de labores o sustitución distribución de salario Tabulado). (Cláusula 239).
- h. Prestaciones en general. (Cláusula 137, 240).
- i. Reinstalación en el trabajo con preferencia al pago de pago de indemnizaciones. (Cláusula 139).
- j. Aguinaldo a los Jubilados. (Cláusula 148).
- k. Aguinaldo a los Trabajadores. (Cláusula 164).

2. Alimentos.

- a. Compensación. (Cláusula 50,225 y 229).
- b. Compensación a los trabajadores que presten servicios en el lugar distinto de aquel en que ordinariamente laboren. (Cláusula 50).
- c. Horario para tomarlos y casos en que se pagara el tiempo extra al personal de cámara. (Cláusula 250).
- d. Alojamiento y lavado de ropa, compensación a tripulantes. (Cláusula 250).

3. *Antigüedad.*

- a. Liquidación a Título de Seguro de Vida. (Cláusula 147 y 259).
- b. Se pierde cuando es indemnizada. (Cláusula 15).
- c. Ayuda para renta de casa, cuota que se abonará a trabajadores de planta y transitorios. (Cláusula 165).
- d. Banda de música.- Donde ya exista, el patrón otorgará subsidio mensual y el 80% del sueldo del Director. (Cláusula 181).

4. *Becas.*

- a. Se otorgarán en proporción a los trabajadores de planta, su importe se incrementará de acuerdo con las calificaciones, otros casos. (Cláusula 182).
- b. Becas. (182, anexo número 8).
- c. Becas para formación técnica (Cláusula 187 anexo número 6).
- d. Compensación por sobrerriesgo,- No comprende a los trabajadores cuya labor originaria esta sujeta a riesgo que hagan servicio de base para calcularlas sus salarios. (Cláusula 72).

5. *Corporativas y cajas de ahorro constituidas por trabajadores.*

- a. Cobro de las cantidades que sus miembros adeuden, según listas que presente el sindicato, se hará bajo la responsabilidad de este. (Cláusula 202, 203).

6. *Descanso Semanal.*

- a. Coincidencia con día festivo o descanso obligatorio, forma de pago. (Cláusula 60).
- b. Pago proporcional.(Cláusula 55).
- c. Prima adicional por laborar en domingo. (Cláusula 55 bis.).
- d. Despido injustificado de transitorio .- Pago de salarios por el tiempo que falte para terminación de la obra o vencimiento del contrato. (Cláusula 30).
- e. Días de descanso, forma de pago a trabajadores enfermos o incapacitados. (Cláusula 56).
- f. Días de descanso obligatorio con goce de salario. Enumeración (Cláusula 150).
- g. Días festivos con goce de salario Enumeración, podrán variar por convenio entre las partes. (Cláusula 151).
- h. Días festivos. Coincidencia con descanso semanal u obligatorio, forma de pago. (Cláusula 53).
- i. Días festivos o de descanso obligatorio .- El trabajo puede solicitarse, pero no exigirse, excepción. (Cláusula 58).

7. *Enfermedades o Accidentes no Profesionales.*

- a. Prestaciones a trabajadores de planta y transitorios. (Cláusula 135).

- b. Tiempo de espera para regresar al puesto, terminación automática del contrato, incapacidad parcial permanente, indemnización, gastos funerarios. (Cláusula 136).
- c. Viáticos, transporte en caso de que sean enviados a lugar distinto de su centro de trabajo habitual. (Cláusula 132).

8. *Escuelas.*

- a. Ayuda anual para fiestas patrias y escolares.
- b. Fallecimiento de un trabajador durante sus vacaciones, prestación que se cubrirán.(Cláusula 146).
- c. Fianzas de trabajadores que manejan fondos o mercancías.(Cláusula 86).

9. *Fondo de Ahorro.*

- a. Liquidación a quienes disfrutan permisos citados en las cláusulas 160 y 161, excepción.(Cláusula 163).
- b. Primero, Segundo, Tercero y Cuarto anticipo de fondo de ahorros a trabajadores embarcados o ausentes por vacaciones, permisos, enfermedades. (Cláusula 163).

10. *Gastos.*

- a. De funerales por fallecimiento de trabajadores y jubilados. (Cláusula 140 y 151).
- b. b De representación y transporte .Agentes Viajeros y Agentes de Plaza. (Cláusula 86).
- c. De transporte a cobradores y documentadores obligación de rendir cuentas. (Cláusulas 87).

- d. De viaje y pasaje a comisionados administrativos y sindicales. (Cláusulas 95, 246 y 268).
- e. Funerarios por fallecimiento del trabajador a causa de riesgo profesional. (Cláusula 141).
- f. Por sustitución de fondos a familiares de tripulantes de planta o transitorio. (Cláusula 224).

11. *Habitación para trabajadores.*

- a. Arreglo para financiamiento y construcción a bajo costo, para las adquieran en propiedad. (Cláusula 168).
- b. Bonificación puntos de interés del capital en operaciones de compra, construcción o ampliación. Reglamentación. (Cláusula 166).
- c. Renta Mensual , contrato de arrendamiento (Cláusula 167).

