



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE  
MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES**

**CAMPUS ARAGÓN**

**LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS  
TRABAJADORES DEL PETRÓLEOS  
MEXICANOS**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :**

**ARTURO RENTERIA SANTOYO**

**ASESOR:**

**LIC. Javier Carreon Hernández**

**MÉXICO**

**2000**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

Todo el material contenido en esta tesis 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.

A Mis padres :

Por que sin su sabio consejo y paciencia no hubiera podido concluir esta meta

A mis Hermanos :

Gracias por su apoyo incondicional en todos los momentos de mi  
carrera y de mi vida en general.

A todas las personas que están cerca de mi y que me dieron alientos  
para continuar en la lucha para ser mejor

# LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE PETROLEOS MEXICANOS

## INDICE

### INTRODUCCION

I

### CAPITULO PRIMERO

#### CONCEPTOS GENERALES

1.1. Trabajador.	01
1.2. Sindicato.	07
1.3. Patrón.	16
1.4. Relación laboral.	23
1.5. Contrato de trabajo.	30
1.5.1. Individual.	30
1.5.2. Colectivo.	33
1.5.3. Contrato ley.	37

### CAPITULO SEGUNDO

#### EL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL. ANTECEDENTES

2.1. La previsión social.	42
2.2. Manifiesto del Partido Liberal.	45
2.3. La revolución constitucionalista.	57
2.4. El artículo 123 constitucional de 1917.	64
2.5. La Ley Federal del Trabajo de 1931.	70

### **CAPITULO TERCERO**

#### **LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y SUS ANTECEDENTES.**

3.1. La Ley del Seguro Social de 1943.	76
3.2. La Ley del Seguro Social de 1973.	81
3.3. La Ley del Seguro Social de 1997.	87

### **CAPITULO CUARTO**

#### **LA SEGURIDAD SOCIAL EN PETROLEOS MEXICANOS**

4.1. Diferentes legislaciones de la industria petrolera en México.	94
4.2. El Contrato Colectivo de Trabajo.	98
4.3. La cláusula 110 del Contrato Colectivo de Trabajo.	102

### **CAPITULO QUINTO.**

#### **EFFECTOS JURIDICOS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN PEMEX.**

5.1. Análisis de la cláusula 110 a la luz de la Nueva Ley del Seguro Social.	107
5.2. Interpretación de los Tribunales de Amparo.	111
5.3. Situación actual del trabajador petrolero y sus derechohabientes frente al servicio médico.	116

<b>CONCLUSIONES.</b>	<b>123</b>
----------------------	------------

<b>FUENTES DE INVESTIGACION.</b>	<b>125</b>
----------------------------------	------------

## INTRODUCCION

Dentro de nuestro sistema jurídico se destaca la importancia que se le ha dado a las instituciones de seguridad social. La legislación mexicana ha establecido, dentro de varios ordenamientos, disposiciones que favorecen a los económicamente menos favorecidos.

No obstante las disposiciones legales y constitucionales, la seguridad social, en ocasiones no es llevada a cabo de una manera total y eficiente, pues algunos sectores de la clase trabajadora no cuentan con los elementos necesarios para hacer su vida más digna y tranquila.

Tal es el caso de los trabajadores petroleros, los cuales se encuentran regidos por un contrato colectivo de trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, pero este instrumento no cuenta con los principios fundamentales de la seguridad social, ni con el espíritu proteccionista de la ley que regula esta materia, sobre todo en lo referente al servicio médico otorgado por el patrón.

Nace la inquietud de abordar este tema porque la industria petrolera, dirigida por Petróleos Mexicanos, significa el puntal de la economía nacional, resultando como consecuencia que PEMEX sea la empresa más importante de nuestro país, y su deber social es otorgar a sus empleados una verdadera estabilidad y seguridad en todos los aspectos. Nosotros, en este caso, nos abocaremos a conocer la situación de los trabajadores y sus derechohabientes frente al servicio médico otorgado por la empresa, el cual resulta insuficiente, pues solamente cuentan con él mientras el primero labore en Petróleos Mexicanos, tomando en cuenta que esta institución no inscribe a sus trabajadores al sistema del seguro social. Veremos como, sobre todo,



estos dos aspectos, resultan violatorios de la Ley del Seguro Social y de los nobles ideales del Derecho Social y la seguridad social misma.

El objetivo primordial de esta sencilla investigación, se traduce en aportar elementos suficientes para la modificación de disposiciones como las cláusulas 104 y 110 del contrato colectivo de trabajo vigente en la industria petrolera, adicionándoles los principios de la Ley del Seguro Social, destacando los contenidos en el artículo 109 de la misma, extendiendo la duración del beneficio del servicio médico que otorga el patrón, con el fin de dar oportunidad al trabajador de encontrar un nuevo empleo y disponer de otro medio para proveerse de la asistencia médica necesaria para él y su familia, buscando realizar una verdadera seguridad social para los trabajadores al servicio de Petróleos Mexicanos.

Para ello, revisaremos en el capítulo primero algunos conceptos referentes al Derecho del Trabajo, que consideramos fundamentales para el desarrollo de nuestro tema. En el segundo capítulo, entraremos en materia estudiando los antecedentes generales de la seguridad social en nuestro país, para posteriormente, en el capítulo tercero, conocer los antecedentes legislativos existentes sobre esta materia. Más adelante en el capítulo cuarto, observaremos algunas formas en las que se ha reglamentado el funcionamiento de la industria petrolera en México, así mismo como se rige actualmente Petróleos Mexicanos en materia de seguridad social para sus trabajadores. Por último haremos un análisis, en el capítulo quinto, sobre la seguridad social de los trabajadores de PEMEX, a fin de demostrar que el sistema empleado por esta empresa tiene muchas irregularidades y no cumple con los requisitos mínimos establecidos por la ley.

# SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE PETROLEOS MEXICANOS.

## CAPITULO PRIMERO

### CONCEPTOS GENERALES.

Hemos de señalar, en primer termino, que este trabajo se enfoca, como su nombre lo indica, a la materia de seguridad social, ubicada en uno de los organismos descentralizados más grandes de México como es **Petróleos Mexicanos**. Pero aunque la materia directriz de nuestra investigación es la seguridad social, consideramos conveniente estudiar algunos conceptos fundamentales del Derecho del Trabajo para encontrar un mejor y más adecuado desarrollo del tema, ya que dichos conceptos son frecuentemente utilizados a lo largo de nuestro ensayo.

Lo anterior es comprensible si observamos que nuestro estudio va dirigido hacia una empresa y las personas que allí prestan una actividad productiva a cambio de un salario, es decir, patrón y trabajadores respectivamente, existiendo además entre estos un organismo que media esta relación, que será el Sindicato, actuando a través de un contrato que da origen a esa relación laboral. Por tanto es fundamental darnos a la tarea de adentrarnos un poco más en estos conceptos, labor a la que atenderemos a continuación.

#### 1.1. Trabajador.

El trabajo es una actividad humana que busca un provecho material predominantemente. Pero además de dar un mejor nivel de vida económico al hombre, el trabajo trata de enaltecer las cualidades y bondades del ser humano, sea el trabajo que sea siempre se busca sobresalir para ascender tanto económica como social y moralmente. El hombre que es útil a la sociedad, a su familia y a si mismo, siempre lograra una mejor forma de vida.

Pero para alcanzar esas metas se necesita que el hombre obtenga una contraprestación por su actividad. En el ámbito laboral el hombre que obtiene un salario por su labor es considerado como un trabajador.

La Nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 nos define de manera más concreta y técnica al hombre trabajador: "Trabajador es la persona física que presta su servicio a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado...".

En esta definición un elemento inseparable es la subordinación, que nos indica que una persona -trabajador- debe encontrarse supeditado a lo que ordene otra -patrón- y acatar las disposiciones que este dicte respecto a la materia laboral. Sin embargo, existen otros preceptos legales, como el artículo 13 de la Nueva Ley del Seguro Social, que protegen y tutelan los derechos de otros trabajadores, además de los subordinados, como son: Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes, artesanos y demás trabajadores no asalariados, así mismo los trabajadores domésticos, los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios. Algunos de estos trabajadores, a pesar de no estar subordinados a un patrón propiamente dicho, cuentan con la protección y apoyo de la ley en lo concerniente al Seguro Social.

No debemos perder de vista que la ley laboral sólo nos define a los trabajadores asalariados, esto es, los que dependen directa e inmediatamente de un patrón determinado y cuya relación es la que se encuentra regulada en el cuerpo legal. Pero es necesario dejar establecido al lector, que estos no son los únicos trabajadores existentes. En nuestro medio, sobre todo, nos encontramos rodeados de ejemplos de trabajadores no asalariados como son los boleros, los vendedores ambulantes, cargadores, cantantes de los transportes públicos, entre otros muchos, los cuales forman un género distinto de trabajadores no subordinados.

A fin de lograr un mejor entendimiento de lo anterior, revisemos lo que nuestra legislación laboral entiende como trabajo, y nos dice en el segundo párrafo del artículo 8: "... Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación requerido por cada profesión u oficio".

Hemos podido observar que el trabajo no es exclusivo de los trabajadores subordinados a un patrón y que no podemos negar tal carácter -trabajadores- a las personas a las que se hizo mención anteriormente.

Ahora bien, debemos dejar suficientemente claro que la Ley Federal del Trabajo se ocupa de las relaciones obrero-patronales, aunque no haga referencia a la totalidad de los trabajadores, llamados así en estricto sentido.

Debemos volver a revisar los conceptos de trabajador que han realizado diversos autores jurídicos, pues el involucramos demasiado en la cuestión de si los que no están subordinados a un patrón son trabajadores o no nos desviaría de nuestro objetivo principal, sin mencionar que esta situación bien podría constituir material para una nueva tesis.

El maestro Manuel Alonso García, citado por Néstor de Buen, nos señala "que la condición de trabajador, desde el punto de vista de la relación contractual, es consecuencia inmediata de la celebración de un contrato"<sup>1</sup>. Podemos entender que para Alonso García, el trabajador lo es desde que inicia la vigencia de su contrato, de lo que diferimos en nuestra opinión, ya que la persona que labora por cuenta propia no cuenta con un contrato y sin embargo realiza un trabajo, ya que no sólo genera un producto u otorga un servicio, sino que también obtiene una remuneración por su actividad que le sirve para obtener los satisfactores necesarios en el desarrollo de su vida.

---

<sup>1</sup> De buen Lozano Néstor *Derecho del Trabajo* Tomo I. 7ª edición. Editorial Porrúa. S.A. Mexico 1989. P. 463

En algunas otras legislaciones se ha hecho distinción entre los conceptos de trabajador y empleado, refiriéndose, casi siempre, con el segundo término a los "empleados de confianza", y con el primero a los obreros y trabajadores en general, incluso en la Ley Federal del Trabajo de 1931 se hacía esta distinción.

Actualmente nuestra legislación laboral no hace la separación de unos y otros, todos son considerados trabajadores, aunque existe la categoría de "trabajadores de confianza", siendo estos, de acuerdo con el artículo 9 de la legislación laboral, los que realizan las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales dentro de la empresa o establecimiento. Los trabajadores de confianza tienen una regulación especial en la Ley Federal del Trabajo contenida en el capítulo II del título sexto, consistente en cinco artículos que van del 182 al 186 inclusive. En dichos artículos se establecen algunas características de los trabajadores de confianza como son:

1. Que no podrán formar parte de los sindicatos.
2. Sus condiciones de trabajo serán acordes con la importancia del puesto que desempeñen.
3. Pueden extenderse a ellos las condiciones del contrato colectivo de trabajo, siempre que no exista disposición en contrario.

Pese a estas diferencias de hecho que encontramos en la ley, la Declaración de los Derechos Sociales, que se realizó en la Ley Federal del Trabajo de 1931, establecía la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otra. Esta puede ser una buena razón para que la legislación actual se ocupara de regular los derechos de todos los trabajadores en un sentido amplio, sin hacer distinciones conceptuales que a la larga se traducirían en confusión y lagunas para la aplicación de la ley.

Por lo anterior y con apoyo en el criterio del Doctor Borrell Navarro, "debemos considerar como sinónimos los términos obrero, artesano, operario y trabajador, incluyendo el de empleado, siempre que además de los elementos genéricos que todos encierran de

trabajadores, también concurren los otros elementos de subordinación"<sup>2</sup>.

Atendiendo a lo expuesto debemos considerar como un elemento *sinequanon* del concepto de trabajador a la subordinación, a la que hemos hecho una breve alusión, sin embargo es preciso dejar bien claro que esa subordinación, o lo que es lo mismo, el poder de mando y el deber de obediencia, del patrón y del trabajador respectivamente, deben referirse al trabajo contratado y debe ser ejercida exclusivamente dentro de la jornada laboral. La subordinación se termina con la hora en que el trabajador termina su faena diaria, ya que todo abuso de esa subordinación está prohibida por la ley y podría constituir una causa de rescisión del contrato de trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 51 fracción II de la ley laboral.

El concepto de trabajo subordinado, según Mario de la Cueva, "no sirve para designar un *status* del hombre, sino para distinguir dos formas de trabajo: la en que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y la que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa"<sup>3</sup>.

La idea del maestro De la Cueva no es del todo clara, sobre todo si atendemos al criterio de que los trabajadores libres o no asalariados no han sido contemplados en el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, es decir, no se puede considerar que exista subordinación cuando un hombre aplique libremente sus conocimientos sin depender de un patrón, no negamos la existencia de un trabajo realizado, porque toda actividad humana constituye un trabajo, pero con lo que no estamos de acuerdo es que se considere un trabajo subordinado a esa actividad. A este respecto, Cavazos Flores nos señala: "si una persona se encuentra establecida y cuenta con elementos propios,

<sup>2</sup> Borrell Navarro Miguel *Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo* 3ª edición. Editorial Sista México 1992 P. 66

<sup>3</sup> De la Cueva Mario *Nuevo derecho mexicano del trabajo* Tomo I. 13ª edición. Editorial Porrúa S.A. México 1993 P. 154

aunque preste el servicio en forma personal, no tiene las características de un trabajador<sup>14</sup>.

Por lo que concluimos que la subordinación es un elemento fundamental para que se dé el concepto legal de trabajador, concepto que, en última instancia es el más importante y aplicable a nuestra realidad jurídica. Aunque debemos dejar claro que la ley se ha visto rebasada por la realidad social y que este concepto en poco tiempo perderá eficacia, ya que día con día crece más el sector de trabajadores no asalariados en nuestro país.

Para finalizar este punto y dar a nuestro lector una visión más amplia, trataremos a continuación algunas clasificaciones de trabajadores y sus conceptos, atendiendo a diversos criterios teóricos:

**Trabajador de planta.** Es el que desempeña servicios de carácter normal, necesario y permanente en la empresa. Considerado así, el trabajador desde que comienza a prestar sus servicios, si no existe pacto en contrario. Es contratado por tiempo indefinido.

**Trabajador temporal.** Es aquel que sustituye a otro trabajador por un periodo determinado de tiempo, como su nombre lo indica, su trabajo no es fijo, sino provisional o transitorio.

**Trabajador eventual.** Es el que presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa, por ejemplo, el que se contrata periódicamente para pintar la fábrica.

**Trabajador de temporada.** Sus labores son cíclicas, cada determinada época o temporada, por ejemplo, los que se contratan durante la zafra, para cortar la caña o en la pizca del algodón, son considerados por la ley como trabajadores de planta.

---

<sup>14</sup> Cavazos Flores Baltazar. 35 lecciones de derecho laboral. 6ª edición. Editorial Trillas. México. 1989. P 83

Trabajador a destajo. Es al que se le paga por unidad de obra ejecutada.

Trabajador de base. No es de confianza, pudiendo también ser de planta.

Se pueden clasificar atendiendo a sus organismos gremiales en sindicalizados y no sindicalizados.

Atendiendo a su empleador, en trabajadores particulares, que son los que corresponden en general a la iniciativa privada y otros organismos, y los trabajadores o funcionarios públicos (servidores públicos), que son trabajadores de la Federación, Estados o Municipios.

Además debemos hacer mención a los trabajadores contemplados en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo bajo el rubro "TRABAJOS ESPECIALES" como son: trabajadores de confianza, de buques, tripulaciones aeronáuticas, ferrocarrileros, de autotransporte, de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, del campo, agentes de comercio y semejantes, deportistas profesionales, actores y músicos, a domicilio, domésticos, en hoteles, restaurantes, bares y análogos, industrias familiares, médicos residentes en periodo de adiestramiento en las universidades e instituciones de educación autónomas por ley.

## **1.2. Sindicato.**

No debemos perder de vista que dentro del problema que nos hemos planteado en el presente trabajo, existe como parte fundamental una organización sindical (Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana), por esta razón y a fin de establecer cimientos firmes para la realización de esta sencilla obra, consideramos conveniente elaborar un breve bosquejo histórico y doctrinario sobre la asociación de los trabajadores y más



específicamente sobre el sindicato, que es el concepto que manejaremos con mayor frecuencia.

Hemos de resaltar que la libertad de asociación ha sido uno de los mayores logros del movimiento obrero a lo largo de su historia. Recordemos que la situación de los trabajadores asalariados durante cierta época rebasaba los límites de la dignidad humana, además de atentar contra su propia subsistencia, la explotación del hombre por el hombre llegó al grado de no conocer límites. La costumbre liberal de oferta y demanda como únicos parámetros y la libertad de contratación para realizar jornadas infrahumanas por una burda retribución imperaba en gran parte del mundo.

Poco a poco los obreros fueron cobrando una conciencia de clase, es decir, comenzaron a sentirse identificados con sus compañeros de situación laboral y social, originándose una idea de solidaridad con sus semejantes. Además, las doctrinas de los intelectuales e idealistas como Owen, Fourier, Proudhon, entre otros, comenzaron a servir como estandarte al movimiento proletario, que alcanzó su climax con las obras de Carlos Marx y Federico Engels, convirtiéndose, este movimiento, en una reivindicación proletaria, para la defensa de sus intereses profesionales, y sobre todo de sus intereses de clase.

El movimiento de asociación profesional surgido en el siglo XIX, posee un matiz, como ya lo mencionamos, reivindicatorio de la clase trabajadora, lo que lo hace único y diferente, dicho fenómeno se conoce con el nombre de "sindicalismo", y nace como una reacción obrera frente a la injusticia social.

A continuación haremos un breve recorrido histórico por los momentos más trascendentales del movimiento sindical, en países que se han considerado representativos de esta lucha social.

En Inglaterra la aparición de los primeros brotes de la asociación obrera son anteriores a la revolución industrial, no debemos olvidar a las agrupaciones de agricultura de la India, las

... entre otros. Pero en Inglaterra las primeras manifestaciones de asociacionismo comenzaron a finales del siglo XVIII en los pequeños talleres, sobre todo en los textiles.

Los trabajadores comenzaron a reunirse en una especie de corporación (aunque sin estatutos), iniciando actividades de carácter altruista, es decir, se ocupaban de sus compañeros más pobres, enfermos o de los que se habían quedado sin trabajo. Al principio se reunían una o dos veces a la semana, y cada miembro entregaba uno o dos peniques con el fin de formar un fondo común que les permitiera cumplir los objetivos de sus reuniones, en los talleres donde existían este tipo de asociaciones el patrón no podía contratar a un trabajador que no fuera asociado, y si lo hacía, a manera de protesta, todos los agremiados dejaban de laborar en el lugar. Con el tiempo estas asociaciones se extendieron por todo el reino, y cuando uno de sus integrantes se quedaba sin empleo, se le entregaba dinero del fondo común y una nota con la que podía buscar trabajo en la ciudad más próxima en la que existiera una asociación de solidaridad.

Al observar la fuerza que iban cobrando estas asociaciones, los patrones comenzaron a protestar argumentando ilegalidad de las acciones realizadas por los trabajadores. A raíz de tales protestas surge en 1799 la primera Ley de Asociaciones, que prohibía, bajo pena de prisión, toda asociación o actividad promotora de la indisciplina laboral.

Fue hasta 1824 cuando se aprobó una ley que legalizaba las asociaciones profesionales, con lo que empezaron a proliferar un sin fin de asociaciones obreras buscando una mejoría en sus condiciones de trabajo y creando huelgas en apoyo a sus reclamaciones laborales, pero este triunfo proletario coincidió con un periodo de recesión económica que motivó, a pesar de sus protestas, el cierre de muchas fábricas, el corte de salarios y la aparición masiva, en consecuencia, de innumerables paros obreros.

1

En 1836, comenzó a tener gran influencia en el proletariado británico el "Cartismo", encontrando en O'Brien y O'Connor sus principales representantes, buscaban reunir a la parte más inteligente e influyente de la clase trabajadora para obtener, por medios legales, derechos sociales y políticos iguales para todos. En 1848 el movimiento alcanza su punto máximo, pero es literalmente aplastado por el gobierno concluyendo tristemente la experiencia.

Paralelamente al cartismo se gesta otro movimiento conocido como "el nuevo modelo", el cual se caracterizaba por un espíritu netamente liberal. André Philip, citado por Carro Igelmo, nos describe el funcionamiento de este modelo: "Tras renunciar a la lucha e incluso a la huelga, los Sindicatos se consideraran como asociaciones de hombres de negocios que venden sus fuerzas de trabajo igual que los patronos venden los productos de sus fábricas, e intentaran pacíficamente venderlos lo más caro posible"<sup>5</sup>.

En 1855 se crea la "Trades Unions" o Cámara Intersindical, pronto alcanzó una resonancia nacional, a ella acudían todos los sindicatos del país en busca de ayuda, "naciendo un periodo en el que la madurez, la consolidación y los éxitos de los movimientos obreros son ya irreversibles"<sup>6</sup>.

En 1871 mediante la *Trade Union Act*, se produce el reconocimiento legal de los sindicatos, concediéndoles un estatuto que les otorgaba carta de naturaleza.

En Francia el primer obstáculo con que se encontró el proletariado francés en su lucha por la sindicalización, fue la Ley Chapellier de 1791 que prohibía terminantemente toda asociación profesional, después que el Edicto de 1791 disolvió las existentes en ese momento.

<sup>5</sup> Carro Igelmo Alberto José *Historia social del trabajo* 7ª edición. Editorial Bosch. Barcelona 1986. P. 234

<sup>6</sup> Idem P. 235

Durante los días napoleónicos todo trabajador debía contar con una cartilla obrera en la que aparecían los empleos ocupados, los compromisos adquiridos, los anticipos de salarios, las multas y los castigos impuestos. dicho documento permanecía en poder del patrón mientras subsistiera la relación laboral, constituyendo esto no menos que un estricto control policial de cada trabajador.

No obstante el rígido control y los múltiples obstáculos, fueron surgiendo organizaciones clandestinas conocidas como " sociedades de socorros mutuos", de las cuales hasta 1823, se conocía de su existencia en París de un número aproximado de 160 sociedades, y cuyo primordial objetivo era auxiliar a los trabajadores que cayeran en la enfermedad o en la indigencia. Estas organizaciones, en principio, fueron toleradas por no representar mayor peligro para las autoridades, aunque comenzaba a gestarse su transformación en verdaderas sociedades de resistencia, las cuales entraron en efervescencia hasta la revolución de 1848.

Estas organizaciones eran lugares de reunión, en los cuales los trabajadores podían entrar en contacto para discutir su situación e intereses profesionales, lo cual naturalmente los fue llevando a buscar formas de organización y resistencia a los abusos patronales, como eran, por ejemplo, la reducción tajante de los salarios o el aumento excesivo de la jornada de trabajo.

La revolución de 1848 tiene un carácter esencialmente político, pero en ella se dieron lugar importantes movimientos de los trabajadores en defensa de sus intereses, ya que la revolución tiene su principio en una crisis económica de 1846, que se tradujo en aumentos considerables en los productos básicos y para lo cual nunca hubo un correlativo aumento de salarios, lo que provocó el descontento social y los conocidos sucesos de la Revolución Francesa.

Como consecuencia de lo anterior, se estableció un organismo conocido como "Comisión de Intereces", la cual presidía Louis Blanc, y en la que, integrada por obreros y patronos, se discutían varios proyectos de reorganización social, además intervino con una

función de arbitraje en los conflictos de trabajo, que dadas las circunstancias debían ser abundantes, cabe señalar que aumentaron en gran número las sociedades de resistencia continuando la lucha obrera.

Motivados por el modelo de lucha inglés, los trabajadores franceses comenzaron a evolucionar las sociedades de resistencia, hacia el año de 1862, hasta convertirse en verdaderas Cámaras Sindicales, las cuales se van multiplicando por todo el país, lo que da origen a una Federación de Cámaras Sindicales.

En 1864 Napoleón III, reconoce legalmente el derecho de coalición obrera, mediante las reformas a los artículos 414 a 416 del Código Penal entonces vigente.

Después de la Exposición Internacional de Viena en 1872, tiene lugar un congreso obrero en París en 1873 y que concluye en Marsella en 1879 y en el cual se anuncia la noticia de que el Congreso Sindical pasaba a ser un partido político. Con esto se produce el reconocimiento legal de los sindicatos franceses mediante una ley de 1884 que suprime a la Ley Chapellier.

El acontecimiento capital del sindicalismo francés lo constituye la creación de la Confederación General del Trabajo en 1895, con la que se logra la buscada unidad sindical voluntariamente aceptada, unidad que se prolongó hasta 1919 con la creación de la Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos.

Para concluir haremos alusión al Congreso de Amiens, que tuvo lugar en 1906, del que resultó la "Carta de Amiens", en la cual se reconoce solemnemente la independencia total del movimiento sindical respecto al Estado y a los partidos políticos.

Por lo que hace a los Estados Unidos de Norteamérica, las características de su lucha sindical difieren notablemente con las del movimiento obrero europeo, aunque su objetivo es el mismo - mejorar

las condiciones de vida de la clase trabajadora -, debemos apuntar las divergencias que hubo para el nacimiento del sindicalismo en este país.

Cabe señalar que en Estados Unidos nos encontramos con una gran extensión de tierras sin trabajar, lo que bien podría constituir una opción a los trabajadores para encontrar los estímulos buscados, además casi desde el principio de su independencia, los trabajadores norteamericanos gozaron de sus derechos políticos, el electoral entre ellos, cuestión que influyó para que no se produjera una real conciencia de clase, pues el hecho de votar en las elecciones populares, hacía sentir al trabajador como parte del organismo político y no como una clase separada. Por lo que en Estados Unidos los trabajadores no tuvieron que organizarse para conseguir ese derecho.

Además, debemos recordar que la población norteamericana se forma principalmente de emigrantes europeos, ingleses, irlandeses, alemanes y holandeses sobretodo, lo que no permitía la cohesión social necesaria para sentar las bases de un movimiento social definido, acentuando la separación por motivos de ocupación y cultura, sin mencionar el gran obstáculo que para la solidaridad representaba la diversidad de idiomas.

Los trabajadores, obreros y campesinos, en su mayoría venidos de Europa, encontraban condiciones de vida mucho mejores que en su país de origen, los salarios eran mucho más elevados, el trato más humano y encontrando además la oportunidad de la extraordinaria productividad de la tierra y su abundancia, lo que permitía una gran movilidad de clase, pues no era difícil iniciar un negocio propio o aumentar su capital.

En principio nos encontramos la aristocracia de oficios especializados que constituyeron pequeñas asociaciones limitadas al núcleo urbano correspondiente, con el tiempo estas asociaciones se fueron agrupando en federaciones.

Esta organización cambia debido a la llegada masiva de trabajadores europeos después de 1848, sin especialización. En 1878 surge la "American Federation of Labor", la cual buscaba, mediante la educación y la asistencia mutua, mejorar el nivel de vida de estos trabajadores.

En 1886 la Orden contaba con aproximadamente 700,000 afiliados, que comenzaron a hacer huelgas reivindicativas en las que salieron triunfantes, pero después de un incidente violento en Chicago, los patronos lanzaron una fuerte ofensiva y la orden desapareció.

