

583



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

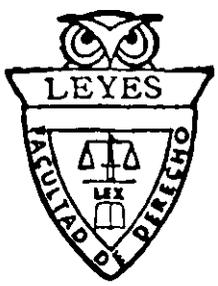
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LOS TRABAJADORES DE PETROLEOS MEXICANOS EN LAS PLATAFORMAS MARINAS.

290900

T E S I S
QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA:
IVONNE MEMBRILLO FERNANDEZ



ASESOR: LIC. ENRIQUE LARIOS DIAZ

CIUDAD UNIVERSITARIA, MEXICO, D. F.

AÑO 2001



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 DIOS:

Por permitirme poder realizar este sueño.

*A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO:*

*Especialmente a la Facultad de Derecho
Por ser una Institución que nos permite
realizar nuestros sueños e ilusiones, a
través de una educación.*

A MIS PADRES:

*Por la herencia más valiosa que pude
recibir. "El haber concluido una Carrera
Profesional.*

AL LIC. ENRIQUE LARIOS:

*Un profundo agradecimiento por su
sencillez y por el apoyo incondicional que
me ha brindado.*

A LA MEMORIA DE MIS ABUELOS:

*Genaro Fernández Muñoz y Genaro
Membrillo, por sus enseñanzas y su
entrañable cariño.*

A MI HIJO DAVID:

*Por el apoyo y la alegría que trajo a mi
vida.*

A MIS HERMANOS JANETH Y OMAR:

*Por su paciencia y apoyo en los momentos
difíciles.*

A TODOS LOS MAESTROS:

*Por haber contribuido en mi formación
académica.*

INDICE

Página

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I CONCEPTOS

1. Derecho Social.....	1
2. Derecho del Trabajo.....	2
3. Seguridad Social.....	4
4. Trabajo Marítimo.....	6
5. Empresa.....	9
6. Plataforma Marina.....	10
7. Patrón.....	12
8. Trabajador.....	14
9. Relación Laboral.....	16
10. Contrato de Trabajo.....	17
11. Jornada de Trabajo.....	20
12. Salario.....	21
13. Indemnización.....	23

CAPITULO II ANTECEDENTES

A) Laborales de México

1. La Revolución de 1910.....	26
2. La Constitución de 1917.....	28
3. La Ley Federal del Trabajo de 1931.....	31
4. La Ley Federal del Trabajo de 1970.....	33
5. Las reformas de la Ley Federal del Trabajo en 1980.....	34

B) De Petróleos Mexicanos

1. Los Orígenes del petróleo.....	36
2. El petróleo durante el Porfiriato y los principios de la Revolución.....	38
3. El conflicto laboral.....	42
4. La expropiación petrolera.....	44
5. El inicio de la industria petrolera.....	46
6. Las plataformas marinas.....	48

CAPITULO III SISTEMA JURÍDICO LABORAL EN LAS PLATAFORMAS MARINAS

1. La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.....	51
2. La Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos.....	56

3. Reglamento de Trabajo de Petróleos Mexicanos	62
4. Reglamento de Seguridad e Higiene de PEMEX	66
5. Contrato Colectivo de Trabajo	70

CAPITULO IV LOS TRABAJADORES DE PETROLEOS MEXICANOS EN LAS PLATAFORMAS MARINAS

1. Exploración.....	76
2. Capacitación y Adiestramiento.....	83
3. Alimentos y alojamiento	87
4. Jornadas de Trabajo	92
5. Vacaciones y permisos.....	95
6. Indemnizaciones	98
7. Seguridad Industrial y Protección Ambiental.....	101

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

Como sucede en todo país con el paso del tiempo, en México surgieron distintos tipos de trabajadores los cuales en virtud de las aptitudes y preparación académica, recibieron distintas denominaciones: como jornaleros, campesinos, comerciantes, etc., dependiendo por regla general de la actividad que desempeñen.

Con lo anterior queremos decir que siempre han existido categorías que identifican a los trabajadores, derivado esto principalmente del avance tecnológico y científico en el mundo, surgiendo la necesidad de contar con personal preparado para desempeñar adecuadamente determinadas funciones.

Los trabajadores de Petróleos Mexicanos en las plataformas marinas no se contemplaron en la creación del artículo 123 constitucional, ni siquiera una idea o principio relacionado con estos trabajadores. Todo trabajador debe de estar amparado por dicho artículo y el trabajador de la plataforma marina no podía ser la excepción. Aún cuando en la Ley Federal del Trabajo vigente sólo se contemplan algunos trabajos especiales.

El tema de investigación resulta interesante, puesto que Petróleos Mexicanos es un organismo público descentralizado del Gobierno Federal y su actividad petrolera ha estado ligada muy estrechamente a los movimientos sociales y políticos del país a través de distintas épocas, y desde luego ha tenido una relevancia en su evolución económica.

Una de las Zonas más ricas en petrolíferos que hasta el momento existe en el país es la Región Marina. Su origen, evolución, logros y perspectivas, permiten observar la enorme labor que el Organismo Subsidiario Pemex Exploración y Producción realiza para cumplir los objetivos propuestos.

La misión de Pemex Exploración y Producción es desarrollar los yacimientos conforme a lo establecido por el Estado, producir y manejar los hidrocarburos dentro de un marco estricto de seguridad industrial y protección ecológica, busca la seguridad de los trabajadores con el fin de que las operaciones petroleras se lleven a cabo eficientemente.

Son las plataformas petroleras las que hacen posible la exploración, la perforación y la explotación de los yacimientos de hidrocarburos en el mar. Analizando a los trabajadores en las plataformas marinas de exploración, de enlace y producción, de perforación y habitacional. La Seguridad Industrial que debe ser observada mediante un riguroso programa de mantenimiento y sustitución de equipos obsoletos por otros modernos, que asegura una operación confiable para la prevención de accidentes con el fin de garantizar una mejor protección al trabajador y así evitar pérdidas a la empresa.

Una plataforma no sólo se trata de una instalación petrolera, sino realmente de un mundo diferente donde el trabajador altamente calificado, vive y trabaja en el aislamiento temporal con tierra.

Resulta interesante conocer como es la capacitación y el adiestramiento de un trabajador que va a laborar a bordo de la plataforma marina, el equipo adecuado que utilizará, el tiempo de permanencia en la realización de su labor y las necesidades de los trabajos que el patrón requiera se efectúen en el mar, su alimentación, el alojamiento, las necesidades personales del trabajador. Las características de un trabajador de planta y de un transitorio, las vacaciones, el servicio médico a bordo, el pago del salario, las indemnizaciones en caso de sufrir un riesgo de trabajo en la plataforma, los descansos.

Así como también señalar los transportes marítimos como medios de traslado de una instalación a otra y de éstas a tierra firme para el personal y los visitantes a la plataforma, y los transportes aéreos que son usados además del personal para llevar carga ligera convirtiéndose así en un elemento indispensable de transporte en situaciones de emergencia presentadas a bordo de una plataforma.

El objetivo de este trabajo es conocer si de alguna manera el trabajador de la plataforma marina tiene relación con el trabajador del buque, y como los clasifica Petróleos Mexicanos de acuerdo a la actividad que ellos realizan, al no estar contemplados dentro del capítulo de trabajos especiales

Para la exposición de este trabajo hemos decidido dividirlo para su estudio en cuatro capítulos para su análisis: El primero capítulo lo hemos desarrollado para enmarcar los conceptos primordiales, establecer el significado de tal categoría, aludiéndose a los diferentes criterios doctrinales y así tener un panorama más amplio del tema. El segundo capítulo contiene las partes más importantes de los antecedentes que dieron origen a los derechos de los trabajadores para que fueran contemplados en el artículo 123 constitucional, posteriormente toda una Ley dedicada a los trabajadores incluyendo algunos trabajos especiales y los antecedentes de Petróleos Mexicanos que son el fiel reflejo de la historia del país, desde los orígenes de petróleo, la Expropiación Petrolera hasta el inicio de la industria petrolera en México. El tercer capítulo es el que nos proporciona una visión actualizada del régimen jurídico que determina la organización y administración de Pemex así como los diversos ordenamientos de carácter interno que determinan la actividad de los trabajadores. El último capítulo lo reservamos para poder desarrollar ampliamente la vida y las condiciones laborales de los trabajadores a bordo de una plataformas marinas.

CAPITULO I

CONCEPTOS

Para entender mejor el tema, primero analizaremos los conceptos partiendo de lo que es el Derecho Social, el Derecho del Trabajo, la relación laboral, los sujetos que en ella intervienen y; principalmente los trabajadores marítimos hasta llegar al tema de estudio que son los "trabajadores de Petróleos Mexicanos en las Plataformas Marinas" debiendo conocer las distintas acepciones que al respecto existen de cada una de ellas.

Asimismo se contempla el concepto de lo que es una plataforma marina como el centro de trabajo donde desempeña el trabajador su actividad, como también las distintas plataformas que permanecen en alta mar y, la denominación de los trabajadores que laboran dentro de ellas.

Dentro de Petróleos Mexicanos como en otro tipo de industrias existen diversas categorías de trabajos que van desde los más simples hasta los más complejos no solo por el tipo de trabajo que se desempeña sino el lugar donde se presta el servicio.

Cabe mencionar el concepto de jornada de trabajo, salario e indemnización que son elementos propios de la materia de acuerdo a la interpretación de diversos autores que dan una visión más amplia a este tipo de conceptos.

Ahora bien por ser sujetos que no tienen regulación propia dentro de la ley laboral mexicana, deberán quedar precisados todos los términos para darle un enfoque real y entender el trabajo que desempeñan dentro de esta plataforma marina.

1. DERECHO SOCIAL.

Este concepto es muy amplio y abstracto ya que el vocablo social es demasiado extenso, *"... todo derecho es social, no obstante existe una corriente moderna que la considera una rama independiente del Derecho Público y del Derecho Privado siendo el Derecho Social el género y el Derecho Laboral la especie"*.¹

Para el Maestro Andrés Serra el derecho social es: *"...el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones de trabajo, con un principio de inferioridad económica con relación al patrono"*.²

Este concepto es comúnmente confundido por algunos autores que definen al Derecho Social como sinónimo de Derecho del Trabajo, es una denominación bastante amplia, extensa, abstracta, ya que todo derecho es social y el vocablo social es demasiado amplio.

El Derecho Social expuesto por el autor Rubén Delgado como: *"...el conjunto de principios e instituciones que reivindican plenamente a todos los económicamente débiles"*.³

Se afirma que el derecho social se establece a favor y en beneficio de todos los económicamente débiles, garantizándole así una existencia decorosa, acorde con su calidad de personas. Este derecho social atiende al hombre en sus relaciones con el grupo social del que forma parte, por la actividad que trasciende a lo económico, esto es, por el trabajo que desempeña.

¹ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Vol. I. México, 1967, p. 31.

² SERRA ROJAS, Andrés. Diccionario de Ciencia Política. T.I. México, 1997, p. 335.

³ DELGADO MOYA, Rubén. Derecho Social del Presente. Ed. Porrúa. México, 1997. p. 188.

Alberto Trueba señala que el derecho social es: *"...el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de su integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles."*⁴

Consideramos que el Derecho Social va encaminado a proteger a los económicamente débiles y a los que viven de su trabajo, la vinculación del hombre colectivamente con otros grupos, a fin de que los trabajadores alcancen el bienestar individual.

2. DERECHO DEL TRABAJO.

La denominación del Derecho del Trabajo es el concepto para la disciplina, su amplitud engloba todo fenómeno del trabajo y bajo este nombre pueden encontrarse todas las relaciones laborales.

La historia del derecho del trabajo es en sí misma la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, libertad y seguridad.

Para Néstor de Buen el derecho del trabajo es: *"... el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social."*

*Y no puede entenderse, por ello, un derecho del trabajo cuya preocupación no sea elevar el nivel de vida de los trabajadores. Donde no exista esa preocupación, el derecho del trabajo no tendría razón de ser".*⁵

⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 6ª ed. Ed. Porrúa. México, 1981. p. 132.

⁵ DE BUEN L, Néstor. Derecho del Trabajo. T I, 11ª ed. Ed. Porrúa. México, 1994. p. 138.

José Dávalos, considera que el derecho del trabajo es: *"... el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo"*.⁶

Los autores definen al derecho del trabajo como un *conjunto de normas*, toda vez que la norma jurídica emana de un órgano del Estado, tiende a buscar el equilibrio entre patrón y trabajador y garantizar el cumplimiento de las normas consagradas en las leyes.

Se le ha llegado a denominar también Derecho Laboral. Legislación Industrial, Derecho Obrero y Derecho Industrial ya que conllevan el mismo significado, el más usual porque así lo incorpora la legislación es el Derecho del Trabajo.

Alberto Briceño Ruíz, señala en su obra al derecho del trabajo como: *"... el conjunto de normas jurídicas que tienen como objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos"*.⁷

Todo derecho no se compone sólo de instituciones y normas positivas, sino también de valores y principios que lo gobiernan.

Para Mario de la Cueva *"... el nuevo derecho del trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones y el capital"*.⁸

Es una definición que toma en consideración el fin perseguido por la Declaración de derechos sociales y por la Ley.

⁶ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. 6ª ed. Ed. Porrúa. México. 1996. p. 44.

⁷ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla. México. 1987. p. 24.

⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. 12ª ed. Ed. Porrúa. México. 1990. p. 85.

En México el Derecho del Trabajo está reglamentado con la idea de equilibrar los derechos del trabajo con los del capital, y ello es normal, si se considera el hecho de que tanto el capital como el trabajo tienen derecho a la subsistencia.

Roberto Muñoz Ramón define al derecho del trabajo, en su acepción de rama jurídica, como: "... *el conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas de su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo*".⁹

Se considera que el Derecho del Trabajo es un derecho protector de los trabajadores, tiene el carácter de irrenunciable por los beneficios que se le otorgan al trabajador y es reivindicatorio, busca el equilibrio entre el patrón y el trabajador y se encuentra en constante expansión.

3. SEGURIDAD SOCIAL.

La seguridad social se va a ocupar del bienestar de los hombres y sus familias, y por conservar los niveles de vida presente y futura mediante sistemas de seguridad a fin de que puedan desarrollarse plenamente dentro de la sociedad, el derecho del trabajo y la seguridad social tienen como finalidad la justicia social, el derecho a la elección de un empleo y a satisfacer las necesidades de cada persona considerando que la seguridad social surgió como una parte del derecho del trabajo.

La seguridad social asegura a la población una vida mejor, con ingresos o medios económicos suficientes para una subsistencia decorosa, libre de la miseria, temor, enfermedad, ignorancia, desocupación, con el fin de que se acrecienten los valores moral e intelectual.

⁹ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo. T.I. Ed. Porrúa. México, 1976. p. 62.

Señala Manuel Alonso Olea y José Luis Tortuero Plaza que la seguridad social es: *"... la prevención y remedio de siniestros que afectan al individuo en cuanto miembro de la sociedad y que ésta es incapaz de evitar en su fase primera de riesgo, aunque puede remediar y, en alguna medida, prevenir su actualización en siniestro. La seguridad social es un mecanismo interpuesto entre una situación potencial siempre presente de riesgo y una situación corregible, y quizá evitable, de siniestro, allegando recursos que garanticen el mecanismo"*.¹⁰

El autor Santiago J. Rubinstein define a la seguridad social como: *"... el conjunto de previsiones y regímenes asistenciales destinados al amparo de las personas que requieren prestaciones especiales cuando por razones de edad, enfermedad, familia, falta de ocupaciones y otros factores análogos, son acreedoras de las mencionadas coberturas"*.¹¹

Para el autor Alberto Briceño la seguridad social es: *"... el conjunto de instituciones, principios, normas y disposiciones que protege a todos los elementos de la sociedad contra cualquier contingencia que pudieran sufrir, y permite la elevación humana en los aspectos psicofísico, moral, económico, social y cultural"*.¹²

Ciertamente la seguridad social se refiere a todos los individuos que forman parte de una sociedad específicamente del trabajador y su familia, es la que se encarga de prevenir y subsanar los acontecimientos presentes y futuros tanto en el trabajo como fuera de él, en los que se encuentra la maternidad, la vejez, la educación de los hijos o la capacitación. Busca satisfacer las necesidades esenciales del ser humano, elevar las condiciones de vida de una población y garantizar el bienestar individual y colectivo mediante una legislación.

¹⁰ OLEA, Manuel Alonso y José Luis Tortuero Plaza. Instituciones de Seguridad Social. 15ª ed. Ed. Civitas. Madrid, 1997. p. 19.

¹¹ RUBINSTEIN, Santiago J. Diccionario de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Ed. Depalma. Argentina, 1983. p. 187.

¹² BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Ed. Harla. México, 1987. p.15.

Ahora bien, la Ley del Seguro Social en su artículo segundo, nos indica cual es el propósito de la materia al señalar que 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 y colectivo.

Dentro de la seguridad social se encuentra la seguridad industrial que nos ocupa en este tema de estudio, que es un aspecto que se encuentra presente en todo tipo de actividad de la industria petrolera, desde la planeación, hasta la operación y mantenimiento de todas las instalaciones. La rigurosa observancia de las normas y programas específicos relativos a la seguridad industrial, es lo que permite abatir los índices de accidentes.

Por nuestra parte la seguridad social es el instrumento jurídico que va encaminado a proteger las necesidades y los acontecimientos presentes y futuros del hombre para lograr el bienestar individual y colectivo, mediante sistemas que le permitan tener una vida decorosa.

4. TRABAJO MARÍTIMO.

Algunos autores señalan que la palabra “trabajo” proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo.

En la Ley Federal del Trabajo en el artículo 8º, segundo párrafo, define al trabajo como toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Guillermo Cabanellas señala que el trabajo marítimo es: *“... el prestado a bordo de las embarcaciones por sus tripulaciones. Por extensión, el realizado en*

*inmediata relación con los buques por operarios que colaboran en las tareas de carga y descarga y en otras inherentes a la navegación y operaciones portuarias”.*¹³

Petróleos Mexicanos en su Contrato Colectivo de Trabajo define al trabajo marítimo como todos los que se efectúen a bordo de los buques, dragas, remolcadores y chalanes, destinados al tráfico marítimo, ya sea de altura o de cabotaje, que por la naturaleza de sus servicios estén dotados, de acuerdo con los reglamentos en vigor, de una suprema patente de navegación.

Algunos autores no definen al trabajo marítimo como tal, sino a los trabajadores marítimos en sus diferentes acepciones como trabajadores de los buques, gente del mar o la tripulación. Desde la antigüedad se ha usado el concepto de “gente de mar” como sinónimo de marinería o de trabajadores de mar.

La Ley de 1931 denominó al capítulo trabajo en el mar y vías navegables, la legislación vigente los denomina trabajadores de los buques pero no da una definición, determina el artículo 187 que las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores de los buques, comprendiéndose dentro de esta denominación cualquier clase de barco o embarcación que ostente bandera mexicana.

Para Omar Olvera la gente de mar: “...comprende a todas las personas que por naturaleza de su profesión marítima están sujetos a las disciplinas que les impone el Código Marítimo Mercantil”.¹⁴

¹³ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. T IV, 4ª ed. Ed. Heliastra. Argentina. 1962. p. 264.

¹⁴ OLVERA DE LUNA, Omar. Manual de Derecho Marítimo. Ed. Porrúa. México, 1981. p. 99.

José Dávalos señala que tienen calidad trabajadores: *"...todas aquellas personas que realicen a bordo del buque algún servicio (personal y subordinado) a favor del armador, naviero o fletador"*.¹⁵

Es necesario considerar que el concepto gente de mar se refiere exclusivamente al personal en ejercicio de la navegación o de una industria marítima. La actividad de los marítimos o gente de mar se encuentra legislada en el Código de Comercio, en la parte destinada al Derecho de la Navegación.

Manuel Ossorio señala al trabajador marítimo como: *"...el trabajo del personal, que presta sus servicios a bordo de buques y artefactos navales"*.¹⁶

Se han hecho establecer normas legales reguladoras de sus derechos y obligaciones, en lo que se refiere a su contratación, jornada, vacaciones, tareas, enfermedades y accidentes.

Para nosotros el trabajo marítimo es aquél que se efectúa a bordo de un buque y el trabajador marítimo es la persona que presta un trabajo personal subordinado a bordo de una embarcación. El lugar de trabajo constituye simultáneamente el hogar durante gran parte de su vida activa, los descansos, sus licencias no pueden ser totalmente iguales a los que desempeñan sus tareas en tierra; hay eventos, emergencias, situaciones especiales. La disciplina debe ser más rigurosa, la obediencia al superior más estricta, pues de ello puede depender la tranquilidad y seguridad de la nave y sus pasajeros.

¹⁵ DÁVALOS, José. Ob. Cit., p. 323.

¹⁶ OSSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Ed. Heliastra. Argentina, 1990. p. 754.

5. EMPRESA.

La empresa surgió para atender las necesidades de la sociedad toda vez que esta formada por los individuos para alcanzar la categoría de un ente social con características y vida propias, en toda empresa el factor humano es decisivo. El derecho establece los fundamentos para armonizar los intereses de sus miembros trabajador y patrón.

Baltasar Cavazos en su obra define a la empresa como: *"...un complejo jurídico, económico, social en donde existe pluralidad de intereses que, siendo en esencia opuestos deben ser coordinados para obtener una productividad adecuada.*

*En la empresa converge el interés del trabajador, de ganar más y trabajar menos con el patrón que desea obtener utilidades por su trabajo o de dirección y por el riesgo de su capital invertido".*¹⁷

Para Rodolfo Capon y Eduardo Giorlandini la empresa es: *"...una institución social de producción de bienes o servicios, en que se coordinan el capital y el trabajo, el empleador y los trabajadores, para realizar la obra social y personal de dominar la naturaleza y colocarla directamente al servicio del hombre".*¹⁸

En efecto la empresa es un conjunto social, económico y jurídico donde existen intereses por parte del patrón y del trabajador en la cual debe existir una coordinación para lograr una producción de bienes o servicios que responda a los requerimientos del medio humano en que la propia empresa actúa.

¹⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. 8ª ed. Ed. Trillas. México, 1994. p. 82.

¹⁸ CAPON FILAS, Rodolfo y Eduardo Giorlandini. Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Rubinzal y Culzoni editores. Argentina. 1987. p. 195.

El artículo 16 de nuestra legislación laboral considera a la empresa, como la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de la empresa.

Así se puede mencionar que la empresa se va a integrar por todas y cada una de las de las partes, secciones o grupos, para una mejor distribución de los bienes, estando de por medio la utilidad del patrón y los ingresos del trabajador. Quedando comprendido el establecimiento como una parte de la empresa.

Nosotros consideramos que la empresa es el lugar donde se llevan a cabo las actividades de producción o distribución de los bienes o servicios constituida por aspectos prácticos o legales. Es el centro de trabajo donde el trabajador presta sus servicios y el patrón aporta su capital.

En Petróleos Mexicanos de acuerdo a su Contrato Colectivo de Trabajo en su cláusula 1, fracción V el centro de trabajo es cada una de las dependencias de Petróleos Mexicanos, Pemex-Exploración y Producción, Pemex-Refinación, Pemex-Gas y Petroquímica Básica, y Pemex-Petroquímica, que por el conjunto de sus labores de sus diversos departamentos o unidades de trabajo, cumplan con las funciones asignadas.

6. PLATAFORMA MARINA.

Por la trascendencia que ha tenido para la industria petrolera mexicana la explotación de los campos marinos, y por las características singulares de la misma, se ha considerado que las Plataformas Marinas son las instalaciones básicas que la han hecho posible. Las Plataformas Marinas en Petróleos Mexicanos hacen posible la exploración, la perforación y la explotación de los grandes yacimientos marinos de hidrocarburos.