12. *Indemnizaciones.*

- a. De la diferencia de salario por descanso de categoría de reajuste o racimado. (Cláusula 24).
- b. Por renuncia originada por causas citada en el artículo 55 de la Ley Federal del Trabajo.(Cláusula 25).
- c. Por separación sin causa justificada, condiciones. (Cláusula 28).
- d. Por Revisión de convenio o laudo que las haya fijado , a consecuencia de un riesgo profesional.(Cláusula 139).
- e. Inhabilidad de buques o suspensión de servicio de cocina. Forma y término de compensación. (Cláusula 229).

13. *Labores.*

- a. En horas de comida casos en que pagará como tiempo extra, excepto a los trabajadores de guardia o turno. (Cláusula 47).
- b. En limpieza de tanques de Petróleos. Reglamentación, forma de pago.(Cláusula 222).
- c. En temperatura de 45 y 55 grados o más de 55 (100 por ciento más del salario tabulado o salario convencional). (Cláusula 68).
- d. Insalubres. Casos en que se pagará un 100 por ciento más del salario tabulado. (Cláusula 69).
- e. Insalubres. Casos en que se pagará un 50 por ciento más del salario tabulado. (Cláusula 70).
- f. Tripulantes en labores de turno, que resultan excedentes, percibirán sus prestaciones hasta por 60 días si no regularizan en ese término dejaran de percibir las. (Cláusula 219).
- g. Liquidación de los trabajadores transitorios que laboren menos de una semana, facultad del patrón para exigir responsabilidad a los encargados de tramitarla. (Cláusula 65).
- h. Para las tiendas de sociedad cooperativa. (Cláusula 173).

14. Movilización.

- a. Definición de temporales y permanentes, fuera del país; viáticos en dólares. (Cláusula 95).
- b. Pago de beneficiarios trabajadores Marina de altura fluvial que caen al mar y desaparecen. (Cláusula 241 bis.).
- c. Pago de pensiones a beneficiarios de jubilados. Reglamentación. (Cláusula 148).
- d. Pasajes por inhabilitación de buques. (Cláusula 229).

- e. Prestamos administrativos a pagar hasta en 24 meses. (Cláusula 268 bis).

15. *Permisos.*

- a. Económicos con goce de sueldo. Reglamentación. (Cláusula 162).
- b. b Renunciable sin goce de sueldo hasta por 90 días Reglamentación. (Cláusula 159).
- c. Renunciable sin goce de sueldo ni prestaciones e interrupción de antigüedad, hasta por 365 días. (Cláusula 160).
- d. Sin goce de sueldo para desempeñar cargos públicos de elección popular. (Cláusula 161).1

6.- *Permuta.*

- a. Reajuste. Pago de 4 meses y 20 días por cada año de servicio. (Cláusula 23).
- b. Reducción de salarios. No debe de hacerse a cambio de gratificaciones, beneficios, etc.(Cláusula 54).
- c. Reparto de utilidades . Publicaciones. Lista. (Cláusula 52).

17. *Salario.*

- a. A tripulantes. Se hará mensualmente anticipos, anticipos en dólares a trabajadores transitorios. (Cláusula 220).
- b. En dólares a tripulantes. Forma de calcularlos, condiciones, etc. (Cláusula 221).
- c. Iguales para trabajos iguales, cuota por día. (Cláusula 51).

- d. Salvamento remunerado de embarcaciones. Participación al personal de abordaje, en proporción al salario tabulado. (Cláusula 223).
- e. Semana de trabajo de 40 horas. (Cláusula 48).
- f. Separación del servicio de trabajadores en periodo pre-jubilado. (Cláusula 149).

18. *Servicio Medico.*

- a. Obligación de pago a médicos extraños cesará desde que el patrón se preste para hacerse cargo del paciente. (Cláusula 108).
- b. Pasajes y gastos de viaje a enfermos y accidentados. (Cláusulas 110, 132, 240, 241).

19. *Tiempo Extra.*

- a. A oficiales de embarcaciones. Convenio de 9 de Noviembre de 1984. El excedente de la jornada ordinaria. (Cláusulas 40, 215, 239, 247).
- b. En trabajos de guardia o de turno se pagará conforme a la cláusula 49. (Cláusula 61).
- c. Facultad para utilizar los servicios de los tripulantes durante las 2 horas en que como mínimo debe de pagarse tiempo extra. (Cláusula 215).
- d. Forma de calcularlo, también casos en que deben de pagarse salario aumentado por sobrerriesgo. (Cláusulas 62 y 63).
- e. Pago mínimo de 2 horas. Condiciones. (Cláusula 61 y 215).
- f. Por cambio de hora de salida de embarcaciones. (Cláusula 217).
- g. Por espera de relevos. (Cláusula 49).
- h. Tienda de Consumo (Cláusulas 173 bis y 265 anexo numero 11).

- i. Contratación. Se pagará completa la primera jornada si resulta apto para el servicio. (Cláusula 66):
- j. Pago cuando laboren menos de una semana procedimiento a seguir. (Cláusula 65).