Posterior a este fracaso, se impone nuevamente el modelo británico del Trade-Unionism, fundándose en el mismo 1886 la "American Federation of Labor", formada por un gran número de sindicatos de diversos oficios, y los cuales gozaban de total autonomía para sus decisiones propias, realizando la acción sindical a través de la negociación colectiva, utilizando como armas principales el "closed shop", donde el patrón no podía contratar a ningún trabajador no sindicalizado y el "preferential union shop", por el cual el patrón podía contratar a quien quisiera, pero el contratado debía afiliarse al sindicato en un tiempo determinado o era despedido.

La A.F.L. sigue una línea conservadora y militante, militante porque cree en la existencia de clases antagónicas y lucha para limitar los privilegios de la patronal, conservadora porque no pretende cambiar el sistema político-social, sino solamente buscar un equilibrio de beneficios dentro del sistema capitalista.

Después de este breve bosquejo histórico de la lucha obrera en algunas partes del mundo nos daremos a la tarea de concretizar algunos conceptos del sindicalismo.

La palabra Sindicato proviene del francés *synalabar*, considerada como una asociación profesional. A su vez *synalabar* proviene del latín *synalaba*, representante de una ciudad. Vocablo

que proviene del griego *syndesmos*, compuesta de dos partes *syn*, que quiere decir con, colaboración, y *desmos* que significa justicia.

En base a lo anterior podemos decir que el sindicato es el organismo (asociación) representante de un sector social, que busca la justicia común, mediante la colaboración de sus miembros.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 nos define al sindicato como "la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Cabe señalar que nuestra legislación permite la libre asociación de patrones y trabajadores desde nuestra Carta Magna en la fracción XVI del artículo 123 apartado A.

Para Carro Igelmo el sindicato es "una reacción obrera frente a una injusticia social, reacción que como contrarreacción produce el nacimiento de un sindicalismo opuesto: el patronal"<sup>7</sup>.

Levy Sandri, citado por Santos Azuela define al sindicato como "la asociación constituida por personas que ejercitan una misma actividad profesional para la promoción y defensa de sus intereses colectivos, ya sean morales o de orden económico"<sup>8</sup>.

Para concluir este punto diremos que el sindicato como asociación de hecho, fue tolerada en el derecho genérico de asociación en el artículo 9 de la Constitución de 1857, y contemplada propiamente como asociación profesional hasta la Constitución Federal de 1917 en la fracción XVI del artículo 123, muy independiente de la garantía de asociación consagrada en el artículo 8 de la Carta Magna, por ello el derecho de asociación sindical es un principio basado en las orientaciones sociales de la constitución. El derecho de

<sup>7</sup> Idem P. 336

<sup>8</sup> Santos Azuela Hector *Estudios de derecho sindical y del trabajo* 1ª edición Editorial UNAM, México 1987 P. 17



asociación profesional forma parte del derecho social, por lo que no está supeditado al derecho público como la garantía genérica de asociación individual, sino que es un derecho de carácter colectivo.

Para complementar lo anterior diremos que el artículo 2º del Convenio Internacional número 87 promulgado por la Organización Internacional del Trabajo y ratificado por México el 16 de Octubre de 1950, regula el derecho de los trabajadores, sin distinción alguna y sin autorización preliminar, para constituir sus sindicatos, así como el derecho para afiliarse a estos, con las únicas limitaciones que impongan los estatutos.

### 1.3. Patrón.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 definía al patrón como toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo.

La tendencia contractualista de esta definición ha sido superada por la ley de 1970, y con justa razón pues no podemos supeditar a la relación laboral a un contrato escrito, pues si forzosamente debiera existir ese documento para que existiera la relación de trabajo, muchos trabajadores quedarían en desamparo y en total estado de indefensión, pues al no tener contrato, a pesar de haber realizado un trabajo personal y subordinado, no podrían responsabilizar a su patrón por las faltas que este cometiera, por la simple y sencilla razón de que jurídicamente no existiría un patrón en estricto sentido y por obvias razones el trabajador no sería trabajador, y la relación laboral no existiría como tal, sino que sería una relación de cualquier otro tipo.

La Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 10 primer párrafo, nos dice que "patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores...".

Esta definición nos parece más correcta, pues ha establecido que la ausencia del contrato, en nada afecta la existencia y validez de

la relación laboral, esta consideración encuentra fundamento en lo dispuesto por los artículos 21 y 26 de la ley laboral, que estipulan:

Artículo 21. De la prueba de la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta el trabajo personal y el que lo recibe.

Artículo 26. La falta del empleo al que se refieren los artículos 24 y 25, priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de las prestaciones creadas, pues se imputará al patrón la fecha de esa normalidad.

Dentro de la doctrina, nos encontramos con la definición de Sanchez Alvarado y de Néstor de Buen, ambos citados por José Dávalos, el primero nos menciona que "patrón es la persona física o jurídico-colectiva que recibe de otra los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada. De Buen afirma que "patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante una retribución"<sup>9</sup>.

El término patrón tiene diferentes sinónimos que han sido utilizados en diferentes legislaciones y sobre todo en las corrientes doctrinarias que lo han estudiado, así tenemos por ejemplo: Patrono, empleador, jefe, empresario, entre otros.

Hay quienes afirman en su teoría, con una acentuada tendencia civilista que el patrón "es el deudor de una contraprestación salarial y otras accesorias, o bien, visto desde un extremo diferente como acreedor de la prestación de trabajo y su utilidad"<sup>10</sup>. Este autor tiene una idea totalmente contractualista de la relación laboral, este concepto podría ser muy adecuado para la Ley Federal del Trabajo de 1931, pero en la actualidad no puede ser aplicable a nuestro derecho del trabajo por una sencilla razón, no se puede hablar de deudores o

<sup>9</sup> Dávalos José *Derecho del Trabajo* 7ª edición. Editorial Porrúa México 1997. P. 98

<sup>10</sup> Gomez Orlando Traducción Bermudez Cisneros Miguel *Curso del Derecho del Trabajo* 1ª edición en español Cardenas Editores México 1979 P. 143

acreedores porque nuestra legislación y los principios en ella consagrados han dejado bien claro que la actividad humana llamada trabajo no es una mercancía que se compre o se venda, el trabajo debe dignificar al hombre al ser la conjunción de un sin fin de esfuerzos coordinados y enfocados a la realización de un sólo fin. Por lo que este concepto no es acorde con los principios del derecho del trabajo, que ha ido surgiendo como parte de una nueva rama que es el Derecho Social y por ello no le son aplicables conceptos de derecho privado, que no vela por los mismos intereses ni las mismas relaciones que aquel.

Podemos encontrar orígenes del término patrón en la empresa patriarcal del siglo XIX, donde su titular gozaba de algo así como un derecho divino frente a sus trabajadores, en diferentes regiones del mundo, de acuerdo con sus costumbres y realidades sociales, este concepto cambia de denominación, en Italia, por ejemplo, la parafrase utilizada es la de "dador de trabajo", en la que podría encontrarse cierto despotismo o indiferencia para el trabajador. En Francia muy comúnmente los autores utilizan el término "jefe de la empresa", limitando en cierta manera el término, circunscribiéndolo al sistema institucional de empresa. "Principal", es la denominación que le dan los españoles, y que para nosotros se contraponen a los principios de la relación laboral que buscan un equilibrio entre las partes de esa relación, y otorgarle a uno de los sujetos el mote de principal sería peyorativo e insultante para la otra parte. En Sudamérica es utilizado el término empleador, contraponiéndolo al de empleado para llamar al patrón, este es el adjetivo que consideramos más apropiado para nuestra forma social y nuestra estructura legislativa, aunque podría suscitarse la confusión de términos de trabajador y empleado, pero conforme a lo expuesto en el primer punto de este capítulo, ambos pueden utilizarse indistintamente.

En la actualidad son tan variadas las actividades que realiza el hombre y las formas de integración del responsable de dichas actividades, que es común que no estemos ante un patrón, persona física, sino ante un patrón persona jurídica o moral, es aquí donde puede confundirse un poco la figura del patrón y dificultarse su comprensión. Para la legislación laboral esta persona moral puede ser una sociedad civil o mercantil, sin importar su origen, lo importante

para el derecho del trabajo es que dicha persona reciba un servicio dentro de una relación de subordinación.

Relacionadas al concepto de patrón, encontramos otras figuras, de las que consideramos importante hacer una breve anotación para que evitar que surjan confusiones futuras, además de que en el caso que nos ocupa, hablamos de un patrón persona moral, por lo que es necesario conocer estos términos para una mejor comprensión de nuestro tema.

La Ley Federal del Trabajo hace referencia, además del patrón, a otras figuras que pueden tener injerencia en la relación laboral y que, de alguna manera, pueden ser responsables en las relaciones con los trabajadores, estos son:

### REPRESENTANTES DEL PATRÓN.

Nuestra ley laboral en su artículo 11 nos menciona que "los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

Como podemos observar, la ley otorga el carácter de representantes del patrón a un sector de los trabajadores de confianza, y por tal condición no es necesario que exista un mandato expreso en ese sentido, ya que el artículo 11 ha sido bastante claro y no es preciso que exista un acuerdo especial para lo que ha quedado establecido en la ley.

Néstor de Buen afirma que este concepto de representante del patrón "no excluye de la condición de trabajador"<sup>11</sup>, sin embargo, a nuestro parecer, este representante no puede considerarse como un trabajador común, porque este entraría ya en otra relación de subordinación respecto de los demás trabajadores a los cuales

---

<sup>11</sup> De buen Lozano Nestor Op. Cit. P. 446

coordina, así lo establece la ley en su artículo 134 fracción III, que estipula:

“Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

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

Puede ser que la ley no sea del todo exacta, pero apegándonos a estricto derecho, el representante del patrón no puede considerarse como simple trabajador por tener un poder de subordinación sobre los demás trabajadores, aunque subsista la relación directa entre el representante del patrón y el patrón propiamente dicho.

Para evitar posibles confusiones o conceptos contradictorios, nos apegaremos al criterio sostenido por el maestro Mario de la Cueva, considerando al representante del patrón como un sujeto ajeno a la relación laboral, pues su función consiste en representar ante el otro a uno de los sujetos de la relación.

El concepto del representante puede tener origen, por un lado, para que el patrón no pueda negar la responsabilidad que pudiese adquirir por conducto de uno de sus representantes, pues es frecuente observar en la práctica que estos últimos suelen abusar del cargo que les ha sido conferido y realizar arbitrariedades diversas contra los trabajadores llegando, incluso, a despedirlos en forma injustificada, unas veces por cuenta propia, otras por orden del patrón. El patrón tiende a negar los despidos alegando que la persona que lo realizó materialmente, no tenía facultades para ello, es aquí donde encuentra aplicabilidad el artículo 11 de la ley laboral, para fincar al patrón la responsabilidad respectiva por un acto de su representante, en este caso la figura de representante del patrón nace para defender los derechos de los trabajadores evitando que los patrones burlen sus obligaciones culpando a terceras personas, dejando sin posible defensa al trabajador.

Por otra parte, observado desde un punto de vista distinto, podemos decir que la figura en comento nace en la ley por la necesidad que tienen los patrones de encontrar una ayuda para el desarrollo de sus actividades, y para lo cual es preciso que delegue cierta autoridad a un sector de los trabajadores de confianza, con el fin de que puedan facultad de mando frente a los demás trabajadores en defensa de los intereses patronales.

## INTERMEDLARIOS.

La Ley Federal del Trabajo contempla esta figura en su artículo 12, y se refiere a los intermediarios como "la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten sus servicios a un patrón".

La intermediación surge anteriormente a la relación laboral, es decir, el intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada sino que actúa solamente como gancho, o dicho jurídicamente como gestor, para propiciar la existencia de la relación laboral entre el contratado y una empresa o persona distinta al intermediario. La persona física o moral que recibe el trabajo directamente es denominada como beneficiario.

Mario de la Cueva define a la intermediación como "la actividad de una persona que entra en contacto con otra u otras para convenir con ellas en que se presenten en la empresa o establecimiento para prestar un trabajo"<sup>12</sup>.

Nuestra legislación laboral ha intentado evitar el posible comercio del trabajo humano, como una mercancía común y corriente. Esto lo ha realizado estableciendo un control a la actividad de los intermediarios y de las empresas que pretendan aprovecharse de esta figura.

---

<sup>12</sup> De la Cueva Mano. Op. Cit. P. 159

El artículo 14 de la ley laboral, en su parte introductoria, sostiene que "las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta ley y de los servicios prestados...".

La ley establece, además, un mecanismo para impedir que la intermediación pueda convertirse en actividad lucrativa, de acuerdo a lo dispuesto en la fracción II del mismo artículo 14 que establece: "Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores".

Nuestra Carta Magna sirve de origen a estos principios legales en defensa de los trabajadores al estipular en la fracción XXV del apartado A del artículo 123 que "el servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular".

Con esto se evita que tanto el patrón como el intermediario obtengan beneficios ilegítimos a costa de los trabajadores, uno liberándose de las obligaciones inherentes a su calidad, y el otro, en la mayoría de los casos obteniendo un beneficio económico propio.

#### **PATRÓN SUSTITUTO.**

La sustitución patronal, de acuerdo con el maestro José Dávalos, "es la transmisión de la propiedad de una empresa o uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones, pasados, presentes y futuros, derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo"<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> Dávalos José. Op Cit P. 101

Al transmitir la propiedad, como es lógico, se transmiten también todos los derechos y obligaciones inherentes a la cosa enajenada, en este caso hablamos de los beneficios y las cargas que aportan las relaciones laborales.

La ley establece que la sustitución patronal no debe afectar las relaciones de trabajo, es decir, el trabajador deberá continuar prestando sus servicios en las mismas condiciones que lo venía haciendo, pues la relación que existe es con la fuente del trabajo, pensando en una persona moral o jurídica, y el cambio de propietario en la empresa o establecimiento no debe cambiar estas circunstancias.

El artículo 41 del ordenamiento laboral establece que el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo, por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo surgidas antes de la sustitución, hasta por el término de seis meses, concluido este subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón. Este término comenzará a contar a partir de la fecha en que se dio aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.

Con lo anterior podemos definir a la sustitución patronal como una transmisión de derechos y obligaciones, nacidos de una relación de trabajo, y que tienen lugar entre el adquirente y el enajenante de una empresa o establecimiento y con la que se hace transmisión también del título de patrón respecto a los trabajadores de la empresa o establecimiento.

#### **1.4. Relación Laboral.**

Una vez estudiados sus elementos como agentes o sujetos independientes, debemos adentrarnos a conocer como se combinan dichos elementos para formar una relación, pero no cualquier tipo de relación, sino una relación de trabajo, patrón-trabajador.

La definición legal, la encontramos en la primera parte del artículo 20 de nuestra ley laboral, que sostiene: "Artículo 20.- Se



relaciones jurídicas que se establecen entre las personas, y que se rigen por las normas del Derecho Civil, que es el que regula el comportamiento de las personas en el tráfico jurídico ordinario. En consecuencia, el Derecho del Trabajo no es un Derecho Civil, sino un Derecho Social que se rige por normas especiales que tienen como finalidad la protección de los intereses de los trabajadores.

Las relaciones jurídicas surgen todos los días entre las personas y tienen muy diferentes características, lo más frecuente es que una de las partes formula las condiciones en como desea realizar cierto acto jurídico y las otras sólo manifiestan su voluntad, aceptando o negando la oferta del primero, pudiendo ser esta manifestación expresa o tácita. Pero a pesar de que las partes convengan entre si las condiciones del pacto, el Estado siempre interviene para evitar que haya lesiones en los bienes jurídicos de una u otra parte, limitándose hasta cierto punto el libre convenio entre las partes.

Han existido diversos autores de la corriente del Derecho Civil que han pretendido conceptualizar a la relación de trabajo como una relación de derecho privado, pretendiendo ubicar al contrato de trabajo dentro de alguna de las figuras clásicas de esta materia: arrendamiento, compra-venta, sociedad, mandato, etc. Aunque, en efecto, en ciertas épocas históricas, el trabajo se ha considerado como objeto de compra-venta o de arrendamiento - en la esclavitud lo primero, y lo segundo en la edad media -, el Derecho del Trabajo ha alcanzado su autonomía doctrinaria y legislativa, y en consecuencia, es ilógico pensar que sus relaciones pretendan regirse por instituciones ajenas al propio Derecho del Trabajo.

Hemos de señalar que las relaciones laborales no pueden pactarse libremente, deben estarse a lo ordenado por la ley, pues esta ha tomado en sus manos la responsabilidad de proteger a los trabajadores, por ser estos la parte más desprotegida en la relación de trabajo, evitando que el patrón pueda viciar el consentimiento del trabajador causándole una lesión en sus intereses. En este sentido el autor Briceño Ruiz apunta: "Es suficiente que se realice un hecho, el movimiento en el mundo exterior, de servicios, para que se presuma que el sujeto es un trabajador. Debe cuidarse en todo momento la dignidad del trabajador, que implica proporcionarle lo necesario para el mejoramiento moral, social y económico de su persona y de su

familia"<sup>14</sup> . Este autor considera la posible intención del patrón, muy común en la práctica, de desligarse de la relación con el trabajador, cosa que la ley no permite tan fácilmente pues aunque no exista contrato escrito, la ley presume la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal subordinado y el que lo recibe (artículo 21 L.F.T.), lo que nos confirma una vez más la tendencia proteccionista de nuestra legislación hacia la clase trabajadora.

La relación laboral patrón-trabajador, nace en el preciso momento en que se empiecen a prestar los servicios subordinados y su duración, de acuerdo con el artículo 35 de la ley de la materia, serán indeterminados salvo que se pacte que sean para obra o tiempo determinados. Es importante señalar que la voluntad de las partes es imprescindible para el nacimiento de una relación de trabajo pues a nadie se le puede obligar a trabajar, ni por un minuto, sin su pleno consentimiento, por ello cuando se contrate por tiempo determinado, se debe especificar con toda claridad tanto la fecha de inicio como la de vencimiento, pero si a su vencimiento subsiste la materia de trabajo (objeto por el cual se produjo la relación laboral), la relación laboral quedará prorrogada por el tiempo que perdure esta circunstancia (artículo 39 L.F.T).

Con respecto al contrato escrito y su ingerencia en la relación de trabajo, preciso es revisar los argumentos dados por el tratadista Trueba Urbina quien afirma: "La relación no es un término que se oponga al contrato, sino que lo complementa, ya que aquella es originada generalmente por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios y consiguientemente la obligación de pagar salarios y cumplir todas las normas de carácter social. En todo contrato se aplica forzosamente lo consignado en la legislación del trabajo, así como el derecho autónomo que se establezca en el contrato y que se supone que es superior a la ley en prestaciones favorables al trabajador"<sup>15</sup> .

---

<sup>14</sup> Briceno Ruiz Alberto *Derecho individual del trabajo*. 1ª edición. Editorial Harla. México 1987. P.108.

<sup>15</sup> Trueba Urbina Alberto *Nuevo Derecho del Trabajo*. 4ª edición. Editorial Pomua S.A. México 1977. P. 287

Para el maestro Trueba Urbina, las definiciones civilistas de la relación de trabajo no son del todo erróneas, pues de una u otra manera existe la relación mediante un contrato. Pero es preciso reiterar que la ausencia de un contrato escrito no niega la existencia de una relación laboral, ni tampoco coarta los derechos de los trabajadores para reclamar lo que les es debido. Por lo que es preciso afirmar que existen relaciones de trabajo que tienen su origen en un contrato escrito, pero no todas las relaciones laborales presuponen la existencia de dicho instrumento. El maestro Trueba nos hace la referencia a la observancia obligatoria de la ley para todo contrato de trabajo, es decir, nuestra legislación laboral ha establecido un mínimo de derechos en pro de los trabajadores, mismos que deben ser observados forzosamente en toda relación de trabajo, sin perjuicio de que puedan pactarse condiciones superiores a las contenidas en la ley en favor de los empleados, pero nunca menores (artículo 5º L.F.T.)

A fin de desligar a la relación de trabajo del derecho civil, hemos de señalar una diferencia esencial. En derecho civil, los contratos, de acuerdo con el artículo 1796 del Código Civil para el Distrito Federal, se perfeccionan por el mero consentimiento, excepto aquella que deben cumplir una forma establecida por la ley. Desde que se perfeccionan obligan a los contratantes no sólo al cumplimiento de expresamente pactado, sino también a las consecuencias que, por su naturaleza, son conducentes a la misma fin, al amparo de la ley.

En Derecho del Trabajo, como ya mencionamos, la relación laboral comienza a producir sus efectos legales hasta el momento en que el trabajador inicia la obra productiva, o sea, empieza a prestar sus servicios bajo la dirección del patrón y subordinado a este, por lo tanto la relación jurídico-laboral no tiene su origen en el consentimiento de las partes - aunque no negamos que el consentimiento es un elemento esencial en la relación -, sino hasta que tiene lugar la manifestación de un acontecimiento, prestar el servicio el trabajador, y en razón de este impone al patrono cargas y obligaciones.

No debemos olvidar otro factor de gran relevancia en la relación laboral, la subordinación. Esta nace con la relación misma, es decir, la subordinación presupone el deber de obediencia de una parte y el derecho de mandar de la otra, en este orden de ideas se puede afirmar que antes de que comience la prestación del servicio, el trabajador no está obligado a obedecer al patrón, ni este no tiene ningún derecho para mandar a aquel.

Por ello existe la presunción de que toda persona que presta un servicio personal subordinado y perciba una remuneración por este, está bajo la protección de la legislación laboral, a menos que el patrón demuestre lo contrario. En este sentido los Tribunales Colegiados de Circuito han sostenido el criterio de que cuando se niega la existencia relación laboral, pero se admite que hubo una prestación de servicios, de otra índole, la carga de la prueba es para el patrón demandado, debiendo acreditar el extremo en que basa su negativa para desvirtuar la presunción a que hace referencia el artículo 21 de la ley laboral. Sucede lo contrario cuando se niega en términos absolutos la relación de trabajo, igual que cuando se niega la relación sin admitirse la prestación de servicios, en este caso corresponde al actor probar el vínculo laboral (España Directo: 1016760, Exho: Elindez Jorda, 1ª de Octubre de 1987, Unanimidad de votos. Ponente: Ernesto Pérez Ruiz, Secretario: Norberto Sañes Cortés).

Consideramos conveniente reiterar que en la relación laboral, a diferencia de la civil, no es necesario que se constituya el acuerdo de voluntades para establecer aquella. Ejemplificando estas palabras con el objetivo de esta investigación. Podemos afirmar que en las empresas donde existe un Contrato Colectivo de Trabajo con la cláusula de exclusión, al aplicar prácticamente esta cláusula no se toma en cuenta la voluntad del patrón, pues los sindicatos pueden cubrir las plazas vacantes de la negociación con sus afiliados, aún en contra de su voluntad. El patrón otorga tácitamente su voluntad para todos estas circunstancias al momento en que firma el contrato colectivo con cláusula de exclusión. A lo anterior añadimos lo sostenido por el autor Guerrero Euquerio, quien sostiene: "...Lo que debe servir como base para todas las convenciones que se derivan de la relación de trabajo, es el hecho mismo de enrolarse o engancharse

en una empresa mediante actos concretos de ejecución de labores ..."<sup>19</sup>.

La definición de Guerrero es satisfactoria, pues contiene los elementos subjetivos (patrón y trabajador) y los elementos objetivos (prestación de un trabajo personal y subordinado) de la relación laboral, además es acorde con el criterio que hemos venido sosteniendo hasta este punto en el sentido de no negar a la relación de trabajo por no existir un contrato escrito o un consenso de voluntades expreso, pues la relación lo es por el hecho de prestar el servicio, por una parte, y utilizar ese servicio por la otra.

El artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo establece las causas por las cuales puede suspenderse temporalmente la obligación de prestar el servicio y de pagar el salario, sin responsabilidad para las partes, siendo estas:

- 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 la persona o los intereses del patrón, tendrá esta la obligación de pagar los salarios que hubiese 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 5º de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la misma Constitución.
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, de 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.

---

<sup>19</sup> Guerrero Equerri. *Manual de Derecho del Trabajo*. 17ª edición. Editorial Porrúa S.A. México 1990. P.30

V- La falta de los documentos que exigen las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Respecto a las relaciones colectivas de trabajo, estas también pueden ser suspendidas cuando ocurra alguna de las causas que señala el artículo 427 de la ley laboral.

Doctrinalmente se han señalado algunas otras causas de suspensión de la relación laboral, además de las contempladas en la ley, y que generalmente se encuentran en los contratos colectivos de trabajo o en los estatutos sindicales, teniendo entre otras:

Días económicos. Permisos concedidos a los trabajadores por un corto tiempo para atender problemas personales urgentes, generalmente son con goce de sueldo.

Licencias. Autorización del patrón para que un trabajador se separe temporalmente de su puesto, por lo regular el término es de un año. La licencia interrumpe la antigüedad.

Licencias sindicales. Permisos concedidos a miembros de la directiva sindical, a fin de que puedan cumplir con sus tareas sindicales.

Sanciones sindicales. Correcciones disciplinarias a los trabajadores por parte del sindicato. El sindicato pide al patrón la suspensión de un trabajador, en estos casos aquel no está obligado a pagar el salario del trabajador.

Para terminar este punto señalaremos que la ley prevé causas para que termine una relación laboral en su artículo 53, por lo que hace a las relaciones colectivas de trabajo sus causas de terminación se encuentran contenidas en el artículo 434 y las causas para que puedan modificarse las relaciones colectivas se estipulan en el artículo 426. Así mismo, el artículo 47 establece causales para que el patrón

pueda rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para él, por su parte el numeral 51 de dicho ordenamiento, estipula las causas por las que un trabajador puede rescindir la relación de trabajo cuando sea responsabilidad del patrón.

## **1.5. Contrato de Trabajo.**

Hemos dicho hasta aquí que lo que importa al Derecho del Trabajo es la relación laboral, la cual no necesariamente debe haber nacido de un contrato escrito, sin embargo es preciso, para el estudio de nuestro tema en particular, conocer la naturaleza del contrato de trabajo en nuestra legislación y en la doctrina para entender mejor el desarrollo de nuestro trabajo.

Es necesario recordar que el objeto de nuestra investigación gira alrededor de un contrato, un contrato colectivo, por lo que habremos de enfocarnos, no sólo al contrato laboral individual, sino que nos extenderemos a estudiar lo que se conoce por contrato colectivo y contrato-ley con el fin, reiteramos, de buscar una mejor exposición y entendimiento del tema central.

### **1.5.1. Contrato Individual.**

Antes de referirnos al contrato de trabajo propiamente, es necesario conocer lo que es un contrato en términos generales. A este respecto, el artículo 1792 del Código Civil para el Distrito Federal nos establece: "Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones". Más adelante, en el artículo 1793 del mismo ordenamiento jurídico señala: "Los convenios que producen o transfieren las obligaciones o derechos toman el nombre de contratos". De lo que deducimos que el contrato es un instrumento para crear o transferir derechos y obligaciones dentro de una relación jurídica común, no para modificarlas o extinguirlas, lo que se hace con el acuerdo de voluntades. Ahora entremos al estudio de este instrumento y su importancia en el campo del derecho laboral, rigiendo las relaciones de trabajo específicamente.

La diferencia esencial entre el contrato de trabajo y la relación laboral, radica en que el primero se perfecciona con el acuerdo de voluntades, mientras que, como ya se ha sostenido con antelación, la relación de trabajo descubre la vida cuando una persona comienza a prestar un servicio para otra mediante el pago de un salario. Además debemos reiterar nuestra posición de que no toda relación laboral presupone la existencia de un contrato de trabajo.