El Diccionario de la Real Academia Española define la palabra plataforma como: “...*tablero horizontal, descubierto y elevado sobre el suelo, donde se colocan personas o cosas. Suelo superior, a modo de azotea, de las torres, reductos y otras obras*”.¹⁹

La Enciclopedia Jurídica Omeba define a la marina como: “...*el poder y comercio marítimos navales. Se divide por tanto, en marina de guerra y marina mercante. La marina de guerra se denomina también armada nacional*”.²⁰

Para Petróleos Mexicanos las plataformas marinas son: “...*impresionantes estructuras de acero con intrincadas instalaciones industriales, conformadas de acuerdo a las funciones de cada una de ellas*”.²¹

Estas instalaciones son también conocidas como “islas de acero” o “complejo de producción”. Se le llama complejo de producción a un conjunto de plataformas interconectadas por puentes entre las cuales hay de perforación, producción, enlace, rebombeo, de telecomunicaciones y habitacionales.

La Plataforma de Perforación es la instalación industrial que se encarga de perforar los pozos en el mar por medio de un equipo especializado, una vez localizados los yacimientos.

En la Plataforma de Producción su función consiste en separar el gas del crudo y bombear este último a tierra. La plataforma de producción tiene acceso por puentes de enlace, tanto con la plataforma de perforación vecina, como con la plataforma de enlace.

¹⁹ Diccionario de la Real Academia Española, T II, 21ª ed. Ed. Espasa Calpe, España, 1992, p. 1620.

²⁰ Enciclopedia Jurídica Omeba, T XIII, Ed Bibliográfica Omeba, Argentina, 1960, p. 181.

²¹ PETROLEOS MEXICANOS. El Petróleo, Ed. Petróleos Mexicanos, México, 1988, p. 145.

Las Plataformas de Enlace sirven para manejar la producción de las diferentes plataformas, es necesario instalar algunas de enlace, en las que se construyen los cabezales de recepción y envío de aceite crudo y gas. A dichas plataformas llegan las líneas que recolectan el crudo con gas de las plataformas de perforación y lo distribuyen a las plataformas de producción para su procesamiento; también unen las líneas que recolectan el crudo con los oleoductos que los transportan a tierra.

Las Plataformas de Rebombeo son las colocadas en el punto medio entre las de enlace y tierra, su función específica es aumentar la presión y capacidad de transporte del crudo.

La Plataforma Habitacional está diseñada para otorgar la asistencia habitacional que requieren los trabajadores de los diferentes complejos de producción de crudo y gas.

Las Plataformas Marinas a fin de cuentas, no sólo se tratan de un conjunto de instalaciones muy especiales dentro de la actividad petrolera, sino de un mundo muy diferente donde el trabajador, altamente calificado, vive y trabaja en el aislamiento temporal con tierra.

7. PATRÓN.

En la relación laboral entre dos o más personas será una de ellas quien contrata los servicios intelectuales o materiales de la otra, a esta persona se le denomina patrón. En algunos países se le conoce de muy diversas maneras como empleador o patrono, locatario, empresario, dador de trabajo, principal y otros nombres más, siendo el más usual el de patrón que adopta nuestra legislación laboral.

La palabra patrono deriva del latín "*pater omnis*" que quiere decir carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna

obligación protectora respecto a otros: el padre de familia para con sus hijos, la autoridad con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios con relación a los plebeyos. La raíz etimológica parte de un supuesto de protección que con el tiempo se llegó a desvirtuar para convertirse en el explotador de servicios.

Cabe señalar que en la ley de 1931 se hablaba de “patrón”, “empresas” o “instituciones”. La ley vigente utiliza la misma terminología, agregando el término “establecimiento”.

En el artículo 123 constitucional y particularmente en el inciso “A”, relativo al trabajo en empresas no estatales, emplea diferentes expresiones como “patronos”, “patrón” expresión comúnmente usada, “empresa”, “empresarios” y de “centros de trabajo”.

Ernesto Krotoschin, define al patrón como “... *la persona física o jurídica que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicios*”.²²

De lo anterior se desprende que el patrón se presenta en gran medida como persona física en pequeñas o grandes empresas y es común que quede disuelta su figura física para convertirse o integrarse como sociedades, que vienen a ser las personas jurídicas o morales.

En el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos en su cláusula I, fracción II señala que el patrón es Petróleos Mexicanos, Pemex-Exploración y Producción, Pemex Refinación, Pemex-Gas y Petroquímica Básica, o como se les denomine en el futuro bajo cualquier estructura jurídica, en los ámbitos de su competencia respectiva.

²² KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Vol. I, 4ª ed. Ed. Depalma. Argentina, 1987, p. 149.

Por su parte Néstor de Buen indica que el patrón es: *"...quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución"*.²³

El autor Santiago Rubinstein señala que el patrón es: *"...quien imparte ordenes, paga una remuneración y tiene la facultad de dirección, con relación a los trabajadores de su establecimiento comercial o industrial"*.²⁴

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 10º señala al patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, la legislación acepta el hecho de que el patrón sea una persona física, moral o jurídica como puede serlo una sociedad civil o mercantil, no así el trabajador que necesariamente será una persona física, ya que lo que interesa es el dato objetivo de recibir un servicio en la relación mediante la subordinación que no es contemplada en la legislación.

8. TRABAJADOR.

El hombre desde su aparición fue un ser ocupado pues tuvo que transformar el medio en el que vivía para poder sobrevivir, a través de diversas actividades como la caza, la pesca, la agricultura, etc., surge para él el trabajo, combinando su habilidad física con la mental. Existen otros nombres que suelen designarse al trabajador como los de "obrero", "jornalero", "trabajador", "deudor de trabajo", "productor", "prestador de trabajo" o "acreedor de salario". La expresión de "trabajador" es la que tiene mayor aceptación porque se presta un servicio a otra persona.

Santiago J. Rubinstein define al trabajador como: *"...la persona física que mediante un contrato de trabajo o relación laboral, se obliga a prestar su actividad o sus servicios para un patrón o empresa determinada. Recibe como contraprestación un*

²³ DE BUEN L, Néstor. Ob. Cit., p. 501.

²⁴ RUBINSTEIN. Santiago J. Ob. Cit., p. 153.

*sueldo o remuneración convenida. Debe imperar la subordinación”.*²⁵

El autor Alberto Briceño define al trabajador como: *“...la persona física que presta a otra, física o moral un servicio personal subordinado”.*²⁶

El artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo de 1931 definía al trabajador como toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo. Esta definición no era clara, ya que no establecía que el trabajador debe ser una persona física, esto es, el hombre, que puede ser sujeto de una relación laboral, además exigía que para la prestación de servicios fuera necesario un contrato de trabajo en cambio para la ley vigente es suficiente el hecho de la prestación del trabajo para que se aplique el estatuto laboral y ninguna de estas definiciones comprenden a todos los trabajadores, sólo a los asalariados.

El artículo 8º define al trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Y por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

De lo anterior se desprende que la prestación del servicio debe de ser personal y subordinada. Señala Néstor de Buen que la subordinación es el poder de mando y el deber de obediencia.

En el Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos en su cláusula 1, fracción IV señala que los trabajadores son las personas físicas sindicalizadas que prestan un servicio personal subordinado al patrón, en forma material, intelectual, técnica o profesional, de acuerdo con este contrato.

²⁵ *Ibidem* p. 207.

²⁶ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla. México. 1997. p. 138.

El derecho del trabajo nació para proteger las actividades del hombre, por lo que todas sus normas presuponen la presencia del hombre-trabajador que es el eje en el que gira el estatuto laboral.

9. RELACIÓN LABORAL.

Se considera que la idea de contratación derivada de la voluntad libremente expresada por las partes cedió terreno a la implantación de normas del derecho del trabajo que han sido resultado de una evolución lenta y la presión derivada de las huelgas y los sindicatos.

Santiago Barajas Montes de Oca, afirma que el concepto de relación de trabajo surge: *"...del hecho de que no siempre la estipulación de un contrato de trabajo coincide con el servicio que se presta, pues ocurre con frecuencia que las estipulaciones previstas tienen determinado sentido de dependencia que no coinciden con el desarrollo propio del trabajo que se desempeña"*.²⁷

Para Alberto Briceño *"... se presume la existencia de la relación de trabajo cuando una persona presta un servicio y otra recibe un beneficio"*.²⁸

Rafael De Pina Vara define a la relación de trabajo como: *"...cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario (artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo)"*.²⁹

No pueden quedar al acuerdo de las partes las condiciones que regulan las relaciones patrón-trabajador, si no a la aplicación imperativa de la ley aunado a la celebración de los contratos colectivos. Cabe señalar que la relación de trabajo se puede

²⁷ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo. Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. 1990. p. 8.

²⁸ BICEÑO RUIZ, Alberto. Ob. Cit., p. 110.

²⁹ DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. 22ª ed. Ed. Porrúa. México. 1996. p. 438.

establecer entre dos o más personas, el trabajador que es una persona física como lo dispone el artículo 8° de la legislación laboral y el patrón que es una persona física o jurídica, es suficiente que se preste el servicio para que aparezca la relación laboral sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no puede ser a la inversa, ya que la relación de trabajo da origen al contrato y ambos producen los mismos efectos.

El elemento esencial de la relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal y subordinado, esto es, su sometimiento a la autoridad del patrón, lo cual representa para éste el ejercicio de un poder sobre el operario, en virtud de una relación jurídica. Esta relación jurídica de poder se encuentra también sancionada por el artículo 134 fracción III de la ley, al referirse a las obligaciones de los trabajadores. Toda prestación de servicios subordinados es relación de trabajo.

El derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino al trabajo mismo; no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa.

10. CONTRATO DE TRABAJO.

Con este elemento lo que se busca es que al trabajador se le aplique el estatuto laboral previo acuerdo de voluntades para la prestación de un servicio futuro, la ley otorga a la relación de trabajo los mismos efectos jurídicos que al contrato, pues éste no es más que el escrito en el que se hace constar la prestación de un servicio.

Para Baltasar Cavazos el contrato de trabajo: *"...se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades"*.³⁰

Señala el autor José Alberto Garrone que el contrato individual de trabajo es: *"...aquel por virtud del cual una persona pone su actividad profesional a disposición de*

³⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Ob. Cit., p. 102.

*otra, para trabajar bajo la dirección de ésta a cambio de una remuneración. La Doctrina moderna tiende a considerar al contrato individual de trabajo como una institución jurídica que presenta caracteres propios que lo singulariza y diferencian de los contratos análogos del derecho civil”.*³¹

En nuestra legislación laboral positiva en el artículo 20 define al contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

Se considera que en el contrato individual de trabajo una persona se obliga a prestar un servicio personal subordinado, y la otra, a pagar un salario proporcional. Basta el acuerdo de voluntades para que se origine el contrato de trabajo, no obstante, en la relación laboral solo es suficiente la prestación de un servicio.

La ley presume la existencia del contrato y de la relación del trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, por lo cual, la falta de contrato escrito no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues la ley imputa al patrón la falta de esa formalidad. Así que el contrato impone ciertos deberes y otorga determinados derechos, y fija el vínculo establecido entre el patrón y el trabajador.

Existe el contrato colectivo de trabajo que algunos autores lo llaman contratación colectiva, convención colectiva de trabajo.

Santiago Rubinstein define al contrato colectivo como: “...*el acuerdo celebrado por escrito entre la parte patronal y obrera, donde intervienen varios empleadores o la organización que lo representa y una o varias organizaciones obreras, con la finalidad de establecer determinadas condiciones de trabajo o aspectos relativos*

³¹ GARRONE, José Alberto. Diccionario Jurídico. T.I. A-D. Ed. Abeledo-Perrot, Argentina, 1986. p. 519.

al mejor desarrollo de las relaciones laborales".³²

En nuestra Ley Federal del Trabajo en el artículo 386 se establece que contrato colectivo de trabajo es 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 según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

En Pemex el Contrato Colectivo de Trabajo en la cláusula 1, fracción I señala que el contrato colectivo es un instrumento celebrado entre el patrón y el sindicato, en donde se establecen las condiciones generales y especiales bajo las que se presta el trabajo en Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios.

El contrato colectivo de trabajo consiste en el establecimiento de las condiciones generales según las cuales debe prestarse el trabajo en una empresa o establecimiento, y es celebrado por una organización sindical, para establecer normas generales. Néstor de Buen señala que "para su validez debe otorgarse por escrito y su eficacia dependerá del depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje".³³

Siendo que el trabajador se ha convertido en una fuerza importante del progreso económico de la colectividad, por ello, el derecho del trabajo busca consolidar la relación laboral para un mejor desempeño de sus actividades mediante un contrato de trabajo.

³² RUBINSTEIN, Santiago J. Ob. Cit., p. 58.

³³ DE BUEN L, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. 12ª ed. Ed. Porrúa. México, 1996. P. 848.

11. JORNADA DE TRABAJO

El trabajador en los inicios del movimiento obrero se encontraba a disposición del patrón sin un máximo de horas para desempeñar sus servicios, por eso fue necesario la regulación del tiempo en que labora el trabajador. Este elemento ha permitido que el hombre mejore sus condiciones de vida, mediante la limitación de las horas de trabajo que hace posible el descanso del trabajador.

Rodolfo Capon y Eduardo Giorlandini señalan en su obra que la jornada de trabajo es: *“... el lapso correspondiente al día de labor. La jornada laboral esta limitada en razón del orden público y sólo excepcionalmente puede extenderse configurándose la jornada extraordinaria, ya sea por convención de partes o por razones de fuerza mayor, pero causando el derecho al pago en razón del exceso. No mediando esto último, el trabajador no esta obligado a prestar el servicio extraordinario”*.³⁴

Para Baltasar Cavazos la jornada es: *“...el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas imputables a él”*.³⁵

Euquerio Guerrero señala en su obra que la jornada de trabajo es: *“...el lapso de tiempo durante el cual el trabajador debe estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material”*.³⁶

La consecuencia de que el trabajador tuviera una jornada demasiado larga era lo que le originaba el agotamiento y, por ende, el riesgo de sufrir algún accidente o enfermedad, sin que el trabajador pudiera disponer de tiempo suficiente para dedicarse a la vida familiar, social y cultural.

³⁴ CAPON FILAS, Rodolfo y Eduardo Giorlandini. Ob. Cit., p. 315.

³⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Ob. Cit., p. 130.

³⁶ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, 18ª ed. Ed. Porrúa. México, 1994. p. 123.

El artículo 123 de la Constitución en el inciso "A" señala que la duración de la jornada máxima será de ocho horas en el día y de siete horas en la noche. Existen varias clases de jornadas a saber, diurna, nocturna, mixta, continua, discontinua, reducida, especial, extraordinaria y los trabajos de emergencia.

Nuestra legislación laboral en el artículo 58 señala que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. En los casos de industrias alejadas de los centros de población en que el transporte se proporciona como un servicio para facilitar a los trabajadores el acceso al lugar de trabajo o el regreso a su domicilio, la jornada se inicia o termina a pie de fábrica y no al iniciarse o concluirse el transporte. Se debe entender que el patrón sólo puede disponer del trabajador el tiempo en que éste se encuentre físicamente en el lugar de trabajo, sin embargo, la ley protege al trabajador al trasladarse a la empresa, y no por ello significa que esté a disposición del patrón.

12. SALARIO.

Puede decirse que la principal preocupación que ha tenido el hombre desde siempre ha sido contar con los medios o recursos para aliviar sus necesidades. El hombre primitivo satisfacía sus propias necesidades en forma precaria, gracias a su trabajo personal y las bondades de la naturaleza. El artesano surge cuando la producción de bienes es mayor a la requerida, tal exceso de producción hace que el artesano ponga a disposición de su colectividad los bienes que produce y entonces nace el trueque.

Posteriormente aparece la compraventa, o cambio indirecto, es decir, la relación mercancía-mercancía fue sustituida por mercancía-dinero-mercancía. El dinero como medio de cambio hace que se defina el concepto de salario.

Como definición podemos hacer notar que la palabra salario deriva del latín *salarium*, y ésta a su vez, de “*sal*”, porque fue costumbre antigua dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos.

Para Alberto Briceño el salario es: “...*la prestación que debe el patrón al trabajador por sus servicios, nunca inferior a la marcada por la ley, que toma en cuenta las posibilidades de la empresa y hace posible la superación del trabajador y de su familia*”.³⁷

Las prestaciones en especie son uno de los elementos que integran el salario, porque el salario debe pagarse en moneda de curso legal, además debe de pagarse al trabajador de acuerdo al trabajo que realiza no a las posibilidades de la empresa.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 82 menciona que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Y en el artículo 84 se señalan los elementos que integran el salario que son los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Cabe mencionar que en la definición anterior se establece que el salario es un deber por parte del patrón, que a cambio del trabajo se le proporcione un nivel económico para el trabajador y su familia. La remuneración debe ser por virtud del contrato de trabajo. De acuerdo al artículo 123 fracción VII Constitucional que señala que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

José Alberto Garrone define al salario como: “*el objeto de derechos y obligaciones. Concretamente: como una prestación debida al trabajador subordinado,*

³⁷ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Ob. Cit., p. 356.

*por su empleador, en relación sinalagmática con la debida por aquél a éste (prestación de trabajo). El salario para el jurista es, ante todo, la contraprestación del trabajo subordinado”.*³⁸

El salario no debe entenderse como el precio que paga el patrón al trabajador por su trabajo, porque se hablaría entonces de un contrato de compraventa y no de un contrato de trabajo. En todo caso el salario es la prestación económica que paga el patrón al trabajador estipulada en el contrato, pudiendo integrarse con prestaciones en especie a fin de garantizar el bien común del trabajador y su familia. En la relación de trabajo el salario es sólo un elemento constitutivo de la relación, es una consecuencia por lo que no es indispensable para que surja la relación, porque basta la presencia de un trabajador y un patrón y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se haya determinado el monto o forma de pago del salario.

13. INDEMNIZACIÓN.

En el ejercicio de las actividades de la empresa los daños que se produzcan al trabajador, tiene el patrón la obligación de subsanarlos para no dejarlo desamparado.

El Instituto de Investigaciones Jurídicas define a la indemnización como: *“...la obligación patronal de otorgar un pago extraordinario al trabajador, en algunos casos, o en sus familiares en otros, en calidad de reparación económica por un daño sufrido, ya sea en su persona o en su actividad”.*³⁹

Para Rafael De Pina la indemnización es: *“...la cantidad de dinero o cosa que se entrega a alguien en concepto de daños o perjuicios que se le han ocasionado en*

³⁸ GARRONE, José Alberto. Ob. Cit., p. 342.

³⁹ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. I-O, 2ª ed. Ed. UNAM. México, 1988. p. 1676.

su persona o en sus bienes (o en su persona y bienes a la vez)”.⁴⁰

Para Mario De la Cueva es el resultado de: “...*la responsabilidad de la economía y de la empresa frente al hombre que les entrega su energía de trabajo*”.⁴¹

La indemnización en el lenguaje corriente es, la entrega de una suma de dinero equivalente a una parte del salario que ha devengado el trabajador, para resarcirlo de la falta de ocupación en que se encuentra en un momento dado, debido a causas ajenas a su voluntad; o para atemperar esta circunstancia por analogía han sido extendidos sus efectos al pago de una compensación por incapacidad o muerte del trabajador, a consecuencia de un riesgo de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo no da un concepto de la indemnización pero enuncia en el artículo 487 fracción VI el derecho de los trabajadores a las indemnizaciones que fija la Ley para las diferentes consecuencias de los riesgos del trabajo.

Tienen como finalidad la reparación del daño que debe de pagarse al trabajador basándose en su salario. En el pasado se consideraba que era un de tipo salario (el pago) que se otorgaba cuando existían infortunios. De acuerdo a la ley de la materia en el artículo 483 señala que las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades, se pagarán directamente al trabajador. Existe la excepción del pago de la indemnización cuando el trabajador sufra incapacidad mental o muera, su familia podrá reclamar la indemnización que le correspondía.

De acuerdo al criterio de los autores citados se concluye que la indemnización es la suma de dinero que se le entrega a una persona para reparar un daño causado en sus bienes o en su persona. No está considerada como parte del salario, sin

⁴⁰ DE PINA VARA, Rafael. Ob. Cit., p. 295.

⁴¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II, 6ª ed. Ed. Porrúa, México, 1991. p. 182.

embargo, se crea confusión porque se habla de un pago que se le hace al trabajador cuando se produce un daño. La reparación integral del daño se da de acuerdo a la intensidad de los daños causados con la utilización de fórmulas matemáticas en relación con el salario del trabajador. Además la indemnización se pagará de acuerdo a los diversos grados de incapacidad y muerte del trabajador.

CAPITULO II

ANTECEDENTES

Es importante repasar los antecedentes de nuestra materia, ya que proporcionan una visión panorámica que permite comprender, a través del eslabonamiento de los acontecimientos históricos, las situaciones que tuvieron que ocurrir para que se produjera la primera Declaración de los derechos sociales. Este repaso histórico también permite entender el sustento de esos derechos y la vitalidad de los mismos.

Durante largo tiempo los defensores de la dignidad del hombre que trabaja, lucharon para que se reglamentara el trabajo, para protegerlo pero no fue nada fácil hacerlo por los problemas que se presentaron en esas épocas.

El derecho del trabajo en México surge con el Constituyente de Querétaro en 1917, como consecuencia del movimiento armado de 1910 que derrumbó la dictadura de Porfirio Díaz. Fue el resultado de la lucha tenaz y heroica de la clase trabajadora en muchos años, por el respeto a la dignidad del trabajo y a la persona que los realiza.

Tratándose de Petróleos Mexicanos su historia es el fiel reflejo de la historia del país. México es dueño de una de las empresas petroleras más grandes del mundo de tipo integral. Va desde la exploración y producción hasta la refinación y las petroquímicas. Con la Expropiación Petrolera la nación trató de alcanzar una independencia política, trató de fundamentar esta independencia en un desarrollo económico propio y sostenido gracias a la posesión del petróleo en busca de una vida más digna, con educación y trabajo para todos los ciudadanos y sobre todo con libertad.

A) LABORALES EN MÉXICO.

1. LA REVOLUCIÓN DE 1910.

La mayor parte de la época porfirista se caracterizó por ser un período de estabilidad política, pero uno de los lados negativos de esta dictadura lo constituyó el trato a los trabajadores, que se reflejó en la concentración de la riqueza en manos de unos frente a la miseria de otros.

Como presagio del movimiento social que se desencadenaría en 1910, se llevaron a cabo importantes acontecimientos, entre los que sobresalen las huelgas que marcan un punto de partida en la historia de la Legislación del Trabajo en México. La huelga del mineral de Cananea, Estado de Sonora en 1906 y la huelga de la industria textil de Río Blanco en el Estado de Veracruz en 1907. Para el Doctor Néstor de Buen *"el movimiento de Cananea que fue la expresión del descontento con el porfirismo, responde a una situación específica y no a una condición general de la clase obrera mexicana"*⁴².

En la primera, los trabajadores exigían la obtención de mejores salarios, la jornada de ocho horas y la supresión de privilegios que se otorgaban a los empleados norteamericanos por parte de la empresa. En el segundo caso, de los trabajadores de la industria textil en Río Blanco, presenta características que lo hacen esencialmente diferente a la huelga de Cananea; estos se declararon en huelga por la imposición de un reglamento de fábrica, que pasaba sobre la libertad y dignidad de los trabajadores. Ésta tuvo el carácter de una protesta social más que de un acto obrero. Tanto una como la otra, fueron reprimidas con lujo de violencia.

⁴² DE BUEN, Néstor. Ob. Cit., p. 318.

Los programas políticos anteriores a la revolución de 1910, fueron reivindicaciones sociales de los trabajadores y el reconocimiento de sus derechos. El programa del Partido Liberal Mexicano presidido por Ricardo Flores Magón, publicado el 1 de julio de 1906, en la ciudad de San Luis Missouri, Estados Unidos de Norteamérica. Es un programa que condensa la ideología de la revolución mexicana y constituye un valioso antecedente del artículo 123 constitucional.

En este programa de 52 puntos, en el capítulo dedicado al Capital y Trabajo (puntos 21 al 33), establecía lo siguiente: fijar la jornada máxima de 8 horas; descanso semanal obligatorio; fijación de salario mínimo; la reglamentación del trabajo a destajo; prohibición de los descuentos y multas; prohibición de las tiendas de raya; pago del salario en efectivo; pago semanal de las retribuciones; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros; el servicio doméstico y el trabajo a domicilio; prohibición del trabajo de los menores de 14 años; mayoría de los trabajadores mexicanos en todas las empresas; indemnización por accidentes de trabajo, higiene y seguridad en las fábricas y talleres; y habitaciones higiénicas para los trabajadores.