20. *Vacaciones.*

- a. Pago de 100 % del promedio de los salarios tabulados forma de calcular impuestos sobre la renta de este porcentaje. (Cláusula 152).
- b. Pago .Se hará el día hábil inmediato anterior a la fecha de iniciación. (Cláusula 157).
- c. Proporcionales en caso de rescisión de contrato. (Cláusula 29).
- d. Proporcionales. Se pagarán conforme al tiempo laborado en caso de fallecimiento o separación del servicio. (Cláusula 155).
- e. Salario para liquidarlos. (Cláusula 158).
- f. Se concederá cuando la interrupciones no excedan de 90 días en el año; excepciones. (Cláusula 154).

21. *Vacantes definitivos, Temporales o puestos de nueva creación.*

- a. Venta de productos con descuentos a trabajadores. (Cláusula 262, anexo número 7).

22. *Viáticos.*

- a. Agentes viajeros. (Cláusula 86).
- b. A comisionados administrativos. (Cláusula 95).
- c. A comisionados sindicales. (Cláusula 268).

B) El Proceso de Mutilación.

B.1 Revisión de 1989.

Las cláusulas que a continuación se mencionaran son en las que han sido mutilados los derechos del trabajador petrolero.

1. La cláusula 265, en el cual se otorgaba el beneficio de las tiendas de consumo en la revisión en cita, desaparece este derecho.
2. La cláusula 142 de la revisión de 1987, esta se encuentra con trámites adicionales que obstaculizan el cumplimiento al beneficio de este derecho.
3. Las cláusulas 50, 225, 229, de la revisión contractual de 1987, establecía el pago de las comidas, lavado de ropa , alojamiento y el pago del salario en proporción en dólares y en está revisión no se encuentran contemplados dichos pagos.
4. En esta cláusula 164 que ahora se encuentra en la 193, se otorgaba el pago de intereses a los que estuvieran separados del servicio y obtengan sentencias favorables por despido injustificado, los correspondientes al 30% y 30% sobre los salarios caídos, además de un interés del 20% anual sobre esos 30 y 30% por el tiempo que transcurra entre la fecha en que debió abonarse les 30 y 30% y aquella en que efectivamente le sea Pagado, así como la indemnización por despido, el patrón queda obligado a pagar, además de los salarios que comprenda la indemnización, las cantidades que correspondan por concepto de fondo de ahorros constituidos en los términos del inciso I de esta cláusula. Con la revisión de 1989 esta cláusula y específicamente la fracciones II, III dejaron de aparecer , provocando una reducción al derecho del trabajador.
5. De la revisión contractual de 1987, las cláusula 182 y 187 otorgaban Becas en proporción a los trabajadores de planta y su formación así como el importe de las mismas cambia pero no en mejora sino al contrario por que aumentan los trámites y requisitos que deberán de obtener , obstaculizando de este modo el derecho que tiene el trabajador para beneficiarse de él.

6. Desaparece de la revisión de 1989, lo que establecía la cláusula 86 de los gastos de representación y transporte.
7. Disminuye el derecho de permiso a 60 días, misma que se contenía en la revisión de 1987 en la cláusula 159 , además de ser previa la solicitud ante el sindicato.
8. Desaparece el contenido de esta cláusula 173 bis y 265 con su anexo número 11, donde se establecía el derecho al fondo que el patrón otorgaría para el establecimiento de las tiendas de consumo.

B.2. Revisión de 1991.

1. Esta cláusula 265, desaparece del contenido del Contrato colectivo desde la revisión contractual de 1989, que establecía las tiendas de consumo.
2. Al igual que en la revisión contractual de 1989, también los tramites aumentan obstaculizando el derecho del trabajador petrolero para obtener el beneficio que esta cláusula 127 otorga.
3. De igual forma que en la revisión contractual de 1989, la cláusula 181 dispone el pago de un interés, pero no como lo establecía la cláusula 164 de la revisión contractual de 1987, por motivo de la separación del servicio a causa de un despido injustificado y que tenga sentencia favorable, de igual forma cuando hay indemnización por despido, específicamente en las fracciones II, III y IX de la cláusula 164.
4. Estas cláusulas 50, 225, 229, ha sido modificado desde la revisión contractual de 1989, en las que contenía el pago de comida, lavado de ropa, y alojamiento en pago de pesos y dólares , manteniendose en esta revisión de igual forma.
5. La modificación que se dio sobre el beneficio de la obtención de la Ayuda de casa-habitación, tanto en el requisito que deberán de satisfacer y en el interés que deberán de aportar a la Institución Bancaria, esta contenido en la cláusula 154 y el anexo número 5 de está revisión.