El contractualismo dentro del derecho del trabajo, encuentra su explicación en que los doctrinarios que han sostenido esa teoría argumentan que siempre existe un acuerdo de voluntades entre las partes, pero en ocasiones es expreso y en otras tácito, es en este segundo caso cuando se perfecciona con la prestación de un servicio. El contrato surte sus efectos aún cuando el servicio no se ejecute, por culpa de patrón. Además este será responsable cuando no exista contrato por escrito en el que se pacten las condiciones en que se realizará el trabajo (artículo 26 L.F.T.).

Cuando el fenómeno laboral comenzó a tomar una fuerza incontrolable surgen instituciones independientes y autónomas que no son tan fácilmente clasificables en otras materias, el derecho común sobre todo. El contrato de trabajo, en sus inicios, fue inmerso en el derecho civil aún cuando no presentaba características similares a ninguno de los modelos preexistentes en su materia, en un principio se le vinculó con el contrato de arrendamiento, pues según su teoría, al igual que se arrienda una casa por el pago de una renta, la energía humana se podía rentar a cambio de un salario. Esta idea cambió con un autor alemán de nombre Phillipe Lotmar, quien aseguró que al término del arrendamiento se debe devolver la cosa arrendada, algo que no era posible con la energía humana. Se le pretendió adherir, más tarde, al contrato de compra-venta, pero en este se extingue la vinculación de las partes cuando la cosa es entregada y el precio convenido saldado, pero en el contrato de trabajo sus efectos se van extendiendo a lo largo del tiempo que dure la relación laboral.



Si a pesar de estas diferencias se insistiera en definir al contrato de trabajo como un contrato civil (Código Civil), se debería de utilizar los lineamientos marcados por el Doctor Borrell Navarro<sup>17</sup>, diciendo que "es un acto jurídico oneroso y conmutativo entre dos personas, es oneroso porque significa carga o gravamen, y conmutativo porque se refiere a un cambio o permuta de una cosa por otra. También es de tracto sucesivo, pues sus efectos no se agotan en el acto mismo de su consumación. Así mismo podemos afirmar que es un contrato sinalagmático y bilateral por establecer derechos y obligaciones mutuas y por intervenir en él dos partes, el patrón y el trabajador".

Podemos concluir que el contrato de trabajo dista mucho de poder compararse con un contrato civil, sin mencionar la naturaleza eminentemente social que en el contrato laboral observamos, pues su origen es la base de todo un movimiento social para mejorar las condiciones de vida de la clase mayoritaria, la trabajadora. El contrato laboral tuvo una evolución con muchos tropiezos, hasta que se convirtió, en su forma más simplista, a un contrato individual verbal. De esta manera fue considerado todavía en la Ley Federal de Trabajo de 1931, sobre todo en lo referente a los servicios domésticos. Ese contrato verbal evoluciono en un contrato escrito, posteriormente a un contrato colectivo y finalmente a un contrato-ley.

Mencionaremos además un elemento único y distintivo que solo contiene el contrato de trabajo, a fin de desvincularlo totalmente de los modelos civilistas, ese elemento es la subordinación, ya que el trabajador debe realizar sus funciones bajo la dirección y dependencia del patrón, lo que lo distingue de cualquier otro contrato de prestación de servicios.

En este sentido la Ley Federal del Trabajo vigente es muy clara al definir al contrato de trabajo, en el segundo párrafo del artículo 20 que estipula: "El contrato es individual de naturaleza salarial, cualquiera que sea su forma o modo de celebrar, en el que el trabajador del cual depende el salario, obliga a su patrón a pagarle un

<sup>17</sup> Borrell Navarro Miguel Op. Cit. P. 154

“... el contrato individual de trabajo, el cual es un acuerdo de voluntades que establece las condiciones de prestación de un servicio personal subordinado”.

De esta definición legal, que a nuestro criterio es la más acertada, podemos obtener los siguientes elementos esenciales del contrato individual de trabajo:

- a) **Sujetos.** Es preciso mencionar, a riesgo de ser demasiado obvios, que los sujetos principales en el contrato individual de trabajo son el patrón, por un lado, y por otro el trabajador, en cuya definición no nos detendremos, esperando que haya quedado lo suficientemente claro en puntos anteriores.
- b) **Consentimiento.** Es la manifestación exterior con que se demuestra la aceptación del contrato. Puede ser expreso o tácito. En el primer caso se hace por escrito con los requisitos que señala el artículo 25 de la ley laboral, y en el segundo es generalmente verbal.
- c) **Objeto.** Por parte del trabajador es prestar el servicio de forma personal y subordinada. Por lo que hace al patrón consiste en la obligación de pagar un salario.

### **1.5.2. Contrato Colectivo de Trabajo.**

Una vez que hemos llegado a este punto, preciso es recordar que el objeto de la presente investigación gira alrededor de un contrato colectivo, el que rige en la industria petrolera específicamente, por ello es necesario dejar bien claras las bases para su conceptualización.

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo define al contrato colectivo de trabajo como “el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones bajo las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”

Debemos observar que el contrato colectivo es el pilar del derecho colectivo del trabajo, donde podemos darnos cuenta que los sujetos que lo forman ya no son personas físicas, sino personas morales o jurídicas, excepción hecha cuando se trata de un sólo patrón. La lucha obrera y la organización sindical después de toda su evolución, que ya hemos revisado, exigían un cuerpo normativo que rigiera sus relaciones laborales, además el patrón también necesitaba reglas con las cuales pudiera obtener la producción necesaria y disciplinar a los trabajadores. En un principio el patrón de manera unilateral, emitía el reglamento de la fábrica, que tácitamente aceptaban los trabajadores al comenzar sus labores en la empresa. Aquí fue donde intervino la lucha sindical consiguiendo crear un instrumento con el que armonizaran los intereses de ambas partes, donde representantes de los dos bandos analizaran las circunstancias y concluyeran lo más conveniente para todos, decisión que debería ser acatada por todos los involucrados. En México el antecedente más claro lo encontramos en el "Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón de Puebla" de 20 de noviembre de 1906, que obtuvo un laudo presidencial en contra de los intereses de los trabajadores y que originó el trágico conflicto de Río Blanco.

Es importante señalar que el contrato de trabajo no sigue los lineamientos civilistas del acuerdo de voluntades, sino que se impone un derecho social y aquel es una institución de este. Por tal razón se obliga al patrón a que celebre un contrato colectivo cuando tenga a su servicio trabajadores de algún sindicato (artículo 387 L.F.T.), buscando siempre que el trabajador cuente con condiciones de trabajo superiores a las mínimas contenidas en la ley, pues este fue impuesto por la fuerza de asociación profesional de los trabajadores y de la huelga para un mejoramiento de vida de la clase obrera.

Debemos aportar algunas definiciones doctrinales de lo que es el contrato colectivo para su mejor entendimiento, así tenemos la tesis de Planiol que lo considera como un contrato que afecta a grupos de personas, a veces muy numerosos, y es muy útil, y a veces necesario que se celebre. Podemos encontrar en Planiol un principio muy práctico que pudiera aplicarse a este caso: la voluntad de la

El contrato colectivo de trabajo. El contrato se constituye por una voluntad colectiva que sustituye a la suma de todas las voluntades individuales.

León Duguit, a este propósito nos ha señalado que el contrato colectivo es una categoría nueva y por completo fuera de los cuadros de derecho civil. Es un convenio-ley que regula las relaciones de dos clases sociales. Establece relaciones permanentes y duraderas entre dos grupos sociales.

Es evidente el sentido social de los contratos de trabajo, sean colectivos o individuales, por ello nos identificamos más con la definición del tratadista Duguit, si fuera necesario hacer una conceptualización del contrato colectivo podríamos definirlo como: Un acuerdo celebrado entre un grupo de trabajadores, organizados sindicalmente, y uno o varios patrones, sindicalizados o no, para convenir en las relaciones de producción, buscando lo más favorable para ambas partes. Aunque por aspectos prácticos nos limitaremos a la definición legal del contrato colectivo para facilitar el desarrollo del presente trabajo.

La ley, siguiendo un lineamiento de espíritu democrático, y considerando que la avanzada organización profesional ha llegado a crear, en ocasiones, más de un sindicato en la misma empresa, concede el derecho de celebrar el contrato colectivo al sindicato mayoritario cuando los que existan sean sindicatos de empresa (trabajadores de una misma empresa). Cuando concurren sindicatos gremiales (trabajadores de una misma profesión), serán titulares del contrato los sindicatos mayoritarios que representen a sus profesiones. En caso de concurrir sindicatos gremiales y de empresa o industria (trabajadores que laboran en una o más empresas de una misma rama industrial), pueden celebrar los primeros un contrato para su profesión, pero sólo en el caso de que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de su misma profesión afiliados al sindicato de empresa o industria.

El contrato colectivo deberá realizarse siempre por escrito, si así no se hiciera el contrato podría ser nulificado. Debe hacerse por

triplicado, entregando un ejemplar a cada una de las partes y el restante debe depositarse en la Junta de Conciliación y Arbitraje, Local o Federal, de acuerdo con el tipo de industria de que se trate.

El artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo establece los requisitos que deberá contener todo contrato colectivo, y que son:

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

**Cláusula de exclusión.** Es un apartado del contrato colectivo por el cual el patrón se obliga a admitir exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula de exclusión sirve para proteger a los miembros del sindicato, pues estos tendrán preferencia sobre trabajadores ajenos al organismo sindical para ocupar los puestos dentro de la empresa o frente al patrón individual.

Por último hemos de apuntar las causas de terminación del contrato colectivo, las cuales se encuentran consignadas en el artículo 401 de la ley laboral, y que pueden ser:

- I. Por mutuo consentimiento.
- II. Por terminación de la obra.

- iii En los casos del capítulo VII del título séptimo de la ley, es decir, por cierre de la empresa o establecimiento, en este último caso, cuando el contrato es aplicable exclusivamente al establecimiento.

Cabe señalar que cuando ocurra la disolución del sindicato titular del contrato colectivo o la terminación del instrumento, las condiciones de trabajo pactadas en este seguirán rigiendo en la empresa o establecimiento.

### **1.5.3. Contrato-Ley.**

A pesar de que en nuestro tema central no es utilizada la figura del contrato-ley, es preciso estudiarla y conocerla, aunque sea de manera muy somera y solo en su estructura general, ya que es uno más de los contratos que pueden existir en materia laboral y por ello es necesario mencionarlo para mayor conocimiento del campo de estudio.

El artículo 404 de nuestra ley laboral vigente conceptualiza al contrato-ley de la siguiente manera: "Artículo 404. Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con 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 una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional".

La mayoría de los autores consultados coinciden con dicha definición legal, por lo que nosotros también la adoptaremos para nuestro ensayo, pero es necesario tomar en cuenta una observación del Doctor Borrell Navarro, para quien esta figura "no es contrato, ni es ley, en el primer caso porque puede existir sin el concierto de voluntades, pues puede regir en una empresa, sin que represente la voluntad mayoritaria de sus trabajadores sindicalizados, y tampoco es ley, ya que su vigencia no es general y carece además de los requisitos para que jurídicamente pueda considerarse como tal, ya

que inclusive no emana del poder legislativo, que es una de las características de las leyes"<sup>5</sup>. Por nuestra parte, nos limitaremos a señalar la diferencia que encontramos con el contrato colectivo, y que es el hecho de que el contrato-ley puede ser de observancia general en una rama industrial, incluso abarcando todo el territorio nacional, y el contrato colectivo solo obliga dentro de la empresa donde se celebró.

Están facultados para solicitar la celebración del contrato-ley, los sindicatos que cuenten por lo menos con las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados dentro de la misma rama industrial en uno o varios puntos del país. Dicha solicitud debe hacerse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando la materia del contrato sea de orden federal o intervengan dos o más Entidades Federativas, o bien ante el Gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal cuando se trate de industrias locales.

Cuando la autoridad se cerciore de la mayoría de ley, y si así lo juzga conveniente, realizará una convocatoria a sindicatos de trabajadores y patrones afectados, la que se publicará en el Diario Oficial de la Federación o Periódico Oficial de la Entidad, señalando la fecha y horario de su celebración. Esta convención será presidida, en su caso, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social o bien por el Gobernador, dictando el reglamento de la convención y formando las comisiones necesarias.

Una vez formulado el contrato-ley debe contener: nombre y domicilios de los asistentes a la convención; las Entidades Federativas o zonas económicas o expresión de que regirá en todo el territorio nacional; duración, la que no puede exceder de dos años; condiciones de trabajo; reglas para el desarrollo de planes de capacitación y adiestramiento y las demás estipulaciones que convengan a las partes.

Cuando el contrato-ley sea aprobado por la mayoría de las partes que intervienen, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el

---

<sup>5</sup> Idem. P. 449

Periódico Oficial Local, declarándolo contrato-ley. A partir de esta fecha el instrumento surtirá sus efectos legales, es decir, comienza su vigencia, salvo que la convención señale fecha distinta.

El contrato- ley se aplicará por encima del contrato colectivo, salvo cuando este estipule mejores condiciones para los trabajadores. La administración del contrato-ley compete al sindicato mayoritario dentro de cada empresa, cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje declare la pérdida de la mayoría de miembros, con ello se perderá la administración.

El artículo 419 de la Ley Federal del Trabajo contiene las condiciones bajo las cuales ocurrirá la revisión del contrato-ley, esta puede ser cada año, en lo tocante a los salarios en efectivo por cuota diaria, si ninguna de las partes solicitó dicha revisión, el contrato se prorrogará por tiempo igual al estipulado para su duración.

La ley contempla en su artículo 421 las causas de terminación del contrato-ley, que pueden ser:

- I. Por mutuo consentimiento de las partes cuando representen la mayoría de ley (dos terceras partes de trabajadores sindicalizados de una rama industrial).
- II. Cuando no exista arreglo entre trabajadores y patrones al término del procedimiento de revisión, salvo que los primeros ejerciten su derecho de huelga.



## CAPITULO SEGUNDO

### DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL. ANTECEDENTES

Con este capítulo comenzaremos a acercarnos a la columna vertebral de nuestra investigación. Ya hemos sentado las bases para la mejor comprensión del tema y los conceptos fundamentales que se manejarán. Ahora bien, no debemos olvidar que estudiamos un problema de seguridad social, por ello es necesario conocer un poco más a fondo los antecedentes y generalidades de esta materia, para en esa medida lograr un desarrollo integral de nuestro trabajo.

Es indudable que al hablar de seguridad social nos encontramos inmersos dentro de esa nueva rama que ha llamado la atención de tantos tratadistas jurídicos: El Derecho Social. Esta rama surge como antídoto al capitalismo individualista y liberal, tratando de disminuir en la medida de lo posible la explotación del hombre por el hombre. En este sentido el Doctor Trueba Urbina manifiesta que "el derecho social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles"<sup>19</sup>.

Como se puede observar, el derecho social nace para lograr una mejor convivencia entre los seres humanos, pues para lograr este fin es necesario establecer mecanismos para la defensa de los más débiles económicamente, mecanismo que encuentra vigencia en el derecho social.

Uno de los más elevados ideales del derecho social, es la solidaridad entre los hombres ante las desgracias, las enfermedades, el pauperismo, la insalubridad, etc. Para alcanzar esta meta ha instaurado una herramienta, producto del movimiento social de los trabajadores y sus familias para alcanzar el bien común, así encontramos a la seguridad social, como una protección adecuada del elemento humano que lo pone a cubierto de riesgos profesionales y

---

<sup>19</sup> Trueba Urbina Alberto. *Derecho Social Mexicano*. 1ª edición. Editorial Porrúa S.A. México 1978. P. 57

sociales, velando por sus derechos inalienables que le permitan disfrutar de una mejor vida cultural, social y del hogar.

La seguridad social busca liberar al ser humano económicamente débil del temor de verse desamparado ante los distintos riesgos que le acechan y que, con sus escasos recursos, le sería casi imposible afrontarlos.

La Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948, en su artículo 22 establece que toda persona miembro de la sociedad tiene derecho a la seguridad social, a tener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta entre la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables en el desarrollo de su personalidad.

La disposición se complementa con el artículo 25 que dice: "Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y bienestar y en especial la alimentación, vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios. Tiene derecho así mismo a los seguro en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez, y otros casos de pérdida de medios de subsistencia por circunstancias independientes a su voluntad. La maternidad y la infancia tienen derecho a los cuidados y asistencia especial. Todos los niños nacidos de matrimonio o fuera del matrimonio tienen derecho a igual protección social"<sup>20</sup>.

Con estos preceptos podemos darnos cuenta de la importancia que ha adquirido el renglón de la seguridad social en todas las naciones, de ahí el interés que nace en nosotros y que nos impulsa a estudiar, de forma por demás somera, los antecedentes de dicha materia.

---

<sup>20</sup> Gonzalez Diaz Lombardo Francisco. *El Derecho Social y la Seguridad Social Integral*. 1ª edición. Editorial Textos Universitarios. Mexico 1973. P. 125

## 2.1. Previsión Social.

La previsión, en su acepción más general supone la acción de disponer lo conveniente para atender a contingencias o necesidades previsibles. Debe anticipar una visión de los hechos futuros o la posibilidad de que se den estos o no estos hechos, sobre todo cuando sean acontecimientos que pudieran provocar un estado de necesidad en el individuo. Pero, además de la visión adelantada, requiere de una actitud que permita disponer de medios suficientes para evitar o superar las consecuencias de los hechos futuros. En otras palabras, la previsión debe considerar una disposición de ánimo que considerando las necesidades futuras como si fueran presentes, pueda producir un esfuerzo con el cual se puedan enfrentar las situaciones adversas de la vida.

Los comienzos de la previsión social los ubicamos en el siglo XIX con la aparición del maquinismo, que como es sabido, tenía la característica del trabajo excesivo y la remuneración miserable. Como es de suponer, los trabajadores vivían exclusivamente de su jornal y cuando no podían realizar su trabajo por enfermedades, vejez, accidentes u otras situaciones no controlables por el hombre, se enfrentaba a la miseria, a la pobreza, cuando estos casos fueron en aumento hubo un gran descontento social. Mientras una parte de la población atesoraba inmensas riquezas, la otra parte (la gran mayoría) se empobrecía, debido a la reducción de precios existentes en las empresas debido a la pugna de los grandes industriales por controlar el mercado, lo que traía como consecuencia una reducción del salario de los trabajadores. Los trabajadores se encuentran en total desamparo, debido a la fórmula *laissez-faire, laissez-passer*, por la que el Estado no intervenía y permanecía ajeno ante estas profundas desigualdades sociales.

En este escenario tuvo origen el derecho de trabajo, buscando la dignificación del trabajo y de quien lo realiza, buscando además mejorar las condiciones de vida de los asalariados. Así se crea la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo) en 1919, procurando crear obligaciones para los Estados mediante convenios y recomendaciones, y siendo su objetivo principal el establecimiento de una justicia social universal.

Los primeros en establecer seguros sociales buscando una previsión ante la problemática social, fueron los alemanes, en 1883 establecen un seguro de enfermedad, en 1884 el seguro de accidentes de trabajo y en 1889 el seguro de invalidez y vejez, con los cuales quedan amparados todos los trabajadores industriales por disposición legislativa.

Estas medidas fueron rechazadas por trabajadores y patronos, pues imponían un aporte obligatorio utilizando el método del financiamiento. Por parte de los patronos significaba reducir sus ganancias, para los trabajadores se traducía en una carga económica más sumada a todas las miserias y privaciones del momento.

Otro antecedente lo encontramos en Francia donde, a pesar de la resistencia opuesta por los trabajadores en un principio, por las mismas razones de los alemanes, en 1894 se dictó la ley para los trabajadores mineros, en 1905 la ley de asistencia a los ancianos e inválidos y en 1910 la ley de jubilaciones obreras y agrícolas. Es preciso hacer una apreciación sobre estas disposiciones de previsión y seguridad social. Estos preceptos constituyen un derecho de y para los trabajadores en relación de esa dependencia, además la cobertura de estas protecciones sociales se realizaba sólo sobre labores consideradas como riesgosas o penosas.

Algunos autores consideran que puede haber dos tipos de previsión: la individual y la social. La primera (individual) se concentra principalmente en el ahorro, el cual se produce por la renuncia voluntaria del individuo a una parte de su consumo actual, tiene como principal objetivo cubrir la posibilidad de necesidades futuras. El individuo busca por sí mismo liberarse de la necesidad que se le presenta mediante la cantidad ahorrada.

La práctica del ahorro puede encontrar varias dificultades para cumplir con sus objetivos. Los bajos ingresos del común de los trabajadores sólo permiten cubrir las necesidades actuales, por lo que es difícil que un empleado pueda destinar parte de sus ganancias a

necesidades futuras. Además la idea de la necesidad futura no es muy bien aceptada pues, generalmente, suele desdeñarse por incierta y lejana, prefiriendo ocuparnos del apuro que tenemos en el presente.

Debemos señalar que la previsión individual no cumple con los ideales de solidaridad del derecho social ni de la seguridad social, aunque no subestimamos su importancia, por lo que nos dedicaremos al estudio de la previsión social, que es la que interesa al derecho social por ser una útil herramienta para el logro de sus fines.

Vista desde una apreciación solidarista podemos definir a la previsión, de acuerdo con el autor Almansa Pastor, como "un conjunto de medios e instrumentos protectores de necesidades sociales que el Estado pone a disposición de o impone a los individuos para atender las necesidades sociales de estos, con la finalidad de cumplir la función estatal de liberar a los individuos de las necesidades sociales"<sup>21</sup>.

De la definición de este autor debemos resaltar dos aspectos:

1. Gracias a los movimientos sociales de finales del Siglo XIX y principios del XX se ha creado la suficiente conciencia de clase para considerar, ya no como individuos, sino como grupo social los problemas que puedan presentarse en nuestro medio. Esto es la pobreza, la enfermedad, la insalubridad, la inseguridad, etc. ;no nos afecta como entes individuales, sino como miembros de una comunidad, debiendo ser en este tenor la búsqueda de soluciones al conflicto que se enfrente, pudiendo encontrar una de estas en la previsión social.
2. Es importante hacer notar la obligada intervención del Estado para evitar, o en su caso solucionar, los posibles contratiempos que puedan presentarse en el entorno social. Este caso lo podemos actualizar con la carga de las entidades o

---

<sup>21</sup> Almansa Pastor Jose Manuel *Derecho de la Seguridad Social* 7ª edición Editorial Tecnos Madrid 1991 P. 40

dependencias públicas para realizar la seguridad social que les impone la Ley del Seguro Social en su artículo tercero.

La participación del Estado para la previsión social es de máxima importancia, pues será este quien regule y lleve a cabo las disposiciones necesarias para realizarla, pueden ser como medidas fiscales, medidas del trabajo, tales como aportaciones al seguro social, etc. En este sentido nos encontramos con el concepto de Gonzalez y Rueda, quien afirma que la previsión social "es un conjunto de principios, normas, instrumentos e instituciones que el Estado impone unilateral y obligatoriamente para preservar la salud, ingreso y medios de subsistencia de los miembros de la comunidad"<sup>22</sup>.

Resaltando los elementos de la definición anterior podemos deducir que el Estado cuenta con la facultad y la obligación, de implementar medidas necesarias para conservar el más óptimo nivel de vida de su población, pero cuáles podrían ser estas medidas. Por ejemplo, el Estado crea instituciones con las cuales se busca lograr una previsión social integral como son el Instituto Mexicano del Seguro Social, el INFONAVIT, el ISSSTE, etc. Además se ve en la necesidad de implementar medidas de carácter fiscal para que, por medio de los impuestos, cuente con mayores ingresos y realizar inversiones mayores en el ramo de seguridad social. Podemos mencionar también los planes y programas de desarrollo social, con los que se busca una mejor cobertura de las necesidades colectivas esenciales, siempre con una participación activa de la población.

## **2.2. Manifiesto del Partido Liberal.**

Hablar de un documento tan importante para la historia de México como lo es el Programa y Manifiesto del Partido Liberal Mexicano, constituye el hablar de toda una época de lucha contra la opresión, la represión y la miseria de que era objeto nuestro país a finales del siglo XIX y principios del XX.

---

<sup>22</sup> Gonzalez y Rueda P. Teodomiro. *Previsión y Seguridad Sociales del Trabajo* 1ª edición Editorial Limusa México 1989 P. 50

Los destinos de la nación entera se encontraban en manos de un sólo hombre, Porfirio Díaz, quien gobernaba con mano dura e inflexible, vendiendo la dignidad, la tranquilidad y la vida de los mexicanos al capital, principalmente extranjero, que venía a adquirir en nuestras tierras, materia prima a muy bajo precio y mano de obra prácticamente regalada, por las condiciones de pauperismo que predominaba en los sectores proletario y agrario que acepta, por necesidad, verdaderas limosnas a cambio de una vida de trabajado perdida en las fábricas y en los campos.

Ante tal situación hubo un sin fin de protestas e inconformidades, pero sus dirigentes terminaban siempre muertos o en la cárcel. Algunos intelectuales pretendieron ser herramientas del cambio y se dedicaron a enfrentar a la dictadura por medios pacíficos, al principio, como publicaciones clandestinas de algunos diarios, difusión de propaganda de protesta, repartiendo panfletos afuera de las fábricas o en la vía pública.

Tal fue el caso del Licenciado Jesús Flores Magón, el Licenciado Antonio Horcasitas y Ricardo Flores Magón, quienes fundaron el periódico semanal "Regeneración", cuyo primer número fue publicado el 7 de agosto de 1900 bajo el lema "Periódico jurídico independiente". Su objetivo principal era divulgar las desviaciones de la justicia, la corrupción existente en el poder judicial y los malos manejos que, en todos sentidos, se hacía de la ley. Pero las decisiones injustas de los Tribunales reflejaban y obedecían al poder central, y cada crítica debía aludir a quien detentaba ese poder. Este periódico y sus fundadores y colaboradores se denominaron a sí mismos liberales, dados sus ideales y las esperanzas que tenían puestas en el movimiento que comenzaban.

El 1º de diciembre de 1900 tuvo lugar la quinta reelección de Porfirio Díaz, lo que dio lugar a que "regeneración" muestre su espíritu liberal repudiando la reelección, pues como todo liberal apoyaba la alternabilidad en el poder.

El 5 de febrero de 1901 tiene lugar el Primer Congreso Liberal, convocado por Camilo Arriaga, al que asistieron representantes de clubes, círculos, corporaciones y periódicos de 14 Entidades, Ricardo Flores Magón fue designado representante de Regeneración y del Comité Liberal de Estudiantes de San Luis Potosí para asistir a la convocatoria. En este congreso se llegó a una unánime decisión: se debía arrojar del poder a Díaz. Además se acuerda la formación del Partido Liberal Mexicano como corriente opositora al régimen establecido, y el cual debería basarse en los siguientes principios:

- I. Respeto y exacta observancia de las leyes.
- II. La educación liberal y cívica de la nación.
- III. Restablecimiento de la honradez política de los funcionarios públicos.
- IV. Abolición de toda tendencia personalista en los gobiernos, que pueda juzgarse preferente a la Constitución de 1857 y Leyes de Reforma<sup>23</sup>.

En mayo de 1901 son encarcelados Ricardo y Jesús Flores Magón en la cárcel de Belén. El fallecimiento de su madre en junio, y las constantes amenazas de muerte son la razón para que deje de publicarse *Regeneración* en octubre del mismo año. Son puestos en libertad hasta el 20 de abril de 1902, después de largas torturas y las necesarias penurias que se deben pasar en prisión.

Posteriormente, Flores Magón renta el periódico "El hijo del Ahuizote" a Daniel Cabrera, su propietario. En septiembre de 1902, los Flores Magón, son nuevamente aprehendidos por las "difamaciones" realizadas al Secretario de Guerra, son enviados a la prisión de Santiago Tlaltelolco hasta enero de 1903.