Para el maestro Néstor De Buen "*el Programa del Partido Liberal constituye el documento de mayor importancia del proceso pre-revolucionario, al menos desde el punto de vista social*".⁴³ Este programa propuso reformas de fondo a los programas políticos, agrarios y del trabajo.

La revolución mexicana es un fenómeno social que va aparejado con el movimiento armado que se inicia a partir del Plan de San Luis Potosí el 5 de octubre de 1910, por Francisco I. Madero que desconoce al régimen porfirista y convoca al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la lucha por el principio de la no-reelección, y ofreciendo promulgar leyes para mejorar la situación del obrero y elevarlo de nivel

⁴³ Ibidem p. 324

intelectual y moral. El 20 de noviembre de 1910 estalló la revolución, triunfando en pocos meses el movimiento armado. En los años de 1911 a 1913 se sucedieron los gobiernos de Francisco León de la Barra y de Francisco I. Madero y la traición militar de Victoriano Huerta. La traición de los ideales de los campesinos produce la rebelión de Emiliano Zapata.

El 19 de febrero de 1913, la Legislatura del Estado de Coahuila y el gobernador Venustiano Carranza, negaron la legitimidad al usurpador Victoriano Huerta y convocaron a las Entidades Federativas por la defensa de la Constitución. El Plan de Guadalupe restableció los ideales del pueblo, por ello el ejército recibió el nombre de constitucionalista. De ese movimiento nació la Constitución de 1917 con la consagración de los derechos sociales de los trabajadores. El general Huerta abandonó el poder el 5 de julio de 1914.

El derecho del trabajo en la revolución comienza a partir de que Huerta abandona el país, en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona en la realidad de la vida social, el derecho entonces sería un instrumento para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana. También expidieron leyes en plena lucha revolucionaria, para intervenir en los conflictos del trabajo en los Estados de la República.

2. LA CONSTITUCIÓN DE 1917.

Al triunfo de la revolución de 1910 los actos legislativos en materia del trabajo fueron numerosos. Con estos antecedentes y con las legislaciones laborales expedidas en los Estados a partir de 1904, se instala el Congreso Constituyente. El jefe del Ejército Constitucionalista Venustiano Carranza convocó a la reunión de un Congreso Constituyente para reformar la Constitución de 1857, sin que existiera la intención de hacer una nueva.

Se reunió el Congreso en Querétaro, en diciembre de 1916 y el 5 de febrero de 1917 fue promulgada la nueva Constitución Mexicana.

Mario De la Cueva establece que *“según las crónicas de la época, el proyecto de Constitución produjo una profunda decepción en la Asamblea, pues ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada”*.⁴⁴

La fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular en materia del trabajo, lo cual no era garantía de que efectivamente se haría. En el artículo 5° del proyecto enviado por el Primer Jefe, se agregó un párrafo al precepto correlativo de la vieja Constitución, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. En el mes de diciembre de 1916 las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al artículo 5° con normas concretas a favor de los trabajadores.

La Comisión encargada de estudiar el proyecto del artículo 5° incluyó sólo la jornada máxima de ocho horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños, y se establece el descanso hebdomadario. Se negó a incluir en el dictamen otros principios también propuestos por los diputados Aguilar, Jara y Góngora éstas relativas al principio de la igualdad en salario en igualdad de trabajo, al derecho de recibir indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; y al establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo.

Se argumentó que no era propio que principios de esta índole formaran parte del capítulo de las garantías individuales y se propuso que su estudio se llevara a cabo al discutirse las facultades del Congreso.

⁴⁴ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit., p. 47.

En contra del dictamen se inscribieron catorce oradores, iniciando el debate Don Fernando Lizardi afirmando que “la jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, le queda al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo”. El diputado obrero Von Versen llegó a decir que “si es preciso para garantizar las libertades del pueblo que ese Santo Cristo tenga polainas y 30-30 ¡bueno!”.

Heriberto Jara, diputado veracruzano, propuso el incluir los derechos de los trabajadores en la Constitución: “la jornada máxima de ocho horas no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar la libertad de los individuos, es para garantizar su vida, sus energías, porque hasta ahora los obreros no han sido más que carne de explotación”.

Después de algunas intervenciones hizo el uso de la palabra el diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria. Consideraba que el artículo 5º debía tener las bases sobre las cuales las legislaturas locales expidieran leyes del trabajo. Afirmó los principios fundamentales de lo que después sería el artículo 123.

Froylán Manjarrez sugirió retirar del artículo 5º todas las cuestiones obreras y se dedicara a ellas un capítulo o título especial dentro de la Constitución. Alfonso Cravioto, insistió en la necesidad de redactar un artículo especial para los trabajadores y José Natividad Macías apoyó la idea y presentó un proyecto del mismo, que contenía lo que en su concepción debía constituir las bases del derecho del trabajo. Se integró una comisión redactora del nuevo título del trabajo, José Natividad Macías, Pastor Rouaix, Lugo y De los Ríos que fue el proyecto que se turnó a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea y fue así como el 27 de enero de 1917 el artículo 123 fue aprobado por unanimidad de votos.

El artículo 123 se fue elaborando mediante largas discusiones, las intervenciones de los diputados fueron reclamos de la clase trabajadora, que dieron cuerpo a los derechos consignados. Surgiendo en México la primera Constitución que incorporaba garantías sociales.

3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

A partir de 1917 en todo el país se observó una cantidad de leyes del trabajo expedidas por los Estados, las leyes estatales daban tratamiento diferente a los trabajadores, los conflictos colectivos y las huelgas muchas veces comprendían a dos o más Estados. Esta Ley surgió para otorgar seguridad jurídica a los trabajadores y este hecho fue un gran avance en esa época.

El 6 de septiembre de 1929 se modifica el artículo 123, en su párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 de la Constitución, se optó por tener una sola ley del trabajo, que sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencia, que formó parte de la misma reforma. De este modo se vio la posibilidad de expedir una Ley Federal del Trabajo.

Una vez publicada la reforma constitucional, el primer Proyecto de Código Federal del Trabajo fue presentado en 1929 por el Presidente Emilio Portes Gil, que fue redactado por una comisión y se envió al Congreso de la Unión para su aprobación pero fue rechazado por el movimiento obrero por tener errores en materia sindical y de huelgas. El segundo proyecto ya no llevaría el nombre de Código sino el de Ley, fue formulado siendo el Secretario de Industria, Comercio y Trabajo el licenciado Aarón Sáenz. La comisión redactora tuvo como conclusiones para prepararlo las de la convención obrero-patronal organizada por la Secretaría de Industria.

Con fecha 18 de agosto de 1931, fue publicada en el Diario oficial la primera Ley Federal del Trabajo que rigió en todo el territorio nacional. En el artículo 14 transitorio se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidas con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión en materia del trabajo.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 catalogó en 11 títulos: 1. Disposiciones generales, 2. Del contrato de trabajo, 3. Del contrato de aprendizaje, 4. De los sindicatos, 5. De las coaliciones, huelgas y paros, 6. De los riesgos profesionales, 7. De las prescripciones, 8. De las autoridades del trabajo, 9. Del procedimiento ante las Juntas, 10. De las responsabilidades, 11. De las sanciones; y estuvo vigente hasta el 30 de abril de 1970.

En la reglamentación de distintas actividades, fue necesario que la Ley de 1931 regulara la prestación de servicios que por su naturaleza requerían de condiciones diversas. La iniciativa presentada en 1968 propuso su reglamentación en forma ordenada, atendiendo a la naturaleza de los servicios que en cada caso se prestan. Los capítulos que se comprenden como "Trabajos Especiales" se refieren entre otros a los trabajadores de los buques.

En la exposición de motivos de 1968 se tomaron en cuenta que existen trabajos de tal manera especiales que las disposiciones de la Ley no son suficientes para su reglamentación, se consideró la solicitud de los trabajadores y de las empresas, para que se incluyera en la Ley las normas fundamentales sobre esos trabajos especiales. Es cierto que en los contratos colectivos podrían establecerse algunas de estas normas, pero la ventaja de incluirlas en la Ley consiste en que las normas reguladoras de los trabajos especiales son el mínimo de derechos y beneficios que deben de disfrutar los trabajadores de los respectivos trabajos.

La Ley reguló exitosamente las relaciones obrero patronales, y su verdadera trascendencia debe de encontrarse en tres instituciones que son el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga, que han constituido el instrumento

adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera. Gracias a estos tres instrumentos la ley ha hecho factible la paz social, en las relaciones entre el trabajador y el patrón.

4. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La Ley Federal del Trabajo surge para continuar con la reglamentación del derecho laboral a partir de 1970, con lo que supera a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo de 1931, ampliando su contenido jurídico.

El día 2 de diciembre de 1969, el Congreso de la Unión expidió una nueva Ley Federal del Trabajo, que fue promulgada el 23 de diciembre de 1969, por el Ejecutivo de la Unión. Esta legislación laboral fue publicada en el Diario Oficial el 1 de abril de 1970 entrando en vigor el 1 de mayo de ese mismo año.

La Ley Federal del Trabajo tiene dos anteproyectos como antecedente, uno en 1960 en el que el presidente Adolfo López Mateos designó una comisión integrada por Salomón González Blanco, Mario De la Cueva, María Cristina Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano, aprovechando las conclusiones de la doctrina y la jurisprudencia, adoptaron una estructura más sistemática y más técnica que la Ley anterior. Un segundo anteproyecto en el año 1967 en donde el presidente Díaz Ordaz designó una segunda comisión formada por las mismas personas que integraron la primera comisión y con el licenciado Alfonso López Aparicio; y concluido en 1968.

La clase patronal formó una comisión con especialistas y otro tanto lo hizo el sector obrero, ambos grupos con una actitud diferente. Los primeros indicaron que sólo se hicieran reformas procesales a la Ley de 1931, los segundos derivaron algunas modificaciones en materia de libertad sindical, contratación colectiva y ejercicio del derecho de huelga. A propuesta del Ejecutivo, el proyecto fue dado a conocer a los interesados para que lo estudiaran y dieran sus opiniones. Después de ello, en diciembre

de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados una iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo, posteriormente el Congreso invitó a la comisión redactora a cambiar impresiones y se observó entonces que no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales.

De acuerdo a lo anterior la Ley Federal del Trabajo quedó dividida lógicamente en ocho partes. Los trabajos especiales: de confianza, de los buques, aeronáuticos, ferrocarrileros, de autotransportes, maniobristas en zonas federales, del campo, comerciales deportistas, actores, músicos, a domicilio, domésticos, de hoteles, de restaurantes, de bares y en la industria familiar, quedaron comprendidos en la parte segunda. Con fecha 24 de abril de 1972, salieron publicadas en el Diario Oficial, las primeras reformas que se hicieron a la Ley Federal del Trabajo de 1970.

5. LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1980.

Por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada el 18 de diciembre de 1979 la Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas en los títulos catorce, quince y dieciséis; también se hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales. La Cámara de Diputados aprobó las reformas y envió la iniciativa al senado con fecha 28 de diciembre. Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980 y entraron en vigor el 1º de mayo del mismo año.

La reforma procesal demuestra que el derecho del trabajo ha estado en crisis, cambiando en un lapso de diez años gran parte de su estructura, demostrando con ello su evolución. Puesto que los legisladores se han dado cuenta de la desventaja en que se encuentran los trabajadores frente al patrón. Estas reformas tuvieron por objeto agilizar el procedimiento laboral, en la Ley de 1931 y 1970 el procedimiento era un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores y el beneficio era para el patrón. Todas las reformas fueron de carácter procesal.

El derecho es la norma de convivencia por excelencia. Las normas que rigen al proceso, para alcanzar la justicia, deben obligar a la eficiencia. No basta con la posible aplicación de una norma; también es menester que ello se haga con justicia y es necesario que se nombre con apego al derecho y que se haga con oportunidad, porque la experiencia ha demostrado que la justicia que se retarda es justicia que se deniega.

Las reformas hechas a nuestra legislación laboral fueron de carácter procesal. Sin embargo una cosa es la teoría y otra muy diferente la práctica. Se adicionó el artículo 47 en el sentido de que si el patrón no da aviso al trabajador o a la Junta de la fecha y causa de la rescisión, la falta de dicho aviso, por sí solo bastará para considerar que el despido fue injustificado. El maestro Alberto Trueba señala "... *que esta adición es una protección social mas para los trabajadores*".⁴⁵

Al admitir una demanda que sea omisa, incompleta, que tenga irregularidades o en donde se ejerciten acciones contradictorias, según lo previenen los artículos 685 y 873, la Junta deberá prevenir al trabajador para que la subsane en un plazo de tres días. Si no lo hace y tampoco comparece a la audiencia respectiva, deberá, con fundamento en el artículo 879, tenerla por reproducida sin corrección ni substanciación alguna, para no convertirse en juez y parte.

El anterior procedimiento ordinario se desenvolvía en diferentes audiencias: una de conciliación, demanda y excepciones, otra de ofrecimiento y admisión de pruebas, y otra de desahogo de las mismas. Ahora con las reformas, el procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de Partes, y la Junta deberá de señalar una sola audiencia que constará de tres etapas: de conciliación, de demanda y excepciones, de ofrecimiento y admisión de pruebas, conforme al artículo 875 de la ley. No debe olvidarse que la función principal de las autoridades laborales es la de conciliar.

⁴⁵ TRUEBA URBINA, Alberto Ley Federal del Trabajo, 68ª ed. Ed. Porrúa, México, 1992, p. 23.

En el artículo 876 fracción I señala que en la etapa conciliatoria deberán comparecer a la Junta personalmente, sin abogados patronos, asesores o apoderados. Deben de ser aceptados en esta audiencia los representantes legales o apoderados de las personas morales, de no ser así se violaría en perjuicio de dichos apoderados, el derecho a ejercer su profesión y las partes no tendrían posibilidad de arreglo.

Las reformas tuvieron por objeto el cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, en el supuesto de que sea un derecho de clase. Ahora en la Ley se asienta como una unidad el derecho colectivo, el derecho individual, y las normas procesales, los tres se sintetizan en el artículo 123 constitucional.

B) DE PETRÓLEOS MEXICANOS.

I. LOS ORIGENES DEL PETRÓLEO.

Aceite de piedra es el significado de la palabra “*petróleo*”; conforme a su etimología proviene de las raíces latinas “*Petra*” que significa piedra y “*Oleum*” aceite. El petróleo es básicamente una combinación de dos elementos químicos abundantes en la naturaleza: carbono e hidrógeno. El petróleo corresponde a un grupo de sustancias bituminosas muy abundantes en la naturaleza, que se encuentran en variadas formas y reciben diversas denominaciones como petróleo en bruto, aceite de piedra, nafta, asfalto, o bien se halla mezclado con materias minerales, como ocurre en las pizarras bituminosas. Al analizar el petróleo de procedencias diversas, de manera general puede decirse que lo forman los siguientes elementos químicos: carbono, de 76 a 86 % e hidrógeno de 10 a 14 %. A veces contiene algunas impurezas mezcladas como oxígeno, azufre y nitrógeno. También se han encontrado huellas de compuestos de hierro, níquel, vanadio y otros metales.

Se desconoce como se formó en el subsuelo esta sustancia a la que se denomina petróleo. Después de múltiples investigaciones que datan desde el siglo XVIII

(1711), algunas teorías se inclinaron a clasificarlo como producto de origen inorgánico y otras le han atribuido una formación de origen orgánico. A través del tiempo la primera teoría fue perdiendo peso a medida que progresaba la Geología, ya que estudios más profundos y precisos han venido a reforzar la segunda premisa que define al petróleo "*...como producto de la descomposición de organismos vegetales y animales sometidos a grandes presiones y elevadas temperaturas*".⁴⁶

Estudios más recientes afirman que el "*Plancton*" (conjunto de microorganismos suspendidos en aguas marinas o dulces) entra en proceso de descomposición al sedimentarse, originándose un fango negruzco llamado "*Sapropel*". Este fango es la sustancia madre del petróleo, a partir de ella se desencadena un complejo proceso que desemboca en la formación de hidrocarburos. Apoyándose en referencias derivadas de estudios de laboratorio, realizados a diversas muestras de rocas extraídas de yacimientos petrolíferos, se han encontrado propiedades y características que confirman la procedencia orgánica del petróleo.

Además es muy conocido el hecho de que la mayor parte de los mantos petrolíferos mundiales, se ubican en lugares que fueron mares y lagos millones de años atrás.

En otras palabras, el petróleo es un producto nacido en grandes laboratorios de la naturaleza a partir de la descomposición de materia orgánica, mediante complejos y, sobre todo, largos procesos químicos.

No obstante la sencillez de su fórmula, el petróleo no ha podido reproducirse en forma artificial y dado que se requieren en la naturaleza condiciones especiales y periodos medidos en miles de años para generarlo, es considerado un recurso no renovable. De ahí la importancia de conservarlo y darle un uso adecuado.

⁴⁶ PETRÓLEOS MEXICANOS. Ob. Cit., p. 20.

El petróleo conocido en el argot de los trabajadores petroleros como “aceite” o “crudo” se encuentra generalmente encima de una capa de agua a profundidades muy variables, pudiendo incluso localizarse a flor de tierra. En un mismo estrato suele haber azufre y la llamada “gasolina natural”(hidrocarburo semejante a un destilado aunque de menor calidad). Se encuentra impregnando arenas y formaciones calcáreas y asume los tres estados físicos de la materia: sólido, líquido y gaseoso.

Cuando se encuentra en estado líquido, su color fluctúa entre el ámbar oscuro y el negro, y es menos denso que el agua, por lo que obviamente puede flotar en el agua. En su estado gaseoso (gas natural) es inodoro e incoloro, razón por la cual se le adiciona un compuesto sulfurado (mercaptano) para su rápida identificación por medio del olfato, ya que por su toxicidad puede ser peligroso no detectarlo. Puede encontrarse solo o mezclado con el petróleo líquido dentro de un mismo yacimiento.

Finalmente es importante recordar que el petróleo no está distribuido uniformemente en las capas del subsuelo, siendo necesario el concurso de las siguientes condiciones para dar lugar a un yacimiento donde se acumule aceite y gas:

a) Rocas cuyo contenido orgánico se haya convertido en petróleo por efecto de presión y temperatura (roca madre); b) Una roca almacenadora porosa y permeable de forma tal que bajo presión, el petróleo pueda moverse a través de sus microscópicos poros; c) Una roca impermeable que selle la parte superior de la almacenadora, para evitar el escape del petróleo a la superficie; y d) Rocas impermeables laterales que conformen el yacimiento como una trampa, evitando el movimiento del petróleo.

2. EL PETRÓLEO DURANTE EL PORFIRIATO Y LOS PRINCIPIOS DE LA REVOLUCIÓN.

Cuando Porfirio Díaz, decidió ferrocarrilizar México, una empresa ferroviaria yankee, la Southern Pacific, se encargó de construir la línea de San Luis

Potosí a Tampico y la explotó con el nombre de Ferrocarril Central Mexicano. Más tarde Porfirio contrató con esta misma empresa las obras portuarias en Tampico, que el Central logró concluir satisfactoriamente. El gerente del Ferrocarril Central, deseoso de simplificar las laboriosas y dilatadas maniobras de carga de combustible en las locomotoras, en los tiempos en que se empleaba leña, observó en la región del Ébano a lo largo de la vía, abundantes chapopoterías, y decidió pedir la opinión de su amigo Edward L. Doheny, dinámico petrolero californiano que había reunido una fortuna y la quería acrecentar. Doheny, juzgó factible el hallazgo del petróleo en cantidades industriales en esa zona, inició sus labores en la región de Chapacao.

A fines del siglo XIX Porfirio, sintió la necesidad de justificar sus métodos de gobierno con obras materiales, las más importantes de las cuales fueron las del desagüe del Valle de México, las portuarias en Veracruz, y la construcción del Ferrocarril de Tehuantepec. Por consejo de Limantour, Porfirio llamó a Weetman Dickinson Pearson encargándole las obras de Veracruz y, al fin, las del Ferrocarril de Tehuantepec.

Cuando trabajaba en éstas, los ingenieros le informaron que habían encontrado petróleo, se dio cuenta de la importancia que traía consigo este acontecimiento y compró o arrendó vastos terrenos a lo largo de la Costa del Golfo. Y Porfirio recibió con benevolencia las solicitudes adecuadas además tenía gran afecto por este inglés.

Para demostrarlo, hizo dictar la Ley del 26 de diciembre de 1901, en el que se autorizaba la explotación petrolera en los terrenos baldíos y nacionales, zonas federales y lechos de corrientes y masas de agua en México, concediendo por diez años libre importación de maquinaria; libre exportación de productos, exención de todo impuesto sobre la inversión, derecho para comprar terrenos nacionales al precio de baldíos; para expropiar los particulares que necesitare; derecho de paso por terrenos particulares; zona de protección circular con radio de 3 Km en torno de cada pozo, etc.

Señala López Portillo que "... era sin duda una ley generosa para ayudar a una industria nueva, pero no una ley excesiva".⁴⁷

La época de Porfirio fue de absoluto pesimismo patrio; Porfirio estaba resuelto a que si había petróleo, fuera explotado sólo por extranjeros, sobre todo, por los ingleses.

El Instituto Geológico de México dirigido por el geólogo José Ma. Aguilera, quien comisionó a Juan N. Villarello y a Ezequiel Ordóñez marcharon a la costa del Golfo a principios de 1902. Villarello con razones científicas demostraba que en México no había estructuras geológicas propicias a acumulaciones del petróleo, Ordóñez por su parte sostuvo que si había petróleo en México.

En el aspecto legal, el secretario de Fomento (por instrucciones de Porfirio) había hecho estudiar un proyecto de ley, la comisión redactora aconsejaba la expropiación de los terrenos productores. La Ley del 25 de noviembre de 1905 declaró de la exclusiva propiedad del dueño del suelo: I. Los criaderos o depósitos de combustibles minerales, bajo todas sus formas y variedades. II. Los criaderos o depósitos de materias bituminosas. Con esta ley continuó la contratación de terrenos petroleros que se había iniciado en 1892.

Porfirio regaló a Pearson el petróleo que pudiera extraer del suelo mexicano durante cincuenta años y le concedió la libertad de refinarlo gratis, además lo eximió de todos los impuestos que pudieran cobrarse. Y nunca habló de la Ley de 26 de diciembre de 1906, que quizá no fuera tan favorable a Pearson como estos contratos. Más tarde se amplió la vigencia de las nuevas franquicias a los terrenos de propiedad particular contratados por Pearson. Y todos estos contratos con el gobierno, por orden de Porfirio, fueron presentados a las Cámaras, que los aprobaron.

⁴⁷ LÓPEZ PORTILLO, José y Weber. El Petróleo de México. Ed. Fondo de Cultura Económica. México, 1975. p. 20.

En el año de 1906 Doheny, guiado por Ordóñez, que era ya empleado suyo había, localizado el campo productor de Ébano; Pearson, lograba regular la producción en los campos del Istmo, y exploraba la prometedor región de San Diego de la Mar, conocido por Dos Bocas. En 1908 apareció la Compañía del Petróleo El Aguila, del grupo de Pearson. Un año más tarde, la compañía agregó a su razón social el nombre de Mexicana pasando a ser Compañía Mexicana del Petróleo El Aguila.

El 4 de junio de 1908 Porfirio otorgó a Doheny, iguales concesiones y franquicias como a Pearson, con la obligación de construir dentro de los dos años siguientes a la firma un oleoducto a la Mesa Central. Dos o tres años después entro en actividad la Compañía Transcontinental de Petróleo, la cual pidió el otorgamiento de un contrato paralelo al de Doheny, cosa que logró el gobierno de Madero el 6 de mayo de 1912. Porfirio había planteado la industria del petróleo en forma desastrosa.