6. Desde la modificación de 1989 en su cláusula 182 y 187 con sus anexos 8 y 6 aumentan los requisitos para obtener la formación académica, que si bien es cierto el derecho del beneficio de la Beca existe pero la forma de obtenerlo aumenta perjudicando al trabajador en sus intereses.
7. En esta cláusula 55 de la revisión de 1987, la cual se encuentra en la cláusula de esta revisión, reduce los beneficios del pago de parte proporcional del descanso semanal.
8. Desaparece esta cláusula 56 de la revisión contractual de 1987, ahora en estudio la cual reduce sus derechos a los trabajadores enfermos o incapacitados en el que percibirán el pago por los días de descanso de conformidad con el porcentaje de salario que reciban. El pago de los días de descanso semanal durante el periodo e vacaciones, se hará sobre la misma base a que se calculen éstas.
9. Dentro de ésta revisión contractual desaparece los gastos de representación y transporte contenida en la cláusula 79.
10. Esta modificación de la cláusula 25 de la revisión de 1987, cambia perjudicando al trabajador en el pago de liquidación y el interés del mismo, ya que en esta revisión de 1991 no se contiene.
11. Las modificaciones por separación injustificada del trabajador de planta reduce su derecho de indemnización, derecho que se contenía en la revisión de 1987.
12. Las modificaciones a las cláusulas 68,69,70 de la revisión contractual de 1987, se encuentran en las cláusulas 63 y 64 de ésta revisión así como en las revisiones de 1993 y 15 en las mismas condiciones, reduciendo los porcentajes en el pago del salario Tabulado y la cuota fija de fondo de ahorros.
13. Disminuye el permiso de los días otorgados en la cláusula 159 de la revisión de 1987, por el patrón para los trabajadores que estudian, adicionando que solo se les otorgará nuevamente previa solicitud con 72 horas al Sindicato, esta misma modificación contractual se encuentra dentro de la revisión de 1993 y 15.

14. Disminuye el permiso de las comisiones de 365 días a 335 días, así como laborar después de haber regresado por 30 días para solicitar nuevamente el permiso con ocho días de anticipación ante el sindicato.
15. Desaparece la cláusula 173 bis y 265, anexo número 11 contenidas en la revisión de 1987 donde se contenía el beneficio de las tiendas de consumo en los centros de trabajo.

B.3. Revisión de 1993.

1. Desaparecen en esta revisión la cláusula 265, en la cual otorgaba el derecho a tener tiendas de consumo y que en esta revisión no se encuentra por que desapareció desde la revisión de 1989.
2. En la cláusula 142 adicionan tramites que el trabajador petrolero deberá de realizar para obtener el beneficio que dicho derecho le concede por la indemnización por la muerte del trabajador.
3. La cláusula 181, dispone el pago de un interés pero no como lo establecía la cláusula 164 de la revisión de 1987, por motivo de separación de servicios a causas de despido injustificado así como la indemnización por despido.
4. De las cláusulas 50,225,229, establecían el pago de lavado de ropa, alojamiento en pesos y dólares.
5. El beneficio que obtenía el trabajador por ayuda de casa-habitación se modifico considerablemente a como lo establecía el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos de 1987 en perjuicio del trabajador.
6. Las Becas obtenidas en 1897 con promedio mínimo de 7.5, así como el trámite y los requisitos que debe de reunir se modificaron obstaculizando el derecho de beneficiarse con él:
7. Se reduce el derecho de pago profesional de descanso semanal misma que se encontraban en la cláusula 55 de la revisión de 1987 , ahora se encuentra en la cláusula 51 de ésta revisión.

8. Al igual que en la revisión de 1991 en esta también desaparece el beneficio de la cláusula 56 de la revisión de 1987, que contenía el derecho de pago por los días de descanso de conformidad con el porcentaje de salario que recibían los trabajadores enfermos o incapacitados.
9. Dentro de la cláusula 179 de esta revisión, desaparece el pago de representación y transporte.
10. De igual manera que en la revisión contractual de 1991 no contempla el pago de liquidación con interés como lo establecía la cláusula de 25 del Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos de 1987.
11. Esta modificación de la cláusula 28 de la revisión de 1987 y que ahora se estudia, reduce el derecho del trabajador específicamente en lo que refiere a la separación injustificada y al derecho de pagar una indemnización.
12. Estas condiciones que se encuentran en las cláusulas 63 y 64 de la revisión de 1993 y 1995, disminuyendo de igual forma las condiciones que el trabajador había adquirido en 1897.
13. Al igual que se enumera en la revisión de 1991 y en el estudio de esta revisión se disminuye los derechos de los permisos que se le otorgan al trabajador, así como en los permisos cuando deberán de regresar a laborar, desaparecen las tiendas de consumo, las cuales estaban contenidas en la cláusula 173 bis y 265 anexo número 11 de la revisión de 1987, no habiendo cambio alguno desde 1989.

B.4. Revisión de 1995.

Como se estableció en las anteriores revisiones contractuales de 1989, 1991, 1993 realizadas y en las que han disminuyó, desapareció, o bien sea obstaculizado para disfrutar los diferentes derechos y con el fin de no repetir las modificaciones que le mutilan prestaciones económicas a los trabajadores petroleros, y que en esta revisión también se realizan siendo en lo general las mismas no se enumeran, por lo que se establece que la mutilación se presenta de diversas maneras no solo con desaparecer la cláusula, sino con la disminución y obstaculización del derecho del trabajador específicamente en las prestaciones económicas.