Fue hasta 1903 cuando reanuda sus labores de resistencia el Club Liberal Ponciano Arriaga, núcleo y directriz del Partido Liberal, algunos de sus más destacados integrantes son: Camilo Arriaga, Ricardo y Enrique Flores Magón, Tomás y Juan Sarabia, Francisco de la Hoz, Alfonso Cravioto, entre otros.

---

<sup>23</sup> Zertuche Muñoz Fernando. *Ricardo Flores Magón. El sueño alternativo*. 1ª edición. Editorial Fondo de Cultura Económica. México 1995. P. 19



Las posibilidades legales para lograr un cambio social son cada vez más inaccesibles, la adhesión de los ciudadanos resulta insuficiente para constituir un partido poderoso, el gobierno no permite que proliferen los opositores, además de un nuevo reingreso a la cárcel de Belén del 16 de abril hasta octubre de 1903. Estas fueron las razones para que Ricardo Flores Magón decidiera dar un giro a su lucha y el 3 de enero de 1904, en compañía de su hermano Enrique y Santiago de la Hoz, cruza la frontera norte de México para instalarse en Laredo, Texas.

Hacer un recuento de los caminos recorridos por Flores Magón en Estados Unidos resultaría demasiado largo y el material demasiado abundante para los propósitos de nuestra sencilla investigación. Por lo que baste ubicarlo en San Luis Missouri en el año de 1906, donde, junto con sus seguidores, lanza el Programa y Manifiesto del Partido Liberal Mexicano, donde expone el plan de acción del partido, sus objetivos y sus metas.

El programa es demasiado extenso, por lo que solo nos enfocaremos a lo que nos incumbe y que se encuentra en el punto 21 bajo el rubro "Capital y Trabajo" y el cual establece aspiraciones como las siguientes:

- ...21 Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo de acuerdo con las necesidades de cada zona del país
- 22 Reglamentación del servicio doméstico.
- 23 Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patronos no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo.
- 24 Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de 14 años.
- 25 Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y establecer condiciones de seguridad en lugares de peligro
- 26 Obligar a patronos o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza de su trabajo exija que reciban alojamiento.
- 27 Obligar a los patronos a indemnizar los accidentes de trabajo.
- 28 Nulificar las deudas actuales de los jornaleros de campo con los amos.

- 29 Adoptar medidas para que los dueños no abusen de los medieros.
- 30 Obligar a arrendadores de campos y casas, que indemnicen a los arrendatarios por las mejoras que dejen en ellas.
- 31 Prohibir a los patronos, bajo penas severas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea dinero en efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde la raya por más de una semana o se niegue al que separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.
- 32 Obligar a todas las empresas a no ocupar empleados sino una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso que trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento.
- 33 Hacer obligatorio el descanso dominical.

La importancia de todos estos puntos del programa del partido liberal es que fueron un principio muy importante para sentar las bases sobre las cuales comenzaría a crearse la legislación laboral en nuestro país. Pues, como podremos observar un poco más adelante, básicamente estos fueron los principios que se consagraron en nuestra primera ley laboral de 1931.

Por otra parte, tenemos al manifiesto del partido liberal, en el cual se consagran innumerable cantidad de nobles ideales para buscar un cambio benéfico para la nación, dada su belleza y alto espíritu hemos decidido transcribirlo para hacer después una breve reflexión sobre lo que nos interesa y que es la seguridad social que propone para los mexicanos:

Mexicanos:

He aquí el programa, la bandera del Partido Liberal, bajo la cual debería agruparse los que no habéis renunciado a vuestra calidad de hombres libres los que aborrecéis en esa atmósfera de ignominia que se exhala desde hace treinta años, la que es avergonzosa de la esclavitud de la patria, que es vuestra propia esclavitud, los que os leváis contra

la vida política, económica, cultural, etc., en su totalidad. La revolución cubana, en sus etapas, se ha convertido en una revolución integral, que busca la transformación total de la sociedad.

Por eso, decir que, en lo que significa para la patria la realización de este programa que suplen al Pacto Social, que no puede eludir, para pasar a la línea del camino que la historia y la justicia, para que los triunfos para por el triunfo de la revolución, para desarrollar la nueva línea que puede alcanzar un nivel que se comienza a vivir mediante este programa para peñar la con economía. El programa, sin duda, no es perfecto: no hay una línea que lo sea; pero es necesario y, para las circunstancias actuales, es salvador. En la necesidad de un mal menor: mejoraciones, el remedio de algunos males, el desarrollo de nuevas instituciones, el término de algunas injusticias. Es una transformación radical: total, radical. No es un programa, es un programa, que se debe, para dar lugar a otros males más leves, más sencillos, más fáciles.

Todo cambiará en el futuro.

Los poderes públicos no serán para los acaudalados y los intrigantes, sino para los que, por sus merecimientos, se hayan digno al servicio del pueblo; los funcionarios no serán esos cultores de privilegios y feroces que hoy le distancia patetege y facilidad para que disfrutaban de la riqueza, de la vida y de la honra de los ciudadanos: serán, por el contrario, simples servidores por el pueblo, que velarán por los intereses públicos, y que, en el momento, tendrán que responder de sus fallos ante el mismo pueblo que los habrá creado; los jueces no serán los tirantes de fuerza con sus técnicas superiores que hoy les caracterizan, porque ya no habrá distancia que haga venir la tija a sus castigos, sino que será el mismo pueblo que señalará con sus votos a los que serán administrados.



que el programa de la revolución mexicana, el programa de la libertad, el programa de la prosperidad, el programa de la justicia, el programa de la fraternidad, el programa de la paz, el programa de la unión, el programa de la independencia, el programa de la soberanía, el programa de la dignidad, el programa de la honra, el programa de la gloria, el programa de la grandeza, el programa de la inmortalidad, el programa de la eternidad, el programa de la vida, el programa de la muerte, el programa de la resurrección, el programa de la salvación, el programa de la redención, el programa de la liberación, el programa de la emancipación, el programa de la liberación de las libertades públicas, en vez de tiranía, de quienes abusan y de quienes abusan de la libertad, esclamando leyes inhumanas, que privarán a la patria de su libertad y la reducirán a confederación de la esfera religiosa; la realización de las ideas de justicia ya injustificadas restricciones que le impiden jugar libremente a los intereses públicos; desaparece la individualidad de la vida privada, que tanto veces ha sido el origen de la corrupción y de la maldad y de la vida pública deberá de ser pretérito para que los mexicanos persigan a sus enemigos: todas las libertades serán restituidas al pueblo y en ellas habrá conquistado los derechos y deberes políticos, sino también un gran mejoramiento económico; no sólo será triunfo sobre la tiranía, sino también sobre la miseria, libertad, prosperidad: he ahí la síntesis del programa.

Señor, compatriotas, es lo que significa para la patria la realización de estos ideales redentores; mirad a nuestro país oprimido, miserable, despreciado, presa de extranjeros, cuya independencia se agiganta por la avaricia de nuestros tiranos; ved como los despotas han pisoteado la dignidad nacional, invitando a las hordas extranjeras a que invadan nuestro territorio; imaginad a qué desastres y a qué ignominias pueden conducirse los tratados que tratan a el país, de que aconsejar que se vive y se muera al extranjero mexicano, de que han pretendido incorporar la tierra que conquistó Maximiliano para venderla al extranjero, los que continuamente están dando pruebas de desprecio que alientan por la nacionalidad de que durante impulsara los compatriotas de guerra y de

¡Allí la patria, libre, libre, y prospera en  
su esplendor, en la libertad, en la gloria, en  
la patria libre, para que el mundo la admire.

Aquí, la esclavitud, la miseria, la vergüenza,  
allí la liberación, el bienestar, el honor; aquí la  
patria esclavizada, exangüe por tantas explotaciones,  
convertida a lo que los poderes extranjeros quieren  
hacer de ella, convertida en dignidad por propios y  
extrños; allí la patria sin yugo, próspera, con la  
prosperidad de todos sus hijos, grande y respetada por  
la altiva independencia de su pueblo; aquí la  
desgracia con todos sus dolores; allí la libertad  
con toda su gloria. ¡Basta!

Es imposible presentarnos con simples y  
entregadas palabras el cuadro oscuro y luminoso de  
la patria de mañana, redimida, dignificada, llena de  
majestad y de grandeza. Pero no por eso dejaréis de  
apreciar ese cuadro magnífico, pues vosotros mismos lo  
evocaréis con el entusiasmo si sois patriotas, si  
amáis este suelo que vuestros padres santificaron con  
el riego de su sangre, si no habéis renegado de  
vuestra raza que ha sabido aplastar despotismos y  
tronos, si no os habéis resignado a morir como  
esclavos bajo el carro triunfal del cesarismo  
dominante. Es inútil que nos esforcemos en descórrer a  
vuestros ojos el velo del futuro para mostraros lo que  
está tras él: vosotros miráis lo que pudiéramos  
señalaros. Vosotros consoláis la tristeza de vuestra  
actual servidumbre evocando el cuadro de la patria  
libre del porvenir, vosotros, los buenos mexicanos,  
los que odiáis el yugo, ilumináis las negruras de la  
opresión presente con la visión radiosa del mañana y  
esperáis que de un momento a otro se realicen vuestros  
sueños de libertad.

De vosotros es de quien la patria espera su  
redención, de vosotros, los buenos hijos, los  
inaccesibles a la cobardía y a la corrupción que



Mexicanos:

Al plantearse el programa del Partido Liberal, con el inextinguible propósito de llevar a la práctica, se invita a que tome parte en esa obra grandiosa y resplandeciente, que ha de hacer para siempre a la patria libre, respetable y dichosa.

La decisión es irrevocable: El Partido Liberal luchara sin desmayos por cumplir la promesa solemne que hoy hace al pueblo, y no habra obstaculo que no venza ni sacrificio que no acepte por llegar hasta el fin. Hoy se convoca para que sigais su bandera, para que engrandéis sus filas, para que aumentéis su fuerza y hagáis menos difícil y reñida la victoria. Si escucháis el llamamiento y acudís al puesto que os designa vuestro deber de mexicanos, nunca tendréis que agradecer a la patria, pues apresuraréis su redención; si veis con indiferencia la lucha santa a que os invitamos, si negáis vuestro apoyo a los que combatimos por el derecho y la justicia, si, egoístas o tímidos, os hacéis con vuestra inacción cómplices de los que nos oprimen, la patria no os deberá nada más que desprecio y vuestra conciencia subleuada no dejará de avergonzarnos con el recuerdo de vuestra falta. Los que neguéis vuestro apoyo a la causa de la libertad, merecéis ser esclavos.

Mexicanos:

Entre lo que os ofrece el despotismo y lo que os brinda el Programa del Partido Liberal, ¡Escoged! Si queréis el grillete, la miseria, la humillación ante el extranjero, la vida gris del pan de envilecido, sostened la dictadura que todo eso os proporciona; si preferís la libertad, el mejoramiento económico, la dignificación de la ciudadanía mexicana, la vida activa del hombre dueño de si mismo, venid al Partido Liberal que fraterniza con los dignos y los viriles, y



... y el programa de reformas que se propone para el futuro. Este programa es el resultado de un estudio profundo y de una reflexión crítica sobre la realidad mexicana. El programa es claro y concreto, y se propone como un camino para la liberación del pueblo y la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

San Luis, 1 de julio de 1906.

#### **San Luis Misuri, 1 de julio de 1906**

Presidente, Ricardo Flores Magón. Vicepresidente, Juan Sarralía. Secretario, Antonio I. Villareal. Tesorero, Enrique Flores Magón. Primer Vocal, profesor Librado Rivera. Segundo Vocal, Manuel Sarralía. Tercer Vocal, Rosalío Eustaquante.

Como hemos podido observar, el Programa y el Manifiesto del Partido Liberal Mexicano son documentos que sintetizan los ideales de la revolución y de la lucha social gestada en nuestro país a principios de siglo. La opresión, la represión y la marginación de la sociedad terminan por llevarla al levantamiento y la sublevación, buscando un nuevo camino que no pueden saber si será mejor o peor.

No discutiremos la vigencia práctica de estos documentos, porque no nos corresponde a nosotros decidir si son aplicables o no. Baste decir que el espíritu que les dio vida es el mismo que ha engendrado a nuestra Constitución de 1917, su artículo 123 y a la Ley Federal del Trabajo de 1931, que sirvió como base para la creación de la ley laboral que nos rige actualmente.

El Programa y Manifiesto del Partido Liberal no contienen, ni proponen, la creación de instituciones de seguridad social en estricto sentido, pues no hablan de formas de previsión social o de evitar la inseguridad de los trabajadores mediante fondos públicos de apoyo, crear dependencias encargadas de asistir a los más necesitados, etc.

Sin embargo, nos atrevemos a decir que es uno de los documentos que han servido como cimiento ideológico para todas las

reformas post- revolucionarias en el ámbito legal de nuestra nación. En consecuencia, al influir para la creación de normas fundamentales en su espíritu humanista, es obvio pensar que los documentos aludidos tuvieron y siguen teniendo un impacto social enorme en todos los aspectos. La ideología del Partido Liberal ha quedado impresa en muchas leyes que nos rigen actualmente, incluyendo la Ley del Seguro Social, pues su idea de solidaridad entre los integrantes de una sociedad y de protección a los más débiles económicamente, constituyen los más altos ideales del Derecho Social.

Por esta razón es que consideramos que el Programa y Manifiesto del Partido Liberal Mexicano, constituyen un documento base en los antecedentes de la seguridad social en México y posiblemente de todo el mundo, pues además de su calidad retórica y rico bagaje, constituye el ideal de toda sociedad humana, justicia y libertad. Términos quizá antagónicos y utópicos, pero siempre anhelados por los hombres y, en consecuencia, por el Derecho hablando genéricamente, y específicamente por el Derecho Social, que debe pensar en ellos como una meta real para lograr su objetivo principal, la realización de una seguridad social integral.

### **2.3.La Revolución Constitucionalista.**

Esta etapa de la lucha revolucionaria mexicana constituye un periodo crucial en el desarrollo de la legislación social en nuestro país, gracias a la Revolución Constitucionalista, tenemos hoy un gran número de normas protectoras de los trabajadores y en general de los económicamente menos favorecidos. Por esta razón consideramos de enorme importancia el hacer mención de los hechos más sobresalientes ocurridos durante esta época, apuntando algunos comentarios de destacados tratadistas de la materia, a fin de lograr una visión más amplia de lo que constituye los orígenes de la seguridad social en nuestro orden jurídico.

La Revolución Constitucionalista tuvo su nacimiento con la traición hecha por Victoriano Huerta a Francisco I. Madero, la que culminó con el asesinato de Madero y José María Pino Suárez el 22 de febrero de 1913. Al proclamarse Huerta como Presidente, el entonces

Gobernador de Coahuila, Venustiano Carranza, se revela y se levanta en armas contra el usurpador y sus compañeros, integrantes del llamado Partido Científico.

El 26 de marzo de 1913, Carranza proclama su Plan de Guadalupe, el cual fue firmado en la hacienda de Guadalupe, Coahuila y que establece:

1º. Se desautoriza al General Victoriano Huerta como Presidente de la República.

2º. Se desautoriza también a los poderes Legislativo y Judicial de la Federación.

3º. Se desautoriza a los gobernadores de los Estados que aún reconocían a los poderes federales que forman la actual administración, treinta días después de la publicación del Plan.

4º. Para la organización del ejército encargado de hacer cumplir nuestro propósito, nombramos como Primer Jefe del Ejército que se denominará "Constitucionalista" al ciudadano Venustiano Carranza, gobernador del Estado de Coahuila.

5º. Al dejar el ejército constitucionalista la Ciudad de México, se encargará interinamente del Poder Ejecutivo el ciudadano Venustiano Carranza, Primer Jefe del ejército, o quien lo hubiere sustituido en el mando.

6º. El Presidente Interino de la República convocará a elecciones federales tan luego como se haya restaurado la paz, entregando el poder al ciudadano que hubiere sido electo.

7º. El ciudadano que funja como Primer Jefe del Ejército Constitucionalista en los Estados cuyos gobiernos hubieran reconocido al de Huerta, asumirá el cargo de gobernador provisional y convocará a elecciones locales, después de que haya tomado posesión de su cargo los ciudadanos que hubieran sido electos para desempeñar los altos poderes de la Federación, como lo previene la base anterior.

Como podemos observar, en el Plan de Guadalupe, Carranza hace declaraciones meramente políticas y objetivos militares, olvidándose de mencionar a la clase trabajadora o los planes que tenía respecto a la reforma social, que tanto urgía a los más desfavorecidos de la población mexicana.

Fue hasta septiembre de 1913, en un discurso de Carranza, donde se expresaron los ideales sociales de la revolución constitucionalista. El Primer Jefe puso de manifiesto la importancia de establecer normas que protegieran a los campesinos y a los obreros, además de su objetivo principal, que era el crear una nueva Constitución con bases socialistas que beneficiara a toda la sociedad, pero hasta entonces era sólo materia de discursos.

La falta de perspectiva social que Carranza demostró al emitir su plan y a los inicios de su movimiento, tuvo como consecuencia que la Revolución se dividiera en tres grupos antagónicos: uno, encabezado por el Primer Jefe y varios contingentes del Ejército Constitucionalista ; otro, por el General Francisco Villa, jefe de la División del Norte, y un tercero por el General Emiliano Zapata y núcleos agraristas del Estado de Morelos. Estas discrepancias pueden haber nacido por muchas razones, consideramos que la falta de ideales sociales bien definidos y prácticos fue una de ellas, a decir del tratadista Briceño Ruíz, fueron otros los factores que hacían que la Revolución se dividiera, sostiene que el "Presidente Venustiano Carranza heredó los defectos y vicios de gobiernos anteriores; él mismo había sido jefe político porfiriano. Sin bases para crecer económicamente, las leyes quedaban como simples normas declarativas carentes de aplicación inmediata"<sup>24</sup> .

La participación obrera organizada fue un factor determinante en el desarrollo de la revolución constitucionalista. Entre 1912 y 1918 estuvo en funciones la organización dominante del movimiento obrero mexicano, la Casa del Obrero Mundial. Esta organización se fundó en la ciudad de México en 1912. Esta Casa no tenía participación política activa, imperaban en ella las ideas anarcosindicales basadas en la lucha directa y hasta violenta con acciones como la huelga general y el

---

<sup>24</sup> Briceño Ruíz Alberto. *Derecho Mexicano de los Seguros Sociales*. 1ª edición. Editorial Harla. México 1987. P.84.

sabotaje. Durante el gobierno Maderista esta Casa contó con cierta libertad para su organización, sobretodo por la indiferencia con que Madero trató los problemas de la clase trabajadora. Con la llegada al poder de Victoriano Huerta comenzaron las persecuciones a los dirigentes de la organización obrera, muchos fueron arrestados o asesinados y la Casa del Obrero Mundial fue cerrada, volviendo a abrirse hasta agosto de 1914 cuando los constitucionalistas ganaron el control de la Ciudad de México obligando a salir de esta a Huerta.

El 12 de diciembre de 1914, Carranza emitió un decreto de reformas al Plan de Guadalupe, en el cual el primer jefe reconocía que un mero cambio político otorgando el sufragio al pueblo para elegir a sus gobernantes no sería suficiente, además solicitaba el apoyo del pueblo y reconocía el carácter social que había alcanzado la Revolución, comprometiéndose con los trabajadores a expedir las leyes necesarias para proteger los derechos de los desprotegidos, uno de los párrafos más significativos del decreto estipula lo siguiente:

“El Primer Jefe de la revolución y encargado del Poder Ejecutivo, expedirá y pondrá en vigor, durante la lucha, todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensables para establecer un régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí; leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disolviendo los latifundios y restituyendo a los pueblos las tierras de que fueron injustamente privados, legislación para mejorar las condiciones del peón rural, del obrero, del minero y, en general, de las clases proletarias...”.

Este decreto, aunado a la influencia de Alvaro Obregón (fiel seguidor del Primer Jefe) sobre las masas proletarias, valieron a Carranza para conseguir el apoyo del movimiento obrero representado por la Casa del Obrero Mundial. Además ganó la simpatía del sector agrario con su decreto de 6 de enero de 1915, por el cual ofreció el reparto de tierras a los campesinos.

Por medio de un documento firmado el 17 de febrero de 1915 entre el Gobierno Constitucionalista y la Casa del Obrero Mundial, esta última se comprometió a participar activamente en las filas de Carranza, por su parte el gobierno se obligaba a prestar pronta atención a las justas reclamaciones de los obreros en los conflictos que pudieran suscitarse entre ellos y los patrones, además de prestar todo el apoyo posible a los obreros a fin de promover la formación de sindicatos.

Los obreros tendrían como principal misión retener los territorios conquistados por las fuerzas constitucionalistas y actuarían como reservas cuando las circunstancias lo exigieran. Los trabajadores se organizarían en grupos llamados "batallones rojos", además las mujeres también tendrían participación activa en la lucha prestando atención o curación de heridos y se les denominaría "rojas".

"Se formaron un total de seis Batallones Rojos. Los obreros se incorporaban a estos batallones por sindicatos y escogían ellos mismos a sus oficiales de entre sus propios miembros. Los batallones estaban formados de la manera siguiente:

Número 1, compuesto por obreros de la Fábrica Nacional de Armas, enviado a San Luis Potosí.

Número 2, compuesto por la Federación de Obreros y Empleados de la Compañía Nacional de Tranvías de la Ciudad de México y otros sindicatos. Destacado en Veracruz.

Números 3 y 4, formados por los sindicatos de obreros textiles, ebanistas, albañiles, pintores, sastres y conductores de carruajes de alquiler. Incorporados al ejército del noroeste, bajo el mando de Obregón.

Números 5 y 6, compuesto por los sindicatos de albañiles, impresores, mecánicos y metalúrgicos. Directamente bajo las ordenes del Coronel Enriquez de Orizaba<sup>25</sup>.

---

<sup>25</sup> Marjorie Ruth Clark. *La organización obrera en México*. 4ª edición. Editorial Era S.A. de C.V. México 1988. P. 34

Tal era la organización de los trabajadores para su participación en la lucha. Con esta intervención obrera la revolución constitucionalista se transformó en una revolución social, es decir, ya no era una mera lucha político-militar por el poder y control del país, sino que al intervenir otros sectores de la población de forma voluntaria, se trataba de encontrar una solución a la miseria de la población mexicana, sobretudo en los sectores obrero y agrario. Se buscó una verdadera justicia social para los más desprotegidos, que al no encontrar otro medio lo hicieron mediante la lucha armada.

El movimiento obrero fue creciendo a la par que la revolución constitucionalista, pues en cualquier parte donde las fuerzas de Carranza conquistaban territorios, se establecían filiales de la Casa del Obrero Mundial. La Casa regresó a la Ciudad de México en agosto de 1915, poco después de que Obregón venciera a Villa en la batalla de Celaya. Los obreros habían cumplido su parte del pacto, Carranza nuevamente dominaba el Gobierno Federal. La Casa del Obrero Mundial se estableció en el antiguo Jockey Club, mejor conocido como la Casa de los Azulejos, residencia del Partido Científico en tiempos de Porfirio Díaz, con este ostentoso regalo, Carranza pretendía conservar el apoyo de los dirigentes del movimiento obrero.

Por otra parte el decreto de 12 de diciembre de 1914, además de propiciar los acontecimientos que han quedado anotados, inicia la etapa legislativa de carácter social de la revolución, es decir, es la fuente originaria de nuestra legislación social, pues en este decreto Carranza se comprometió a crear normas protectoras de los derechos de los obreros y campesinos.

El 6 de enero de 1915, el Primer Jefe expide la Ley Agraria en el Puerto de Veracruz, con lo que se comienzan a crear normas en favor de los campesinos en varios Estados de la República.

En septiembre de 1914 el Gobernador de Yucatán, Eleuterio Avila, decretó la liberación de los jornaleros indígenas, abolió las cartas-cuenta en el servicio rural siendo canceladas las deudas de los trabajadores. En Yucatán, también se crearon la Ley de Consejos de

Conciliación y Tribunal de arbitraje el 14 de mayo de 1915 y la Ley del Trabajo el 11 de diciembre de 1915, en la que por primera vez la jornada de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro a la semana, además de que fue la primera que se expidió con ese nombre en la república, fue expedida por Salvador Alvarado. En la ley de Alvarado se utilizó por primera vez el término "junta de conciliación" en diciembre de 1915, creando nuevos órganos de Estado para que se encargaban de resolver conflictos obrero-patronales creando un nuevo derecho tutelar de los trabajadores.

El 2 de septiembre de 1914 en Jalisco, Manuel M. Diéguez, establece el descanso dominical y la jornada de nueve horas, posteriormente por decreto de 7 de octubre de 1914 se establece el jornal mínimo y la protección al salario, creando además en 1915 las Juntas Municipales, Mineras, Agrícolas e Industriales, que resolvían conflictos laborales entre obreros y patronos.

Después de que Carranza volvió a la Capital, los trabajadores comenzaron a hacer numerosas demandas exigiendo, sobretodo, el incremento de los salarios. Situación ante la cual el Primer Jefe, adoptó una actitud francamente indiferente pues no pretendía comenzar hostilidades con los poseedores del capital. Esto dio pie a una serie de movilizaciones y huelgas obreras, que por cuestiones de espacio no es posible hacer referencia a ellas, pues sería material suficiente para una nueva investigación y nos alejaríamos de nuestro objetivo principal. Baste decir que Carranza no respondió a las expectativas populares con la responsabilidad debida, aunque sentó las bases de nuestra legislación social.

Al triunfo de la Revolución Constitucionalista, el paso siguiente era organizar el gobierno sobre las bases revolucionarias, que se encontraban en pugna con la Constitución de 1857. Por decretos de 14 y 19 de septiembre de 1916 Carranza convocó a elecciones al pueblo mexicano a fin de elegir al Congreso Constituyente que debía reunirse en la Ciudad de Querétaro el 1º de diciembre de 1916



## 2.4.El artículo 123 constitucional de 1917

Para el desarrollo de nuestro tema consideramos muy importante el hacer un breve bosquejo histórico sobre las bases constitucionales que motivaron una reglamentación especial para las relaciones de trabajo y la seguridad social que actualmente rigen en el ámbito legislativo sobre el que se basa este trabajo.

Cuando Carranza se levantó en armas contra Victoriano Huerta en 1913 hizo un compromiso público por el cual se obligaba a convocar a una convención para reformar la Constitución de 1857, en cuanto tuviera el control de la nación. Esta convención se reunió en Querétaro del 1 de diciembre de 1916 al 31 de enero de 1917. Existen autores que afirman que en el Congreso Constituyente existían representantes de todos los Estados de la República, sin embargo hay quien sostiene que "todavía había grandes e importantes partes del país que no estaban bajo el control de Carranza y, por esta razón, el Congreso no representaba territorialmente a todo el país y ni siquiera a todas las fracciones existentes en las partes que estaban bajo el régimen constitucionalista"<sup>26</sup>. Por nuestra parte nos apegamos a este último criterio por considerarlo más apropiado y congruente con la situación beligerante que imperaba en el país en ese tiempo.

Sin embargo, lo que interesa a nuestra investigación es que, sea como sea, el congreso se celebró y lo importante fueron los resultados que se obtuvieron en la convención.

En lo relacionado a la reglamentación del trabajo, la tarea del constituyente era la discusión del artículo 5º de la Constitución de 1857 y las posibles reformas de que pudiera ser objeto para alcanzar los principios e ideales revolucionarios. La discusión de dicho precepto motivó, entre varios miembros del congreso, un vivo interés por crear dentro de la Carta Magna alguna otra disposición que favoreciera los intereses de los trabajadores, sobre todo por que el artículo 5º consagraba solamente la libertad de los hombres para no ser obligados a trabajar sin su consentimiento, pero no contenía ninguna

protección a los derechos fundamentales de los trabajadores, mucho menos se encargaba de establecer alguna medida de seguridad social para aquellos y sus familias.