Cuando Francisco I. Madero ocupó la presidencia, los petroleros se sintieron inquietados por la suerte de las concesiones que habían recibido de manos del gobierno porfirista, el 3 de junio de 1912 Madero expidió el decreto por el cual se establecía un impuesto especial del timbre sobre la producción petrolera.

Madero ordenó que se tomara un registro de las compañías que operaban en el país, esto causó incertidumbre en los ingleses y norteamericanos, temerosos de que la revolución fuese a recuperar el petróleo para México. Posteriormente Venustiano Carranza creó en 1915 la Comisión Técnica del Petróleo para investigarla y reglamentarla a favor de la Nación y el 27 de febrero de 1918 crea un impuesto sobre los terrenos para ejercer un control sobre las empresas ya que trabajaban haciendo lo que querían.

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

3. EL CONFLICTO LABORAL.

Aparejada a todas estas situaciones derivadas del descubrimiento de nuevos campos, de la explotación, refinación y exportación de los hidrocarburos surgía la inquietud y la inconformidad de los trabajadores petroleros por los bajos sueldos que recibían. En 1915 se realizó el paro de labores por parte de los trabajadores de la refinaria "El Aguila", para exigir aumentos salariales. Al mismo tiempo ya se había integrado la Unión de Petroleros Mexicanos, grupo de carácter sindical constituido por los obreros.

Tras la advertencia de que la huelga estallaría el 19 de abril, se iniciaron de inmediato las negociaciones entre la empresa y los trabajadores, obteniendo estos últimos satisfacción a sus demandas, por lo que retornaron a sus labores. Lo anterior denota la presencia del sindicalismo petrolero marcando las primeras líneas y directrices de protesta contra las compañías.

Las leyes emanadas de la Constitución de 1917 afectaban los intereses de los consorcios petroleros. Cabe señalar que tanto Doheny como Pearson se defendieron al amparo de la Constitución de 1857, en la que se establecía que los productos del subsuelo estaban en manos de los dueños de la tierra, aunque era evidente que este amparo estaba totalmente fuera de lugar.

En los campos de Ébano, Matarredonda, Cerro Azul y La Huasteca, la lucha sindical cobraba mayor fuerza. Existían los llamados sindicatos blancos creados por las empresas para su beneficio, los cuales entraban en choque con los sindicatos que verdaderamente representaban los intereses de los trabajadores. Los consecuentes problemas que esto acarrearba llevaban a prácticas de violencia y represión, a pesar de todo esto, el sindicalismo auténtico cobraba mayor terreno y reconocimiento en las compañías.

Como consecuencia de las acciones realizadas por los trabajadores petroleros, en mayo de 1918 se fundó la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), ni aún así, la fuerza sindical pudo consolidarse, lo cual daba ventajas a los empresarios. Durante mayo de 1919 estalló en Tampico otra huelga contra la “Pierce Oil Corporation” porque con la asesoría de Emilio Portes Gil los trabajadores exigían mejoras: que sus jornadas no fuesen mayores de ocho horas, descanso semanal, mejores salarios, asistencia médica adecuada, etc. Los trabajadores de otras compañías como “La Huasteca” y “El Aguila” secundaron el movimiento.

En 1924, también en Tampico y contra la empresa “El Aguila”, hubo otro movimiento de huelga. Esto trajo como consecuencia el triunfo del movimiento sindical logrando ser reconocidos por la empresa y la concertación de un contrato colectivo de trabajo, pionero de los que se formarían después en el país. Esta acción tuvo un valor muy significativo en el futuro sindical petrolero. Sin embargo, hubieron que pasar casi diez años para la consolidación de este movimiento al constituirse el 16 de agosto de 1935 el Sindicato Petrolero de la República. Fue Eduardo Soto Inés el primer Secretario General del Comité Ejecutivo del naciente sindicato. Dentro de las primeras acciones de este organismo, destaca la redacción del proyecto de contrato colectivo para manejar las relaciones laborales en todas las empresas petroleras. El documento era riguroso y exigente en sus demandas por lo que recibió la negativa de los empresarios.

Las compañías petroleras y navieras involucradas pidieron discutir un contrato dando sus puntos de vista y sus propuestas al respecto. En la mesa de las negociaciones se tuvo un gran desacuerdo y fue necesario la intervención del Presidente Lázaro Cárdenas, con el fin de buscar la conciliación de intereses, pero no pudo evitar que la huelga estallara el 28 de mayo de 1937. Este paro de labores que duró doce días influyó notablemente en la vida del país; las calles se vieron semivacías, ya que por falta de combustible no circulaban vehículos. Esto fue más marcado en la Ciudad de México.

La Junta de Conciliación y Arbitraje declaró existente la huelga. El 9 de junio de ese mismo año de 1937, a petición del Presidente Lázaro Cárdenas, los

trabajadores reanudaron sus labores y decidieron presentar ante la Junta de Conciliación una figura jurídica que se denomina “conflicto de orden económico”, como recurso legal en el juicio. Este consistía en elaborar un peritaje sobre la situación operativa y financiera de las empresas para ver si podían cumplir con las demandas, ya que los empresarios alegaban no tener los recursos para ello.

Finalmente la Junta dictó el 18 de diciembre el laudo que obligaba a las compañías a cumplir con lo emanado del peritaje, lo cual, si bien no era del orden de lo solicitado por el sindicato, alcanzaba aproximadamente el doble de lo que ofrecían las compañías. De inmediato surgió el amparo contra el laudo emitido por la Junta. Los empresarios al ser desenmascarados por el peritaje, continuaron su ataque en contra de las autoridades del trabajo, y en general mostraban su descontento. Como último recurso apelaron a la Corte de Justicia de la Nación para que rectificara el laudo, pero lo que ésta hizo fue confirmarlo el día 1° de marzo de 1938, negándose rotundamente los empresarios, aún así, a obedecer dicho laudo.

4. LA EXPROPIACIÓN PETROLERA.

La categórica indisciplina de las empresas para acatar un mandato de esta naturaleza, que no era solamente rebeldía ante la Suprema Corte, sino que, representaba un acto que afectaba la soberanía del país, dejándola a expensas de las maniobras del capital extranjero, provocó en el Presidente Lázaro Cárdenas la decisión de expropiar la industria petrolera en bien de la nación, como un acto legítimo ante el proceder de los empresarios.

Esta trascendental acción quedó inscrita en la historia de México el 18 de marzo de 1938. Cárdenas dio lectura por radio al decreto de expropiación, atajando así el flujo del conflicto que había alterado durante meses la tranquilidad del país. De inmediato los vínculos contractuales se rompieron, el gobierno de la República tomó todas las instalaciones de la industria. El Presidente Cárdenas recibió el respaldo popular por su acertada decisión.

Pasado el día los comités de obreros designados por el sindicato reiniciaron la operación de las instalaciones, ya que no podía quedar paralizada la industria. Cárdenas expidió un acuerdo para la creación de un consejo administrativo, naciendo el 19 de marzo la industria petrolera mexicana.

A pesar de las nuevas condiciones los empresarios continuaron en su lucha a través de trámites judiciales que también resultaron estériles. por lo que al sentir el fracaso reanudaron los ataques al gobierno y promovieron un boicot que llevaría a eliminar a México de los mercados petroleros ingleses y norteamericanos.

Por otra parte, emprendieron fuertes campañas en el ámbito internacional, sembrando la desconfianza en diversos países, entre los fabricantes de maquinaria e implementos para la industria petrolera, a fin de que omitieran tratos con México. La industria fue superando esta situación con el tiempo, hasta recuperar un decoroso lugar en el comercio mundial. Con el paso de los años se fueron resolviendo las prolongadas negociaciones entre empresas expropiadas y el gobierno mexicano. Así en mayo de 1940 el Grupo "Sinclair Consolidated Oil Corporation" convino en aceptar la indemnización de 8 millones 500 mil dólares, liquidados el 1º de octubre de 1940.

En 1942 procedió un segundo convenio por la cantidad de 23 millones de dólares más intereses a pagarse en 5 anualidades. La última anualidad se pago el 30 de septiembre de 1947 y con esto se finiquitaba el adeudo que se tenía con las compañías norteamericanas. El 29 de agosto de ese mismo año fue firmado el convenio con el grupo inglés por 81 millones 250 mil dólares, finiquitándose este adeudo el 18 de septiembre de 1962.

Todos los pagos fueron cubiertos conforme a lo pactado, quedando saldada la deuda derivada de la expropiación petrolera con un monto total que superó los 1,600 millones de pesos. Con ello quedaba cerrado el capítulo financiero de la expropiación. El empeño de los trabajadores, su entusiasmo, ingenio y devoción fueron patentes y poco a

poco la industria se consolidó y empezó a satisfacer las demandas nacionales de combustible.

El artículo 27 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley de Expropiación, contiene en sus textos la reglamentación de la propiedad y el derecho a la explotación de la riqueza del suelo y del subsuelo de la nación.

5. EL INICIO DE LA INDUSTRIA PETROLERA.

Los empresarios de las compañías expropiadas no se equivocaron al suponer las dificultades que tendría la nueva administración del petróleo. Con toda clase de carencias, con esfuerzos extremos, los trabajadores mexicanos empezaron a normalizar sus labores, supliendo la falta de recurso con el ingenio y la capacidad de improvisación para resolver los problemas técnicos. En esas primeras semanas fueron llamados artesanos para que fabricaran las refacciones que necesitaban con mayor urgencia. Las plantas no estaban en buenas condiciones, no había donde adquirir maquinaria y más difícil aún conseguir carros y buque-tanque.

En este tiempo, la industria petrolera en México era la tercera fuente de importancia por sus ingresos, situación que hacía más grave este boicot del exterior. Pese a todos estos problemas la nueva empresa del petróleo pudo mantener en 1938 el nivel de ocupación y concedió buena parte de sus mejoras sociales anotadas en el laudo de la Junta de trabajo. La nueva administración, bajo el mando del ingeniero Vicente Cortés Herrera, emprendió la reparación de plantas refinadoras y tuberías, pintó las estaciones de servicio, adquirió unidades de transporte, pagó sus impuestos y rebajó los precios de los productos para el consumidor nacional. Para mover sus exportaciones, la empresa tenía sólo un buque-tanque y nueve unidades para el transporte fluvial y costanero.

El 19 de marzo de 1938 se creó el Consejo Administrativo del Petróleo, para el manejo provisional de los bienes de las compañías expropiadas, y el 31 del mismo mes, se creó la "Exportadora Nacional del Petróleo" para la venta de productos al exterior. El 7 de junio de 1938 se decretó la creación de la institución Pública "Petróleos Mexicanos", como órgano descentralizado del Estado con personalidad jurídica y patrimonio propio, para manejar en definitiva los bienes muebles e inmuebles expropiados.

Desaparecieron el Consejo Administrativo del Petróleo y la Exportadora Nacional del Petróleo, creándose la Distribuidora de Petróleos Mexicanos que quedaba dependiendo del Ejecutivo Federal para la distribución de productos. El 8 de agosto de 1940 se decretó la liquidación de la Distribuidora, unificando así en Petróleos Mexicanos (PEMEX) toda la industria petrolera nacional. Los trabajadores se enfrentaban a una nueva realidad de trabajo en la que tenían que renegociar, incluso con rudeza. En agosto de ese año el sindicato atacó a la dirección de la empresa, acusándola de mala administradora, culpándola del fracaso de la industria. Se llevó ante la Junta un conflicto de orden económico, en el cual intervino la CTM, se creó una comisión mixta, presidida por el Departamento de Trabajo.

Ante el fracaso de esta comisión, el gobierno ordenó a las empresas reducir gastos, en respuesta, el sindicato votó entonces una huelga en la industria, amenazando con retirarse de la CTM. La Confederación reunió a los sindicatos y federaciones de industrias nacionales del Distrito Federal, Tamaulipas y Veracruz en una convención, surgiendo una comisión extraordinaria de trabajadores de los diversos sindicatos para que ayudara en la reorganización de la industria y protegiera los intereses de los trabajadores del petróleo. El descontento sindical volvió a manifestarse en 1942 por cuestiones contractuales.

Más que subrayar aquí los pormenores de estas dificultades, interesa llamar la atención sobre el carácter histórico de la agrupación sindical, que ya desde su conflicto con las compañías extranjeras, había adquirido un poder específico de

organización y un frente combativo. Con los años y el crecimiento de la industria el sindicato habrá de robustecer su posición financiera y su capacidad de negociación. Puede decirse que en los años cuarenta la industria petrolera inició el camino de su crecimiento.

Petróleos Mexicanos es hoy en día la empresa más importante del país, no sólo por su condición de contribuyente fiscal y de principal captador de divisas para la nación, sino por la naturaleza del recurso que maneja y por la dimensión que ha adquirido como industria motora de la economía mexicana. Prueba de ello son las enormes reservas localizadas a lo largo del país, la alta tecnología petrolera que se ha desarrollado, las gigantescas instalaciones para la refinación y para la producción de petroquímicos básicos y los eficientes sistemas de distribución, transporte y venta del crudo y de los productos derivados.

El gran desarrollo que ha logrado la industria petrolera mexicana ha permitido, tanto en lo que se refiere a reservas probadas como en lo concerniente a la producción de crudo, ubicar a nuestro país entre los primeros lugares en el ámbito nacional.

6 LAS PLATAFORMAS MARINAS.

La historia de las plataformas marinas para la extracción del petróleo en México se remonta a 1961, cuando la empresa inició la instalación de las diez primeras para la explotación de los yacimientos petrolíferos de Atún y Arenque, en el Golfo de México. Estos trabajos fueron concluidos en la primera mitad de la década siguiente, cuando empezaba ya a conjeturarse la posibilidad de emprender el gran proyecto de exploración marina que alcanzaría un climax con la Sonda de Campeche.

La Sonda configura un capítulo excepcional dentro de la actividad petrolera en México. En 1977, las reservas probadas del hidrocarburo mexicano eran de 6375

millones de barriles. En 1978 se emprendió la gran cruzada exploratoria de la Sonda, y para 1981 las reservas habían ascendido a 72 mil millones, con una producción total de dos millones y medio de barriles diarios, de las cuales más de las dos terceras partes correspondían a la extracción de la zona marina.

La plataforma continental que rodea la península de Yucatán abarca una superficie de unos 170 mil kilómetros cuadrados. El primer paso que dio Petróleos Mexicanos consistió en una labor inusitada de exploración para conocer la existencia e importancia de los yacimientos. Esta labor se realizó de manera sistemática en una superficie de 8 mil kilómetros, donde se encuentra precisamente la Sonda de Campeche. De esta área sólo están en plena explotación 700 kilómetros, lo cual permite suponer una mayor potencialidad de reservas.

En 1978 se inició la fabricación de estructuras para los equipos de perforación, tarea valiosísima que incrementó notablemente el saber tecnológico de los especialistas mexicanos. Actualmente, el país fabrica sus propias plataformas marinas en los márgenes de los ríos Pánuco, en Tamaulipas y Pantepec, en Veracruz.

Ya en 1979, la Sonda se había convertido en la segunda zona de importancia en la actividad exploratoria, y por supuesto lo estaba siendo también en los trabajos de construcción, por las plataformas. Los trabajos geofísicos y la perforación de los pozos Akal y Nohoch permitieron determinar el yacimiento Cantarell (nombrado así en honor de su descubridor, el pescador Rudecindo Cantarell), un campo supergigante con espesores de más de mil metros de roca impregnada con aceite, bastante más que los yacimientos del Mar del Norte, donde un espesor de cien metros es ya de los mejores.

Ese mismo año del 79 estaba ya en explotación esta área con la extracción del pozo Cantarell 1-A, del complejo Akal C. integrado por una plataforma de perforación, una de enlace y una de producción. Cada plataforma marina permite la perforación hasta de 12 pozos. El diseño de Akal estaba calculado para controlar una producción máxima de 36 mil barriles diarios, es decir, 3 mil barriles por pozos. Para

sorpresa de todos, los pozos arrojaron 25 mil barriles al día, lo que obligó a hacer modificaciones en las estructuras.

En 1980, la explotación descubrió 12 de campos productores: Akal, Abkatún, Maloob, Ku, Ixtoc, Kutz, Bacab, Pol, Kanuab, Chac y Ek. El resultado de esta intensa actividad hizo que las reservas probadas pegaran el salto hasta los 72 mil millones de barriles. La extracción de crudo de estos campos, en 1981, puso a México en el cuarto lugar como productor mundial, después de la Unión Soviética, Estados Unidos y Arabia Saudita.

Seis de los yacimientos de la Sonda de Campeche fueron clasificados como supergigantes, cuyas reservas probadas, de cada uno, sobrepasan los 5 mil millones de barriles de petróleo crudo. Los otros, considerados como gigantes, son los que sobrepasan los 100 millones. En el área marina se continúan perfeccionando técnicas y métodos para lograr un mayor aprovechamiento del hidrocarburo. Actualmente el número de plataformas asciende a 100, la mayoría de ellas instaladas en la Sonda. Nuevos yacimientos marinos en costas tabasqueñas, dados a conocer en octubre de 1986, incrementarán la actividad constructora de plataformas, una vez que se decida la explotación.

CAPITULO III

SISTEMA JURIDICO LABORAL EN LAS PLATAFORMAS MARINAS

En este capítulo abordaremos cómo está basado legalmente el trabajo que se desempeña en Petróleos Mexicanos. En el carácter público de la empresa resulta totalmente lógico que la vida institucional de Petróleos Mexicanos, se vea reglamentada por ordenamientos legales que inciden sobre las diversas actividades y aspectos de la Institución como la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal que se integra por las diversas secretarías, las cuales tienen a su cargo vigilar que se lleve a cabo una adecuada administración de esta empresa entre otras actividades.

Asimismo, son numerosos los ordenamientos de carácter interno que norman las actividades de la empresa, entre ellos la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos la cual nos señala como está integrada esta industria petrolera dirigida por un Director General y un Consejo de Administración respectivamente, los diferentes Organismos Subsidiarios y su funcionamiento.

El Reglamento de Trabajo de Petróleos Mexicanos señala los niveles y categorías de los trabajadores dentro de Pemex de acuerdo a la actividad desempeñada para cada trabajo en la plataforma.

En el Reglamento de Seguridad e Higiene de Pemex se establecen las medidas de seguridad e higiene que deben adoptar los trabajadores a bordo de una plataforma marina, el equipo que Pemex les debe proporcionar así como una adecuada capacitación, además el personal a bordo encargado de la enfermería y los primeros auxilios que se prestan al trabajador.

Y el Contrato Colectivo de Trabajo donde se establecen las condiciones generales de trabajo que tiene un trabajador en la plataforma marina.

I. LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.

De acuerdo a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal señalaremos porqué está legislación tiene relación con Petróleos Mexicanos que es la empresa donde se desarrolla la actividad laboral de los trabajadores de las plataformas marinas.

Es la base legal para la administración de Pemex, por ser está un órgano público descentralizado del Estado con personalidad jurídica y patrimonio propio que maneja en definitiva los bienes muebles e inmuebles expropiados.

El artículo 1º señala las bases de organización de la Administración Pública Federal, centralizada y paraestatal. La Presidencia de la República, las Secretarías de Estado, los Departamentos Administrativos, y la Procuraduría General de la República integran la Administración Pública centralizada. Los organismos descentralizados, las empresas de participación estatal, las instituciones nacionales de crédito, las organizaciones auxiliares nacionales de crédito, las instituciones nacionales de seguro y fianzas y los fideicomisos, componen la Administración Pública Paraestatal. El Poder Ejecutivo de la Unión se auxiliará en los términos de las disposiciones correspondientes de los organismos descentralizados entre ellos Pemex.

De acuerdo a esta base legal, Pemex conducirá sus actividades en forma programada, con base en las políticas que para el logro de los objetivos y prioridades de la planeación nacional de desarrollo establezca el Ejecutivo Federal. El Poder Ejecutivo de la Unión contará con diversas dependencias como son la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la Secretaría de Programación y Presupuesto, la Secretaría de Energía, Minas e Industria Paraestatal, la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que destacan por tener una mayor relación con Petróleos Mexicanos.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público será la encargada de cobrar a Pemex los impuestos, derechos, productos y aprovechamientos federales en los términos de la ley. Realizará o autorizará todas las operaciones en que se haga uso del crédito público así como, proyectar y calcular los ingresos de la Federación, del Departamento del Distrito Federal y de Petróleos Mexicanos, considerando las necesidades del Gasto Público Federal que prevea la Secretaría de Programación y Presupuesto, la utilización razonable del crédito público y la sanidad financiera de la Administración Pública Federal.

Dirigirá la política monetaria y crediticia; manejará la deuda pública de la Federación y del Departamento del Distrito Federal. En Pemex establecerá y revisará los precios y tarifas de los bienes o bien, las bases para fijarlos, escuchando a las Secretarías de Programación y Presupuesto y de Comercio y Fomento Industrial y con la participación de las dependencias que corresponda. Además es la que se encarga de estudiar y formular los proyectos de leyes y disposiciones impositivas, y las leyes de ingreso federal y del Departamento del Distrito Federal. Y las demás que le atribuyan expresamente las leyes y reglamentos.

La Secretaría de Programación y Presupuesto tiene relación con Petróleos Mexicanos de acuerdo a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal porque es la que se encarga de coordinar las actividades de planeación nacional de desarrollo así como procurar la congruencia entre las acciones de la Administración Pública Federal y los objetivos y prioridades del Plan Nacional de Desarrollo. Proyectar y calcular los egresos del Gobierno Federal y de la Administración Pública Paraestatal, haciéndolos compatibles con la disponibilidad de recursos que señale la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y en atención a las necesidades y políticas del desarrollo nacional. Esta dependencia es la que autoriza los programas de inversión pública de Petróleos Mexicanos.

Además tiene que regular la planeación, programación y presupuestación, ejecución y evaluación de las obras públicas que realice Pemex. Someter a la

consideración del Presidente de la República los cambios a la organización que determinen los titulares de las dependencias y de Pemex, que impliquen modificaciones a su estructura orgánica básica y que deban reflejarse en su reglamento interior. Esta dependencia fija a Pemex los lineamientos que se deben seguir en la elaboración de la documentación necesaria para la formulación del Informe Presidencial e integrar dicha documentación.

Dictar las normas para las adquisiciones que realiza Petróleos Mexicanos, escuchando la opinión de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, así como las normas y procedimientos para el manejo de almacenes, inventarios, avalúos y baja de maquinaria y equipo, instalaciones industriales y los demás bienes muebles que formen parte del patrimonio de la Administración Pública Federal.

Es la encargada de establecer normas, lineamientos y políticas en materia de administración, remuneraciones, capacitación y desarrollo de personal.

La Secretaría de Energía Minas e Industria Paraestatal tiene relación con Petróleos Mexicanos porque es la encargada de regular la industria petrolera y petroquímica básica, minera, eléctrica y nuclear; tiene la función de poseer, vigilar, conservar o administrar los bienes de propiedad originaria, los que constituyan recursos naturales no renovables y los del dominio público y los de uso común siempre que no estén expresamente encomendadas a otra dependencia. Lleva el catastro petrolero y minero así como regula la explotación de las salinas ubicadas en terrenos propiedad nacional y en las formadas directamente por las aguas del mar también es la dependencia que conduce, aprueba, coordina y vigila la actividad de Petróleos Mexicanos atendiendo a la política industrial establecida por la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial.

En Petróleos Mexicanos esta dependencia es la que se encarga de compilar y ordenar las normas que rijan las concesiones, autorizaciones y permisos o la vigilancia para la explotación de los bienes y recursos: así como otorgar, conceder y permitir su

uso, aprovechamiento o exploración, cuando dichas funciones no estén expresamente encomendadas a otra dependencia.

La Secretaría de Comercio y Fomento Industrial en Petróleos Mexicanos es la encargada de regular, promover y vigilar la comercialización, distribución y consumo de los bienes y servicios. Establece la política de la industrialización; distribución y consumo de los productos agrícolas, ganaderos, forestales, minerales y pesqueros, escuchando la opinión de las dependencias competentes. Fomentar el comercio exterior del país y regular, orientar y estimular las medidas de protección al consumidor.