C) ESTUDIO COMPARATIVO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PETRÓLEOS MEXICANOS DE 1987 A 1995.

De acuerdo con el desarrollo del trabajo de tesis, este ha evolucionado en disminución de los intereses del trabajador, no obstante que la empresa Petrolera ha tenido una transformación histórica tanto en su origen como en su expropiación, donde los trabajadores decidieron cambiar las condiciones laborales a favor de ellos.

Las revisiones contractuales estudiadas, no han cumplido las condiciones que pare el efecto de las modificaciones han presentado y que están a la orden, disminuyendo los derechos Adquiridos, que los trabajadores Petroleros habían obtenido. Siendo esta una repercusión socio-económica-política, no sólo para el trabajador, como principal afectado, sino para el país.

D) ANÁLISIS JURÍDICO DE LA MUTILACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PETRÓLEOS MEXICANOS.

Al desarrollar este tema, se considero la falta de legalidad que del estudio en el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos sea realizado ya que el contrato es el instrumento de lucha de la clase obrera.

Es de establecerse que las prestaciones económicas son una conquista obrera para el beneficio del trabajador y que en las diferentes revisiones han Mutilado hasta la actualidad careciendo de fundamento Constitucional, Legal y Jurisprudencial alguno; como se establece en el artículo 123 fracción XXVII inciso h. de la Constitución Política de los Estados Unidos de la República Mexicana, que a la letra dice:

“Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.”

Mismos que se relacionan con los artículos 394, 34, fracción I y 33 de la Ley Federal del Trabajo y que establece que:

“El artículo 394.- El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.”

Por lo que el artículo 34 dice que: En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observaran las normas siguientes:

- I. Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas.”

Y el artículo 33 complementa que: “Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá de hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.”

En razón a esta disposición el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos, no podrá contener ninguna cláusula inferior a los derechos económicos del trabajador.

Con lo anterior y de acuerdo a la práctica estas revisiones contractuales han perjudicado notablemente el derecho del trabajador, y que solo con la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el trabajador podrá hacer valer. Es de aclarar que no existe retroactividad contractual para el trabajador de nuevo ingreso que trate de hacer valer un derecho que, cuando el ingreso no existía; no así, para el trabajador de planta o transitorio con mayor antigüedad quien puede ejercer el derecho de retroactividad si éste se ve perjudicado con la nueva revisión contractual mutilando sus derechos.

Cabe precisar que la Ley Federal del Trabajo, regula como otra alternativa el procedimiento colectivo de naturaleza económica, mismas que se encuentra prevista en el artículo 900 y siguientes, para la modificación y de las condiciones

de trabajo, es decir que, un contrato colectivo de trabajo si se puede modificar por una resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que así lo determine; y quienes pueden solicitarlo es el sindicato de los trabajadores y el patrón por separado en el momento en que así lo consideren necesario. siendo el caso que el sindicato de los trabajadores petroleros y la empresa aluden que. no ha sido necesario solicitar dicho procedimiento por que desde la administración del sindicato del Secretario General Sebastian Guzman y la actual administración de Carlos Romero Desham, no a habido desacuerdos en las gestiones de las prestaciones generales económicas entre el sindicato y la empresa, pero la realidad es que los trabajadores petroleros, en forma individual manifiestan tener inconformidades con la empresa petrolera, al no otorgarles los beneficios a lo que los trabajadores tienen derecho.

Con lo anterior el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana incumplen las funciones de proteger los intereses de los trabajadores, beneficiando a la empresa por su falta de participación e interés que el sindicato tiene para con sus agremiados perjudicandolos notablemente en sus beneficios económicos.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La relación laboral es una situación jurídica objetiva que consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado, cualquiera que sea el acto o la cause que le dio origen.

SEGUNDA. Establecen los aspectos que pueden presentarse en la relación de trabajo y son. Suspensión de las relaciones laborales; es una institución que tiene por objeto suspender temporalmente la obligación del patrón de pagar el salario y la del trabajo de prestar los servicios; Rescisión de contrato, es el derecho de alguna de las partes romper la relación de trabajo sin su responsabilidad cuando el otro sujeto de la relación laboral ha incumplido gravemente con sus obligaciones ya sea el patrón o el trabajador. Terminación laboral; se define como una disolución de las relaciones de trabajo, por consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho; independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hacen imposible su continuación.

TERCERA. Por prestación de un servicio personal, se entiende que es el trabajo o esfuerzo por el hombre, es una actividad humana intelectual o material el cual debe de ser de carácter personal, es decir, que desempeñe su trabajo o función por sí mismo y no que mande a otra en su lugar.

CUARTA. La subordinación es el poder jurídico de mando que tiene el patrón respecto de quien presta el trabajo que debe de realizarse bajo las ordenes del patrón a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo

QUINTA En el contrato y la relación de trabajo no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo puede ser sustituido por la relación de trabajo con figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral

SEXTA.. El sindicato es una asociación de trabajadores o patronos para el estudio y mejoramiento de sus intereses comunes.