A fin de ahondar un poco más en lo que son los ideales revolucionarios que se plasmaron en nuestra Constitución, sobretodo en cuestiones de trabajo y seguridad social, presentamos algunas de las consideraciones principales que aportaron los diputados constituyentes encargados de las reformas del artículo 5º constitucional y algunas bases constitucionales para normar la legislación del trabajo de carácter económico en la República, principalmente en la exposición de motivos de proyecto de reformas. La exposición de motivos fue redactada por el diputado José N. Macías, pero a nuestro sentir refleja el pensar del constituyente y encierra en sus líneas las más altas esperanzas revolucionarias que pretendían elevar el nivel de vida de los trabajadores y otorgarles la seguridad social necesaria con la que pudieran asegurar una vida digna para ellos y sus familias.

Cabe señalar que el Núcleo Fundador que redactó el proyecto de reformas al artículo 5º, estaba integrado por los Diputados Ingeniero Pastor Rouaix, Licenciado José N. Macías, Rafael L. de los Ríos y el Director de la Oficina del Trabajo de la Secretaria de Fomento, Licenciado José Inocente Lugo.

El Núcleo Fundador consideraba una tarea muy importante del Congreso Constituyente plantear los problemas laborales a fin de armonizar los intereses del capital y el trabajo, debido a la arbitraria distribución de los beneficios obtenidos en la producción. Una de las aspiraciones más legítimas de la Revolución Constitucionalista ha sido la de dar satisfacción cumplida a las urgentes necesidades de la clase trabajadora del país.

Macías, expone la importancia de definir la naturaleza del contrato de trabajo para lograr un mejor equilibrio en la relación jurídica obrero-patronal, esto debido a que el convenio laboral se había considerado como una modalidad del contrato de arrendamiento, con

lo que se trataba al trabajo humano como una cosa y se consideraba al trabajador como un siervo. Por esta razón, argumenta Macías, es incuestionable el derecho que tiene el Estado a intervenir como fuerza reguladora en el funcionamiento del trabajo del hombre, cuando es objeto de contrato.

Existe un párrafo, dentro de la exposición de motivos, que consideramos fundamental como cimiento de las futuras legislaciones en materia de seguridad social y dada la importancia que para nosotros entraña, a continuación lo transcribimos de forma completa para que no pierda su sentido:

"Reconocer, pues, el derecho de igualdad entre el que da y el que recibe trabajo, es una necesidad de justicia y se impone no sólo el aseguramiento de las condiciones humanas de trabajo como la salubridad de los locales, preservación moral, descanso hebdomadario, salario justo y garantías para los riesgos que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo, sino fomentar la organización de establecimientos de beneficencia e instituciones de previsión social, para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos, socorrer a los ancianos, proteger a los niños abandonados y auxiliar a ese gran ejército de reserva de trabajadores parados involuntariamente, que constituyen un peligro inminente para la seguridad social".

Otra importante y acertada apreciación la encontramos en la declaración que hace Macías al reconocer que cuando existía alguna desavenencia entre trabajadores y patrones, se imponía siempre la omnímoda voluntad capitalista, ya que el poder público le brindaba apoyo incondicional a ese sector. Esto debido principalmente a la falta de disposiciones legales donde los trabajadores pudieran encontrar un refugio ante la injusticia social. Por esta razón el Núcleo Fundador, consideraba preciso legislar sobre esta materia estableciendo organismos adecuados que diriman las controversias laborales, pues la conciliación y el arbitraje satisfacen mejor que la intervención judicial, desde todos los puntos de vista que se considere el problema de las diferencias entre obreros y patrones.

El proyecto de reformas para la reglamentación del trabajo económico lo encuadraba en un título distinto, proponía el núcleo Fundador que estas disposiciones se encuadraran en el título VI y se denominara "Del trabajo", a continuación apuntaremos el texto de dicho proyecto pero, por cuestiones de espacio, sólo nos abocaremos a señalar las fracciones que consideramos de mayor importancia por buscar en su esencia la seguridad social de los trabajadores y por ser esta materia el eje de nuestro trabajo.

## Título VI DEL TRABAJO

" Artículo...El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, al legislar sobre el trabajo de carácter económico, en ejercicio de sus facultades respectivas, deberán sujetarse a las siguientes bases:

...XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otro centro de trabajo, que diste más de dos kilómetros de los centros de población, los patronos están obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que serán equitativas. Igualmente, deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

...XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la industria o trabajo que ejecuten.

...XXVII. Se considera de utilidad social; el establecimiento de cajas de seguros populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otras con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado deberá fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión popular.

XXVIII. Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas destinadas a los trabajadores, cuando estos las adquieran en propiedad en un plazo determinado.

El proyecto fue presentado al Congreso Constituyente el 13 de enero de 1917, fue recibido con gran júbilo, pues con él nacía el derecho social para los trabajadores mexicanos.

Una vez presentado el proyecto de reformas el paso siguiente era someterlo a un dictamen del Congreso por medio de la Comisión de la Constitución.

Lo primero fue ampliar el campo de acción del proyecto para que no fuera aplicable solamente al trabajo económico, sino que abarcara todo el trabajo en general (empleados comerciales, artesanos y domésticos), pero sin modificar el espíritu legal de reivindicar a los derechos proletarios.

Se propuso que el título VI llevara como encabezado "Del trabajo y la previsión social", ya que uno y otra se refieren a las disposiciones que contendría el título respectivo.

Existieron algunas modificaciones al proyecto, se suprimió la fracción I, se adicionó la fracción XV, la XVIII, la XXI, la XXII y la XXIV.

En lo relacionado con la seguridad social, establecida en la fracción XXVII, no hubo ninguna modificación o adición, de hecho, dentro del dictamen en comento, no se localiza ninguna observación realizada a la citada fracción, quizá los dictaminadores consideraron suficiente el complemento hecho al encabezado del título VI, o bien, pensaron que esa fracción abarcaba el ámbito suficiente para lograr cierta seguridad social de los trabajadores, por lo que el texto respectivo no varió en lo absoluto solamente cambio de orden con respecto al proyecto presentado por el Núcleo Fundador, ubicándose en la fracción XXIX con las siguientes disposiciones:

#### Título VI "DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL"

Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales

regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

...XXIX. Se consideran de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otras con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión popular.

Nuestro artículo 123 constitucional marcó el inicio de una nueva era en el derecho, pues revolucionó las dos grandes ramas en que se dividía hasta entonces, Derecho Público y Derecho privado, y se instituyó un nuevo horizonte jurídico, el Derecho Social, este Derecho Social Mexicano no es sólo proteccionista sino verdadero reivindicador de la clase trabajadora, pues no son normas de subordinación como en Derecho Público, ni normas de coordinación como en el privado, sino son normas de integración en favor de los obreros para el mejoramiento de sus condiciones económicas.

El artículo 123 se introdujo en el Tratado de Paz de Versalles de 1919 debido a su alto contenido de justicia social, dicha justicia sólo era tratada, por los juristas de la época, en un sentido proteccionista para los más débiles, pero nuestra legislación además es reivindicatoria, pues no se limita a tutelar los derechos fundamentales de los trabajadores, sino que también establece normas por medio de las cuales los propios trabajadores pueden hacer valer esos derechos y le otorga armas para defenderse de los abusos que puedan sufrir por parte del patrón.

Al paso del tiempo, ha ido evolucionando la estructura del artículo 123, aunque su esencia reivindicatoria permanece e . sus principios más sólidos, la justa o injusta aplicación de esos principios no son materia de este trabajo, pues podríamos extendernos demasiado, con el riesgo de perder el eje central de nuestro tema. Sólo queda señalar que en relación con la previsión y seguridad social poco han cambiado las disposiciones del primer texto, la diferencia es que con la federalización de la materia laboral se eliminaron las cajas de seguros populares, para que la seguridad social quedara regulada a

través de una ley de observancia general expedida por el Congreso de la Unión, estibando en su texto:

## TITULO SEXTO

### Del trabajo y de la previsión social

"Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:

...XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y familiares".

### 2.5. La Ley Federal del Trabajo de 1931

El texto primario del artículo 123 constitucional, como ya hemos observado, confiere al Congreso de la Unión y a las legislaturas de los Estados la facultad de promulgar, en sus territorios, las disposiciones necesarias para la protección del trabajo. Esta situación trajo contradicciones entre las mismas legislaciones y desconcierto para los trabajadores, lo que tuvo como consecuencia el descontento de estos, de los patrones, e incluso del gobierno, por lo que se prefirió federalizar la materia laboral y así existiera una sola ley de observancia general en toda la República.

Antes de realizar el estudio de la primera Ley Federal del trabajo, y a manera de antecedente histórico, hemos considerado prudente señalar las diferentes legislaciones laborales que existieron en México hasta 1928, de acuerdo con la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, ya desaparecida, a fin de darnos cuenta de la amplitud y,

como consecuencia, la complejidad de aplicación de tal cantidad de leyes distintas para una sola materia<sup>2</sup> :

1. Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes, 6 de marzo 1928.
2. Ley del Trabajo del Estado de Campeche de 29 de noviembre de 1924.
3. Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución General de la República del Estado de Coahuila de 22 de junio de 1920.
4. Ley del Trabajo del Estado de Colima de 21 de noviembre de 1925.
5. Ley Reglamentaria del Artículo 123 y párrafo primero del artículo 4º constitucional del Estado de Chiapas de 5 de marzo de 1927.
6. Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua de 5 de julio de 1922.
7. Ley por la que se establece la forma de integrar las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje y por la que se faculta al ejecutivo para incautar los establecimientos industriales en caso de paro ilícito, dentro del Distrito Federal y Territorios federales de 29 de noviembre de 1917.
8. Reglamento del descanso dominical en el Distrito Federal de 31 de diciembre de 1919.
9. Decreto del C. Presidente de los Estados Unidos Mexicanos sobre descanso semanal de 1º de octubre de 1923.
10. Ley Orgánica del artículo 4º constitucional en lo relativo a la libertad de trabajo de 18 de diciembre de 1925.
11. Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal de 8 de marzo de 1926.
12. Reglamento de la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales del Distrito federal de 15 de agosto de 1927.
13. Ley Reglamentaria del Trabajo del Estado de Durango de 24 de octubre de 1922.
14. Reglamento de las Juntas Municipales de Conciliación y Arbitraje del Estado de Durango de 10 de julio de 1924.
15. Ley de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de Guanajuato de 6 de abril de 1921.
16. Ley que establece en el Estado de Guanajuato el descanso semanal y el cierre ordinario de 14 de junio de 1922.

---

<sup>2</sup> Truspa Urbina Albano. *Nuevo Derecho del Trabajo*, 4ª edición, Editorial Porrúa S.A. México, 1997.



- 17 Ley del Trabajo Agrícola del Estado de Guanajuato de 13 de marzo de 1924.
- 18 Decreto número 553 del Congreso del Estado de Guanajuato que deroga el Decreto 420 del propio Congreso y que establece disposiciones sobre distribución de utilidades de 3 de junio de 1926.
- 19 Ley del Municipio Libre del Estado de Guerrero, que encarga a los ayuntamientos la vigilancia y aplicación del artículo 123 constitucional de 8 de diciembre de 1919.
- 20 Ley sobre accidentes del trabajo del Estado de Hidalgo de 25 de diciembre de 1915.
- 21 Reglamento provisional a que se sujetarán las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de Hidalgo de 20 de diciembre de 1917.
- 22 Reglamento interior de la Junta de Conciliación y Arbitraje de Pachuca, Estado de Hidalgo, de 29 de diciembre de 1920.
- 23 Ley del descanso dominical del Estado de Hidalgo de 21 de abril de 1925.
- 24 Ley del Trabajo del Estado de Jalisco de 3 de agosto de 1923.
- 25 Ley Reglamentaria de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Estado de México de 31 de enero de 1918.
- 26 Ley del Trabajo del Estado de Michoacán de 17 de septiembre de 1918.
- 27 Decreto que establece los procedimientos que deberán seguirse en la Junta y Comisiones Especiales de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nayarit de 25 de octubre de 1925.
- 28 Reglamento interior para la Junta Central y Comisiones Especiales de Conciliación y Arbitraje del Estado de Nayarit de 16 de febrero de 1918.
- 29 Ley del Trabajo del Estado de Nayarit de 25 de octubre de 1918.
- 30 Ley constitucional que establece la Junta de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Municipales de Conciliación del Estado de Nuevo León de 24 de enero de 1924.
- 31 Ley sobre la jornada máxima de trabajo y descanso obligatorio para los empleados y obreros en general del Estado de Nuevo León de 10 de diciembre de 1924.
- 32 Ley del Trabajo del Estado de Oaxaca de 21 de marzo de 1926.
- 33 Ley del trabajo del Estado de Puebla de 14 de noviembre de 1921.

34. Reglamento de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla de 12 de enero de 1926.
35. Ley del trabajo del Estado de Guerrero de 18 de diciembre de 1922.
36. Ley sobre la jornada máxima y descanso obligatorio del Estado de San Luis Potosí de 25 de enero de 1922.
37. Ley reglamentaria de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de San Luis Potosí de 30 de mayo de 1923.
38. Ley para las Comisiones que fijan el Salario Mínimo del Estado de San Luis Potosí de 22 de enero de 1925.
39. Ley que crea el Departamento del Trabajo del Estado de San Luis Potosí de 31 de diciembre de 1926.
40. Ley del Trabajo y de la Previsión Social del Estado de Sinaloa de 15 de julio de 1920.
41. Ley sobre indemnizaciones por accidentes sufridos en el trabajo del Estado de Sinaloa de 15 de julio de 1920.
42. Ley que establece la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Municipales de Conciliación del Estado de Sinaloa de 6 de julio de 1920.
43. Ley que establece la Junta central de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Municipales de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sonora de 15 de octubre de 1918.
44. Ley del Trabajo y Previsión Social del Estado de Sonora de 12 de abril de 1919.
45. Ley que aprueba el reglamento para la integración y funcionamiento de las Comisiones Especiales del Salario Mínimo del Estado de Sonora de 19 de diciembre de 1923.
46. Ley de Trabajo del Estado de Tabasco de 18 de octubre de 1926.
47. Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas de 12 de junio de 1925.
48. Reglamento del descanso semanario del Estado de Tamaulipas del 15 de diciembre de 1925.
49. Ley sobre la participación de utilidades reglamentaria de las fracciones VI y IX del artículo 123 de la Constitución General y 128 de la Constitución del Estado de Veracruz de 6 de julio de 1921.
50. Ley del Trabajo del Estado de Veracruz de 14 de enero de 1918.
51. Código de Trabajo del Estado de Yucatán de 16 de diciembre de 1918.
52. Ley Reglamentaria del artículo 123 de la Constitución General de la República del Estado de Zacatecas de 1º de junio de 1927.

Este es un panorama general de la legislación del trabajo en México antes de la federalización de esta materia. Las leyes locales tuvieron poca aplicación debido a su carácter contradictorio y al desconcierto que provocaba tal cantidad de normas, no podía desarrollarse ningún procedimiento tendiente a la solución de los conflictos laborales. Ello provocó que algunos funcionarios públicos y políticos sin escrúpulos no tardaran en darse cuenta de la facilidad con que podía sacarse partido de la anarquía legislativa que imperaba en la materia laboral para sus personales intereses.

Solamente algunos Estados contemplaban en sus legislaciones laborales, principios relativos a la seguridad social con lo que quedaba virtualmente inservible lo dispuesto por la fracción XXIX 123 constitucional, además se dejaba a elección del patrón hacer frente a la responsabilidad derivada del riesgo de trabajo o adherirse a un sistema de seguro, convirtiéndolo en voluntario<sup>28</sup>. Entre las leyes que establecieron normas de seguridad social, están las Leyes del Trabajo de los Estados de Puebla, Tamaulipas y Veracruz, resulta interesante apuntar que en 1921, Alvaro Obregón ordenó la elaboración del proyecto de Ley del Seguro Social que había de aplicarse en el Distrito Federal.

En 1929 se da la reforma constitucional que faculta exclusivamente al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo, federalizando así la materia laboral. Esta facultad quedó plasmada en la fracción X del artículo 73 (misma fracción en la actualidad), así como en el proemio del artículo 123, la fracción XXIX del mismo precepto manifiesta que es de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, con lo que presume que el Congreso de la Unión queda facultado para expedir dicha ley, por tanto la seguridad social también es de competencia federal.

La Ley Federal del Trabajo fue promulgada el 18 de agosto de 1931 e inició su vigencia a partir del día 28 del mismo mes y año

La Ley Federal del Trabajo no contenía nada particularmente nuevo, se apegó a los principios consagrados en el artículo 123 constitucional, su valor principal fue la federalización de la materia laboral, para facilitar su aplicación y buscar un verdadero reconocimiento de los ideales sociales plasmados en el multicitado numeral.

El Código Federal del Trabajo de 1931, al igual que las leyes de los Estados, no contiene ninguna disposición respecto a un seguro social para los trabajadores, solamente declara que cuando los patrones así lo deseen, pueden asegurar a los obreros a través de una compañía Nacional de seguros haciéndose ellos cargo de los gastos. La ley de 1931 contemplaba en sus artículos 284 a 326 el pago al que están obligados los patrones para el caso de muerte o enfermedades derivadas de un riesgo profesional. Pero no se había establecido ningún sistema de seguridad que protegiera a los obreros, ni a los patrones.

Nos inclinamos a pensar que la Ley Federal del Trabajo no contenía disposiciones de seguridad social, porque la fracción XXIX del artículo 123 faculta al Congreso de la Unión para expedir una ley específica para esta materia, desgraciadamente en el momento histórico de la primera ley laboral no existía ningún sistema de protección para el proletariado, consideramos que hubiera sido muy conveniente establecer ciertas bases de seguridad social en la ley en comento, que fueran complementadas con la ley reglamentaria de la fracción XXIX del artículo 123 constitucional, para preservar los ideales revolucionarios de nuestra Constitución, desgraciadamente la historia ya está escrita y sólo nos queda a las generaciones presentes y futuras aprender de los errores históricos y aplicar esas enseñanzas cuando estemos en el momento oportuno para aplicarlas.

## CAPITULO TERCERO

### LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y SUS ANTECEDENTES.

Ya hemos realizado un breve estudio sobre los antecedentes de la seguridad social de manera general en nuestro país, como influyeron diversos documentos, hechos históricos, ideologías sobresalientes, etc. Cómo se conjuntaron todos estos elementos para lograr un fin común, lograr la dignificación de la clase más desprotegida tanto económica, como social y políticamente. Se ha buscado mejorar una clase trabajadora explotada de manera salvaje y tratar de elevar su nivel de vida.

Hasta aquí tratamos de describir varios hechos tendientes a auxiliar a los menos favorecidos y los ideales del Derecho Social, ahora bien, es momento de iniciar un estudio sobre las herramientas que ha utilizado el Derecho Social para tratar de llevar a la práctica su ideal de solidaridad social, esas herramientas, dentro de un estado de derecho como el nuestro, se traducen obviamente en leyes.

Leyes de Seguridad Social, que contienen el ideario del Derecho Social como tal, en su espíritu, y que norman las relaciones de solidaridad social y la manera en que esta se debe llevar a cabo, con la participación de los diversos sectores de la sociedad.

En este capítulo nos enfocaremos a hacer un breve reconocimiento de las leyes que han reglamentado la fracción XXIX del artículo 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y que han regido la manera de realizar de manera más eficaz esa solidaridad social.

#### 3.1. La Ley del Seguro Social de 1943.

Como hemos observado en el capítulo anterior, en 1929 se reforma el artículo 123 constitucional y en su fracción XXIX queda establecida la facultad del Congreso de la Unión para expedir la Ley del Seguro Social, además dispuso que la ley sería de utilidad pública, o sea, que se consideraría como prerrogativa del Gobierno Federal el reglamentar esta materia, con esta disposición se aprecia el valor de la seguridad social para nuestra legislación, pues con ella ya no sólo

de pretende tutelar un derecho de los trabajadores, sino del ser humano como tal, pues busca que todos los hombres que lo necesiten cuenten con asistencia y ayuda en caso de enfermedades, accidentes, vejez, invalidez o cesación involuntaria del trabajo.

El establecer una nueva ley, a principios de siglo en nuestro país, significaba enfrentarse a un gran número de obstáculos, pues la inestabilidad económica de los empresarios los hacía desconfiados y temerosos de cualquier cambio, además existía, por otro lado, la inestabilidad política que creaba desconcierto de los inversionistas, sobre todo extranjeros, pues las luchas internas no permitían tener una visión clara sobre los beneficios que ofrecía la Nación. Después, con la expropiación petrolera, también sobrevino una gran incertidumbre sobre el futuro del país.

Fue durante el gobierno de Lázaro Cárdenas, cuando comenzó a estructurarse más claramente la intención de crear un sistema de seguros, en el cual se pretendía excluir los intereses de la iniciativa privada sobre esta rama. El Departamento del Trabajo, el de Salubridad, la Secretaría de Gobernación y la Comisión de Estudios de la Presidencia, fueron los encargados de elaborar los primeros proyectos para establecer ese sistema de seguros, que en esencia debía tener un espíritu puramente social. Por ello fue necesario modificar la ley General de Sociedades de Seguros, estableciendo en su artículo 8º: "El Ejecutivo de la Unión dictará las medidas complementarias de la ley que sean procedentes para establecer el Seguro Social".

La ley Federal del Trabajo de 1931 concedía a los patrones la opción de cumplir las obligaciones emanadas de los riesgos de trabajo de dos formas, la primera asegurando a su costa al trabajador para que el seguro se encargara de cubrir los gastos necesarios, y la segunda era pagando directamente la indemnización que debía percibir por ley el trabajador.

El 2 de junio de 1941, el Ejecutivo de la Unión, cuyo titular era Manuel Ávila Camacho, emitió un acuerdo por el que se ordena a cinco Secretarías de Estado, elaborar un estudio con el fin de establecer de manera definitiva el seguro social. En 1942 se envió al Congreso de la

Unión el proyecto de ley, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1943.

Es preciso conocer los principios que entrañaba la primera Ley del Seguro Social para entender más claramente el espíritu social de la misma, y así poder emitir una opinión más objetiva de ella, a tal efecto recurriremos a la obra del maestro Briceño Ruiz <sup>29</sup>, a fin de precisar los aspectos substanciales de la iniciativa:

1. Protección al salario.- Se protege el salario como única fuente de la cual los trabajadores obtienen sus ingresos con los que satisfacen las exigencias vitales de su subsistencia y la de sus familias. El seguro social es complemento del salario en la medida que otorga prestaciones al obrero, constituyendo un excelente vehículo para estabilizar el tipo de vida de la capa más débil de la población.
2. Teoría objetiva del riesgo.- En el desempeño de sus labores habituales, el trabajador se encuentra en constante riesgo, ya sea por el equipo mecánico que utilice o por las condiciones del sitio donde labora, que pueden traducirse en enfermedades o accidentes que amenazan con destruir la base económica de su familia. Aunado a esto existen riesgos no profesionales como enfermedades generales, vejez, invalidez o muerte prematura que pueden paralizar la actividad productiva, lo que sería desastroso para quien no tiene otro ingreso que el que obtiene mediante su fuerza de trabajo.
3. Interés social.- Con la implantación del seguro social se busca evitar que la miseria y la angustia azoten a grandes sectores de la población nacional.
4. Interés público.- El seguro social no atiende al riesgo particular de cada persona que asegura, sino a las condiciones económicas del sector de la colectividad que trata de asegurar. Su función no puede ser encomendada a empresas privadas, es el Estado quien debe intervenir en su establecimiento y desarrollo.

<sup>29</sup> Idem, p. 20.

- 5 Aplicación limitada.- El seguro social no puede aplicarse de un modo general a todos los individuos de la sociedad, limita su protección a los más débiles económicamente, que con su trabajo contribuyen a la prosperidad del país, en relación con el monto de su salario, antigüedad, etc.
- 6 Servicio público.- La conservación de la energía productiva, no sólo interesa a los asalariados, sino a los empresarios y a toda la colectividad, por lo que el seguro social debe operar como servicio público a través de un Instituto descentralizado que, con la aportación oficial, de los trabajadores y la de los patrones, acuda prestamente a cumplir la responsabilidad económica que nace de la solidaridad social.
- 7 Caracter obligatorio.- El sistema debe establecerse con carácter obligatorio para garantizar su estabilidad y permanencia, así como para hacerlo llegar al mayor número posible de personas que lo necesiten. La obligatoriedad ayuda a acrecentar la previsión social, mediante el pago de primas forzosas para que el asegurado no pierda sus derechos.
- 8 Ramas.- Lo que comprenderá el seguro serán: accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, enfermedades generales y maternidad, invalidez, vejez y muerte.
- 9 Facultad del Ejecutivo.- La iniciativa delega al Ejecutivo Federal la facultad de determinar las fechas y circunscripciones territoriales en que se implantarán las ramas del seguro, así como a los grupos de trabajadores a que se vaya haciendo extensivo.
- 10 Crecimiento.- El seguro comprendía a los trabajadores de empresas privadas estatales, de administración obrera o mixtas, miembros de sociedades cooperativas de producción y a los aprendices especiales, pretendiendo extenderse posteriormente a los trabajadores del Estado, de empresas de tipo familiar y a domicilio, del campo, domésticos, eventuales y temporales.

**ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA**



1. Cooperativas.- Se incluye dentro del sistema de seguro social a miembros de sociedades cooperativas de producción, a pesar de no ser obreros asalariados, pero pertenecen a un sector económicamente activo, agrupado para obtener el aprovechamiento de una fuente productiva, por lo que fueron considerados para encontrarse dentro del seguro desde un principio.
- 1.2 Clasificación por riesgos.- Precisa un elemento de riesgo objetivo para la fijación de las cuotas que deben pagar los patrones. Este riesgo objetivo tiene diversos parámetros de acuerdo con los métodos y condiciones en las que se desarrollan las labores en cada empresa, es decir, cada empresa tiene un porcentaje o índice de acuerdo con su grado de peligrosidad que comienza desde 100 y desciende mientras mejores sean las normas de seguridad y su aplicación en la empresa para subir, o en su caso bajar, las cuotas que deban cubrir al seguro social.

Estos son, agrandes rasgos, los principios esenciales de la primera Ley del Seguro Social, son lineamientos que encontramos a lo largo de la ley y constituyen la esencia de su espíritu, su ratio legis.

Podemos observar que dentro de los principios que hemos señalado, y que es el que más interesa a la naturaleza propia de nuestra investigación, el que habla de la conservación de derechos del asegurado, este lo ubicamos en el apartado denominado Carácter Obligatorio.

Este principio nos establece que al declarar obligatorio el sistema de seguro social, ni patrones, ni trabajadores podrán evadir sus responsabilidades para con el seguro, mucho menos el Estado, por obvias razones. Esto se traduce en un beneficio para el trabajador, aunque lo considere una carga, pues si las cuotas que se pagan al seguro como primas se encuentran cubiertas en su totalidad, puede tener la certeza de que en cualquier momento que lo necesite, el seguro tendrá la obligación y el compromiso de prestarle auxilio forzosamente, cumpliendo así con la seguridad social que se pretende, pues si fuera discrecional para alguna de las partes, podríamos caer en la incertidumbre de que si esa parte incumple, el círculo de

solidaridad se rompería y el perjuicio, en su mayoría, sería para los trabajadores por ser, precisamente, los más débiles económicamente.

Como nota adicional y para complementar este apartado, aunque no es materia esencial del presente trabajo, cabe señalar que el 5 de diciembre de 1960 se reforma el artículo 123 constitucional, adicionándole el apartado B. El 30 de diciembre de 1959 se publica en el Diario Oficial de la Federación la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.