Esta dependencia es la que fomenta en Pemex la organización y constitución de toda clase de sociedades cooperativas, cuyo objeto sea la producción industrial, la distribución o el consumo. Regula la producción industrial con exclusión de la que esté asignada a otras dependencias. Estudia, proyecta y determina los aranceles y fija los precios oficiales, escuchando la opinión de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; estudia y determina las restricciones para los artículos de importación y exportación y participa con la mencionada Secretaría en la fijación de los criterios generales para el establecimiento de los estímulos al comercio exterior.

Promueve, orienta y fomenta la industria nacional, el desarrollo de la industria pequeña, mediana y rural y regular la organización de productores industriales. Es la que se encarga de establecer y vigilar las normas y especificaciones industriales; fomenta regula y promueve el desarrollo de la industria de transformación.

Otra dependencia que tiene relación con Petróleos Mexicanos es la Secretaría de Comunicaciones y Transportes que en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal señala como función la de formular y conducir las políticas y programas para el desarrollo del transporte y las comunicaciones de acuerdo a las necesidades del país. Asimismo es la que se encarga de otorgar concesiones y permisos para establecer y operar servicios aéreos en el territorio nacional y negociar convenios para la prestación de servicios aéreos internacionales; así como también

administra los servicios de correos y teléfonos, telégrafos e inalámbricos con los estatales y extranjeros.

Es la encargada de otorgar concesiones y permisos y fijar las tarifas de aplicación de las maniobras y servicios marítimos, portuarios, auxiliares y conexos relacionados con los transportes o las comunicaciones. Regula, promueve y organiza la marina mercante, las comunicaciones y el transporte por agua, otorga contratos, concesiones y permisos para los servicios relacionados con las comunicaciones por agua.

Esto en relación con las plataformas marinas que como veremos más adelante existen plataformas específicas para este tipo de comunicaciones; así como coordinar en los puertos marítimos y fluviales las actividades y servicios marítimos y portuarios, los medios de transporte que operen en ellos.

Otra dependencia es la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología que se encarga de regular y, en su caso representar el interés de la Federación en la adquisición, enajenación, destino o afectación de los bienes inmuebles de Pemex; así como determinar normas y procedimientos para la formulación de inventarios y la realización de avalúos de dichos bienes.

Tiene a su cargo el registro de la propiedad federal, y elabora y maneja el inventario general de los bienes de la Nación. En Pemex es la que establece los criterios ecológicos para el uso y destino de los recursos naturales y para preservar la calidad el medio ambiente.

Vigila en coordinación con las autoridades federales, estatales y municipales la aplicación de las normas y programas que establezcan para la protección o restitución de los sistemas ecológicos del país.

La Secretaría más importante que se relaciona con los trabajadores de las plataformas marinas en Petróleos Mexicanos es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que es la encargada de coordinar la formulación y promulgación de los contratos ley de trabajo, y coordinar la integración y establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero-patronales que sean de jurisdicción federal.

Promueve la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo; así como también ordena las medidas de seguridad e higiene industriales que estudiaremos más adelante constituyendo un factor importante dentro del desempeño del trabajo en las plataformas marinas.

Debido a lo anterior las dependencias antes mencionadas son las encargadas de vigilar el cumplimiento de una correcta administración de Petróleos Mexicanos en beneficio de la Nación y principalmente de los trabajadores que laboran dentro de esta gran empresa. Petróleos Mexicanos es ejemplo de las grandes realizaciones que el pueblo de México ha logrado en su lucha por alcanzar su desarrollo económico menos dependiente del exterior.

2 LA LEY ORGÁNICA DE PETRÓLEOS MEXICANOS.

El general Lázaro Cárdenas promulgó el 7 de junio de 1938 el decreto que dió nacimiento a Petróleos Mexicanos como Institución Pública que normó las actividades internas del Organismo. Con base a lo anterior surge la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos publicada el 6 de febrero de 1971 cuyos artículos contienen lo que es Pemex, su objeto, su patrimonio y su estructura administrativa.

Petróleos Mexicanos, es un organismo descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, con domicilio en la ciudad de México, Distrito Federal, que tiene por objeto ejercer la conducción central y la dirección estratégica de todas las

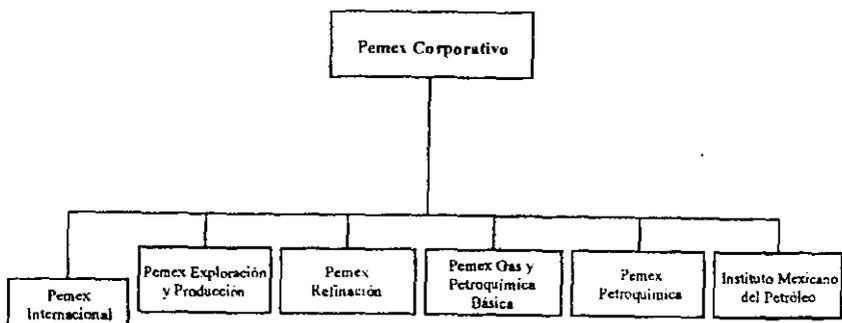
actividades que abarca la industria petrolera estatal. Por conducto de Petróleos Mexicanos y los organismos descentralizados subsidiarios el Estado realizará las actividades en las áreas estratégicas del petróleo.

Pemex es sin lugar a dudas, la industria más importante del país, no sólo por la magnitud que ha alcanzado y la cuantía de sus inversiones y de sus ingresos económicos, sino por la naturaleza de sus funciones y el carácter estratégico de los productos que maneja.

Existen en Petróleos Mexicanos organismos descentralizados de propiedad del Estado y controlados por éste; con personalidad jurídica y patrimonio propios; estructurados como empresas subsidiarias para apoyar y robustecer a Petróleos Mexicanos en el desarrollo integral de la industria petrolera estatal mismos que tendrán las siguientes funciones de acuerdo al artículo 3º de la Ley Orgánica de Pemex.

Pemex-Exploración y Producción: exploración y explotación del petróleo y el gas natural, su transporte, almacenamiento en terminales y comercialización. Pemex-Refinación: procesos industriales de la refinación; elaboración de productos petrolíferos y de derivados del petróleo que sean susceptibles de servir como materias primas industriales básicas; almacenamiento, transporte, distribución y comercialización de los productos y derivados mencionados. Pemex-Gas y Petroquímica Básica: procesamiento del gas natural, líquidos del gas natural y del gas artificial; almacenamiento, transporte, distribución y comercialización de estos hidrocarburos, así como de derivados que sean susceptibles de servir como materias primas industriales básicas. Y Pemex-Petroquímica: procesos industriales petroquímicos cuyos productos no forman parte de la industria petroquímica básica, así como su almacenamiento, distribución y comercialización. (Figura 1)

Petróleos Mexicanos



Estructura Organizativa del Centro Corporativo

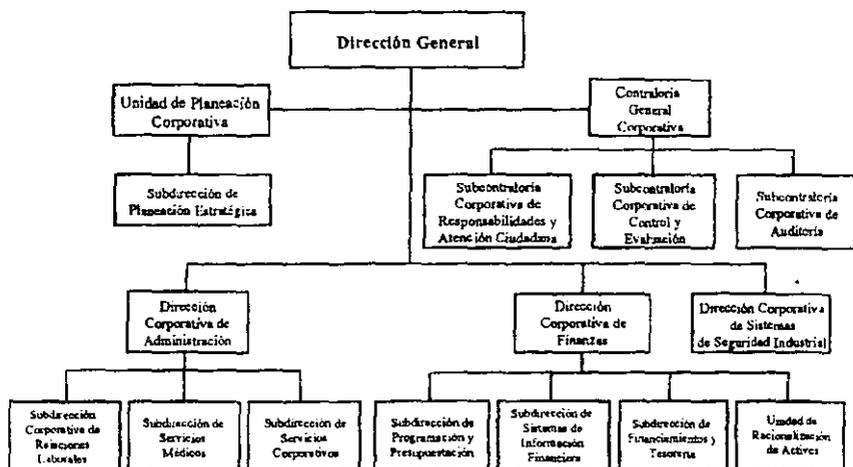


Figura 1

Las actividades que la Ley señala sólo podrán realizarse por estos organismos. Petróleos Mexicanos y sus organismos descentralizados, podrán celebrar con personas físicas o morales toda clase de actos, convenios y contratos y suscribir títulos de crédito; manteniendo en exclusiva la propiedad y el control del Estado Mexicano sobre los hidrocarburos.

Para el mejor aprovechamiento de los recursos con que cuenta la Institución y dadas las múltiples actividades que desarrolla como responsable de la exploración, explotación, refinación, petroquímica básica, distribución y ventas del petróleo crudo y de sus derivados petrolíferos y petroquímicos, cuenta con una estructura administrativa que cubre las diferentes ramas de la actividad que tiene asignadas.

Esta empresa será dirigida y administrada a través de un Consejo de Administración, que será el órgano superior de gobierno, el cual estará integrado por once miembros, seis de los cuales representan al Gobierno Federal y cinco al Sindicato de Trabajadores de Petróleos de la República Mexicana que deberán ser miembros activos de dicho Sindicato y trabajadores de planta de Pemex.

La dirección de la empresa está a cargo de un Director General y de un cuerpo de subdirectores designados por el Presidente de la República. Cada una de las subdirecciones está integrada por una serie de gerencias que satisfacen las necesidades operativas, administrativas y de servicio de la Institución.

En el interior de la República se cuenta con 5 gerencias de zona, localizadas en las principales áreas petroleras del país; en la ciudad de Tampico, en Poza Rica y Coatzacoalcos en Veracruz; en Villa Hermosa, Tabasco y en ciudad del Carmen Campeche.

Cada uno de los organismos subsidiarios será dirigido y administrado por un Consejo de Administración y por un Director General nombrado por el Ejecutivo

Federal. El Consejo de Administración de cada organismo subsidiario se compondrá de ocho miembros y sus respectivos suplentes. Los titulares serán cuatro representantes del Gobierno Federal, designados por el Ejecutivo Federal; los tres Directores Generales de los otros organismos públicos descentralizados subsidiarios y el Director General de Petróleos Mexicanos quien los presidirá.

El Consejo de Administración de Petróleos Mexicanos y de los organismos subsidiarios, tendrán las atribuciones que les confieren las disposiciones legales aplicables. El Órgano de Gobierno de Petróleos Mexicanos tiene la facultad que requiera la conducción central y la dirección estratégica de todas las actividades que abarca la industria petrolera.

Los Directores Generales tendrán las facultades y obligaciones de administrar y representar legalmente a los organismos; cumplir con los fines del organismo de manera eficaz y congruente con Petróleos Mexicanos y los otros organismos; formular los programas institucionales de corto, mediano y largo plazo y los presupuestos de los organismos.

Establecer las políticas institucionales y los procedimientos generales, presentándolos para su aprobación al Consejo de Administración; remitir la información presupuestal y financiera que corresponda al organismo para su integración a la Cuenta Anual de la Hacienda Pública Federal. Los directores generales de los organismos deberán hacerlo a través de Petróleos Mexicanos.

Otra función es la de ejercer las facultades que en materia laboral determinen la Ley Federal del Trabajo y el Contrato Colectivo de Trabajo que regule las relaciones laborales de la industria petrolera estatal, y opinar sobre los asuntos de su competencia en la contratación colectiva además cuidan la observancia de las disposiciones relativas a normalización y seguridad industrial, equilibrio ecológico y preservación del medio ambiente que garantice el uso adecuado de los recursos petroleros.

Los directores en su carácter de representantes legales tendrán todas las facultades que le corresponden a los mandatarios generales para pleitos y cobranzas, para formular querellas en los casos de delitos que sólo se pueden perseguir a petición de parte afectada, para otorgar el perdón extintivo de la acción penal, para ejercitar y desistirse de acciones judiciales incluso en el juicio de amparo.

El Director General de Petróleos Mexicanos tiene las facultades en los términos del apartado "A" del artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo, de convenir con el Sindicato el Contrato Colectivo de Trabajo y expedir el Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza, que regirán las relaciones laborales de Petróleos Mexicanos y de los organismos. Y resolver conflictos que se susciten entre los organismos sobre sus ámbitos de actividad; conocer de asuntos trascendentes para la industria.

En todos los actos, convenios y contratos en que intervengan los organismos descentralizados será competencia exclusiva de los Tribunales de la Federación. El órgano de vigilancia de cada uno de los organismos descentralizados está integrado por un Comisario Público Propietario y un Suplente, designados por la Secretaría de la Contraloría General de la Federación.

Como se deduce de lo anteriormente expuesto las exigencias administrativas que tiene el esquema de organización de Petróleos Mexicanos, representa todo un reto para los trabajadores petroleros en general, pero particularmente para los administradores. Paralelamente a partir de 1972 se creó el Instituto Mexicano del Petróleo con el objeto de auxiliar a Pemex en materia de desarrollo de tecnologías, de diseño de nuevas plantas de proceso para la refinación y petroquímica, así como para la capacitación del personal. Se dice que Pemex es una empresa motora de la economía nacional, porque además de que satisface los requerimientos de combustibles y de petroquímicos básicos, conlleva extensos efectos que fortalecen la planta productiva del país. Lo cual no se lograría si no se tuviera una adecuada administración y un buen funcionamiento de éste órgano público descentralizado que es Petróleos Mexicanos.

3 REGLAMENTO DE TRABAJO DE PETRÓLEOS MEXICANOS.

Este reglamento se publica el 21 de febrero de 1973. Reglamenta las diversas actividades relacionadas con la industria petrolera, como son: la explotación, la perforación, la producción, el taponamiento de pozos, el transporte por tuberías y almacenamiento de productos petroleros, así como la construcción y el uso de plantas de almacenamiento y distribución de productos, incluyendo las obras y trabajos necesarios para las ampliaciones y modificaciones sustanciales de instalaciones existentes.

En Petróleos Mexicanos de acuerdo al reglamento mencionado, el trabajo se divide en niveles y categorías del 1 al 28, de los cuales sólo estudiaremos los que se encuentren en estrecha relación con cada una de las personas que laboran en una plataforma marina.

Las operaciones petrolíferas en alta mar implican diversas actividades: exploración, perforación, construcción, producción, trabajo de mantenimiento y reparación bajo el agua, y transporte final del petróleo/gas a las refinerías.

Existiendo el Ayudante de Perforación "chango" rotaria y el Ayudante de Producción también llamado "chango" que tienen actividades similares como lo son el auxiliar en todos los trabajos de perforación y reparación de pozos, especialmente haciéndose cargo de las maniobras en los pisos elevados y andamios de la torre, y en general de todos los trabajos en altura, ya sea durante la perforación o en la instalación, reparación o desmantelamiento del equipo.

Desempeñan sus labores en los lugares en que se ejecuten los trabajos de la rama de perforación, incluyendo los que se llevan a cabo para el salvamento, reparación y mantenimiento del equipo, herramientas y tuberías; así como los que tienen por objeto el manejo y conservación de materiales que se usan en las operaciones. Deben de conocer y estar familiarizados con las maniobras y operaciones que debe ejecutar en

altura, como instalación de la unidad de poleas de la corona y poleas auxiliares o instalación del cable de perforación. Además conocerán del manejo de lectura de cintas o calibradores para la medición de tuberías, cables y roscas.

El Ayudante de Perforación para el desempeño de sus labores, recibirá órdenes e instrucciones del Ayudante de Perforador u otro superior. Cuando no esté haciendo maniobras de introducir o sacar tuberías del pozo, en las que debe ayudar desde el piso elevado de la torre, estará encargado de la operación de las bombas de lodo; siendo responsable de su correcto funcionamiento, haciéndoles las reparaciones menores y cambio de partes que sean necesarias.

Cuando no este haciendo algunas de las labores anteriores, debe auxiliar al ayudante de perforador en todos los trabajos que se ejecutan en el piso teniendo la obligación además, de usar el cinturón de seguridad cuando se encuentre trabajando en altura, y en general, cumplir con las disposiciones que establece el reglamento respectivo, así como las que sean necesarias a juicio de sus superiores.

Para el Ayudante de Producción además deberá auxiliar al operador de malacate de producción en todos los trabajos que se ejecuten en el piso, tales como: armar y desarmar el equipo. instalar y dismantelar las conexiones e instalaciones superficiales, desarmar, pescar, taponar, sondear e inducir los pozos en producción y cuando se trate de lavarlos operar la unidad de bombeo haciendo las reparaciones menores y cambio de partes que sean necesarias, así como engrase y lubricación del equipo. En las ausencias del operador deberá operar el malacate tomando la dirección personal que integra el grupo. Esta figura recibe ordenes del operador de malacate de producción.

El Ayudante de Operario Especialista en Combustión Interna, el Ayudante de Operario Especialista Electricista y el Operario Especialista en Soldadura; otras categorías de trabajadores en las plataformas marinas tienen las mismas obligaciones que señala el reglamento como la de ayudar al operario especialista o de inferior

categoría de su rama, que le indiquen sus superiores, interviniendo en todas las labores que aquél tenga encomendadas efectuar personalmente, bajo la supervisión y vigilancia del operario con quien labore, cuya calidad sea semejante a la de los operarios de tercera de la misma rama sin que sean de la misma magnitud.

Tener los conocimientos y práctica necesarios para el manejo de las herramientas, máquinas y materiales que se utilicen en los trabajos respectivos. Desempeñar sus labores en aquellos lugares en que son necesarios sus servicios dentro del centro de trabajo que pertenezca. Tienen que cuidar el equipo y herramientas que se utilicen en el desempeño de su trabajo, ejecutando labores de lubricación, limpieza, y engrasado para su conservación.

Todas las categorías antes mencionadas deberán de conocer y saber las medidas métricas y del sistema inglés más comunes y cuidarán del equipo y herramientas que utilicen el desempeño de su trabajo.

El Encargado de Operación Equipos para Reparación de Pozos, es el que tiene la obligación de limpiar los pozos, cementaciones, reparación de tuberías, acidificación de pozos, terminación de pozos, perforación de tuberías y registros eléctricos. Dar instrucciones al personal que interviene en la carga y descarga de materiales y equipo que vaya a utilizar en el pozo, tiene que saber leer y escribir con claridad y poder interpretar los programas de trabajo que le proporcionen sus superiores.

El trabajador en esta actividad deberá conocer y usar cintas métricas, dinamómetros y calibradores de diámetro y de roscas de tubería, el funcionamiento del malacate y los equipos superficiales y subsuperficiales empleados en las reparaciones y operarlos correctamente.

Tomar las medidas necesarias para la seguridad del personal y del equipo o instalaciones en que se desarrollen los trabajos, recibir órdenes de su superior en forma

verbal, escrita o por medio de croquis, llevar un registro de tuberías, equipo introducido o sacado de los pozos, informar sobre la distribución de tiempo de él y del personal a sus órdenes.

Otra categoría señalada en el reglamento de trabajo es el Operador Especialista de Equipo Mecánico (plataforma marítima y/o equipo de grúa) que tiene como obligación el operar con propiedad grúas instaladas en barcasas y plataformas destinadas a perforaciones marítimas y/o equipos-grúa para trabajos de tierra; es este último cuando dichos equipos tengan capacidad para levantamiento de treinta y cinco o más toneladas métricas, pudiendo ser de cualquier clase o marca, accionados por motores de gasolina, diesel o eléctricos y que se encuentren equipados en suspensiones de todo tipo. Si por necesidades del servicio se le encomienda el manejo de un equipo distinto, se le darán las facilidades para que adquiera la habilidad y experiencia para su manejo; debe de laborar en el lugar que se le indique ejecutando toda clase de maniobras, tales como: en trabajos marítimos operando grúas instaladas en barcasas o plataformas en actividades de perforación, donde efectuará maniobras para carga y descarga de materiales o equipo, así como bajar o izar la canastilla en que se transporta al personal que acude a las barcasas o plataformas, trasladándolo de las embarcaciones en que arriben, o viceversa.

Será el responsable de la limpieza, lubricación, engrasado y correcto funcionamiento del equipo que se le haya conferido, teniendo cuidado de inspeccionarlo antes de iniciar su jornada laboral, vigilando el estado general del mismo. Deberá efectuar las reparaciones menores que sean necesarias en el equipo a su cargo, dentro de sus posibilidades. Durante la ejecución de los trabajos deberá observar los métodos, normas y reglas de seguridad que protejan su persona, al personal a sus órdenes o al que trabaje dentro de la zona de influencia de operación; del equipo, herramienta y auxiliares a su cuidado, de conformidad con los reglamentos de seguridad. Debera recibir y ejecutar las órdenes del superior responsable, las que podrán ser verbales o por escrito.

En todas las categorías además de sus funciones señaladas deben de conocer

el reglamento de labores de los trabajadores de su rama, con el objeto de que al ordenar los trabajos a sus subalternos lo haga de acuerdo con sus respectivas categorías.

El reglamento de labores señala diversas actividades que se desempeñan en la plataforma marina. Creemos que la explotación y exploración petrolera es una labor de equipo y que en la ejecución de los trabajos se deben utilizar adecuadamente los recursos asignados, sustentando los proyectos y actividades, cuidando el entorno ecológico y las relaciones con la comunidad así como el vínculo entre la economía y la tecnología, teniendo como propósito el alcanzar y mantener niveles de excelencia en los procesos de exploración y explotación. En Petróleos Mexicanos se inculcan valores en la realización del trabajo como es el respeto, la honestidad, la lealtad, disciplina y la responsabilidad.

4 REGLAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE DE PEMEX.

El recurso más valioso con que cuenta Petróleos Mexicanos es el humano, con él la institución ha podido alcanzar el desarrollo que le caracteriza. A ello se debe su afán de proteger la vida y la salud de los trabajadores por ello en su Reglamento de Seguridad e Higiene se observan algunas medidas necesarias para prevenir que los trabajadores sufran los llamados riesgos de trabajo. Las disposiciones del reglamento son obligatorias para todo el personal de Petróleos Mexicanos, cualquiera que sea su categoría o designación.

Un trabajo en alta mar trae consigo una serie de peligros característicos como la manipulación de materiales y determinadas herramientas. El trabajo en alta mar es peligroso en todas sus fases. Los hombres que vayan a realizar este tipo de trabajo deben de ser elegidos y formados cuidadosamente además todos los trabajadores deben de usar durante el desempeño de sus labores el equipo e implementos preventivos de riesgos de trabajo que les proporcione Pemex.

En la capacitación que el trabajador reciba para el desempeño de determinada labor, deben incluirse todos los procedimientos y medidas de seguridad que deben adoptarse para un mejor desarrollo de la misma, por tal medida el trabajador tiene la obligación de asistir a los cursos o eventos que la empresa organice y estime convenientes.

El personal evitará el uso de herramientas, máquinas que no reúnan las condiciones necesarias de seguridad, cuando un trabajador se sienta enfermo debe de avisar a su superior para que sea reemplazado o para que suspenda su ejecución hasta que se encuentren en buenas condiciones físicas para desempeñarlo a juicio del servicio médico.

Los ayudantes de perforación "chango" rotaria, tienen la obligación de usar el cinturón de seguridad siempre que se encuentren en lo alto de la torre: deben usar cable alterno para el cinturón de seguridad siempre que por cualquier razón tengan que desplazarse de su lugar habitual de trabajo en el "changuero" para efectuar cualquier maniobra de altura.

Señala el Reglamento de Seguridad e Higiene que todo trabajador debe ejecutar sus labores de acuerdo con los reglamentos y procedimientos de su centro de trabajo, de modo que no se exponga al riesgo, ni exponga a los demás, y esta obligado a acatar las instrucciones de seguridad que le hagan al respecto.

El personal que labore en plataformas fijas, móviles o barcos perforadores tiene la obligación de atender las siguientes indicaciones: Conocer los planes de emergencia, de abandono y procedimientos en caso de huracanes de la unidad donde trabaje y particularmente, las funciones a él encomendadas para cada uno de los casos. Siempre que transborde de una embarcación a una plataforma barco o tierra firme, debe usar el chaleco salvavidas. Este también debe usarse durante el vuelo sobre el mar en helicóptero.