SEPTIMA. Se pueden constituir diferentes tipos de sindicatos y son los siguientes: sindicatos gremiales son aquellos en los cuales las personas tienen la misma

profesión, oficio o que tienen especialidades similares; sindicato de empresas, esta formado por personas que laboran en una misma empresa, sea cual fuere el oficio o profesión; sindicato industrial, están formados por trabajadores que laboran en varias empresas, pero todos son del mismo giro industrial, que existen en varias todas las entidades federativas o en alguna de ellas y forman un sólo sindicato de patronos; que son nacionales, se integran por patronos dedicados a una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas y de una o varias actividades que se integran por patronos dedicados a una o varias actividades.

OCTAVA. De la misma forma existen requisitos para constituir los sindicatos: personales, para formar un sindicato se necesitan 20 trabajadores, si es sindicato laboral y tres patronos, si es patronal. La capacidad de pertenecer o formar parte de la directiva es la siguiente: Los menores de 14 años no podrán ser parte de él, los mayores de 14 años pero menores de 16 sólo podrán pertenecer a él, pero no formar parte de la directiva. La mujer casada o soltera si trabaja puede formar parte del sindicato y hasta ocupar puestos en la directiva del sindicato. Los extranjeros que tengan permiso para trabajar en el país pueden sindicalizarse pero no pueden tomar parte en la directiva del sindicato. Todas las personas que forman parte de un sindicato tienen viva voz y voto en la asamblea general. Los requisitos de fondo son los que integran el sindicato sean trabajadores o patronos y que el sindicato se constituya con algunas de las finalidades; estudio, mejoramiento o defensa de sus intereses comunes, el requisito de forma se refiere a constitución y hacer funcionar al sindicato. El más importante de los requisitos es el registro que deberá realizarse ante las autoridades laborales.

NOVENA. Las modificaciones de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos tienen la finalidad de mantener la estabilidad de dichas condiciones y que pueden ser solicitadas cuando sobrevengan circunstancias imprevistas que hagan imposible la aplicación estricta de las condiciones pactadas por las partes, sea el patrón o el sindicato de trabajadores ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

DECIMA. Suspensión colectiva, es la suspensión temporal de trabajo, cuando se presentan circunstancias que impidan laborear durante cierto tiempo.

DECIMO PRIMERA. Existen diferencias entre Contrato Colectivo de Trabajo y Contrato de Trabajo Colectivo; en el contrato de trabajo colectivo hay prestación efectiva de un trabajo por un grupo de trabajadores a uno o varios patronos, se producen las obligaciones desde el momento en que los trabajadores se obligan a prestar sus servicios, constituye la fuente de obligaciones de derechos subjetivos;

y el contrato colectivo de trabajo se fijan solamente bases normativas, constituyen un pequeño código reglamentario de la profesión, se establecen normas de carácter general sin ligar a las partes individualmente consideradas, sino tan solo en el supuesto de que contraten sus servicios mediante contratos individuales o de trabajos colectivos, es fuente de normas, módulos de futuras contrataciones.

DECIMO SEGUNDA. Los elementos que integran el contrato colectivo de trabajo son el normativo y el protector que comprende el conjunto de condiciones individuales y sindicales de trabajo, y que constituye la esencia del contrato colectivo tales como el salario, la jornada de trabajo, los días de descanso y vacaciones, etc. El elemento protector o de envoltura, formado por el conjunto de estipulaciones relativas al nacimiento y existencia del contrato colectivo y que comprende de las estipulaciones referente a su nacimiento, duración, revisión y terminación. Estos elementos tienen por objeto enriquecer el normativo, así como preservar su cumplimiento y eficacia. El elemento obligatorio que constituye el conjunto de estipulaciones relativas a las obligaciones recíprocas del sindicato titular y de la empresa; las más importantes con la cláusula de admisión y exclusión y el reglamento interior de trabajo.

DECIMO TERCERA. El de Contrato Ley, al igual que el Contrato Colectivo de Trabajo tiene la finalidad de mantener la estabilidad de las condiciones de trabajo.

DECIMO CUARTA. Las facultades que tiene el sindicato son: Ejercitar el derecho de petición; Organizar la enseñanza especializada y perfeccionamiento profesional; Fundar instituciones de prevención y asistencia social; Designación de representantes oficiales, Adquirir y poseer toda clase de bienes, percibir subsidios, donaciones, herramientas, etc. Ejercer las acciones civiles y criminales pertinentes ante los Tribunales; Nombrar representantes para intervenir en las empresas industriales y de importancia; Realizar pactos, colectivos de trabajo, comparecer ante los Tribunales; Concertar uniones permanente para amparo de interés profesional.

DECIMO QUINTA. La Revisión Contractual, consiste en el procedimiento de reestudio y modificación de las cláusulas del contrato colectivo con la intervención del sindicato y la empresa .

DECIMO SEXTA Por Terminación, es la conclusión del contrato o la disolución de las relaciones colectivas entre el patrón y el sindicato titular de los trabajadores.