### **3.2. La Nueva Ley del Seguro Social de 1973.**

La ley de 1943 sufrió muchas reformas, de hecho, todos los Presidentes de la República, enviaron proyectos de modificación a aquella ley. El 31 de diciembre de 1947 y el 3 de febrero de 1949 el Presidente Miguel Alemán promovió algunas reformas a la Ley del Seguro Social; el 31 de diciembre de 1956 tocó su turno al Presidente Ruiz Cortines; el 30 de diciembre de 1959 el Presidente López Mateos hizo lo propio con su proyecto de modificación; el 31 de diciembre de 1965 se realizaron las reformas sugeridas por el Presidente Díaz Ordaz.

Fue hasta el gobierno del Presidente Echeverría Álvarez, cuando se promulgó la Nueva Ley del Seguro Social, que entró en vigor 1º de abril de 1973.

La Ley del Seguro Social de 1973 comprende dos tipos de seguros: el obligatorio y el voluntario. Este último comprende a los no asalariados, campesinos, patrones, personas físicas y trabajadores domésticos, cuya incorporación se deja como facultad discrecional del Instituto por lo que hace a plazos, condiciones y modalidades. Asimismo, corresponde a los sujetos de aseguramiento decidir a su propia conveniencia su inscripción o no al sistema de seguro social.

El régimen de seguridad social obligatorio contemplaba los siguientes seguros:

- I. Riesgos de trabajo.
- II. Enfermedades y maternidad.
- III. Invalidez, vejez y muerte.

1. Cesantía en edad avanzada.
2. Guarderías para hijos de aseguradas

“Debemos señalar, además, el seguro facultativo que opera cuando no se tiene derecho obligatoriamente al sistema: se contrata con la institución su protección ya total o parcial; los seguros adicionales que permiten mejorar las prestaciones y cuantías del mínimo establecido en la ley cuando, a través de la contratación colectiva, logran superarla, naturalmente, una mayor cotización, y recibiendo también un mayor beneficio; la continuación voluntaria en el seguro cuando, habiendo cesado de pertenecer al seguro obligatorio, voluntariamente, se paga la cuota obrero patronal y se siguen manteniendo las prestaciones y servicios; la ayuda para el matrimonio es otra importante prestación. Se hacen importantes estudios, además, para llevar a cabo un más amplio sistema de asignaciones familiares”<sup>59</sup>.

En un principio el régimen obligatorio estipulaba que debían inscribirse forzosamente al seguro social:

1. Los trabajadores.
2. Miembros de sociedades cooperativas de producción, de administraciones obreras o mixtas.
3. Ejidatarios, comuneros, y pequeños propietarios agrícolas y ganaderos.
4. Los trabajadores independientes urbanos y rurales, como artesanos, pequeños comerciantes, profesionistas libres y similares.

Con el tiempo el seguro social fue ampliando su campo de acción, es decir, su aplicación trató de extenderse al mayor número de población posible, buscando técnicas nuevas de aplicación para alcanzar a trabajadores no asalariados, del campo, los que laboran a domicilio y en empresas de tipo familiar, así mismo se buscó un mecanismo para brindar asistencia a instituciones o empresas que en un principio se mantuvieron al margen del régimen obligatorio por

<sup>59</sup> González Díez Lombardo Francisco, Op. Cit. P. 151

diversas razones como la industria textil, ferrocarrileros, petroleros, mineros y otros. De esta manera el seguro se extendió hasta abarcar a:

- a) Trabajadores asalariados. Dentro del régimen urbano se contempla a trabajadores permanentes, eventuales y de planta, así como los miembros de sociedades cooperativas de producción. En el campo tienen tal carácter los ejidatarios, comuneros, pequeños propietarios y trabajadores estacionales.
- b) Familiares dependientes de los trabajadores. Cónyuge, concubina, hijos menores de 16 años, padres cuando vivan en el hogar del pensionado.
- c) Trabajadores pensionados. En este ramo se comprenden dos supuestos: El primero es el asegurado que adquiera el carácter de pensionado por incapacidad, cesantía en edad avanzada o invalidez, el segundo se refiere a los beneficiarios de la pensión por muerte del asegurado
- d) Familiares dependientes de los pensionados. Cónyuge, concubina, hijos menores de 16 años, padres cuando vivan en el hogar del pensionado.

La Nueva Ley del Seguro Social de 1973 dejaba a cargo de una Institución la realización y administración del sistema de seguridad social. Esta entidad se denominó Instituto Mexicano del Seguro Social, y se constituyó con una Asamblea General, un Consejo Técnico y una Comisión de Vigilancia.

La Asamblea General constituye la autoridad máxima del Instituto, integrada por 30 miembros, de los cuales 10 son designados por el Ejecutivo Federal, 10 por las organizaciones patronales y los 10 restantes los designan las organizaciones de los trabajadores.

El Consejo Técnico se constituyó con 12 miembros designados proporcionalmente por los sectores obreros, patronales y estatales, este órgano tiene a su cargo la representación legal y la administración del Instituto.

La Comisión de Vigilancia se integró con 6 miembros, siendo designados dos por cada sector. La Comisión debe cuidar las inversiones que se realicen de acuerdo con la ley, asimismo practicará auditorías y aportará sugerencias para el mejor funcionamiento del Instituto.

El Instituto se obliga a dotar a sus asegurados de todos los servicios médicos necesarios para la conservación de la salud del propio asegurado así como de sus derechohabientes, para ello el Seguro Social existen dos tipos de prestaciones: prestaciones en especie y prestaciones en dinero.

Las primeras constituyen todo el servicio médico propiamente dicho, incluyendo los servicios hospitalarios y farmacéuticos, que se otorgan a los asegurados y sus derechohabientes sin importar el monto de su contribución al sistema.

Las prestaciones en dinero si son de acuerdo al salario del asegurado, es decir, van en relación con su cotización. Estas se traducen en indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades tanto profesionales como generales.

La cotización podría entenderse como las cuotas que deben aportar tanto los sujetos obligados (patrones), como los sujetos de aseguramiento (trabajadores). Las cotizaciones de cada asegurado se calculan en razón de sus ingresos. El ingreso base de cotización debe tomar en cuenta la naturaleza de las actividades que realizan los asegurados, cuyo monto puede ser fijo o variable. Por tanto, el ingreso base de cotización debe comprender el salario integrado con: los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por sus servicios. Existen algunas excluyentes que no pueden formar parte del ingreso base de cotización como:

- Instrumentos de trabajo que por su naturaleza no forman parte del salario
- El ahorro, cuando patron y trabajador aportan partes iguales
- La alimentación y la habitación cuando no sean gratuitas.

- Los premios por asistencia, ya que forman parte del salario, pero no incrementan la base de cuantificación.

Dentro del desarrollo de nuestro tema central, uno de los puntos que más nos interesa es el relativo a la conservación de derechos que tienen los asegurados y sus derechohabientes, para seguir gozando de los beneficios del seguro social, sobre todo en lo relacionado con los servicios médicos. En la Ley de 1973 ubicamos lo concerniente a la conservación de derechos, en la Sección Quinta del Capítulo IV del Título Segundo, bajo el rubro precisamente de "Conservación de Derechos", y comprende al artículo 118 de la ley.

El Capítulo IV habla sobre el Seguro de Enfermedades y Maternidad, el artículo 92 nos establecía quienes eran los sujetos que quedaban amparados por dicho seguro, siendo estos<sup>31</sup> :

- I. El asegurado.
- II. El pensionado por:
  - a) Incapacidad permanente total.
  - b) Incapacidad permanente parcial con un mínimo del 50% de incapacidad.
  - c) Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada.
  - d) Viudez, orfandad o ascendencia.
- III. La esposa del asegurado, o la mujer con que hizo vida marital cinco años anteriores a la enfermedad. Del mismo derechos gozará el esposo de la asegurada cuando se encuentre totalmente incapacitado para trabajar.
- IV. La esposa del pensionado en términos de los incisos a), b) y c) de la fracción II.
- V. Los hijos menores de dieciséis años del asegurado y del pensionado.

---

<sup>31</sup> Trueba Urbina Alberto. *La nueva legislación de seguridad social en México*. 1ª edición. Editorial UNAM, México 1977. P. 150.

- V. Los hijos del asegurado hasta los veinticinco años cuando realicen estudios en planteles del sistema nacional, o que no puedan trabajar por enfermedad crónica, física o psíquica.
- VI. Hijos mayores de 16 años de los pensionados por invalidez, vejez y cesantía, que se encuentren disfrutando de asignaciones familiares.
- VII. El padre y la madre del asegurado que vivan en el hogar de este.
- VIII. El padre y la madre del pensionado, en los términos de los incisos a), b) y c) de la fracción II, si reúnen el requisito de convivencia de la fracción VIII.

Los sujetos comprendidos en las fracciones III a IX inclusive, tendrán derecho a las prestaciones respectivas si reúnen, además, los requisitos siguientes:

- a) Que dependan económicamente del asegurado o pensionado,
- b) Que el asegurado tenga derecho a las prestaciones consignadas en el artículo 99 de esta ley (asistencia médico - quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria)

Una vez que hemos conocido a los sujetos que pueden disfrutar del seguro de enfermedades y maternidad, podemos decir que tiene derecho a disfrutar de las prestaciones en especie y en dinero que hemos mencionado con antelación, ahora debemos conocer, de acuerdo con la Ley del Seguro Social de 1973, como podían conservar y seguir disfrutando esos derechos, y para tal efecto es necesario saber el contenido de artículo 118 que establece:

"Artículo 118. El asegurado que quede privado de trabajo remunerado, pero que haya cubierto inmediatamente antes de tal privación, un mínimo de ocho cotizaciones semanales ininterrumpidas, conservará durante las ocho semanas posteriores a la desocupación, el derecho a recibir las prestaciones correspondientes al seguro de enfermedades y maternidad en los términos del presente capítulo. Del mismo derecho disfrutarán sus beneficiarios.

Los trabajadores que se encuentren en estado de huelga, recibirán las prestaciones médicas durante el tiempo que dure aquella<sup>32</sup>.

Tales eran las condiciones de la ley de 1973 para que los trabajadores y sus derechohabientes conservaran sus derechos al seguro de enfermedades y maternidad, ahora observemos la ley que nos rige actualmente para saber que tanto han cambiado estas disposiciones.

### 3.3. La Nueva Ley del Seguro Social de 1997.

La ley que rige actualmente en materia de seguridad social en nuestro país comenzó su vigencia el 1º de julio de 1997, de acuerdo con el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1996 y con el artículo primero transitorio de la misma ley, el cual deroga la Ley del Seguro Social publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de marzo de 1973.

La actual Ley del Seguro Social consta de un total de 305 artículos, divididos en seis títulos, organizados de la siguiente manera:

Título Primero. Disposiciones Generales:

- Capítulo Único.

Título Segundo. Del Régimen Obligatorio:

- Capítulo I. Generalidades

- Capítulo II. De las bases de cotización y de las cuotas.

- Capítulo III. Del seguro de riesgos de trabajo.

Sección Primera. Generalidades.

Sección Segunda. De las prestaciones en especie.

Sección Tercera. De las prestaciones en dinero.

Sección Cuarta. Del incremento periódico de las pensiones

Sección Quinta Del régimen financiero.

---

<sup>32</sup> idem. P. 157.



- Sección Sexta. De la prevención de riesgos de trabajo.
- Capítulo IV. Del seguro de enfermedades y maternidad.
    - Sección Primera. Generalidades.
    - Sección Segunda. De las prestaciones en especie.
    - Sección Tercera. De las prestaciones en dinero.
    - Sección Cuarta. Del régimen financiero.
    - Sección Quinta. De la conservación de derechos.
    - Sección Sexta. De la medicina preventiva.
  - Capítulo V. Del seguro de invalidez y vida.
    - Sección Primera. Generalidades.
    - Sección Segunda. Del ramo de invalidez.
    - Sección Tercera. Del ramo de vida.
    - Sección Cuarta. De las asignaciones familiares y ayuda asistencial.
    - Sección Quinta. De la cuantía de las pensiones de invalidez y vida.
    - Sección Sexta. Del régimen financiero.
    - Sección Séptima. De la conservación y reconocimiento de derechos.
  - Capítulo VI. Del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
    - Sección Primera. Generalidades.
    - Sección Segunda. Del ramo de cesantía en edad avanzada
    - Sección Tercera. Del ramo de vejez.
    - Sección Cuarta. De la ayuda para gastos de matrimonio.
    - Sección Quinta. Del régimen financiero.
    - Sección Sexta. De la pensión garantizada.
    - Sección Séptima. De la cuenta individual y de las sociedades de inversión especializada en fondos para el retiro.
  - Capítulo VII. Del seguro de guarderías y de las prestaciones sociales.
    - Sección Primera. Del ramo de guarderías.
    - Sección Segunda. Del ramo de prestaciones sociales.
    - Sección Tercera. Del régimen financiero.

Sección Cuarta. De las prestaciones de seguridad social.

- Capítulo VIII. De la continuación voluntaria en el régimen obligatorio.
- Capítulo IX. De la incorporación voluntaria al régimen obligatorio.
- Capítulo X. De la seguridad social en el campo.

Título Tercero. Del Régimen Voluntario

- Capítulo I. Del seguro de salud para la familia.
- Capítulo II. De los seguros adicionales.

Título Cuarto. Del Instituto Mexicano del Seguro Social.

- Capítulo I. De las atribuciones, recursos y órganos.
- Capítulo II. De la Asamblea General.
- Capítulo III. Del Consejo Técnico.
- Capítulo IV. De la Comisión de Vigilancia.
- Capítulo V. De la Dirección General
- Capítulo VI. De los órganos regionales y delegacionales.
- Capítulo VII. De la inversión de reservas.

Título Quinto. De los Procedimientos de Caducidad y Prescripción.

- Capítulo I. Generalidades.
- Capítulo II. De los procedimientos.
- Capítulo III. De la caducidad y prescripción.

Título Sexto. De las Responsabilidades y Sanciones.

- Capítulo Único.

Como podemos observar la Nueva Ley del Seguro Social es muy amplia, y el realizar un estudio completo y minucioso de la misma resulta imposible por cuestiones de espacio y tiempo, por lo que solamente nos abocaremos a tocar los puntos indispensables para lograr un óptimo desarrollo de nuestro tema central, pues el extendernos en su estudio podría hacernos perder el objetivo principal.

Al igual que la de 1973, la actual ley contempla un régimen obligatorio y uno voluntario. En el régimen obligatorio, en esencia, no han cambiado los sujetos que deben estar inscritos en este sistema de seguro. El régimen voluntario, de acuerdo con el artículo 240 de la ley en comento, comprende a todas las familias de México, pues los miembros de estas tienen derecho a un seguro de salud y se pueden realizar convenios para otorgarles las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad.

En los respectivo a las cuotas y cotizaciones, el salario base de cotización se sigue integrando con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentos, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios, de acuerdo con el artículo 27 de la actual Ley del seguro social. Así mismo se siguen considerando como elementos excluyentes del salario base de cotización, los que se mencionaron en el apartado anterior de este capítulo, y solo se han agregado:

- a. Aportaciones que realiza el patrón en favor de los trabajadores por concepto de cuota del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- b. Las aportaciones al Instituto del Fondo nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y la participación en las utilidades de la empresa.
- c. Despensas en especie o en dinero, cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo vigente en el Distrito Federal.
- d. Las cantidades que se aporten para fines sociales, considerados así los realizados al fondo de pensiones que autorice la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.
- e. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Las semanas reconocidas para el otorgamiento de las prestaciones que contiene el régimen obligatorio, se obtendrán dividiendo entre siete los días de cotización acumulados, cuando exista un sobrante de días mayor a tres, se considerará como otra

semana completa, pero no se tomará en cuenta el sobrante cuando sea de tres o inferior a este número.

Uno de los puntos que más nos interesa, como ya hemos referido, es el relativo al seguro de enfermedades y maternidad que se encuentra en la Sección Primera del Capítulo Cuarto, Título Segundo. Es importante señalar que para cubrir las prestaciones a que hace referencia este seguro, los patrones, los trabajadores y el Estado aportarán una cuota de 1.5% sobre el salario base de cotización. Corresponde al patrón pagar el 1.05%, a los trabajadores el 0.375% y al Estado el 0.075%, de acuerdo con el artículo 25 de la Ley del Seguro Social.

El artículo 84 de la ley en cita, señala los sujetos que pueden obtener el seguro de enfermedades y maternidad, en el cual apreciamos a todos y cada uno de los ya mencionados en el apartado anterior, por lo que resultaría repetitivo mencionarlos de nuevo.

Un aspecto que resulta de suma importancia para nuestro tema es el que consigna el artículo 88 de la multicitada ley, pues finca una responsabilidad directa al patrón por los daños y perjuicios que se pudieran causar al asegurado, sus derechohabientes o al Instituto, cuando no inscriba a sus trabajadores al seguro social ni avise el salario que estos perciban, y en consecuencia no se puedan otorgar las prestaciones en dinero y en especie del seguro de enfermedades y maternidad.

Las prestaciones en especie que otorga el Instituto consisten en asistencia médica, farmacéutica y hospitalaria que requiera el asegurado o sus derechohabientes, desde el comienzo de la enfermedad y hasta por 52 semanas para el mismo padecimiento. Este término se puede prorrogar por otras 52 semanas cuando persista la enfermedad, previo dictamen médico.

Las prestaciones en dinero, de acuerdo con el artículo 96 de la ley, consistirá en un subsidio (en dinero) que se otorgará al asegurado cuando una enfermedad no profesional lo incapacite para el trabajo, inicia al cuarto día del inicio de la incapacidad y hasta por 52 semanas más, si al vencimiento del término la enfermedad continúa, se podrá ampliar por 26 semanas más. Este subsidio se hará sobre un 60% del

ultimo salario base de cotización, y solo cuando el asegurado haya cubierto 4 cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad.

Para cubrir las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, se aportará una cuota patronal del 13.9% del salario mínimo vigente en el Distrito Federal. Para los asegurados cuyo salario es mayor a tres veces el salario mínimo, además de la anterior, una cuota patronal adicional del 6% y una obrera del 2% sobre la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo. Además el Gobierno Federal cubrirá mensualmente una cuota diaria por cada asegurado, equivalente al 13.9% de un salario mínimo en el Distrito Federal. Lo anterior de conformidad con el artículo 106 de la ley.

Por su parte, el artículo 107, establece que para cubrir las prestaciones en dinero, se aportará una cuota del 1% sobre el salario base de cotización que se pagará de la siguiente manera: Los patrones pagarán el 70% de la cuota, a los trabajadores corresponde el 25% de la misma y el Gobierno Federal aportará el 25% restante.

Resta señalar, para concluir este punto, que la conservación de derechos sobre el seguro de enfermedades y maternidad, continúa ubicándose en la Sección Quinta del citado Capítulo IV, Título Segundo, lo que varió con respecto a la ley de 1973 es que ya no se encuentra en el artículo 118, sino en el 109 de la multicitada ley, artículo que transcribiremos en su integridad posteriormente, pues constituye el fundamento legal del presente trabajo y resultaría redundante transcribirlo más de una vez, baste decir que el Contrato Colectivo de Trabajo que rige actualmente en la industria petrolera atenta contra todos los ideales de solidaridad social que pretende la Nueva Ley del Seguro Social.

## CAPITULO CUARTO

### LA SEGURIDAD SOCIAL EN PETROLEOS MEXICANOS.

Petróleos Mexicanos, de acuerdo con su ley orgánica, constituye un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, es decir, en cierta manera pertenece al poder ejecutivo, guarda cierta relación con él, pero está dotado de su propia personalidad jurídica y goza de autonomía jerárquica, o sea, no depende directamente del titular del Poder Ejecutivo Federal, tiene su propio organigrama de nivel de mando.

Podemos entender lo que es un organismo descentralizado, revisando la definición que nos da el artículo 45 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, que establece: "Son organismos descentralizados las entidades creadas por ley o decreto del Congreso de la Unión o por decreto del Ejecutivo Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, cualquiera que sea la estructura legal que adopten".

El partir de la idea de que Petróleos Mexicanos es un organismo descentralizado, creado como tal por su Ley Orgánica de 1972, nos facilitará el entender que tenga una estructura autónoma a las normas que regulan a la mayoría de las empresas, incluso en lo concerniente a la seguridad social.

No obstante las disposiciones sobre seguridad social y la prestación del servicio médico por parte del patrón, con que cuentan son inferiores a las marcadas con la Ley del Seguro Social y por tanto son ilegales. Para reforzar este argumento es necesario conocer algunos antecedentes generales de Petróleos Mexicanos, su regulación y un panorama general de las condiciones en que presta el servicio médico a los trabajadores y sus derechohabientes, además de conocer de forma somera los antecedentes de su contrato colectivo de trabajo y la forma en la que viola las disposiciones de la Nueva Ley del Seguro Social.

#### 4.1. Diferentes legislaciones de la industria petrolera en México.

A lo largo de la historia, México ha sido destacado en su producción minera. Pero un principio la actividad minera no era reglamentada, pues no constituía una actividad productiva esencial para los antiguos mexicanos prehispánicos, recordemos que para nuestros antepasados indígenas, esa especie de productos servían sólo como ornamentos religiosos o de las mas altas autoridades civiles, pero no contenían un valor intrínseco, como lo tenían algunas otras cosas como ciertos animales, los fenómenos naturales o el hombre mismo.

Fue hasta consumada la conquista española, e impuesto el régimen legal y social español, cuando se cayó en la cuenta del valor de la explotación en masa de la industria minera, pues aunque ya era bastante explotada por los primeros colonizadores españoles, no se había realizado una reglamentación sobre esta materia, "fue entonces cuando comenzó a establecerse un orden jurídico para la explotación de metales preciosos, y por supuesto, del petróleo"<sup>35</sup>.

A continuación y para ampliar la visión que tenemos sobre el régimen legal de la industria petrolera en México a través de los años, haremos un recuento de las diferentes formas en que se ha legislado el petróleo en México, desde las reales ordenanzas de la Nueva España, hasta la actual Ley Organica de Petróleos Mexicanos<sup>34</sup>:

- 1 Reales ordenanzas para la Minería de la Nueva España, títulos V y VI, publicadas por Carlos III, Rey de España, en Aranjuez, el 22 de mayo de 1763.
- 2 Decreto que reglamenta el laboreo de las sustancias que no son metales preciosos, publicado por el Emperador Maximiliano el 6 de junio de 1856.

<sup>34</sup> Petróleos Mexicanos. *Referencias importantes sobre el régimen legal de la industria petrolera en México*. 1ª edición. Editora Instituto Mexicano del Petróleo, México 1978. P.23

<sup>35</sup> Idem. P.3

3. Código de Minas de los Estados Unidos Mexicanos, publicado el 22 de noviembre de 1884.
4. Ley minera de los Estados Unidos Mexicanos, publicada el 4 de junio de 1892.
5. Ley del Petróleo de los Estados Unidos Mexicanos, publicada el 24 de diciembre de 1901.
6. Proyecto de Ley del Petróleo, de 1º de marzo de 1905.
7. Discusión en el seno de la Academia de Legislación y Jurisprudencia, celebradas en julio, agosto y septiembre de 1905.
8. Ley Minera de los Estados Unidos Mexicanos de 1909.
9. Decreto y Reglamento para el cobro del impuesto sobre el Petróleo Crudo, publicada el 2 de junio de 1912.
10. Decreto que suspende la explotación del petróleo, publicado por el primer Jefe el 7 de enero de 1915.
11. Artículo 27 Constitucional, texto y discusión en el Congreso Constituyente de 1916-17.
12. Acuerdo que determinó la organización de la Comisión Técnica del Petróleo, publicada por el primer Jefe el 19 de marzo de 1915.
13. Decreto y Reglamento sobre el Impuesto Especial del Timbre, publicados el 13 y 14 de abril de 1917.
14. Reglamento para las Inspecciones Fiscales del Petróleo.
15. Decreto que reglamenta el artículo 14 de decreto de 19 de febrero de 1918, publicado el 8 de agosto de 1918.
16. Acuerdo relativo a las bases para otorgar concesiones para explotar petróleo, publicado el 12 de marzo de 1920.
17. Ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia sobre la aplicación del artículo 27 constitucional, publicación del gobierno de México, México 1940.
18. Creación del Departamento de Petróleo de los Ferrocarriles Nacionales, en el mes de febrero de 1923.
19. Convenios llamados de Bucareli, celebrados entre mayo 14 y agosto 15 de 1923.
20. Ley reglamentaria del Artículo 27 Constitucional en el Ramo del Petróleo, fechada el 26 de diciembre de 1925.
21. Creación del Control de Administración del Petróleo Nacional. A partir del 1º de enero de 1925.
22. Reglamento de la Ley del Petróleo de 26 de diciembre de 1925, publicado el 8 de abril de 1926.
23. Ejecutoria de la Suprema Corte en relación con la Ley del Petróleo de 1925, emitida el 27 de noviembre de 1927.



24. Reglamento de Trabajos Petroleros, publicado el 15 de diciembre de 1927.
25. Reformas a la Ley del petróleo de 1925, publicadas el 31 de diciembre de 1927.
26. Decreto que creó Petróleos Mexicanos S.A., fechado el 29 de diciembre de 1933.
27. Acuerdo que declaró inexistentes las franquicias en materia de impuestos y nuló los derechos de exploración y explotación concedidos a particulares de 12 de enero de 1935.
28. Laudo dictado por la Junta de conciliación y Arbitraje, con motivo del conflicto de orden económico promovido en contra de las empresas petroleras, de fecha 18 de diciembre de 1937.
29. Demanda de Amparo de las compañías petroleras y ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia, de fechas 29 de diciembre de 1937 y 3 de marzo de 1938.
30. Decreto de Expropiación y Manifiesto Presidencial a la Nación, de fecha 18 de marzo de 1938.
31. Decreto que creó la Institución Pública "Petróleos Mexicanos", fechado el 7 de junio de 1938.
32. Ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia en relación con la expropiación petrolera, de fecha 2 de diciembre de 1939.
33. Reforma del artículo 27 constitucional, del 27 de diciembre de 1939, que estableció que sólo la nación podía explotar el petróleo.
34. Ley Reglamentaria del Artículo 27 Constitucional, del 9 de diciembre de 1939.
35. Reglamento de la Ley Petrolera de 1939, publicado el 30 de noviembre de 1940.
36. Ley reglamentaria del Artículo 27 en materia de Petróleo, publicada el 18 de junio de 1941,
37. Reglamento de la Ley del Petróleo de 1941, publicado el 30 de diciembre de 1941
38. Ley Reglamentaria del artículo 27 Constitucional en materia de Petróleo, publicada el 29 de noviembre de 1958.
39. Reglamento de la Ley del Petróleo de 1958, publicado el 25 de agosto de 1959.
40. Reforma del artículo 27 constitucional que estableció que no se otorgarían concesiones ni contratos, publicada el 6 de enero de 1960.
41. Decreto que creó el Instituto Mexicano del petróleo, publicado el 23 de agosto de 1965.

42. Rescisión de los contratos CIMA, publicación de PEMEX, 1969.
43. Rescisión de los contratos con SHARMEX, ISTHMUS y PAULEY Noreste, publicación de PEMEX, 1970.
44. Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos, publicada el 6 de febrero de 1971.
45. Reglamento de la Ley del Petróleo en materia de Petroquímica, publicado el 9 de febrero de 1971.
46. Reglamento de la Ley Organica de PEMEX, publicado el 10 de agosto de 1972.