Todos los trabajadores deberán utilizar durante sus labores la ropa que la administración le suministre la cual deberá estar razonablemente ajustada al cuello, en los puños y en la parte baja de los pantalones; no tendrá partes colgantes, como cintas, cordones, etc., no debe usarse ropa de nylon, o cualquier otra fibra sintética en los lugares donde estos materiales puedan significar un riesgo para el trabajador. Asimismo deben usarse guantes y manoplas según la necesidad de la actividad que se desarrolle.

Además de cascos de seguridad, su chaleco salvavidas de trabajo; deben participar en los simulacros de emergencia y abandono que se organizan periódicamente. Se debe estar familiarizado con la ubicación de todos los medios de escape y salvamento con que cuenta la instalación, pero ante todo un trabajador debe comportarse con seriedad y responsabilidad estando pendiente de cualquier riesgo.

En las plataformas fijas, móviles y barcos perforadores los detectores de gas al igual que los sistemas de alarmas, luces y sirenas de niebla deben de mantenerse siempre en buenas condiciones de funcionamiento. Deben de tenerse en un lugar visible los instructivos para emergencia y abandono.

Cuando se avecine alguna tormenta deben tomarse las medidas necesarias para la suspensión de actividades, el encargado de la instalación debe de tener información al respecto de los reportes y pronósticos meteorológicos cuando menos con 24 horas de anticipación. Y deben mantenerse en buen estado los medios de comunicación con tierra y con las unidades de transporte. En estas instalaciones queda estrictamente prohibido fumar y hacer fuegos salvo en los lugares que para ello así lo establezcan. Todas las áreas de estas instalaciones deben mantenerse limpias y libres de toda clase de desperdicios y basura, la práctica de tirar al mar los desechos de la cocina debe evitarse; éstos deben enviarse a tierra para su eliminación.

Las plataformas fijas, móviles y barcos perforadores se revisarán periódicamente para revisar sus condiciones de seguridad y corregir oportunamente cualquier anomalía que pudieran presentar algún riesgo de accidente. No debe

almacenarse ninguna clase de líquidos combustibles en las áreas de trabajo. Debe prohibirse el acceso a estas instalaciones de personas ajenas a estas labores que en ellas se desarrollan; los visitantes autorizados deben usar casco protector durante su permanencia en ellas.

El equipo contraincendios debe mantenerse en perfectas condiciones, los hidrantes y mangueras no deben usarse para fines de limpieza. El movimiento de materiales pesados en estas instalaciones debe hacerse empleando medios mecánicos; las rutas de escape deben mantenerse despejadas y claramente señaladas; los elementos de salvamento como redes, tubos deslizantes (tipo bombero), botes inflables, salvavidas, etc., deberán mantenerse en los sitios correspondientes. Para todo el personal que se encuentre en una plataforma es obligatorio el uso de casco de seguridad.

En las plataformas o barcos perforadores no deben almacenarse innecesariamente explosivos. Sólo deben tenerse a bordo, las cantidades destinadas para uso inmediato y los excedentes deben devolverse a tierra, en cuanto sea posible. Además debe haber en todos los sitios convenientes, el número de chalecos salvavidas suficiente para todo el personal que en ellos se encuentre; estos salvavidas deben ser de diseño apropiado y encontrarse en perfectas condiciones. Los trabajadores deben evitar toda clase de fugas y derrames de petróleo y combustibles en los pisos.

Los médicos de guardia deben conocer perfectamente los tratamientos a aplicarse a los trabajadores en caso de accidentes, especialmente en las intoxicaciones; ellos se encargarán preferentemente de prestar los primeros auxilios en caso de emergencia. La administración proporcionará en la plataforma marina un botiquín con el instrumental, medicamentos y material de curación a juicio de la Gerencia de Servicios Médicos.

Los accidentes son evitables, pero para ello debe conocerse el lugar donde se desarrolla la actividad y poner toda la atención necesaria tanto física como mental. Todas aquellas empresas o personas que en forma particular presten servicios de

construcción o mantenimiento en Petróleos Mexicanos, deben cumplir con todas las disposiciones y reglamentos de seguridad e higiene que establezca Petróleos Mexicanos.

La técnica de la seguridad debe administrarse con eficiencia, calidad y oportunidad, para lo que es indispensable la colaboración de todos y cada uno de los trabajadores petroleros.

5- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PEMEX.

Este contrato es celebrado por una parte Petróleos Mexicanos, organismo público descentralizado del gobierno federal o en representación de los Organismos Subsidiarios y por la otra en representación del interés profesional de todos y cada uno de sus miembros el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana con el fin de establecer las condiciones generales y especiales bajo las que se presta el trabajo en la industria petrolera.

Para la correcta aplicación de este contrato se señala que las Secciones son las agrupaciones del sindicato constituidas de acuerdo al estatuto del sindicato; las Delegaciones son grupos de trabajadores dependientes de secciones constituidas de igual forma que las secciones. En la plataforma marina se llaman delegados departamentales a los trabajadores de planta sindicalizados que sean designados en cada departamento, unidad de trabajo fija o movable, o a bordo de las embarcaciones, para tratar con el jefe o con el capitán, las reclamaciones o quejas de los trabajadores sindicalizados a quienes representen por la aplicación de este contrato.

En Pemex los representantes generales del patrón son el Director General de Pemex, el Director Corporativo de Administración de Pemex y el Subdirector Corporativo de Relaciones Laborales de Pemex. Teniendo representantes sectoriales, representantes regionales y representantes locales del patrón.

Los representantes del sindicato son los trabajadores de planta sindicalizados, autorizados para tratar los asuntos de carácter colectivo o individual y serán el Comité Ejecutivo General, el Consejo General de Vigilancia, los Comités Ejecutivos Locales de las Secciones y Delegaciones, los Consejeros Sindicales y los Asesores del Comité Ejecutivo General. Las Comisiones son de acuerdo al contrato colectivo de trabajo, el conjunto de personas designadas por las partes para desempeñar tareas específicas de naturaleza laboral.

Compete a los representantes generales del patrón y del Comité Ejecutivo General del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana conocer y resolver los asuntos laborales de carácter general; los que involucren a grupos de trabajadores de uno o más organismos subsidiarios; todos aquellos asuntos concretos que por sus características deban de ser tratados por estos y la concertación e interpretación de este contrato, de los acuerdos y convenios conexos es de la competencia exclusiva de estos.

El escalafón son las listas de trabajadores de planta sindicalizados de Pemex y de cada organismo subsidiario, ordenadas y clasificadas por organismo, especialidad, profesiones, o departamentos a que pertenezcan, en forma numérica ordinal, señalando: el departamento, número de ficha, apellidos paterno, materno y nombre del trabajador, categoría, salario, antigüedad de categoría, departamento, planta y empresa. Como señalamos anteriormente el trabajo se clasifica en categorías que son las denominaciones correspondientes a cada puesto, mediante números que representan el nivel, la especialidad y el grupo de actividad.

Los trabajadores de la industria petrolera perciben salario tabulado que es la cuota diaria, sin prestaciones y el salario ordinario que es la retribución total que percibe el trabajador sindicalizado por sus servicios. En Pemex existen puestos de confianza conforme a la naturaleza de las funciones que desempeñan ocupando estos puestos los designados por el Presidente de la República, los titulares propuestos por los Directores Generales de los Organismos, en el ámbito de su competencia.

Las estipulaciones del contrato colectivo no son aplicables a los trabajadores de confianza, por consiguiente tampoco se les aplica a los trabajadores sindicalizados que ocupen un puesto de confianza.

Además en este contrato se mencionan los ingresos en donde el representante del patrón solicita al sindicato el personal necesario, quedando obligada dicha organización a proporcionarlo, cuando se trate de personal de nuevo ingreso que presente el sindicato deberá cumplir con los requisitos establecidos como lo son ser mexicano; tener como mínimo 16 años salvo en el puesto de operador de equipo que deberá acreditar como mínimo 18 años; presentar certificado de secundaria, o de requerimiento profesional.

Los derechos de antigüedad de los trabajadores son propiedad de ellos mismos, en cuanto a la antigüedad, a los trabajadores marinos de planta que laboren los días de descanso semanal, festivos y descansos obligatorios, se les incrementa a la jubilación y prima de antigüedad.

En Pemex existe la Comisión Mixta Nacional de Escalafones y Ascensos la cual tiene a su cargo ajustar los escalafones existentes, se integra por nueve representantes del sindicato y nueve de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios. Como en toda empresa las faltas en el trabajo serán sancionadas de acuerdo a éste contrato y conforme lo establece la Ley Federal del Trabajo.

Petróleos Mexicanos podrá, a su elección, efectuar obras en forma directa o por contrato libre tales como trabajos de exploración y perforación, de construcción general, de mantenimiento general de casas, edificios, zonas verdes, calles, carreteras, caminos, asimismo las labores extraordinarias de mantenimiento que no se pueden ejecutar por falta de capacidad en sus instalaciones, quedando obligados a comunicar al Comité Ejecutivo General del Sindicato.

El contrato colectivo señala que los trabajadores sindicalizados se clasifican en transitorios y de planta; son de planta los contratados para los trabajos que son objeto del contrato, que se ejecuten por administración directa y que se desarrollen en una forma normal, regular y permanente. Son transitorios los que ingresan al servicio del patrón para ocupar provisionalmente un puesto permanente o para ejecutar trabajos temporales o por obra determinada.

Además, señala que la jornada semanal de trabajo del personal sindicalizado será de 40 horas, todos los trabajadores que no sean de turno laborarán 8 horas diarias durante cinco días consecutivos de lunes a viernes y descansarán sábado y domingo. Los trabajadores no de turno en jornadas mixtas laborarán de siete horas con treinta minutos diarios y serán los mismos días que la jornada anterior. Los salarios de los trabajadores serán los que se fijen en la tabla de salarios respectivos incluida en el contrato colectivo como anexo; el pago del salario será cada catorce días en los lugares donde presten sus servicios o a través de instituciones bancarias.

Tratándose de labores peligrosas e insalubres Pemex proporcionará a los trabajadores la protección necesaria y equipo de la mejor calidad para el desempeño de su trabajo, de acuerdo al Reglamento de Seguridad e Higiene de Petróleos Mexicanos. Las partes convienen en que subsista la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene Industrial cuya función es la de emitir lineamientos obligatorios en materia de seguridad, higiene y protección al medio ambiente laboral, inspeccionar los centros de trabajo para atender y resolver problemas que requieren su intervención entre otros.

En las Brigadas de Exploración a bordo de los buquestanque, remolcadores, plataformas fijas de perforación y/o producción, recolección y transporte de gas, se integrarán Comisiones Auxiliares Mixtas de Seguridad e Higiene de acuerdo con la Norma Oficial Mexicana NOM-019-STPS-1993.

Cuando se trate de movimientos del personal, el patrón tendrá libertad para movilizar a sus trabajadores sindicalizados en toda la República Mexicana. Asimismo se

obliga a proporcionar el servicio médico empleando personal técnico competente en caso de enfermedades y accidentes ordinarios, así como en riesgos de trabajo tratándose de trabajadores sindicalizados, jubilados o derechohabientes de ambos se proporcionará el servicio de especialidades de cirugía plástica, estética y/o cosmética, atención odontológica, hospitalización de enfermos psiquiátricos, anteojos, prótesis(ortopedia), farmacia, enfermos, cirugía general especializada, de emergencia y menor

Petróleos Mexicanos de acuerdo a este contrato se obliga a otorgar el derecho a la jubilación a sus trabajadores de planta sindicalizados. por vejez y por incapacidad total y permanente para el trabajo. En las jubilaciones por vejez los trabajadores que acrediten 25 años de servicios y 55 años de edad, tendrán derecho a una pensión cada catorce días; las jubilaciones por incapacidad permanente derivada de un riesgo de trabajo, previa valuación del médico perito una incapacidad del 50% y hasta del 69.9% de la permanente total y registren 16 años de antigüedad tendrán derecho a ser jubilados; los trabajadores afectados de incapacidad parcial permanente, que los imposibilite para el trabajo tendrán derecho a la jubilación siempre y cuando acrediten haber alcanzado 20 años de servicios cuando menos.

Se consideran como días de descanso obligatorio con goce de salario los señalados en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, los días festivos el 18 de marzo, jueves, viernes y sábado de la semana de primavera, 5 de mayo, 12 de octubre y 1º y 2 de noviembre. En cuanto a las vacaciones los trabajadores de planta sindicalizados que tengan de 1 a 9 años y 364 días de servicios tendrán derecho a 21 días por concepto de vacaciones y los que hayan cumplido 10 años tendrán derecho a 30 días de vacaciones, durante este periodo de vacaciones disfrutarán de su salario ordinario. Tendrán derecho los trabajadores sindicalizados al aguinaldo el importe de 50 días de salario ordinario entre el 1º y el 15 de diciembre de cada año en cumplimiento al artículo 87 de la legislación laboral.

Apoyará Pemex a los trabajadores de planta sindicalizados con una asignación de vivienda, préstamo con garantía hipotecaria, aportación financiera. Lo

hará directamente o a través de una institución bancaria. Además sin costo alguno el patrón proporcionará a las secciones, delegaciones del sindicato que tengan veinte o más miembros un local con los servicios necesarios para el desempeño de sus actividades, también lo hará para las cooperativas de consumo que los trabajadores sindicalizados formen en los centros de trabajo, donde pueda establecerse la tienda de la cooperativa.

En lo referente a bibliotecas, escuelas, lugares de recreo, fomento de bandas de música y deportes el patrón proporcionará a las secciones sindicales el local necesario; en las bibliotecas existirán libros instructivos para los diversos oficios y especialidades de Pemex; se obliga a establecer escuelas diurnas para hijos de trabajadores sindicalizados cuando las residencias de los mismos estén fuera de los centros población, además mantendrá e instalará campos deportivos en todos los centros de trabajo.

Ahora bien el sindicato se obliga únicamente por lo que se refiere a sus miembros y este contrato regirá y obligará a los trabajadores sindicalizados de la industria petrolera; sustituyendo a los usos, costumbres y convenios que hubieran estado en vigor. Afirmando una vez más que el instrumento valioso para desarrollar el trabajo en la industria petrolera es el esfuerzo humano.

CAPITULO IV

**LOS TRABAJADORES DE PETROLEOS MEXICANOS EN LAS
PLATAFORMAS MARINAS**

Este capítulo es de suma importancia dentro del análisis que se pretende exponer a través de este trabajo, en el que analizaremos a los trabajadores en una plataforma marina desde su vida laboral hasta la vida privada que presuntamente llevan estos trabajadores.

La importancia de estas plataformas para la actividad de exploración, la perforación y explotación del petróleo. Los retos que tienen enfrentan estos trabajadores en alta mar, su alimentación que es importante para un buen desempeño, el alojamiento, los días que no laboran pero permanecen en la plataforma, todo lo que conlleva su trabajo en la plataforma marina.

Mencionando la importancia de la capacitación y el adiestramiento para una adecuada prestación del servicio y la prevención de los accidentes de trabajo por medio de cursos impartidos en diversas especialidades de trabajos. Llevados a cabo en tierra con diversos aparatos que sirven como pozo simulador de brotes.

Observaremos una serie de condiciones especiales que le son otorgadas a esta categoría de trabajadores como la jornada de trabajo, las vacaciones y permisos, el salario y la indemnización. Buscando siempre garantizar al trabajador un nivel de vida adecuado.

Señalaremos si están considerados dentro de los trabajos especiales como trabajadores de los buques, mencionados en la legislación laboral, y si en realidad son instalaciones, embarcaciones o buques previo desglose de la actividad que se realiza en una plataforma marina ya sea de perforación o exploración.

I. EXPLORACIÓN.

Su objetivo consiste en descubrir nuevos yacimientos de hidrocarburos comercialmente explotables o extensiones de los ya existentes. Para ello se llevan a cabo una serie de estudios de campo, de gabinete y de laboratorio, en una secuencia de aproximaciones sucesivas y cada vez más precisas en las que se emplean actualmente los métodos más modernos y las tecnologías más avanzadas de que se dispone, principalmente en la geología y en la geofísica, interviniendo además otras disciplinas como la paleontología, geoquímica, sismología, gravimetría y magnetometría.

Por la trascendencia que ha tenido para la industria petrolera mexicana la explotación de los campos marinos y por las características singulares de la misma, las plataformas marinas junto con los ductos son las instalaciones básicas que lo han hecho posible. (Figura 2) En la actualidad la mayor parte de las plataformas se ubican a unos 80 kilómetros mar adentro de la costa del Estado de Campeche, en la región llamada Sonda de Campeche, aunque también existen plataformas en la parte norte del Golfo de México. "La exploración marina se concentra en la plataforma continental, la cual corresponde a la zona sumergida comprendida entre la llanura costera y una profundidad de agua de 200 metros".⁴⁸

Existen diferentes tipos de plataformas para la realización de este proceso. Como parte del proceso de evolución seguido en el campo de la actividad exploratoria de Pemex se incorporó el sistema sismográfico tridimensional llamado "sniffer" que permite el conocimiento del flujo de hidrocarburos que provienen del fondo del mar, empleado en la región marina de Campeche.

⁴⁸ CENTENO, Roberto Economía del Petróleo y del Gas Natural. Ed. Tecnos. Argentina, 1974. p.138.

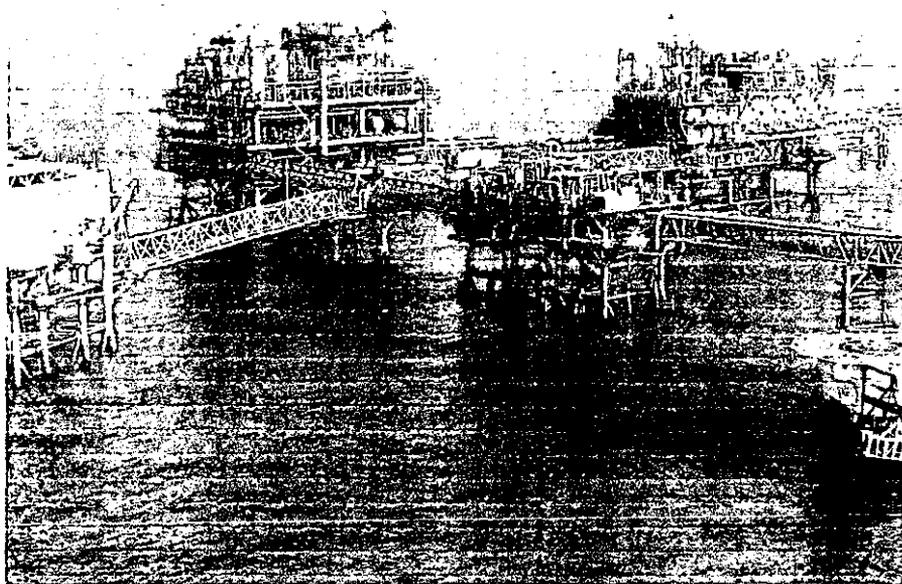


Figura 2

Toda esta serie de estudios que se hacen en exploración para la localización de nuevos yacimientos, culminan normalmente con la perforación de los llamados pozos exploratorios.

Se dice que un pozo exploratorio tiene éxito cuando resulta productivo, denominándosele pozo descubridor. Comprobada la existencia de un yacimiento con base en los trabajos exploratorios, se pasa a la siguiente gran rama de la actividad que se conoce comúnmente como explotación; la cual tiene por objeto extraer del subsuelo los hidrocarburos, efectuar su primera separación en dos grandes corrientes que son aceite y gas, y entregarlas separadamente para los siguientes pasos del esquema general de funcionamiento de la industria petrolera.

Una vez que a través del pozo descubridor se empieza a obtener información, se debe hacer la evaluación del pozo en lo que concierne a su magnitud, a su estructura, a su comportamiento, y en general a toda una serie de características. Los estudios que ello implica no se realizan en un solo momento del proceso de explotación, de hecho se trata de estudios y evaluaciones continuas que van determinando el proceso de producción.

Cabe señalar como hecho importante que estas colosales estructuras marinas se prefabrican en México en los márgenes de los ríos Pantepec; en Tuxpan, Veracruz; y Pánuco entre Veracruz y Tamaulipas, empleándose la ingeniería más avanzada en este rubro. La Sonda de Campeche es el área de la Región Marina donde se localizan sus principales yacimientos, abarca una superficie aproximada de 15,000 Km cuadrados y esta ubicada en la Plataforma Continental del Golfo de México, a una distancia promedio de 80 Km de la costa, frente a los estados de Tabasco y Campeche. (Figura 3)

Sonda de Campeche

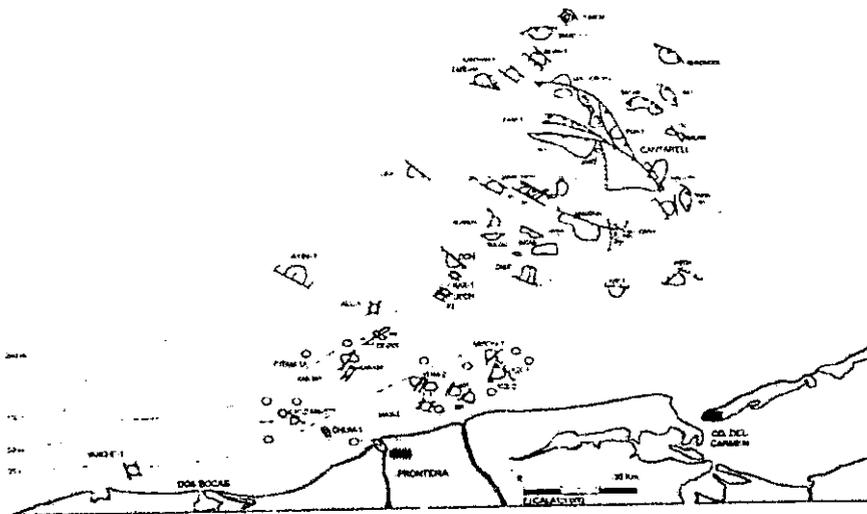


Figura 3

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

Por otra parte las condiciones a que se enfrenta la perforación en alta mar, con tirantes de agua entre 12 y 176 m resultan críticas, ya que se dispone de menor espacio para maniobras y los equipos e inventarios deben reducirse al mínimo indispensable; sin contar con que se trabaja en un medio hostil. El máximo corresponde al pozo Ayin1, con 176m, que se terminó en 1992.

Con el desarrollo de esta actividad exploratoria se han descubierto campos de aceite ligero y campos de aceite pesado. Por su reserva probada y por su capacidad de producción de sus pozos, destacan los pozos Abkatún, Pol y Chuc, así como Akal, Nohoch, Chac y Ku que son una parte del Complejo Cantarell que es el yacimiento más importante (Figura 4).

A la fecha la actividad exploratoria se ha venido desarrollando bajo la administración del proyecto Campeche, mediante el cual se abarcará un área de 16,500 Km cuadrados, ubicada en la Plataforma Continental del Golfo de México. Si limite norte es la isobata de 500m; al sur está limitada por la línea de costa de los estados de Campeche y Tabasco, así como por el área comprendida en el Proyecto Campeche-Litoral de Tabasco; al oriente por la provincia de Progreso y al Poniente por la provincia de Coatzacoalcos como se observa en la Figura 5.

El sistema utilizado en los pozos petroleros es el de perforación rotatoria. "En México, cada pozo es atendido por cuatro cuadrillas de trabajadores. Cada cuadrilla se compone de un perforador y un ayudante. un ayudante de perforación rotaria (chango), tres ayudantes de perforación (piso), un operario de combustión interna, un encargado de pozo, además de un mecánico y un soldador con ayudantes".⁴⁹

⁴⁹PETRÓLEOS MEXICANOS. Ob. Cit., p.33.