DECIMO SEPTIMA. El Contrato Colectivo de Trabajadores de Petróleos Mexicanos, tiene la finalidad de regular las actividades laborales y seguridad. En cada

revisión contractual las modificaciones que se han presentado desde 1989 a 1995, han disminuido los derechos adquiridos de los trabajadores tanto de planta como los transitorios. Al plantearse la hipótesis de la mutilación de dichas prestaciones económicas se comprueba que efectivamente el Contrato no cumple con los lineamientos de fondo, luego entonces es nulo, porque viola las garantías sociales del trabajador.

DECIMO OCTAVA. Por lo que la empresa debe permitir el efectivo cumplimiento del sindicato para con sus agremiados respetando el objetivo principal para lo que fue creado esto es, un factor determinante en la lucha por los derechos de la clase trabajadora petrolera de México, que busca la mayor capacitación técnica, cultural y física de sus trabajadores y no como sea venido realizando en las distintas revisiones contractuales, perjudicando el interés del sindicato en tan importante acto, defendiendo los derechos de los trabajadores petroleros que ha obtenido con el tiempo, y que el sindicato ha dejado de favorecer a sus agremiados, apoyando los intereses económicos del a empresa protegiendo dichos interés.

DECIMO NOVENA. Por lo anterior la empresa Petróleos Mexicanos, deberá de cumplir con los disposiciones legales y en forma particular en lo que se refiere a las prestaciones económicas del trabajador y no tratando de imponer su voluntad en contra de los derechos del trabajador. Por lo que la Junta de Conciliación y Arbitraje, tiene la facultad de intervenir en el estudio de la revisión contractual; así como su discusión y aprobación de la misma, teniendo como resultado evitar la nulidad del Contrato Colectivo y/o evitar afectar las prestaciones económicas ya devengados de los trabajadores.

VIGESIMA. Por lo que al llevar acabo la mutilación en las revisiones del contratos colectivos de trabajo, siguen transgrediendo los intereses económicos del trabajador provocando el conflicto entre los mismos violando la garantía constitucional del artículo 123 fracción XXVII, inciso h y la Ley Federal del Trabajo; y que esta traerá como consecuencia el desconocimiento del Sindicato de los trabajadores Petróleos, por permitir que en cada revisión contractual le sean disminuidos sus derechos, o la huelga con el cierre de todas las plantas petroleras que se encuentran en la República Mexicana.

BIBLIOGRAFÍA.

- 1.- ALMADA BREACH, VICTOR Y ORNELAS GUTIÉRREZ.
Elementos del Derecho Positivo Mexicano.
México, 1987. Edición 7a.
Págs. 320.
- 2.- BERMUDES CISNEROS MIGUEL.
Las Obligaciones del Derecho del Trabajo.
Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1978. Edición 9a.
Págs. 684.
- 3.- DR. BOTREAL NAVARRO.
Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo.
Editorial Sista, 4a. Edición, México, 1978
Págs. 797.
- 4.- BRISEÑO RUIZ ALBERTO.
Derecho Individual de Trabajo.
Editorial Mexicana, México 1985. Edición 5a.
Págs. 627.
- 5.- CABANELLAS GUILLERMO.
Compendio del Derecho Laboral, Tomo I.
Editorial Libreros, Bibliografía Omeba, Buenos Aires, 1987. Edición 6a.
Págs. 476.
- 6.- CABANELLAS GUILLERMO.
Derecho de Normativo Laboral.
Editorial Libreros, Bibliografía Omeba, Buenos Aires, 1989. Edición 6a.
Págs. 897.
- 7.- CABANELLAS GUILLERMO,
Tratado de Derecho Laboral. Tomo II.
VOL I, Eitorial Heliasta, S.R.L.
Págs. 480

- 8.- DAVALOS JOSÉ.
Derecho del Trabajo, Tomo I.
Editorial Porrúa, 3a. Edición, México, 1994.
Págs. 679.
- 9.- BUEN NESTOR J.
Derecho del Trabajo. Tomo I.
Editorial Porrúa, S.A., México, 1991. Edición 5a.
Págs. 613.
- 10.- LA CUEVA MARIO.
El Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo. Tomo I.
Editorial Porrúa, S.A., México, 1990. Edición 12a.
Págs. 727.
- 11.- DE LA CUEVA MARIO
El Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo. Tomo 2.
Editorial Porrúa, S.A., México, 1991. Edición 12a.
Págs. 786.
- 12.- DELGADO MOYA RUBEN.
El Derecho Social del Presente.
Editorial Porrúa, S.A., México, 1989. Edición 7a.
Págs. 573.
- 13.- DE FERRARI FRANCISCO.
Derecho del Trabajo. Tomo II y IV.
Editorial Depalma, 1977. Edición 5a.
Págs. 788.
- 14.- GOMES, GOTTSCHALK Y BERMUDEZ.
Curso del Derecho Mexicano. Tomo I.
Editorial Cárdenas, Editor y distribuidor, México, 1979. 1era. Edición.
Págs. 340.
- 15.- GONZÁLEZ CHARRY GUILLERMO.
Derecho del Trabajo.
Editorial Themis Bogotá, 3a. Edición, Colombia, 1974.
Págs. 530.