La ley que rige actualmente en la industria petrolera fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 16 de julio de 1992, denominada Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos. Esta ley creó cuatro organismos subsidiarios, de acuerdo con su artículo 3º y a saber son: Pemex Exploración y Producción; Pemex Refinación; Pemex Gas y Petroquímica Básica y Pemex Petroquímica, además de Petróleos Mexicanos mismo; en su artículo 6º transitorio señala que el personal, bienes muebles, presupuestales y materiales se transferirían a los organismos subsidiarios. Otro punto sobresaliente para el desarrollo de nuestro tema, es el hecho de que la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos, decreta en su artículo 2º : " Petróleos Mexicanos, creado por decreto el 7 de junio de 1938, es un organismo descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, con domicilio en la Ciudad de México, Distrito Federal, que tiene por objeto, conforme a lo dispuesto en esta ley, ejercer la conducción central y la dirección estratégica de todas las actividades que abarca la industria petrolera estatal en los términos de la Ley Reglamentaria del Artículo 27 Constitucional, en el Ramo de Petróleo".

El último precepto invocado es el que incorpora a PEMEX a la administración pública descentralizada, como ya hemos dicho, es un organismo con autonomía jerárquica, personalidad jurídica y patrimonio propios, aunque la industria petrolera es de utilidad pública, y sólo el Estado tiene la facultad de explotación sobre esta rama industrial, esto atento a lo dispuesto por el párrafo 4º del artículo 27 constitucional que estipula: "...Corresponde a la nación el dominio directo de todos los recursos naturales de la plataforma continental y los zócalos submarinos de las islas; de todos los minerales o sustancias que en veta, mantos, masas o yacimientos constituyan depósitos cuya naturaleza sea distinta a los componentes de los

terrenos, tales como los minerales de los que se extraigan metales o metaloides utilizados en la industria; los yacimientos de piedras preciosas, de sal de gema y las salinas formadas directamente por las aguas marinas; los productos derivados de la descomposición de rocas, cuando su explotación necesite trabajos subterráneos; los yacimientos minerales u orgánicos de materias susceptibles de ser utilizadas como fertilizantes; los combustibles minerales sólidos; el petróleo y todos los carburos de hidrógeno sólidos, líquidos o gaseosos, y el espacio situado sobre el territorio nacional, en la extensión y términos que fije el derecho internacional...”.

En la explotación del petróleo y los carbonos de hidrógeno sólidos, líquidos o gaseosos o de minerales radiactivos, no se otorgarán concesiones ni contratos, la Nación llevará a cabo de manera exclusiva la explotación de dichos productos.

Lo anterior es un panorama general de las normas que han regido y rigen en la actualidad a la industria petrolera en México, podemos observar la importancia que ha tenido para nuestro país el petróleo, su explotación y aprovechamiento, es una de las ramas más importantes de la economía nacional, y sin embargo la seguridad social que ofrece a sus trabajadores es muy escasa y no alcanza ni siquiera los mínimos legales vigentes, como veremos más adelante.

#### **4.2. El Contrato Colectivo de Trabajo**

Las relaciones de trabajo entre Petróleos Mexicanos y sus trabajadores, se rigen por un contrato colectivo de trabajo, dicho instrumento es firmado por la empresa y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. El contrato es revisado cada dos años, su vigencia actual abarca el periodo comprendido de 1997 a 1999 iniciando y terminando su vigencia el 1º de agosto de los años mencionados, en lo tocante al salario en efectivo por cuota diaria se debe revisar cada año. En el contrato, además de Petróleos Mexicanos, participan las subsidiarias Pemex Refinación, Pemex Exploración y Producción, Pemex Gas y Petroquímica Básica y Pemex Petroquímica. Los sujetos que intervienen en el convenio han quedado plasmados en el preámbulo del mismo que señala:

## CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

*que celebran por una parte Petróleos Mexicanos, organismo público descentralizado del Gobierno Federal creado por decreto el 7 de junio de 1938, o como en lo futuro se denomine, por sí y en representación de los organismos subsidiarios creados conforme al decreto publicado en el Diario Oficial de la federación el día 16 de julio de 1992; y por la otra por sí y en representación del interés profesional de todos y cada uno de sus miembros, el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, o como en lo venidero se le nombre, organización legalmente constituida, con registro en el departamento Autónomo del Trabajo, hoy Secretaría del Trabajo y Previsión Social, bajo el número 1131 de 27 de diciembre de 1935, como sindicato de jurisdicción federal, cuyos estatutos y acta constitutiva son de fecha 15 de agosto del mismo año y quienes en el curso de este contrato serán designados como el patrón y el sindicato, respectivamente.*

El contrato consta de un total de 258 cláusulas divididas en 27 capítulos organizados de la siguiente manera:

- Capítulo I. Disposiciones Generales, cláusulas 1 a 3.
- Capítulo II. Ingresos, Vacantes y Movimientos en General, cláusulas 4 a 7.
- Capítulo III. Antigüedades, cláusulas 8 a 14.
- Capítulo IV. Escalafones y Tabuladores, cláusulas 15 a 19.
- Capítulo V. Reducciones, Renuncias e Indemnizaciones Correspondientes, cláusulas 20 a 28.
- Capítulo VI. Disciplinas, cláusulas 29 a 33.
- Capítulo VII. Condiciones Generales de Trabajo, cláusulas 34 a 41.
- Capítulo VIII. Jornada de Trabajo, Horarios, Salarios y Tiempo Extraordinario, cláusulas 42 a 61.
- Capítulo IX. Labores Peligrosas e Insalubres, cláusulas 62 a 64.
- Capítulo X. Medidas de Seguridad e Higiene, cláusulas 65 a 76.
- Capítulo XI. Arrestos, Fianzas y Cuentas de Gastos, cláusulas 77 a 79.
- Capítulo XII. Permutas, cláusulas 80 a 84.
- Capítulo XIII. Movimientos de Personal, cláusulas 85 a 88.

- Capítulo XIV. Servicios Médicos, cláusulas 89 a 120.
- Capítulo XV. Prestaciones en los Casos de Enfermedades, Accidentes o Muerte, cláusulas 121 a 133.
- Capítulo XVI. Jubilaciones, cláusulas 134 a 137.
- Capítulo XVII. Descansos, Vacaciones y Permisos, cláusulas 138 a 150.
- Capítulo XVIII. Aguinaldo, cláusula 152.
- Capítulo XIX. Habitaciones para los Trabajadores. Locales para el Sindicato y para Cooperativas, cláusulas 153 a 160.
- Capítulo XX. Bibliotecas, Escuelas, Lugares de Recreo, Fomento de Bandas de Música y Deportes, cláusulas 161 a 170.
- Capítulo XXI. Becas, cláusulas 171 a 175.
- Capítulo XXII. Herramientas e implementos, cláusulas 176 a 180.
- Capítulo XXIII. Prestaciones Diversas, cláusulas 181 a 186.
- Capítulo XXIV. Condiciones Especiales de Trabajo en Equipos e instalaciones Marinas, cláusulas 187 a 202.
- Capítulo XXV. Trabajos Marítimos, Fluviales o de Dragado, cláusulas 203 a 244.
- Capítulo XXVI. Cuotas Sindicales y Delegados Departamentales, cláusulas 245 a 251.
- Capítulo XXVII. Disposiciones Varias, cláusulas 252 a 258.

Al contrato colectivo de trabajo lo acompañan un total de ocho anexos que reglamentan diversas condiciones y actividades dentro de la empresa y a saber son:

- Anexo 1. Tabuladores de Salario.
- Anexo 2. Reglamento de Escalafones y Ascensos.
- Anexo 3. Reglamento para la Capacitación en Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios.
- Anexo 4. Reglamento para las Funciones, Obligaciones y Atribuciones de la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene Industrial en Petróleos Mexicanos.
- Anexo 5. Reglamento del programa Institucional de vivienda y su aportación Financiera.
- Anexo 6. Reglamento para la Integración y Operación de la Comisión Nacional Mixta de Calidad - Productividad.
- Anexo 7. Reglamento de la Comisión Nacional Mixta de Reacomodo.

Anexo 8. Convenio de Conclusión de Trabajos de revisión del contrato Colectivo de Trabajo 1997.

Así mismo, contiene un total de cuarenta y cuatro acuerdos celebrados entre PEMEX y el STPRM, con los cuales se complementan las disposiciones de algunas cláusulas en especial, en las cuales no se llegó a un arreglo definitivo entre las partes durante las negociaciones del trabajo de revisión, y por ello se tuvieron que realizar acuerdos posteriores después de convenir en las condiciones generales de trabajo.

En la última revisión contractual de agosto de 1997 se revisaron y ajustaron un total de 96 cláusulas, encaminadas a incrementar en un 19% el salario ordinario de los trabajadores y elevar el apoyo a estos para la construcción y remodelación de casas, sobre todo en esos renglones fue la discusión de la revisión, según palabras del Licenciado Adrián Lajous Vargas, Director General de Petróleos Mexicanos, en su discurso el día de suscribir el contrato colectivo:

"...Petróleos Mexicanos ha respondido al planteamiento que nos hizo el pasado 18 de marzo el Senador Carlos Romero Deschamps (Secretario General del STPRM), en relación a las necesidades de vivienda de los trabajadores petroleros. En los próximos tres años y medio ofreceremos 55 mil apoyos para la construcción y remodelación de casas. Se trata de 40 mil aportaciones financieras, cuyo monto individual se eleva de 20 a 35 mil pesos, y de 15 mil créditos hipotecarios que se otorgarán en condiciones preferenciales a través de instituciones nacionales de crédito..."<sup>35</sup>

Junto a estas declaraciones, existen las palabras del Secretario General de Sindicato de Trabajadores Petroleros de la Republica Mexicana, Senador Carlos Romero Deschamps, quien manifestó:

"...Nuestro interés no se ha centrado sólo en logros económicos sino también en la mejoría de los ambientes de trabajo, la seguridad del empleo, la justicia laboral que termine con algunas formas de maltrato, la protección de la familia y un mejor futuro para los hijos. Hemos señalado que la mayor riqueza de la empresa no son sus

---

<sup>35</sup> Pemex lex. Revista Jurídica Petróleos Mexicanos. Numero 109-110 Julio-Agosto 1997 Contrato Colectivo de Trabajo 1997-1999. P. 05

instalaciones, ni sus cifras productivas, sino los recursos humanos. De nada serviría al país y para cada uno de los ciudadanos, que tuviésemos cifras que asombren fuera de nuestras fronteras si los obreros permanecen con los bolsillos vacíos y con insatisfacción en sus necesidades: de nada serviría si se cancelan las aspiraciones de lograr para sus hijos los más elementales requerimientos como son la escuela y un techo digno..."<sup>36</sup>

Las palabras del Senador Romero resultan verdaderamente emotivas, por su preocupación por los recursos humanos de la producción y su interés en resolver sus necesidades más elementales. Desgraciadamente la educación y un hogar donde vivir, de nada sirven cuando no se cuenta con la salud para disfrutarlos, sobre todo sino se cuenta con seguro médico suficiente para tener la certeza de poder preservar o fomentar esa salud. Esto debido a que el contrato colectivo de trabajo no cuenta con disposiciones que aseguren a los trabajadores de PEMEX un futuro sólido en cuanto a prestaciones médicas se refiere, pues el trabajador dejará de contar con servicio médico cuando deje de laborar en Petróleos Mexicanos, para él y para su familia, sin contar con un lapso de tiempo racional para tener la oportunidad de buscar un nuevo empleo para allegarse de esos servicios, tal y como lo veremos más adelante.

#### **4.3. La cláusula 110 del Contrato Colectivo de Trabajo.**

La cláusula 110, su ilegalidad y lo insuficiente que resulta para lograr una verdadera seguridad social para los trabajadores petroleros, han sido el origen y motor de este trabajo, en ella encontramos una notoria violación a los derechos de los trabajadores. Recordemos que la seguridad social es una materia de utilidad pública y toca al Congreso de la Unión expedir la ley reglamentaria respectiva, de acuerdo con la fracción XXIX, apartado A del artículo 123 constitucional, además ningún contrato puede estar por encima de la ley pues las estipulaciones que impliquen renuncia de alguno de los derechos o prerrogativas de los trabajadores serán nulas y no obligarán a las partes, así lo señala el artículo 5º fracción XII de la ley federal del trabajo y el inciso h) de la fracción XXVII, apartado A del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

<sup>36</sup> Ibidem P. 07

Esta cláusula contiene las siguientes disposiciones:

*"Cláusula 110. Cesará la obligación del patrón de proporcionar atención médica y medicinas a los derechohabientes de los trabajadores sindicalizados, en el momento en que éstos dejen de prestar servicio al patrón, por renuncia, rescisión o suspensión del contrato salvo las disciplinas que aplique patrón y/o sindicato, y los arrestos hasta por quince días dictados por las autoridades administrativas.*

Quando fallezca un trabajador de planta, el patrón se obliga a seguir proporcionando a sus derechohabientes registrados en el censo médico, siempre y cuando subsistan las condiciones de la dependencia conforme a la cláusula 105, atención médica, medicinas, hospitalización y cirugía, con la amplitud que establece este contrato, durante los quince años siguientes al deceso de aquél. Este trato se extenderá a los derecho habientes que guarden las características señaladas, cuando alguno o más de los mismos tenga vigente su pensión post-mortem el día 1º de agosto de 1997.

Así mismo se otorgará en términos del Reglamento de Pensión Post- Mortem Tipo "E", servicio médico vitalicio a la viuda o concubina del trabajador que fallezca después del 31 de julio de 1995 y a los hijos durante el tiempo que reciban la pensión conforme al reglamento citado.

Quando fallezca un trabajador transitorio con contrato vigente o si ha dejado de estar contratado por un periodo que no exceda de ciento ochenta días, el patrón se obliga a seguir proporcionando a sus derechohabientes registrados en el censo médico, siempre y cuando subsistan las condiciones de dependencia económica conforme a la cláusula 105, atención médica y medicinas con la amplitud que establece este contrato en la forma siguiente: a) Cuando fallezca el transitorio con 5 años o más de servicio, durante los 5 años siguientes al deceso de aquél; b) Si el transitorio computa 3 años de servicio sin llegar a 5, durante los 3 años siguientes al fallecimiento del transitorio; c) Si el transitorio computa de 1 año sin llegar a 3, se otorgará el servicio médico durante 1 año siguiente a la fecha del deceso del transitorio".



La primera parte de esta cláusula es la que más nos interesa para el desarrollo de nuestro trabajo, pero para comprender mejor su contenido debemos conocer a quienes considera el contrato colectivo de trabajo como derechohabientes de los trabajadores sindicalizados, estos los podemos encontrar en la cláusula 105 del convenio que estipula:

*"Cláusula 105. Para los efectos de este capítulo se consideran derechohabientes de los trabajadores sindicalizados o jubilados:*

- i. La cónyuge o la mujer que haga vida marital con el trabajador o jubilado.*
- ii. Los hijos menores de edad y los solteros entre 18 y 25 años, siempre y cuando se compruebe fehacientemente que se encuentran estudiando en escuelas reconocidas por la Secretaría de educación pública.*
- iii. Los padres, cuando exclusivamente dependan económicamente del trabajador o jubilado, y no se encuentren registrados en algún otro organismo para recibir asistencia médica.*
- iv. Los hermanos menores de 18 años que dependan económicamente en forma exclusiva del trabajador o jubilado, previa comprobación de que los padres han fallecido*
- v. Asimismo, se proporcionará atención médica al cónyuge y se mantendrá la misma a los hijos y hermanos mayores de edad, cuando se encuentren incapacitados en un 70% o más, y no reciban de otra institución o patrón salarios, pensión o servicio médico.*

*Los derechohabientes a que se refiere esta cláusula sólo podrán disfrutar de los servicios médicos correspondientes, cuando dependan económicamente del patrón o jubilado.*

*La baja de un familiar registrado como derecho habiente, sólo procederá previo aviso con 30 -treinta- días de anticipación al sindicato y en el que la administración le dará a conocer el análisis de los motivos que la originaron. De inconformarse el sindicato, se procederá al esclarecimiento conjunto por las partes, y se efectuarán las*

*esclaraciones que se estimen respecto a la comprobación de parentesco y dependencia económica".*

Existe una cláusula, además de la ya referida 110, que nos confirma la situación de inseguridad de los trabajadores al servicio de PEMEX y de sus derechohabientes, esta es la cláusula 104 que establece en su segundo párrafo: *"...Los trabajadores transitorios y sus derechohabientes gozarán de dicho beneficio (servicio médico) mientras aquellos estén prestando sus servicios al patrón; y cuando se encuentren disfrutando de vacaciones sin contrato vigente...". Entendemos como transitorios, los trabajadores que ingresan al servicio de Petróleos Mexicanos para ocupar provisionalmente un puesto permanente o para ejecutar trabajos temporales o por obra determinada.*

Un poco más adelante realizaremos un análisis completo de estas cláusulas que hemos descrito, por ahora solo nos resta decir que las cláusulas 110 y 104 son notoriamente violatorias de todos los principios establecidos en la Ley del Seguro Social, y no solo de esta, sino de los propios ideales y metas del propio Derecho Social, pues no persiguen, estas cláusulas, ningún fin de solidaridad de la empresa con sus trabajadores, lo lógico sería que PEMEX otorgase un término razonable a sus empleados para conseguir otro trabajo para puedan allegarse los servicios médicos básicos para ellos y para sus familias.

PEMEX cuenta con una infraestructura muy poderosa, tiene a su servicio hospitales, medicamentos, personal especializado, médicos, enfermeras, aparatos de alta tecnología, etc. No obstante sus trabajadores no pueden contar con esos servicios el tiempo suficiente, pues en cuanto dejan de trabajar para la empresa cesa su derecho para utilizarlos, quedando desamparados ante enfermedades, accidentes o cualquier infortunio en su salud, mientras encuentran otro empleo, pues PEMEX ni siquiera realiza cotizaciones al seguro Social para que el trabajador pudiera recurrir en última instancia a esa Institución en caso de una necesidad apremiante en su salud.

## CAPITULO QUINTO

### EFFECTOS JURIDICOS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN PEMEX.

Hemos adquirido, hasta aquí, un panorama general de lo que representa en nuestro país y en nuestra legislación el Derecho Social, incluidos en este el Derecho del Trabajo y el Derecho a la Seguridad Social, también pudimos observar un contexto, a grandes rasgos, de lo que ha sido la industria petrolera para México, su importancia económica, política y social.

Ahora bien, no podemos negar el poder de Petróleos Mexicanos, además de los sectores ya mencionados, en el ramo de la tecnología y los avances científicos y médicos, en este capítulo podremos observar la responsabilidad que PEMEX ha adquirido con sus trabajadores al pretender otorgarles los servicios de seguridad social, específicamente en el ramo de enfermedades.

Responsabilidad que no ha sido llevada a cabo en su totalidad, pues mientras existan en su contrato colectivo disposiciones como las cláusulas 104 y 110, no va a poder realizar en plenitud la seguridad social para sus trabajadores.

El objetivo de este capítulo es comprobar, de manera definitiva, la ilegalidad de las cláusulas citadas, pues el hecho de que los trabajadores de PEMEX dejen de recibir prestaciones médicas cuando termine su relación laboral con la empresa, se traduce en un hecho de notoria inseguridad social, para la gente cuyo único medio de allegarse de satisfactores indispensables para sí y para su familia es mediante su fuerza de trabajo.

Evitar ese caos social ha sido, como hemos observado, una de las principales causas para que se instaurara el sistema de seguro social, sistema comprendido en la Nueva Ley del Seguro Social.

sistema que PEMEX con la fuerza de su infraestructura debería secundar y fortalecer, sin embargo sus disposiciones internas son inferiores a las prestaciones otorgadas por la ley a los trabajadores en general.

### 5.1. Análisis de la cláusula 110 a la luz de la Nueva Ley del Seguro Social.

Ya hemos manifestado, en el capítulo anterior, que la cláusula 110 del contrato colectivo de trabajo vigente en la industria petrolera, es muy extensa y solamente, para el desarrollo de nuestro tema, nos interesa la primera parte de dicha cláusula que establece:

*"Cláusula 110. Cesará la obligación del patrón de proporcionar atención médica y medicinas a los derechohabientes de los trabajadores sindicalizados, en el momento en que estos dejen de prestar servicios al patrón, por renuncia, rescisión o suspensión del contrato salvo las disciplinas que apliquen patrón y/o sindicato, y los arrestos hasta por quince días dictados por las autoridades administrativas..."*

Como podemos observar, esta cláusula nos habla de la cesación de derechos al servicio médico para los derechohabientes de los trabajadores al servicio de Petróleos Mexicanos, es decir, todas las personas que cita la cláusula 105 del contrato y que han quedado señaladas en el en el capítulo que antecede. Cuando se habla de los derecho abientes exclusivamente, se podría pensar que para los trabajadores sindicalizados, el servicio médico, sigue otorgándose por algún tiempo no precisado en el convenio colectivo. Pero si nos remitimos a la clausula 104, encontraremos que el contrato es más específico en cuanto nos habla de lo siguiente:

*"Cláusula 104. Los trabajadores sindicalizados, los jubilados o los derechohabientes que se señalan en la cláusula siguiente, tendrán derecho a disfrutar, sin costo alguno, de los servicios a que se refiere este capítulo, de conformidad con las cláusulas respectivas de este contrato.*

*Los trabajadores transitorios y sus derechohabientes gozarán de dicho beneficio, mientras aquellos estén prestando sus servicios al*

patrón; y cuando se encuentren disfrutando de vacaciones sin contrato vigente...

Aquí nos encontramos frente a un nuevo problema, el segundo párrafo de la cláusula 104, nos habla de los trabajadores transitorios, pero al inicio de la misma se refiere a los trabajadores sindicalizados en general. Recordemos que el contrato colectivo en su cláusula 35, divide a los trabajadores sindicalizados en dos grupos:

- a) De planta. Contratados para labores que por su naturaleza se realicen de forma normal, regular y permanente.
- b) Transitorios. Contratados para ocupar provisionalmente un puesto permanente o para trabajos temporales o por obra determinada.

La cláusula 104 hace alusión solamente a los trabajadores transitorios y sus derechohabientes, pero en el capítulo respectivo al servicio médico no encontramos ninguna disposición especial sobre los trabajadores de planta y su conservación o cesación de derechos a esta prestación otorgadas por PEMEX. Lo que hace suponer que los trabajadores de planta, al igual que los transitorios, reciben el beneficio de la asistencia médica por parte del patrón hasta el momento en que dejen de prestar sus servicios a la empresa, excepción hecha de los jubilados.

De cualquier manera, pese a la deficiente redacción, y siendo trabajadores de planta o transitorios los que no cuenten ya con servicio médico para ellos y sus derechohabientes al dejar de trabajar para un patrón, esta situación es una violación al beneficio que concede, en materia del seguro de enfermedades y maternidad, la Nueva Ley del Seguro Social en su artículo 109 que establece:

*"Artículo 109. El asegurado que quede privado de trabajo remunerado, pero que haya cubierto inmediatamente antes de tal privación, un mínimo de ocho cotizaciones semanales ininterrumpidas, conservará durante las ocho semanas posteriores a la desocupación, el derecho a recibir, exclusivamente la asistencia médica y maternidad, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria. Del mismo derecho disfrutarán sus beneficiarios".*

Hemos repetido en muchas ocasiones que el objetivo del Derecho Social, al cual pertenece la Seguridad Social, es alcanzar una solidaridad de los miembros de la sociedad, sobre todo, para que los más desamparados económicamente puedan contar con un apoyo y una ayuda para los imprevistos de la vida. Esa solidaridad la encontramos, precisamente, en el artículo 109, pues concede a los trabajadores un plazo de ocho semanas para continuar recibiendo servicio médico par el empleado y su familia, plazo en el cual puede encontrar un nuevo empleo para continuar con sus cotizaciones normales al sistema, y en consecuencia continúe vigente su seguro social. Las cláusula 104 y 110 del contrato colectivo de trabajo que rige la industria petrolera están muy por debajo del artículo 109 de la ley en su contenido social, además en cuanto a prestaciones legales a las que tiene derecho los trabajadores, el contrato resulta insuficiente pues no contiene ni las mínimas prestaciones de ley, cuando debería otorgar prestaciones superiores a las mismas. Siendo más claros basta decir que la Ley del Seguro Social otorga ocho semanas continuas de servicio médico al trabajador que ha perdido su empleo, y el contrato colectivo de trabajo celebrado entre PEMEX y el S.T.P.R.M., coarta el derecho de los trabajadores a la asistencia médica en cuanto estos dejan de laborar en la empresa.

Si bien es cierto que el artículo 3º otorga a PEMEX, como organismo descentralizado, la facultad de realizar por sí mismo la seguridad social de los trabajadores, también lo es que dicha Institución no cumple cabalmente con esta encomienda, pues el citado artículo en su última parte sostiene: *"conforme a lo dispuesto por esta Ley y demás ordenamientos legales sobre la materia"*.

Apegándonos a lo establecido en la Nueva Ley del Seguro Social, específicamente en su artículo 23 párrafo primero que consigna: *"Cuando los contratos colectivos concedan prestaciones inferiores a las otorgadas por esta Ley, el patrón pagará al Instituto todos los aportes proporcionales de las prestaciones contractuales. Para satisfacer las diferencias entre estas últimas y las establecidas por la Ley, las partes cubrirán las cuotas correspondientes"*. Observando este precepto nos damos cuenta que el contrato colectivo PEMEX- S.T.P.R.M. viola, además, lo dispuesto en los artículo 3º y 23 de la multicitada ley, el primero porque no acata las disposiciones de la propia ley para realizar la seguridad social, y el segundo porque, a

pesar de contener prestaciones inferiores a las de la ley consignadas en su contrato colectivo, no inscribe a sus trabajadores en el sistema del seguro social y mucho menos paga las cuotas correspondientes para que sus empleados queden debidamente asegurados y, en su caso, pudieran contar con un antídoto legal contra las arbitrariedades de las cláusulas 104 y 110, pues si PEMEX pagara las cuotas correspondientes, los trabajadores podrían acogerse a los beneficios del artículo 109 de la ley, para lo cual sería necesario haber realizado ocho cotizaciones semanales con anticipación a la desocupación, lo que resulta imposible si ni siquiera están inscritos al sistema del seguro social.

Aunado a lo anterior, el servicio médico que otorga PEMEX a sus trabajadores, al ser una manera indirecta de realizar la seguridad social, debe ser supervisado y vigilado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, pues de acuerdo a la fracción II del artículo 89 de la Ley del Seguro Social, el Instituto prestará los servicios que tiene encomendados, en cualquiera de las formas siguientes:

*... Indirectamente, en virtud de convenios con otros organismos públicos o particulares, para que se encarguen de impartir los servicios del ramo de enfermedades y maternidad y proporcionar las prestaciones en especie y subsidios del ramo de riesgos de trabajo, siempre bajo la vigilancia y responsabilidad del Instituto. Los convenios fijarán el plazo de su vigencia, la amplitud del servicio subrogado, los pagos que deban hacerse, la forma de cubrirlos y las causas y procedimientos de terminación, así como las demás condiciones pertinentes.*

Es obvio que la asistencia médica proporcionada por PEMEX no cuenta con ninguna vigilancia por parte del Instituto, pues si así fuera, las disposiciones antisolidarias como las cláusulas 104 y 110 del contrato colectivo, no existirían ya que el Instituto debería, de acuerdo con sus funciones y su naturaleza, procurar que la seguridad social de los trabajadores petroleros se extendiera al máximo posible, evitando que el obrero de PEMEX no sufriera una falta de servicio médico al dejar de laborar en dicha empresa.

Preciso es señalar que todos los preceptos invocados son de observancia general, y por tanto un contrato colectivo vigente en una sola industria, aunque sea de las más importantes de nuestro país, no puede estar por encima de estos, violando a todas luces una ley de carácter Federal, pues ese contrato no cumple ni siquiera con los beneficios mínimos concedidos por la ley a todos sus asegurados. Además de que PEMEX, facultado por el artículo 3º del ordenamiento legal en comento para realizar la seguridad social, debe cumplir con las normas de la propia ley, pero las prestaciones que ofrece a sus trabajadores en su contrato están por debajo de las de la ley.