Complejo Cantarell

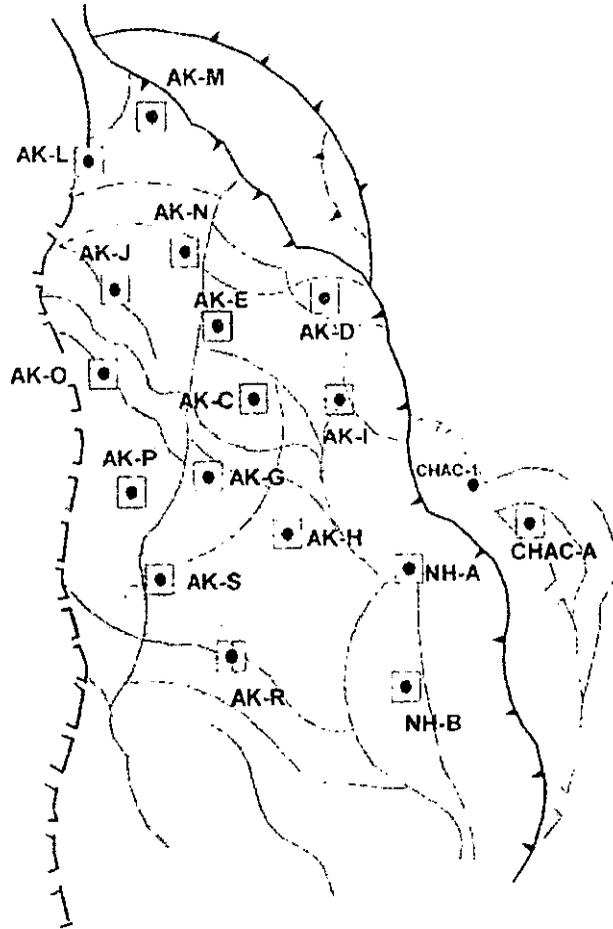


Figura 4

Este sistema implica la utilización de tuberías de revestimiento concéntricas que generalmente son tres y que son cementadas para adherirse a las paredes del agujero. Terminada la cementación de la última tubería, se hace una prueba de presión y así el pozo está listo para explotación. Para esto último se emplea normalmente la técnica de terminación permanente que consiste en llenar el pozo con agua, introducir la llamada tubería de producción e instalar el juego de válvulas conocido como árbol de navidad.

Posteriormente se hacen estallar cargas explosivas sobre la tubería de revestimiento y las rocas contenedoras, para abrir el pozo y permitir el flujo del petróleo, o bien si se requiere, se sondea el pozo para eliminar agua de la columna, sustituyéndola por hidrocarburos que van saliendo del yacimiento, hasta que fluya por sí mismo. Los yacimientos de petróleo se encuentran tanto en el subsuelo de tierra firme, como en el de zonas lacustres o en el marino.

El procedimiento de perforación y el equipo básico son los mismos, pero para el primer caso, se instala la torre de perforación en el suelo, previo acondicionamiento del terreno con los espacios requeridos; para perforar en zonas lacustres se monta el equipo en barcasas, y para el mar, se instala sobre plataformas marinas, para este último medio cabe aclarar que cuando la perforación es exploratoria se utilizan plataformas móviles.

2. CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

Sin duda el activo más importante en la plataforma marina es el recurso humano, que ha acumulado conocimientos, habilidades y experiencia a lo largo de veinte años de intensa actividad petrolera en el mar. Los hombres que vayan a realizar este tipo de trabajo deben ser elegidos y formados cuidadosamente. Un importante mecanismo es la capacitación y desarrollo profesional, actividades que se consideran indispensables para el buen desempeño como empresa.

Por ello Petróleos Mexicanos conviene en que deben actualizarse y perfeccionarse los conocimientos teóricos y las habilidades prácticas, de aquellos trabajadores sindicalizados que posean una formación básica, técnica o profesional, en cumplimiento de la fracción XV del artículo 132 del Capítulo I y del Capítulo III Bis, del Título IV de la Ley Federal del Trabajo; para lo cual el patrón se obliga a organizar permanentemente, la capacitación a través de cursos de preparación para ascenso a puestos de mayor responsabilidad, incluyendo los de puestos de confianza.

Señala el artículo 153-F de la Ley Federal del trabajo que la capacitación o adiestramiento tienen por objeto: preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación; prevenir riesgos de trabajo; incrementar la productividad; y en general, mejorar las aptitudes del trabajador. El programa de capacitación para los trabajadores de las plataformas contempla la impartición de cursos, de los cuales además de la actualización, se incluyen diplomados especializaciones y cursos de inglés, entre otros. Todas estas actividades buscan optimizar la capacidad y el talento para beneficio personal y de la empresa, y son reforzadas mediante un sistema de evaluación de desempeño.

Así un total de 903 cursos impartidos el cual un 63% se dedicó al personal obrero y el resto al profesional. De igual forma se mantiene personal comisionado de tiempo completo, para realizar estudios de posgrado. Todo el personal implicado en la perforación, transporte y almacenamiento de petróleo en la plataforma marina deberá ser adiestrado concienzudamente en todos los aspectos del desarrollo de su trabajo. En él deben incluirse conocimientos básicos de los productos que manejan y las medidas a tomar en caso de una emergencia en las instalaciones o en el transporte.

La capacitación podrá impartirse a tiempo completo o a tiempo parcial, dentro o fuera de la jornada. Cuando la capacitación se imparta a tiempo completo, el salario será el que perciba normalmente el trabajador, cuando la capacitación sea fuera de jornada se paga al trabajador una compensación equivalente a una hora de tiempo extraordinario por cada hora que haya asistido al curso. Se imparten cursos en la Unidad

de Adiestramiento de Perforación en la Región Marina con el apoyo de un simulador de brotes portátil instalado en dicha unidad. Los cursos están dirigidos a perforadores, ayudantes de perforadores changos, ayudantes de piso y cabos.

“Los Superintendentes de plataforma, Técnicos de Perforación, Técnicos de Fluidos y Representantes de Pemex en unidades de contratistas reciben capacitación de simulacros de control de brotes con instructores de Pemex a bordo de las plataformas, así como a las cuadrillas”⁵⁰.

También existen los cursos de supervivencia en el mar impartidos por instructores de la Dirección General de Marina Mercante y están dirigidos a todo el personal que labora en las plataformas marinas.

Además se imparten cursos en las especialidades de mecánica de piso, tubería, soldadura, técnicas y procedimientos en trabajos de marina de altura y fluvial, técnicas y procedimientos en trabajos de perforación terrestre, lacustre, plataformas y/o barcazas, reparación y terminación y mantenimiento de pozos productores, técnicas de seguridad e higiene industrial entre otros.

En la región marina en Dos Bocas, Tabasco, existe un centro de capacitación y adiestramiento que tiene un pozo escuela simulador de brotes, campamento habitacional para 30 personas que tiene comedor, biblioteca, sala de T.V., casino, cancha de voleibol, cancha de basquetbol y centro cívico; además de una unidad de capacitación con cuatro aulas, área para simulador a escala natural, sala de juntas, biblioteca, sala de instructores, oficinas, etc. Donde se imparten cursos a los trabajadores de las plataformas.

⁵⁰ SOSA CERÓN, Andrés. “Seguridad en Plataformas de Perforación”. Revista de la Ingeniería Petrolera, Vol. XXXII, No 4. Abril. México, 1992.p.12.

De acuerdo al artículo 153-I de la legislación laboral, en Pemex existe la Comisión Nacional Mixta de Capacitación, con carácter permanente, y Grupos Mixtos de Capacitación, uno por Petróleos Mexicanos y uno por cada Organismo Subsidiario. Es la que se encarga de vigilar la aplicación y el cumplimiento de las normas y procedimientos para la capacitación en los diferentes centros de trabajo. Petróleos Mexicanos y los Organismos Subsidiarios comisionan un representante a tiempo completo en los centros de trabajo

Los cursos de capacitación de acuerdo al contrato colectivo de Pemex se impartirán por instructores, que pueden ser trabajadores de planta o instructores que proporcione el Instituto Mexicano del Petróleo. A los trabajadores que sean seleccionados como instructores de tiempo completo, independientemente de que sean sustituidos en sus puestos, les serán cubiertos el 100% de sus salarios ordinarios, así como las percepciones que tengan asignadas en forma normal. Tratándose de trabajadores de marina, barcasas y plataformas marinas, éstos recibirán además de las percepciones que por concepto de viáticos y alimentación tengan asignadas normalmente; en forma adicional se les proporcionará una compensación económica.

En aquellos casos en que no existan cursos de preparación para ascenso, Pemex impartirá adiestramiento al trabajador de planta que le corresponda, proporcionándole las herramientas, útiles e implementos necesarios que se requieran. La duración del adiestramiento esta sujeta a un temario de acuerdo a las actividades del puesto inmediato superior, sin que exceda de 100 días calendario.

El adiestramiento se efectuará dentro de la jornada, preferentemente por conducto del jefe inmediato, teniendo la obligación el trabajador de presentar los exámenes correspondientes. Se podrá suspender el adiestramiento cuando se considere que le trabajador cuenta con los conocimientos necesarios para desempeñar el puesto. Se les hace entrega de una constancia de los conocimientos adquiridos.

Con todo esto se ha logrado un clima de armonía entre los trabajadores y los diferentes niveles de supervisión y gerencias. La paz laboral esta asegurada por el mutuo cumplimiento de sus respectivas obligaciones, garantizando eficacia en las operaciones y eficiencia en la administración.

3. ALIMENTOS Y ALOJAMIENTO.

Los hombres empleados en las operaciones de perforación y otros aspectos de producción de petróleo se sujetan a una amplia serie de condiciones. Su ocupación puede separarles de sus esposas y familias, y llevarles a cualquier parte del país; sin embargo, estos problemas no están solamente relacionados con la industria petrolera, están asociados en mayor o menor extensión a todas las formas de exploración.

La moderna tecnología ha contribuido a mejorar la situación de personas que viven en lugares aislados. La radio, por ejemplo, proporciona un invaluable canal de comunicación, y la asistencia solicitada por este medio puede generalmente llevarse rápidamente por aire, por ejemplo, por helicóptero. La responsabilidad de sondeo y del personal de otras operaciones de la producción es muy grande y debe concederse la debida consideración a su seguridad salud y bienestar.

Para ello se cuenta con una plataforma habitacional que puede albergar de 45 a 127 personas, y cuenta con un helipuerto, sistemas de radiocomunicación, sistema contra incendio, potabilización de agua, planta de tratamiento de aguas negras, cocina, comedores, salas de recreación, biblioteca, plantas generadoras de energía eléctrica, clínica y gimnasio para un mejor desarrollo del trabajador en alta mar. (Figura 6)

A bordo de una plataforma habitacional Pemex es el encargado de proporcionar a los trabajadores una alimentación de buena calidad, en cantidades suficientes; alojamiento, ropa de cama y toallas de baño dos veces por semana; jabón, vasos y papel higiénico; además se repondrán los colchones, almohadas y sábanas

cuando no reúnan las condiciones indispensables para su uso. Agua potable para beber, en depósitos adecuados e higiénicos con vasos y bebederos higiénicos y la cantidad necesaria de hielo para la refrigeración del agua, o enfriador calefactor eléctrico de agua, donde lo permitan las normas de seguridad.

Un buen descanso y buena alimentación son factores importantes en este aspecto, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, la utilización de aire acondicionado se considera esencial en ciertos climas, especialmente en los dormitorios. Para que los trabajadores en la plataforma tomen sus alimentos se asigna un área específica en la plataforma habitacional, la cual está equipada con el número suficiente de mesas, asientos, bebederos, higiénicos, lavabos y dispositivos para calentar dichos alimentos, así como para mantenerlos en estado de higiene y limpieza.

El comedor principal tiene capacidad para 18 personas por turno, además se tiene un comedor auxiliar donde se atiende al personal que está en operación. Se tiene una cámara de refrigeración, almacén y lavandería.

En época de calor debe proporcionar el equipo adecuado para mantener una temperatura conveniente y saludable en las oficinas de trabajo de las plataformas y en época de invierno se debe tener calefacción en los lugares que se requiera. A los trabajadores de planta se les otorgará un juego de ropa cada seis meses por razón de la naturaleza de sus labores, y al personal transitorio se le dotará del juego de ropa adicional por cada 180 días laborados. Cuando los trabajos se ejecuten a la intemperie bajo la acción de la lluvia, del frío u otros análogos se les proporciona a los trabajadores ropa interior térmica para el frío, pantalones, impermeables o ropa de agua y botas adecuadas.



Figura 6

Para que se entregue la ropa de trabajo habrá de tomarse en cuenta las labores que deban desempeñarse, así como la posibilidad de que por la índole de aquellas la ropa del trabajador pueda dañarse, destruirse, quemarse, romperse, mancharse o sufrir otros deterioros semejantes.

La ropa de trabajo debe llevar una marca exterior, para evitar que se extravíe. Se les proporciona una vez por año un par extra de botas y un juego de ropas de trabajo. Al personal que labora en la cocina se les proporcionarán seis gorras de cocina, seis mandiles, seis uniformes blancos compuestos de filipina y pantalón.

Como el patrón proporciona la alimentación este queda relevado de la obligación de pagar las cantidades respectivas por este concepto asimismo cuando proporcione alojamiento, pero en este caso pagará al trabajador por concepto de lavado de ropa de trabajo. Cuando por motivo de reparaciones la Comisión de Seguridad e Higiene determine que la plataforma resulte inhabitable, o sea suspendido el servicio de cocina el patrón debe de proporcionar a los trabajadores la cantidad necesaria para su alimentación.

Los hombres que trabajan en plataformas marinas de perforación, donde el trabajo es duro y las horas se hacen largas, deben disfrutar de frecuentes ratos de relajación en las estaciones de base. Estos periodos de descanso están bien ganados y son adicionales a los permisos del hogar.

A bordo de la plataforma hay un médico que cuenta con un contenedor de primeros auxilios y atención continúa a enfermedades comunes. En el menor número, pero no por ello menos importante, los transportes aéreos son usados para el traslado de los trabajadores, los técnicos visitantes y funcionarios y para la carga ligera en la plataforma.

La flota aérea se compone primordialmente de helicópteros, dado que su capacidad para efectuar despegues y aterrizajes verticales y sostenerse inmóviles en el aire, los hacen el medio ideal para maniobrar en los espacios reducidos de las plataformas.

Aunque la mayoría de ellos no son capaces de alcanzar las velocidades de crucero de muchos aviones, constituyen un medio de transporte relativamente rápido en casos de emergencia y se convierten en un elemento indispensable. Otro medio de transporte son las lanchas de pasaje que dan servicio a los trabajadores del área de plataformas para cambios de guardia de personal las cuales cuentan con los implementos de seguridad como son las lanchas inflables, chalecos salvavidas, extinguidores y botiquines.

Por otra parte Petróleos Mexicanos cuenta con un sistema de telecomunicaciones, que abarca desde un teléfono hasta sistemas de conmutadores, microondas y la utilización de un satélite orbital. Un aspecto importante de la red es el sistema de microondas de la Sonda de Campeche, el cual resuelve las necesidades prioritarias de comunicación entre el área de plataformas y tierra. En esta zona marina se encuentra con la infraestructura adecuada para llevar la comunicación a los lugares más cercanos a la actividad petrolera, en donde los sistemas de intercomunicación y voiceo son de gran utilidad y están diseñados según las normas para áreas industriales, a prueba de explosión.

Existen en la actualidad plataformas marinas que son exclusivamente para equipos de telecomunicaciones. El sistema "simplex" constituido principalmente por radios móviles y "bip" o buscaperonas que utilizan los trabajadores de las cuadrillas de perforación en la plataforma.

Como hemos visto los trabajadores de las plataformas marinas tienen a su alcance durante la prestación de su servicio una gama de servicios para ser más llevadera su estancia en la plataforma; ello considerando el confinamiento de que son objeto, el

tiempo de permanencia en la realización de su labor y las características particulares y que por las necesidades de los trabajos que el patrón requiere se efectúen en el mar. Desempeñan su labor en condiciones especiales.

4. JORNADA DE TRABAJO.

Los trabajadores que prestan sus servicios en equipos e instalaciones marinas se desempeñarán en jornada especial denominada 14x14 (descanso acumulado), laborando durante 14 catorce días y descansando los siguientes 14 días. A los trabajadores se les asigna la jornada de tiempo continuo; otorgándose un descanso de media hora que el trabajador disfrutará en el lugar de trabajo. Esto atendiendo al artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo que señala que durante la jornada continua se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos.

Durante los catorce días de etapa de trabajo, prestarán servicios en periodos de doce horas continuas por día de trabajo conforme a los horarios establecidos, y si por necesidades del servicio se requiere modificar dichos horarios, esto se resuelve con el patrón y el sindicato. Tratándose del personal de limpieza y aseo, los horarios se fijarán en consideración a las necesidades de cada centro de trabajo.

Es norma general en todas las instalaciones petrolíferas el alternar un periodo de trabajo en alta mar con otro igual de descanso en tierra. Puede haber turnos rotativos de siete días de trabajo y siete días de descanso, o catorce días de trabajo y catorce días de descanso, o incluso durante periodos más largos, práctica que normalmente se justifica debido a problemas de organización y al costo del transporte entre la costa y las instalaciones excepcionalmente alejadas.

Conforme a la jornada especial 14x14 los trabajadores por cada día de trabajo generarán un día de descanso y los días de ausencias con goce de salarios no afectarán con descuento la etapa de descanso. Los días de ausencias sin goce de salarios

en la etapa de trabajo. repercutirán en igual número de días sin pago de salarios en la etapa de descanso.

El artículo 70 de la legislación laboral señala que en los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.

El trabajo en la plataforma continua día y noche, con personal empleado con turnos de 8 o 12 horas y la tarea requiere considerable habilidad, experiencia y resistencia física de los trabajadores. Todas las personas dedicadas a operaciones continuas trabajan según el sistema de dos turnos de doce horas, que requieren la presencia de dos equipos completos en la instalación. El mismo sistema se aplica con dos turnos de seis horas diarias, alternando con dos periodos de seis horas de descanso. Los que no están empleados en un trabajo por turnos, generalmente trabajan durante doce horas seguidas de doce horas libres. Esto sin rebasar el máximo de las 48 horas de trabajo a la semana estipulado en la ley.

Dentro de la jornada el trabajador tiene que guardar y ordenar sus herramientas y útiles de trabajo en el efecto de que para ello sólo se podrán llevar diez minutos. Los retardos no deben de exceder de quince minutos y si excediera se procederá a la reducción proporcional de su salario. Los trabajadores de guardia y los que laboren tiempo extra disfrutarán del importe de una comida por cada turno extra trabajado.

Los trabajadores de guardia o de turno no pueden suspender ni abandonar sus labores, ya que disponen de tiempo necesario para tomar sus alimentos dentro de la jornada, sin que dicho tiempo les sea descontado.

Se contará con una hora de comida para los trabajadores y para su traslado a la plataforma habitacional. Esto con relación al artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo

previene que cuando un trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada del trabajo.

Se considera como tiempo extra para efectos del pago el que los trabajadores empleen una vez terminada su última guardia, en la unidad de trabajo, en espera de un medio de transportación que los conduzca a tierra, para el disfrute de su etapa de descanso, y el que empleen en espera de inicio de su jornada a bordo de la misma unidad, el primero de los catorce días de trabajo.

Como excepción, si en el cambio de rol de guardia un trabajador falta a su trabajo, se le suplirá por otro trabajador, si esto no es posible la ausencia se cubre efectuando los movimientos con el personal que inicia su trabajo a fin de que la tripulación salga completa. Si no fuese posible, el trabajador que haya concluido su etapa de trabajo continuará laborando hasta por un período máximo de dos jornadas. tiempo que se pagará como doblete las jornadas laboradas en sustitución de las ausencias, desde el primer día de la etapa de descanso consecutiva a la de trabajo. Se cubre el importe de doce horas tiempo de espera por cada doblete.

Se paga al trabajador un mínimo de tres horas de tiempo extra a los trabajadores que sean llamados a trabajar fuera de su jornada, una vez que hayan concluido ésta y se encuentren en ese momento disfrutando de la etapa diaria de descanso.

Asimismo los días festivos o descansos obligatorios cuando los trabajadores presten servicios en estos días se les pagará el salario como tiempo extraordinario. El pago de salario se realiza al término de la etapa de trabajo e incluye las percepciones anticipadas por el descanso generado; el salario se paga exclusivamente al trabajador o a la persona que designe como apoderado mediante una carta poder otorgada por escrito ante dos testigos de conformidad con el artículo 100 de la legislación laboral.

El pago del salario se hace en la plataforma cada catorce días, directamente o a través de Institución Bancaria; si por causas ajenas no se puede pagar en el lugar de trabajo la administración otorga las facilidades a los trabajadores a bordo para que verifiquen anticipadamente los salarios; si se requiere prolongar su estancia o trasladarse a lugar distinto para realizar el cobro de su salario se le hace una compensación equivalente a las cuotas de viáticos autorizadas y esto se hace dentro de su jornada ordinaria.

Existen trabajadores de relevo y son distribuidos para que los de guardia y de turno disfruten el descanso semanal. Aquí se establece un sistema de rotación de turnos cada dos meses para que los trabajadores puedan disfrutar de diferentes días de descanso respetando los establecidos por el patrón y el sindicato. Los salarios de los trabajadores son los que se fijan en la tabla de salarios en el concepto de que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener sexo ni nacionalidad; esto de conformidad con nuestro artículo 86 de nuestra legislación laboral.

Recordando que el recurso más importante es el humano dentro de Petróleos Mexicanos y además es el principal recurso con que cuenta la empresa, pues es el que da vida a la gran producción del petróleo, por ello una adecuada jornada de trabajo con su respectivo descanso propicia que el trabajador tenga mayor rendimiento en el desempeño de su labor y por lo tanto un mejor desarrollo dentro de la empresa.

5 VACACIONES Y PERMISOS.

Los trabajadores de las plataformas gozan de vacaciones que son obligatorias porque las necesitan para recuperar fuerzas perdidas en el trabajo y el periodo para disfrutarlas se establece tomando en cuenta que los trabajadores tengan de uno a nueve años y 364 días de servicios tendrán derecho a 21 días laborales por concepto de vacaciones y los que hayan cumplido 10 años o más tendrán derecho a 30 días laborales por el mismo concepto.

Para este efecto el día siguiente a los cinco de trabajo consecutivo, será considerado como descanso contractual, y tendrá el carácter de hábil para efectuar el cómputo de éstas.

Para ello no se contarán las ausencias, las propias vacaciones, la capacitación, el adiestramiento, la disposición del trabajador en departamento de personal, exámenes médicos, los descansos semanales y contractuales, los descansos obligatorios para el personal de turno que no tenga obligación de laborar esos días y el permiso de tres días establecido en el contrato colectivo.

Durante el período de vacaciones los trabajadores disfrutarán de su salario ordinario además recibirán una cantidad equivalente al 150% que se integrará con el importe del promedio de los salarios tabulados, el valor del tiempo extra fijo y la ayuda para despensa que les correspondan para el pago de sus vacaciones.

Las vacaciones se contarán por días laborables y el periodo para disfrutarlas deberán iniciarse en el primer día hábil que siga al de descanso semanal, para ello se debe boletinar la fecha en que tome sus vacaciones cada trabajador; las vacaciones se iniciarán el día posterior al de su descanso semanal, aún cuando dicho día coincida con un día festivo o descanso obligatorio, estos días no se estiman como laborables para establecer el período vacacional, pero sí para los efectos del pago del 150%.

Los programas de vacaciones serán formulados anualmente, en la inteligencia de que, para fijar las fechas en que los trabajadores deban disfrutarlas, se tomarán como base las de ingreso en aquellos casos en que durante los años anteriores las hayan disfrutado. Las fechas fijadas en el boletín podrán anticiparse o posponerse hasta por 90 días, este hecho no significa que deban ser siempre en la misma forma.

El artículo 79 de la Ley Federal del Trabajo establece que las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración; si la relación de trabajo termina antes de

que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados. En Pemex las vacaciones no serán acumulables ni permutables por gratificación o salario, salvo en el caso de terminación o rescisión del contrato esto sin ser contrario a lo establecido por la ley.

Las vacaciones se concederán aún cuando los servicios del trabajador hayan tenido interrupciones con tal de que no excedan de 90 días en el año salvo en el caso de enfermedades o accidentes, cuando el trabajador desempeñe comisiones sindicales y todos aquellos en el que el trabajador haya faltado sin ser su culpa. Cuando lleguen a exceder de 90 días en el año las vacaciones se conceden en forma proporcional a los días en que el trabajador hubiere percibido salario.