- 16.- GUERRERO EUQUERIO.
Manual del Derecho del Trabajo.
Editorial Porrúa, S.A., México, 1984. 6a. Edición.
Págs. 615.
- 17.- MOZART RUSSOMANO VÍCTOR, MIGUEL BERMÚDEZ CISNEROS.
Derecho del Trabajo.
Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1978. 1era. Edición.
Págs. 780.
- 18.- MUÑOZ RAMÓN ROBERTO.
Derecho del Trabajo, Tomo I.
Editorial Porrúa, S.A., México, 1986. 3a. Edición.
Págs. 727.
- 19.- MOZART RUSSOMANO VÍCTOR.
El empleado y el empleador.
Editorial Porrúa, S.A., México, 1994. 9a. Edición.
Págs. 779.
- 20.- NAPOLI, RODOLFO A.
Manual de Derecho Sindical
Editorial Libreros, Buenos Aires Argentina, 1962.
Págs. 580.
- 21.- RUPRECHT ALFREDO J.
Derecho Colectivo de Trabajo.
Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1980. 5a. Ed.
Págs. 580.
- 22.- SANTOS AZUELA HECTOR.
Elementos del Derecho del Trabajo.
Editorial Porrúa, S.A., México, 1994. 7a. Edición
Págs. 414.
- 23.- SANTOS AZUELA HÉCTOR.
Derecho Colectivo del Trabajo.
Editorial Porrúa, S.A., México, 1993. 6a. edición
Págs. 560.

- 24.- SANTOS AZUELA HÉCTOR.
Curso Inductivo del Derecho Sindical y del Trabajo.
Editorial Porrúa, S.A., México, 1990. 5a. Edición.
Págs. 570.
- 25.- TRATADO PRÁCTICO DE DERECHO DEL TRABAJO, TOMO I Y II.
Editorial Depalma, 1987.
Págs. 720.
- 26.- TRUEBA URBINA ALBERTO.
Derecho del Trabajo.
Editorial Porrúa, S.A., México, 1991. 11a. Edición.
Págs. 780.

LEGISLACION

- 1.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
Editorial Cajica, S.A., Puebla, México, 1997.
Pág. 271.
- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
Editorial Alco, México, 1997.
Pág. 368.

JURISPRUDENCIA

- 1.- SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION

OTRAS FUENTES

- 1.- BASURTO JORGE.
El Conflicto Internacional en Torno al Petróleo de México.
Editorial Siglo XXI Argentina Editores 1976.
Págs. 68.

- 2.- CARDENAS, LAZARO
Expropiación de las Compañías Petroleras (MANIFIESTO).
Reserva del Instituto (C.E.N.), Material de Cultura y divulgación Política Mexicana, No. 11.
Págs. 17.
- 3.- CARDENAS, LAZARO
IV y V Informe de Gobierno, 1º de Septiembre de 1934 y 1935.
En los Presidentes de México ante la Nación, México, XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados,-1966, Tomo IV Y V.
Págs. 230 y 300.
- 4.- CONFEREDACION DE TRABAJADORES DE MEXICO.
C.T.M. 1936-1941.
Editorial Modelo.
Págs. 620.
- 5.- DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO.
Universidad Nacional Autónoma de México, Editorial Porrúa, S.A., México.
Págs. 780.
- 6.- ENCICLOPEDIA JURÍDICA.
Editorial Omeba, Tomo V y XXIV , Buenos Aires, Argentina,1991.
Págs. 950
- 7.- EL NACIONAL,
28 de Mayo de 1937.
- 8.- MENDEZ, GABRIEL A.
Laudo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
Editorial Sista.
Págs. 350.
- 9.- OWEN O'MALLEY, TELEGRAMA AL FOREING OFFICE, 15 de Mayo de 1938 FO 21 4673 (a 2005)
- 10.- ROJAS G. FRANCISCO
El Petróleo, 50 Aniversario
Edición Unica, Petróleos Mexicanos, México 1988.
Págs. 320

- 11.- SALAZAR ROSENDO.
La CTM, México.
Editorial Modelo, México 1956
Págs. 502.
- 12.- SECRETARIA DE RELACIONES EXTERIORES.
Memorandum al el Embajador Josephus Daniels, 19de Marzo de 1938, FO
21 472 (A 4276).
- 13.- SILVA HERZOG, JESUS.
El Petróleo en México.
Editorial Editores Mexicanos.
Págs. 560.
- 14.- SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA
MEXICANA.
Reseña del 50 aniversario de Petróleos (Folleto).
Editorial Unica S.T.P.R.M.
Págs. 20.
- 15.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PETRÓLEOS
MEXICANOS.
Revisión 1987.
- 16.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PETRÓLEOS
MEXICANOS.
Revisión 1989.
- 17.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PETRÓLEOS
MEXICANOS.
Revisión 1991.
- 18.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PETRÓLEOS
MEXICANOS.
Revisión 1993.
- 19.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PETRÓLEOS
MEXICANOS.
Revisión 1995.