## **5.2. Interpretación de los Tribunales de Amparo.**

En nuestro sistema jurídico, tiene un gran peso la interpretación que de las leyes realizan los Tribunales Federales, así como la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es a tal grado importante su interpretación que cuando existen cinco resoluciones en un mismo sentido, sin contradicción, para casos similares crean jurisprudencia, la cual puede ser de aplicación obligatoria para los Tribunales del Fuero Común, y cuando no crean jurisprudencia pueden ser invocados como criterios o tesis aisladas y considerados como antecedentes para resolver un asunto determinado.

A propósito de nuestro tema, se localizaron dos tesis aisladas, no jurisprudencias, que nos servirán para observar cual ha sido la posición de los Tribunales Colegiados de Circuito respecto del problema que representa la supuesta seguridad social que Petróleos Mexicanos pretende otorgar a sus trabajadores.

La primera lleva por rubro "SEGURO SOCIAL. PETROLEOS MEXICANOS NO ESTA OBLIGADO A INSCRIBIR A SUS TRABAJADORES AL REGIMEN DEL". Derivada del Amparo Directo 395/94. Alfredo Phinder Villalón. 23 de agosto de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Vilchiz Sierra. Secretario: Ruber Rodriguez Mosqueda. Octava Epoca. Tomo XIV página 533. Dicha ejecutoria a la letra señala:



De conformidad con los artículos 2º y 3º de la Ley del Seguro Social la seguridad social tiene como finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual o colectivo y que la realización de la misma está a cargo de entidades o dependencias públicas federales o locales y de organismos descentralizados, conforme a lo dispuesto por esa misma ley y demás ordenamientos legales sobre la materia; de donde se evidencia que la seguridad social no solo está a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social, sino también de otras instituciones, como son los organismos descentralizados, carácter que tiene Petróleos Mexicanos en términos del precepto 2º de la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, publicada el dieciséis de julio de mil novecientos noventa y dos, en el Diario Oficial de la Federación, y que a la letra dice: "Petróleos Mexicanos, creado por decreto del siete de junio de mil novecientos treinta y ocho, es un organismo descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonios propios, con domicilio en la Ciudad de México, Distrito Federal, que tiene por objeto, conforme a lo dispuesto por esta ley, ejercer la conducción central y la dirección estratégica de todas las actividades que abarca la industria petrolera estatal en los términos de la Ley Reglamentaria del Artículo 27 Constitucional, en el Ramo del Petróleo". De ahí que, es válido sostener que Petróleos Mexicanos no está obligado a inscribirse al Régimen del Seguro Social, a que se refieren los artículos 12 y 13 de la Ley del Seguro Social, a sus trabajadores, toda vez que es un organismo descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, además de que cuenta con los medios económicos suficientes para sufragar las prestaciones incluidas en la seguridad social, las cuales son tuteladas por el Apartado "A" de la fracción XXIX del artículo 123 constitucional, y que de acuerdo a la fracción III del precepto 13 de la misma Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos le da facultades al director general de esa paraestatal para convenir con el sindicato el contrato colectivo de trabajo y expedir el reglamento de trabajo del personal de confianza, que rigen las relaciones laborales de Petróleos Mexicanos y de los organismos mismos, en términos del capítulo III de la Ley Federal del Trabajo. Luego entonces, no puede afirmarse que la Junta responsable haya violado garantía constitucional alguna, en perjuicio del quejoso, al absolver a Petróleos Mexicanos de las señaladas prestaciones.

La citada tesis jurisprudencial fundamenta su criterio en el artículo 3º de la Ley del Seguro Social, lo cual resulta bien aplicado, hasta cierto punto, pues si bien es cierto que el precepto citado concede facultades a Petróleos Mexicanos, como organismo descentralizado, para realizar la seguridad social; también cierto es que el mismo artículo, en su parte final, estipula a la letra lo siguiente: *conforme a lo dispuesto en esta ley y demás ordenamientos legales sobre la materia.*

Esto significa que Petróleos Mexicanos, al llevar a cabo la seguridad social, debe observar forzosamente el contenido de la ley para no caer en irregularidades, además debe respetar los lineamientos que la ley ha estipulado para un mejor desarrollo del sistema del seguro social. PEMEX, en su contrato colectivo debería contener, por lo menos, los beneficios mínimos que otorga la Ley del Seguro Social para los trabajadores, pero podemos darnos cuenta que dicha empresa no cumple con esta condición.

Aunado a lo anterior el artículo 12 fracción I de la Ley del Seguro Social señala:

*Artículo 12. Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:*

- 1. Las personas que se encuentran vinculadas a otras, de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza del patrón y aún cuando este, en virtud de alguna ley especial esté exento de pago de impuestos o derechos...*

Es obvio que existe una contradicción entre el artículo que acabamos de citar y el tercero de la misma ley. De cualquier manera Petróleos Mexicanos viola ambos artículos, el 3º porque no aplica en su contrato colectivo los términos mínimos para que los trabajadores continúen disfrutando del servicio médico cuando queden desempleados, de acuerdo con el artículo 109 de la propia ley. El artículo 12 lo viola cuando no inscribe a sus trabajadores al régimen obligatorio del Seguro Social, pues de acuerdo con este precepto, es

innegable la relación laboral de PEMEX y sus empleados, sin importar la naturaleza que tiene PEMEX como organismo descentralizado, la cual se la da una ley especial, la Ley Organica de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, además es muy importante señalar que no existe precepto legal expreso que exente a Petróleos Mexicanos de inscribir a sus trabajadores la régimen obligatorio y mucho menos para que realice el pago de las cuotas correspondientes.

Resulta evidente que esta resolución, emitida por el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Circuito, carece de todo fundamento legal en su razonamiento, recordando además que jerárquicamente la ley se encuentra por encima de los criterios jurisprudenciales y de la jurisprudencia misma, ya que, si existen preceptos legales bastante claros para obligar a PEMEX a inscribir a sus empleados al Seguro Social y pagar sus cotizaciones respectivas, esta tesis no debería tener aplicación alguna.

Si lo anterior se llevara a la práctica, las cláusulas 104 y 110 del contrato colectivo carecerían de todo valor, pues los trabajadores podrían contar con el beneficio otorgado por el artículo 109 de la Nueva Ley del Seguro Social, previo cumplimiento de los requisitos necesarios, y de esta manera contarían con un margen razonable de tiempo entre quedar desempleados y encontrar una nueva fuente de ingresos, teniendo la tranquilidad de contar con servicio médico para ellos y sus familias en el momento que llegasen a requerirlo, durante ocho semanas.

Una segunda tesis muy similar, aunque más escueta en sus razonamientos, es la que lleva por rubro: "PETROLEOS MEXICANOS. AUTONOMIA EN CUANTO A LOS SERVICIOS DE SEGURIDAD SOCIAL DE". Derivada del Amparo Directo 106/94, Oscar Cisneros Hernández, 12 de abril de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: José Vargas Ruiz. Secretaria: Adelita Méndez Cruz. Octava Epoca, Tomo XIII página 621. Esta tesis estipula lo siguiente:

*De conformidad con el artículo 3º de la Ley del Seguro Social, la realización de la seguridad social está a cargo de entidades o dependencias públicas federales o locales y de organismos descentralizados; por consiguiente, si un trabajador reclama que Petróleos Mexicanos no lo inscribió en el Seguro Social, tal prestación*

*es improcedente, pues es incuestionable que aquella es un empresa descentralizada, que tiene personalidad jurídica y autonomía propia, ya que cuenta con los medios económicos suficientes para sufragar las prestaciones incluidas en la seguridad social: y, por tanto, la patronal no tiene la obligación de inscribirse en el régimen del Seguro social Obligatorio a que se refieren los artículos 12 y 13 de la Ley en cita.*

Esta resolución también ha sido emitida por el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Circuito, podemos observar que nuevamente se utiliza como fundamento el artículo 3º de la Ley del seguro Social para que PEMEX, como organismo descentralizado, pretenda realizar la seguridad social para sus trabajadores.

También, de nueva cuenta, nos podemos dar cuenta de que dicho precepto no es aplicado de forma completa, pues el Tribunal Colegiado se olvida de que las facultades que establece la ley para los organismos descentralizados deben ser ejercitadas conforme a las bases y principios que la propia ley señala y que PEMEX, si pretende conseguir una verdadera seguridad social, debe observar y dejar consignados en los ordenamientos que rigen sus relaciones laborales, es decir, su contrato colectivo de trabajo.

Por otro lado, es innegable la capacidad económica de Petróleos Mexicanos para sufragar las prestaciones incluidas en la seguridad social, a pesar de los problemas que a últimos meses ha sufrido la industria petrolera a nivel mundial, la amplia gama de actividades productivas que desarrolla PEMEX le permite sostenerse como una de las principales empresas de México, su solidez y constancia le han valido un amplio reconocimiento, incluso, más allá de nuestras fronteras.

Por lo anterior, resulta increíble que una Institución más limitada en cuanto a sus recursos económicos, como lo es el Instituto Mexicano del Seguro Social, pueda conceder a sus afiliados un beneficio más amplio en la prestación de sus servicios cuando estos sufran el infortunio de quedar desempleados, continuando con el servicio médico durante ocho semanas para el asegurado y sus derechohabientes. Petróleos Mexicanos, por su parte, a pesar de su impresionante infraestructura y su solvencia económica, teniendo a su disposición varios hospitales, personal calificado, una amplia cobertura

de servicios médicos, tecnología avanzada, entre otras cosas, no otorga a sus trabajadores una verdadera seguridad social, sino al contrario, los que ahí laboran viven en constante inseguridad y apuro, pues saben que cuando dejen de trabajar para la empresa ya no van a contar con asistencia médica gratuita para ellos y sus familias, pues PEMEX ya no se las prestará y el seguro social no puede auxiliarlos pues su patrón nunca los inscribió a dicho sistema, y en consecuencia no reunirán los requisitos de ley para continuar gozando del beneficio otorgado por el seguro de enfermedades y maternidad.

Como conclusión de este punto, podemos afirmar que las tesis que hemos revisado no hacen una evaluación completa de los preceptos que invocan, o bien, hacen una apreciación distinta al espíritu que la Ley del Seguro Social consagra en sus disposiciones y que se resumen en la solidaridad social. Lo que nos tranquiliza un poco, es el hecho de que ambas resoluciones fueron dictadas por el mismo Primer Tribunal Colegiado del Décimo Circuito, confiemos en que este criterio no se unifique para los demás Tribunales Federales, y en lo futuro pueda cambiar el contrato colectivo PEMEX - S.T.P.R.M. para que se otorgue una verdadera seguridad social para los trabajadores petroleros y sus familias.

### **5.3. Situación actual del trabajador petrolero y sus derechohabientes frente al servicio médico.**

Para concluir, es preciso conocer y detallar el servicio médico que otorga Petróleos Mexicanos a sus trabajadores sindicalizados, jubilados y los derechohabientes de ambos, sin perder de vista lo que hemos venido sosteniendo a lo largo del presente ensayo, y que resulta del hecho de que los trabajadores sindicalizados y sus derechohabientes cuentan con asistencia médica única y exclusivamente mientras subsista la relación laboral de los primeros con PEMEX.

El servicio médico, actualmente, se encuentra regulado en el capítulo XIV del contrato colectivo de trabajo vigente en la industria petrolera, y comprende de la cláusula 89 a la 120 inclusive del pacto colectivo.

En la cláusula 89 el patrón (PEMEX) se obliga a proporcionar el servicio médico a los trabajadores sindicalizados, jubilados y derechohabientes que menciona la cláusula 105 (ya revisada), utilizando para tal efecto personal técnico competente, instalaciones, equipo y elementos terapéuticos de la mejor calidad. Primordialmente, la empresa proporcionará directamente la asistencia médica necesaria, aunque puede optar por los servicios subrogados cuando las particularidades del caso así lo requieran, y para lo cual el patrón dará aviso al sindicato de la designación de estos servicios.

Es importante señalar que para determinar la profesionalidad o no profesionalidad de las enfermedades y padecimientos que aquejan a los trabajadores sindicalizados, para efectos de las indemnizaciones, deberán hacerse dictámenes formulados y sancionados por los peritos médicos que designe el patrón, esto de acuerdo con la cláusula 91 del contrato. Lo que resulta a todas luces una imposición unilateral de la empresa, pues el artículo 506 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción III, faculta al médico designado por el patrón para emitir una opinión sobre el grado de incapacidad, más nunca se habla de que su dictamen sea único y definitivo. Lo que se traduce en una violación a los principios laborales en perjuicio del trabajador.

PEMEX, cuenta con diversos centros de atención como hospitales, clínicas y consultorios en varios puntos de la República, donde puede atender a los trabajadores, jubilados y derecho habientes de ambos, estos centros se contienen en la cláusula 92 del contrato colectivo, y a saber son:

I Hospitales:

Picacho, Distrito Federal.  
Reynosa, Tamaulipas.  
Ciudad Madero, Tamaulipas.  
Poza Rica, Veracruz.  
Salamanca, Guanajuato.  
Minatitlán, Veracruz.  
Villahermosa, Tabasco.  
Cadereyta, Nuevo León.  
Ebano, San Luis Potosí.

Cerro Azul, Veracruz.  
Veracruz, Veracruz.  
Tula, Hidalgo.  
Coatzacoalcos, Veracruz.  
El Plan, Veracruz.  
Agua Dulce, Veracruz.  
Nanchital, Veracruz.  
Salina Cruz, Oaxaca.  
Ciudad Pemex, Tabasco.  
Comalcalco, Tabasco.  
Ciudad del Carmen, Campeche.

### II Clínicas:

Tampico, Tamaulipas.  
Naranjos, Veracruz.  
Tuxpan, Veracruz.  
San Martín Texmelucan, Puebla.  
Huachinango, Puebla.  
Dos Bocas, Tabasco.  
Ciudad Madero, Tamaulipas.  
Árbol Grande, Tamaulipas.  
Centro Administrativo, Distrito Federal.  
Poza Rica, Veracruz.  
Minatitlán, Veracruz.  
Villahermosa, Tabasco.  
Ecatepec, Estado de México.

### III Consultorios:

Ciudad Camargo, Chihuahua.  
Altamira, Tamaulipas.  
Mata Redonda, Veracruz.  
Vallejo, Distrito Federal.  
Colonia Pastores, Estado de México.  
Cuautitlán Izcalli, Estado de México.  
Papantla, Veracruz.  
Ciudad Mendoza, Veracruz.  
Tlaquepaque, Jalisco.  
Tehuantepec, Oaxaca.

Juchitán, Oaxaca.  
Cuichapa, Veracruz.  
Cárdenas, Tabasco.  
Jalpa de Méndez, Tabasco.  
Macuspana, Tabasco.  
Reforma, Chiapas.

Son un total de veintiún hospitales, trece clínicas y dieciséis consultorios, en los cuales PEMEX intenta otorgar a sus trabajadores una seguridad social, que no es suficiente para cubrir las aspiraciones solidarias de la Nueva Ley del Seguro Social, específicamente en los beneficios que otorga el artículo 109 de la misma.

Cabe apuntar que además de los centros de atención médica ya señalados, se convino en la cláusula 93 del contrato colectivo, que cuando un centro de trabajo no cuente con un hospital, clínica o consultorio del patrón a menos de dos horas de distancia, se contratarán los servicios médicos para los trabajadores con las instituciones médicas que se encuentren en el lugar y que estén en condiciones de proporcionar la asistencia médica estipulada en el capítulo respectivo.

Los médicos y las enfermeras que laboren en los centros de atención médica de PEMEX, deben estar debidamente titulados, así como tener por lo menos tres años de experiencia profesional, cuando se trate de médicos especialistas presentarán su certificado de postgraduado avalado por el consejo de su especialidad. Los trabajadores sindicalizados, los jubilados o sus familiares podrán promover quejas por faltas o deficiencias del personal médico. Estas quejas serán investigadas, y en su momento corregidas y subsanadas, por la Comisión Mixta Central de los Servicios Médicos en México, Distrito Federal; la cual será integrada por un representante de la Subdirección Corporativa de Relaciones Laborales, el Coordinador de los Secretarios de Educación y Previsión Social del Comité Ejecutivo General (STPRM), un representante de los Servicios Médicos Centrales y un representante de las Gerencias de Recursos Humanos de los Organismos Subsidiarios (Pemex Refinación, Petroquímica, Exploración y Producción, Gas y Petroquímica Básica).



En la cláusula 99, el patrón se obliga a proporcionar atención médica integral de manera eficiente, eficaz y humanitaria en todas sus especialidades, estas se otorgarán con ciertas modalidades que a continuación se plantean:

-Cirugía Plástica, estética y/o cosmética. Comprende cirugía reconstructiva a juicio de los servicios médicos del patrón.

- Atención odontológica. Abarca aplicaciones de flúor, sellado de foseas y fisuras, curaciones, extracciones dentales y la cirugía respectiva, reposición de piezas, obturaciones y limpieza de boca dos veces al año.

- Hospitalización psiquiátrica. Se llevará a cabo en establecimientos subrogados para tal efecto, máximo por dos años.

- Anteojos. Se proporcionará a trabajadores de planta y jubilados cada dos años, el patrón cubrirá el 100% del costo de los cristales para lentes, los cuales no podrán ser ostentosos a juicio del patrón, y hará una aportación que no excederá de 180 pesos para obtener el armazón de los lentes.

- Prótesis (ortopedia). Este servicio comprende enfermedades o accidentes ordinarios, el patrón proporcionará a trabajadores de planta, jubilados y derechohabientes de ambos prótesis ortopédicas de buena calidad y el servicio de reparación y reposición cuando su desgaste sea consecuencia del uso normal y adecuado de las mismas, excepto cuando sea extraviada o se deteriore de manera intencional por el trabajador, jubilado o derechohabiente, así mismo cuando el primero deje de prestar sus servicios al patrón.

- Tratamiento de los enfermos. En consulta externa o a domicilio y cuando el caso lo requiera en los hospitales del patrón.

- Farmacia. Servicio que se proporcionará las veinticuatro horas del día los trescientos sesenta y cinco días del año.

- Atención médica particular. Cuando el trabajador o jubilado manifiesten su deseo de que ellos o sus derechohabientes sean atendidos por un médico particular, el patrón ya no se obliga a pagar los honorarios y las medicinas, salvo lo dispuesto en el artículo 507 de la Ley Federal del Trabajo (negativa justificada para recibir el servicio médico del patrón).

- Cirugía general, especializada, de emergencia y menor. Se otorga a los trabajadores transitorios y sus derechohabientes que cuenten con un mínimo de 240 días laborados para Petróleos Mexicanos u Organismos Subsidiarios. Si no reúnen este requisito sólo tendrán derecho a intervenciones quirúrgicas que no ameriten hospitalización.

Esta última prestación médica es una muestra más de que PEMEX, en su contrato colectivo, no otorga ni siquiera los beneficios fundamentales de la seguridad social, y viola en perjuicio de los trabajadores lo dispuesto por los artículos 87 y 91 de la Ley del Seguro Social, pues no alcanza las prestaciones mínimas establecidas en dichos preceptos, pues debería otorgar la asistencia médico quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de cincuenta y dos semanas para el mismo padecimiento, prorrogable por un lapso idéntico previo dictamen médico.

Más adelante, la cláusula 106, resume los servicios a que pueden acceder los derechohabientes de los trabajadores sindicalizados y de los jubilados, de la siguiente manera:

a) Medicina general, con la misma amplitud de los enfermos no profesionales

b) Medicina especializada, con la misma amplitud que los enfermos no profesionales.

c) Cirugía general, especializada, de emergencia y menor, igual que los trabajadores.

Cabe anotar que los riesgos de trabajo, así como las enfermedades profesionales, han quedado comprendidas en las cláusulas 113 a la 120 dentro del mismo capítulo XIV "servicios médicos". de las cuales no haremos un estudio más profundo pues se corre el riesgo de perder el eje de nuestro trabajo, además de cuestiones de tiempo y espacio, sólo podemos manifestar que en estas cláusulas no encontramos elementos sobresalientes que pudieran enriquecer nuestro trabajo, pues son prácticamente los mismos conceptos que señala el Título Noveno de la Ley Federal de Trabajo, por lo que solamente las hemos citado para que el dato quede establecido y precisar un poco más sobre el contenido del contrato colectivo de trabajo vigente en la industria petrolera.

A primera vista, las prestaciones que hemos señalado resultan sumamente atractivas, en verdad, como hemos sostenido, PEMEX cuenta con una gran capacidad económica para poder otorgar a sus trabajadores sindicalizados, jubilados y los derecho habientes de ambos, los beneficios que comprende el capítulo XIV de su contrato colectivo. No obstante, en el mismo capítulo se encuentran, también, las tan citadas cláusulas 104 y 110, que hacen que todo lo bueno que contiene ese capítulo se desmorone, ello por no cumplir con el objetivo principal y meta más importante del Derecho Social, la solidaridad social. Solidaridad que PEMEX no tiene con la clase trabajadora en general, y con los empleados que ahí laboran en lo particular, pues la abandona cuando más apoyo requiere, cuando no tiene empleo y no tiene la manera de allegarse de los recursos más necesarios, comprendido dentro de estos la asistencia médica. Por tanto, de nada sirven todos los centros de atención, las jugosas prestaciones para atender urgencias médicas, el personal altamente calificado y la tecnología de punta que manejan, si cuando termine su labor en Petróleos Mexicanos los trabajadores petroleros y sus familias quedarán sin protección ante las enfermedades, accidentes o demás imprevistos que acechan constantemente a quienes solamente cuentan con un patrimonio y una forma de sobrevivir, su fuerza productiva, su trabajo.

## CONCLUSIONES

Una vez que hemos establecido las bases necesarias a lo largo de nuestra investigación y en base a los resultados arrojados por la misma, podemos concluir lo siguiente:

**PRIMERA.-** El más alto propósito de la seguridad social, dentro de cualquier sector de la población, lo constituye la solidaridad social, es decir el apoyo y ayuda que se presten entre sí los miembros de una sociedad, sobre todo para con los más desfavorecidos económicamente.

**SEGUNDA.-** En nuestro sistema jurídico se ha adoptado el sistema del seguro social como instrumento unificador de los esfuerzos que realizan los sectores que participan para lograr la solidaridad necesaria, siempre buscando una seguridad social integral que proporcione, al menos, satisfactores primarios para las personas que más lo necesitan, y que debido a sus bajos recursos económicos no tienen acceso a una manera diferente de allegarse elementos para conseguir una vida más digna y tranquila.

**TERCERA.-** La asistencia médica constituye uno de esos elementos fundamentales, pues el cuidado y preservación de la salud significa la diferencia entre la alta o baja productividad de un individuo: es obvio que un trabajador enfermo reducirá su rendimiento con respecto a uno sano, razón por la cual el seguro de enfermedades y maternidad, contenido en la Nueva Ley del Seguro Social, debe extenderse al mayor número de personas posible, cuando un trabajador tiene la certidumbre que él y su familia cuentan con el servicio médico, hospitalario y farmacéutico necesario, esto redundará en su nivel productivo. Si además de lo anterior, se tiene la certeza de que, aún si quedase sin empleo podría seguir disfrutando de la asistencia médica por un tiempo razonable (ocho semanas) para él y su familia, se creará un ambiente de verdadera seguridad social.

CUARTA.- Las cláusulas 104 y 110 del contrato colectivo de trabajo vigente en la industria petrolera, son claramente violatorias del artículo 109 de la Nueva Ley del Seguro Social pues no otorga a sus trabajadores y sus derechohabientes el beneficio de contar con el servicio médico necesario, por el plazo mínimo legal de ocho semanas, cuando los primeros por alguna razón queden desempleados.

QUINTA.- Petróleos Mexicanos no cumple con las obligaciones que le impone la Ley del Seguro Social, pues no inscribe a sus trabajadores al régimen del seguro social, y mucho menos realiza las cotizaciones que le corresponden a este sistema, escudándose en las facultades que le confiere el artículo 3º de la misma ley y que han sido secundadas por criterios de algunos tribunales de amparo. Además omite cumplir con las disposiciones de la Ley, como lo dispone el citado artículo 3º .

SEXTA.- La seguridad social que ofrece Petróleos Mexicanos, es una mera ficción, pues no cumple con el presupuesto de la solidaridad de los miembros de la comunidad que es principio y motor de esta materia. Esto debido a que en su papel de patrón por un lado, y por otro como empresa puntal de la economía nacional, no asume la responsabilidad que le corresponde, pues no se solidariza con sus trabajadores al retirarles la prestación del servicio médico cuando ya no laboran para esa institución

## FUENTES DE INVESTIGACION

### I. DOCTRINALES.

1.- BAEZ MARTINEZ Roberto. *Derecho de la Seguridad Social*. 1ª edición. Editorial Trillas. México 1991.

2.- BORRELL NAVARRO Miguel. *Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo*. 3ª edición. Editorial Didot. México 1976.

3.- CARRO IGELMO Jose. *Historia Social del Trabajo*. 7ª edición. Editorial Bosch. Barcelona 1986.

4.- CAVAZOS FLORES Baltazar. *40 lecciones de derecho laboral*. 1ª edición. Editorial Porrúa S.A. México 1979.

5.- DE BUEN LOZANO Nestor. *Derecho del trabajo*. Tomo I. 8ª edición. Editorial Porrúa S.A. México 1991.

6.- DE FERRARI Francisco. *Principios de la Seguridad Social*. 2ª edición. Editorial Depalma. Buenos Aires 1972.

7.- DE LA CUEVA Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. 7ª edición. Editorial Porrúa S.A. México 1981.

8.- GOMEZ ORLANDO. Traducción Bermudez Cisneros Ricardo. *Curso de Derecho del Trabajo I*. 1ª edición en español. Cárdenas Editores. México 1979.

9.- GONZALEZ DIAZ Lombardo. *El derecho social y la seguridad social*. 1ª edición. Editorial U.N.A.M. México 1984.

10.- GUERRERO Euquerio. *Manual de derecho del trabajo*. 14ª edición. Editorial Porrúa S.A. México 1984.

11.- HUNICK Javier. *Manual de Derecho de la Seguridad Social*. 1ª edición. Editorial Depalma. Buenos Aires 1989.

12.- PETROLEOS MEXICANOS. *Aspectos Generales del Petróleo en México*. 7ª edición. Editorial Grijalbo. México 1969.

13.- PETROLEOS MEXICANOS. *Bibliografía, régimen legal de la industria petrolera*. 1ª edición. Editorial Instituto Mexicano del Petróleo. México 1976.

14.- SANTOS AZUELA Hector. *Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo*. 1ª edición. Editorial UNAM. México 1987.

15.- TRUEBA URBINA Alberto. *La nueva legislación de Seguridad Social en México*. 1ª edición. Editorial UNAM. México 1977

16.- TRUEBA URBINA Alberto. *Nuevo derecho del trabajo Teoría Integral*. 5ª edición. Editorial Porrúa S.A. México 1980.

17.- ZERTUCHE MUÑOZ Fernando. *Ricardo Flores Magón. El sueño alternativo*. 1ª edición. Editorial Fondo de Cultra Económica. México 1995.

## II. LEGISLATIVAS.

1.- Código Civil para el Distrito Federal.

2.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

3.- Nueva Ley del Seguro Social.

4.- Nueva Ley Federal del Trabajo.

5.- Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos.

**III. OTRAS.**

1.- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre PEMEX y el S.T.P.R.M. 1997-1999.

2.- Estatutos Generales del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. México 1938.

3.- Pemex Lex.. Revista Juridica Petróleos Mexicanos. Número 109-110. Julio-Agosto. Contrato Colectivo de Trabajo 1997-1999.