Cuando un trabajador se encuentra de vacaciones y en el transcurso de ellas sufre algún accidente o enfermedad que lo incapacite para seguir gozando de las vacaciones éstas se suspenderán, reanudándose cuando el trabajador se encuentre en condiciones de salud para seguir las disfrutando a juicio del médico. Durante éste periodo al trabajador se le considera como enfermo ordinario gozando de las prestaciones que le correspondan.

El pago de las vacaciones se hace por adelantado en un día hábil inmediato anterior a la fecha en que el trabajador deba empezar a disfrutarlas; el salario será el que perciba en su puesto de planta en el momento de salir a disfrutar las vacaciones.

Con relación a los permisos se pueden conceder y son renunciables, sin goce de salario y sin interrupción de antigüedad, hasta por 30 días en cada año de calendario. A los trabajadores de nuevo ingreso disfrutarán de los permisos cuando hayan laborado como mínimo 180 días. Para que los permisos se concedan es necesario que los trabajadores lo soliciten a la representación sindical con 72 horas como mínimo de anticipación, salvo en los casos de urgencia el permiso se concederá de inmediato.

También otorga permisos sin goce de salario, con interrupción de antigüedad y sin derecho a prestación alguna, los que podrán ser disfrutados en tres etapas como máximo. Con relación a este tipo de permisos los trabajadores de nuevo ingreso deberán tener una antigüedad mínima de 365 días. Los permisos para desempeñar cargos de elección popular pueden ser hasta por seis años; pudiendo ser renovables una sola vez y no más de seis años. Se les concede el mismo día que los trabajadores lo soliciten el permiso económico con goce de salario, hasta por tres días por cada año y no son acumulables.

Cuando el trabajador regrese de sus vacaciones o permiso y no pueda ser trasladado a la plataforma se le paga el sueldo que le corresponda; por ello se harán los arreglos necesarios para que se encuentre en el horario de salida de la lancha o el helicóptero.

6. INDEMNIZACIONES.

Todo trabajador esta expuesto a sufrir los riesgos del trabajo sea enfermedad o accidente, produciendo incapacidad temporal, permanente total, permanente parcial o la muerte del trabajador teniendo el patrón la obligación de pagar una indemnización.

Si algún trabajador cayera al mar, con motivo de su permanencia a bordo de su unidad de trabajo, o durante su transportación de ésta al punto de partida o viceversa, y desaparezca el patrón cubrirá el importe de los salarios ordinarios, canasta básica y gas, así como de gasolina en caso de que el trabajador la venga percibiendo, a los beneficiarios establecidos cónyuge y a los hijos o a las personas que tengan registradas en el censo médico, hasta por un período máximo de 18 meses a partir de la fecha del percance. o antes si aparece el trabajador o su cadáver, en cuyo caso deberá presentarse el acta de defunción correspondiente, para que se proceda a efectuar los pagos contractuales a que tenga derecho.

Cuando el trabajador sufre un accidente o enfermedad se releva del servicio para que reciba tratamiento médico-quirúrgico necesario a reserva de que el médico manifieste a bordo que el trabajador se encuentra incapacitado para seguir laborando entonces será trasladado a tierra.

Los trabajadores que hayan sufrido una enfermedad o accidente no profesional y que estén incapacitados para laborar recibirán atención médica y medicinas durante los 365 días del año así como el 100% de su salario ordinario, si dejare de asistir a sus labores se le esperará hasta por tres años sin pérdida de antigüedad para que se incorpore al puesto que tenía antes de sufrir el accidente o enfermedad.

Los trabajadores sustitutos tienen el carácter de interinos y las separaciones o descensos que se originen no serán responsabilidad del patrón. Si el trabajador no regresa o todavía no está capacitado para laborar se dará por terminado el contrato de acuerdo al artículo 53 de la legislación laboral fracción IV que señala las causas de terminación de las relaciones de trabajo por incapacidad física o mental o por inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; sin responsabilidad del patrón. Estos reciben una indemnización equivalente al 100% de lo que importaría su liquidación calculada.

Debiendo pagar el salario íntegro y demás prestaciones que perciba el trabajador al momento de sufrir la incapacidad y se les paga directamente a ellos desde el primer día de la incapacidad hasta que el trabajador sea dado de alta en los casos en que no haya quedado incapacitado permanente, total o parcial.

Cuando la incapacidad que resulte a un trabajador no sea mayor de un 70% de la total permanente el trabajador tendrá derecho a la reinstalación de conformidad al artículo 499 de la Ley Federal del Trabajo en el puesto de acorde con su capacidad física en un plazo que no exceda de sesenta días contados a partir de la fecha en que recibió su indemnización.

Recordando que el trabajo que se presta en plataforma es duro y pesado no se podrá hacer la reinstalación en este centro de trabajo. De no lograrse el reacomodo del trabajador se le liquida en la forma que le corresponda.

Cuando el trabajador fallezca a consecuencia de accidentes o enfermedades no profesionales se les paga por conducto de la Aseguradora Hidalgo S.A. a los familiares o persona que compruebe haber efectuado el sepelio, si el accidente o enfermedad que origino la muerte del trabajador fue a consecuencia del trabajo se le paga un a cantidad equivalente a 140 días de salario ordinario por concepto de gastos funerarios.

Igualmente se le dará una indemnización a sus familiares que consistirá en una cantidad equivalente a 1,600 días de salario ordinario se estará a lo dispuesto por el artículo 501 de la legislación laboral. Cuando la muerte del trabajador sea a consecuencias de accidentes industriales en las plataformas y en embarcaciones de la institución, calificados como mayores, incluidos aquellos siniestros ocasionados por huracanes, meteoros o naufragios, se les otorgan los pagos correspondientes a los familiares.

En el caso de que traiga como consecuencia la incapacidad permanente y total, se le paga al trabajador o a la persona que lo represente conforme a la ley, una indemnización equivalente a 1,620 días de salario ordinario. Cuando el riesgo produzca incapacidad permanente y parcial se paga al trabajador conforme a los porcentajes de las tablas de valuación de incapacidad en la legislación laboral.

El salario que se toma como base para calcular las indemnizaciones en caso de incapacidad total o parcial permanente, o muerte de los mismos, será el que percibe el trabajador al momento de ocurrir el riesgo y los aumentos que correspondan a la categoría que desempeñaban.

Las liquidaciones se hacen mediante representación del sindicato y si el trabajador fallece antes de cobrar las cantidades que le corresponde se les paga a los beneficiarios designados por el trabajador las sumas convenidas.

Si fallece el trabajador los beneficiarios reciben las prestaciones de seguro de vida calculado sobre el salario ordinario, prima de antigüedad que se integra con el importe de 20 días de salario ordinario, por cada año de servicios el pago se hará por conducto de la Aseguradora Hidalgo en cumplimiento al artículo 162 fracción V de la Ley Federal del Trabajo, la pensión post-mortem que se calculará sobre el salario ordinario que percibía el trabajador a la fecha del deceso conforme al tipo de pensión que haya elegido el trabajador y los alcances insolutos que se integran con los salarios devengados, vacaciones, aguinaldo, fondos de ahorro y cualquier otro alcance pendiente de pago. Tratándose de la pensión post-mortem los porcentajes asignados son tres años el 100%; cinco años el 90%; seis años 80%; ocho años 70% y la vitalicia de acuerdo al reglamento correspondiente. También se le paga una indemnización de cuatro meses de salario ordinario más veinte días de salario por cada año de servicios prestados cuando sea separado sin causa justificada de su trabajo y rechace la reinstalación.

De lo anterior se desprende que el trabajador de la plataforma marina recibe prestaciones superiores a las que marca la ley, porque tiene un compromiso con el Estado y con la sociedad; sin embargo esto resulta no del tipo de trabajo que desempeña sino más bien del lugar donde trabaja. Por ello es importante impulsar acciones prioritarias hacia la prevención de riesgos, manteniendo una alta capacidad para la atención de las contingencias.

7.SEGURIDAD INDUSTRIAL Y PROTECCIÓN AMBIENTAL.

Desde la planeación de las instalaciones petroleras, la seguridad industrial tiene un papel muy importante, ya que a partir de sus normas y criterios se determina una serie de condiciones que deben observarse en relación con las instalaciones.

Así cuando Petróleos Mexicanos requiere de una nueva instalación o una ampliación de las ya existentes, se evalúa el tipo de riesgo que la misma represente, es decir, se analiza cuidadosamente si se van a manejar productos que desprendan gases tóxicos o combustibles, o que generen fuentes de calor como chispas o fuego directo, la dirección de los vientos y toda una gama de aspectos para definir con claridad el tipo de magnitud y características del riesgo implicado.

A la par con la protección ambiental, en la plataforma marina se mantiene un programa operativo importante, que tiene por objeto mejorar las condiciones laborales y crear una conciencia de seguridad a los trabajadores, con el fin de que las operaciones petroleras se lleven a cabo eficientemente. Por esto, mediante un riguroso programa de mantenimiento así como la sustitución de equipos obsoletos por otros modernos se asegura una operación confiable de los sistemas automáticos de seguridad.

Las actividades más relevantes orientadas a la prevención de accidentes, comprenden la inspección, la calibración, la prueba y la certificación de válvulas y equipos diversos; a fin de asegurar el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales.

Otro aspecto de la prevención de accidentes es cubierto por medio de una constante capacitación y motivación al personal, a través de letreros, avisos, boletines, así como pláticas y simulacros. Respecto del control de siniestros, las operaciones de mantenimiento de equipos y sistemas de seguridad, así como de salvamento y contraincendio, adquieren gran importancia, debido a que permiten asegurar su correcto funcionamiento en situaciones de emergencia, tales como intervenciones en incendios o pozos descontrolados, evacuaciones de las plataformas o fallas en tuberías.

El resultado de todas estas acciones queda de manifiesto en la reducción de la frecuencia de accidentes personales durante los últimos años.

Basándose en ello y de acuerdo a lo que establece la seguridad industrial, se definen los requerimientos para una adecuada protección tanto de las personas como de las propias instalaciones. De esta manera se determinan los sistemas que deben establecerse ya sean de carácter preventivo o correctivo; tales como instalaciones de enfriamiento de equipo accionados automáticamente mediante sistemas detectores de humo, temperatura, gas butano y gas sulfhídrico y sistema contraincendio. Para este tipo de siniestro se encuentra con bomberos capacitados y con equipo adecuado para emergencias a bordo de la plataforma.

A bordo de la plataforma el equipo de salvamento consta de 2 lanchas salvavidas para 44 personas cada una, con motor y radio; 4 botes inflables para 25 personas cada uno; 2 bombas contraincendio con capacidad para abastecer a la red general de la plataforma; extinguidores portátiles de diferentes marcas y capacidades distribuidos estratégicamente en toda la plataforma y los sistemas antes mencionados.

Se les proporciona a los trabajadores la protección necesaria y equipo de la mejor calidad para el desempeño de su trabajo

La mayoría de las plataformas cuentan con farmacia y un consultorio equipado para atender adecuadamente todo tipo de dolencias y problemas menores, así como dar el tratamiento de urgencia en caso de problemas serios que requieran traslados a tierra.

En la región marina se realizan una serie de actividades que tiene por objeto, mitigar y compensar los problemas ambientales originados por la industria petrolera. Estas actividades comprenden la identificación de los problemas actuales y futuros, asegurándose de que las operaciones petroleras se encuentren dentro del marco legal vigente en materia de ecología.

Anualmente se efectúan alrededor de 500 diagnósticos ambientales, así como evaluaciones de emisiones y descargas de contaminación, junto con la identificación de fuentes fijas de contaminación. Al mismo tiempo se desarrolla un esfuerzo constante de sensibilización hacia la protección ambiental, mediante campañas, concursos y simposios, aunados a un promedio de setenta y siete pláticas mensuales sobre el tema.

Simultáneamente se desarrollan, implementan y perfeccionan planes de contingencia ambiental, contemplándose la actualización e incorporación de las tecnologías y equipos más avanzados, apropiados a las condiciones meteorológicas prevalentes en la región, además de la práctica periódica de simulacros y el uso de paquetes computacionales para la simulación de eventos.

Es ampliamente conocido que, por su naturaleza las actividades industriales que realiza Petróleos Mexicanos tienen un alto potencial de contaminación hacia el medio ambiente; en la perforación de pozos, por ejemplo, puede haber descontrol o derrames, en también en el transporte de productos se pueden presentar derrames en cualquiera de los medios que se utilizan, aunque en general los ductos han mostrado mayores niveles de seguridad.

“Para mejorar la cultura laboral en esta materia se cuenta con el Sistema Integral de Administración de Seguridad y Protección Ambiental (SIASPA), el cual ya ha dado resultados positivos en los indicadores al reducir los accidentes de manera importante; con ello fortalecer la seguridad industrial y la protección ambiental que es un compromiso de la Dirección General y de manera particular de cada uno de nosotros”⁵¹

Consciente de la gran responsabilidad que ello implica ante la sociedad, la empresa establece y desarrolla diversas acciones y mecanismos y dispositivos, a fin de atacar y reducir los problemas de contaminación y daño que pudiera causarse a la

⁵¹ “Seguridad Industrial y Protección Ambiental”. <http://142.201.10.5/SRMNE/seguridad.htm>. Consulta del 28 de abril del 2000.

ecología en todos los lugares donde se ubican las plataformas marinas. Se tiene el compromiso de cuidar las especies vegetales y animales marinos; evitando al máximo derrames en el agua de ríos, lagunas y mares, así como la contaminación del aire con excesos de humos, olores y residuos.

La avanzada tecnología y experiencia adquirida con que cuenta el personal de las plataformas contribuyen a minimizar las condiciones de riesgo y conservar el ambiente natural durante el desarrollo de las operaciones.

Lo que se pretende lograr es un equilibrio entre la industria, la naturaleza y la convivencia armónica con las comunidades en donde opera, al evaluar constantemente las posibles fuentes de contaminación e implementar medidas de mitigación, además de concientizar al personal sobre la conservación y cuidado de su entorno.

De hecho la seguridad industrial es un aspecto que se encuentra presente en todo tipo de actividad de la industria petrolera, desde la planeación, hasta la operación y mantenimiento de todas las instalaciones.

La seguridad de los trabajadores petroleros adquiere un carácter prioritario, no sólo por la influencia directa en el desenvolvimiento económico de la empresa, sino por la importancia que reviste la preservación de los recursos humanos.

A fin de aportar algo para este tipo de trabajadores a bordo de una plataforma marina observamos todo lo que un trabajador realiza y las condiciones en las que presta su trabajo.

Estamos seguros de que con ello las personas que no conocían a este tipo de trabajadores y su actividad en la plataforma marina de Petróleos Mexicanos tienen ahora una perspectiva más clara en relación con este trabajo.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Esta categoría de trabajador de la plataforma marina no esta contemplada en la creación del artículo 123 constitucional; el cual no señala características especiales pues solo se refiere al trabajador en general sin distinción de una categoría especial. En la Ley Federal del Trabajo solo se alude a ciertos trabajos especiales sin hacer mención de esté que por su naturaleza lo es. En ninguna de las 31 fracciones del artículo 123 se hace mención de los trabajos especiales por lo que se deduce que esta denominación es anticonstitucional ya que en nuestra legislación laboral si están reglamentados.

SEGUNDA.- El Derecho del Trabajo es un derecho protector de los trabajadores, tiene el carácter de irrenunciable por los beneficios que se le otorgan al trabajador y se encuentra en constante expansión, lo cual hace factible que los trabajadores de la plataforma marina en Petróleos Mexicanos puedan quedar contemplados en un apartado especial en la Ley Federal del Trabajo, toda vez que el órgano del Estado tiende a buscar el equilibrio entre el trabajador y el patrón y garantizar el cumplimiento de las normas consagradas en las leyes.

TERCERA.- A la actividad que desempeña un trabajador a bordo de la plataforma marina, no se le puede considerar como trabajo marítimo que es aquél que se efectúa a bordo de un buque y el trabajador marítimo es la persona que presta un trabajo personal subordinado a bordo de la embarcación, por ello, no se le denomina al trabajador de la plataforma marina como trabajador marítimo, en realidad se confunde esté término porque efectivamente el trabajo que se presta en el buque y en la plataforma marina es en el mar. Además la plataforma marina es una estructura de acero con instalaciones industriales construida en el mar y un buque es cualquier barco o embarcación que ostente bandera mexicana.

CUARTA.- Las plataformas marinas en Petróleos Mexicanos hacen posible la exploración, la perforación y la explotación de los grandes yacimientos marinos de hidrocarburos y constituyen el centro de trabajo para los trabajadores de éstas estructuras. Con el principio de igualdad jurídica las condiciones de trabajo para los

trabajadores de las plataformas deberán de ser proporcionales a la naturaleza del servicio que prestan las cuales no podrán ser inferiores. Porque a fin de cuentas, no sólo se trata de un conjunto de instalaciones en alta mar, sino de un mundo muy diferente donde el trabajador altamente calificado, vive y trabaja en el aislamiento temporal con tierra.

QUINTA.- Existen diferentes tipos de plataformas las móviles, las fijas, las sumergibles pero no por ello se les puede considerar como un buque porque estas se encuentran fijas al suelo y la actividad que realizan es la exploración y perforación del petróleo y no es posible que se trasladen de un punto a otro por el mar, en cambio el buque es una embarcación que se traslada por agua de un lugar a otro con rumbo y fines determinados.

SEXTA.- En la plataforma también existe la tripulación pero con la excepción de que no existe un capitán al mando porque la plataforma no tiene que navegar; sin embargo existe el jefe inmediato que es el encargado de vigilar la actividad del trabajador a bordo de la plataforma marina. El trabajador de la plataforma presta un servicio en el mar al igual que el capitán, el marinero, los oficiales de cubierta, etc., se le puede considerar que presta un trabajo marítimo solo que no lo hace a bordo de un buque pero si está prestando trabajos en alta mar.

SEPTIMA.- Petróleos Mexicanos en su carácter público de empresa esta reglamentado por ordenamientos legales sobre diversas actividades y aspectos de la institución, siendo el recurso humano el más importante, por ello los trabajadores de las plataformas cuentan con las condiciones que requieren en cuanto al trabajo que desempeñan y son superiores a las que marca la Ley Federal del Trabajo señaladas en su contrato colectivo de trabajo. En el contrato se establecen las condiciones generales y especiales bajo la que se presta el trabajo en las instalaciones marinas.

OCTAVA.- Los trabajadores de las plataformas son seleccionados cuidadosamente para prestar el servicio abordo. En Petróleos Mexicanos se proporciona capacitación y adiestramiento impartidos por medio de instructores calificados en su

rama, teniendo como objetivo el incrementar la productividad; prevenir riesgos de trabajo; preparar al trabajador para una vacante o puesto de nueva creación para todo el personal garantizando la eficacia en las operaciones y eficiencia en la administración.

NOVENA.- A bordo de una plataforma Pemex es el encargado de proporcionar una alimentación de buena calidad, en cantidades suficientes así como alojamiento y servicios personales que requiera cada trabajador a través de la plataforma habitacional. Este tipo de trabajo puede separarles de su esposa y familias durante su estancia en la plataforma marina por tal motivo existe también en la plataforma salas de recreación, biblioteca, clínica, gimnasio y helipuerto. Utilizando como medio de transporte los helicópteros y lanchas de pasaje que dan servicio a los trabajadores del área de plataformas así como a los visitantes y funcionarios.

DECIMA.- Esta categoría de trabajadores tiene una jornada especial en donde labora catorce días y descansa los siguientes catorce días, prestando servicios de doce horas continuas por día de trabajo otorgándosele un descanso de media hora. Es norma general en todas instalaciones petrolíferas el alternar un periodo de trabajo en alta mar con otro igual de descanso en tierra para que el trabajador tenga mayor rendimiento en el desempeño de su labor.

DECIMA PRIMERA.- Como en todo tipo de trabajos se busca una adecuada protección tanto de las personas como de las propias instalaciones por medio del mantenimiento de equipos y sistemas de seguridad. A bordo de la plataforma se cuenta con un equipo de salvamento distribuidos estratégicamente en toda la plataforma, así como también se les proporciona a los trabajadores el equipo de mejor calidad para el desempeño de su trabajo desde la ropa de trabajo, herramientas hasta un consultorio equipado para dar tratamiento de urgencias en caso de problemas serios.

De esta manera, estamos seguros que se logrará un mayor conocimiento de la actividad que realiza un trabajador a bordo de una plataforma marina de Petróleos Mexicanos.

BIBLIOGRAFIA

1. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo. Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, 1990.
2. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla. México, 1987.
3. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Ed. Harla. México, 1987.
4. CENTENO, Roberto. Economía del Petróleo y del Gas Natural. Ed. Tecnos. Argentina, 1974.
5. CAVAZOS FLORES, Baltazar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. 8^ª ed. Ed. Trillas. México, 1994.
6. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. 6^ª ed. Ed. Porrúa. México, 1996.
7. DE BUEN L, Néstor. Derecho del Trabajo. T I. 9^ª ed. Ed. Porrúa. México, 1994.
8. DE BUEN L, Néstor. Derecho del Trabajo. T II, 11^ª ed. Ed. Porrúa. México, 1996.
9. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. T I. 12^ª ed. Ed. Porrúa. México, 1990.
10. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. T II. 6^ª ed. Ed. Porrúa. México, 1991.
11. DELGADO MOYA, Rubén. Derecho del Presente. Ed. Porrúa. México, 1997.
12. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 18^ª ed. Ed. Porrúa. México, 1994.
13. KROTOSCHIN, Ernesto. . Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Vol. I. 4^ª ed. Ed. Depalma. Argentina, 1987
14. LOPEZ PORTILLO, José y Weber. El petróleo de México. Ed. Fondo de Cultura Económica. México, 1975.
15. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T: I. Ed. Porrúa. México, 1976.
16. OLEA, Manuel Alonso y José Luis Tortuero Plaza. Instituciones de Seguridad Social. 15^ª ed. Ed. Civitas. Madrid, 1997.
17. OLVERA DE LUNA, Omar. Manual de Derecho Marítimo. Ed. Porrúa. México, 1981.
18. PETRÓLEOS MEXICANOS. El Petróleo. Ed. Petróleos Mexicanos, México, 1981.
19. SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho del Trabajo. T. I. Vol. I. México, 1967.
20. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 6^ª ed. Ed. Porrúa. México, 1981

LEGISLACIÓN.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Ley Federal del Trabajo (1931-1970)
3. Ley del Seguro Social.
4. Ley de la Administración Pública Federal.
5. Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos.
6. Reglamento de Trabajo de Petróleos Mexicanos.
7. Reglamento de Seguridad e Higiene de Pemex.
8. Contrato colectivo de Trabajo.

OTRAS FUENTES

1. DICCIONARIO DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES. Manuel Ossorio. Ed. Heliasra. Argentina, 1990.
2. DICCIONARIO DE CIENCIAS POLÍTICAS. Andrés Serra Rojas. T. I. México, 1997.
3. DICCIONARIO DE DERECHO. Rafael de Pina Vara. 22^a ed. Ed. Porrúa. México, 1996.
4. DICCIONARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Santiago J. Rubinstein. Ed. Depalma. Argentina, 1983.
5. DICCIONARIO DE DERECHO SOCIAL, DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. Rodolfo Capon Filas y Eduardo Giorlandini. Rubinzal y Culzoni editores. Argentina, 1987.
6. DICCIONARIO DE DERECHO USUAL. Guillermo Cabanellas. T. IV. 4^a ed. Ed. Heliasra. Argentina, 1962.
7. DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. T. II. 21^a ed. Ed. Espasa Calpe. España, 1992.
8. DICCIONARIO JURÍDICO. José Alberto Garrone. T. I. A-D. Abeledo-Perrot. Argentina 1986.
9. DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. Instituto de Investigaciones Jurídicas. I-O. 2^a ed. Ed. UNAM. México, 1988.

10. DICCIONARIO DE SINÓNIMOS E IDEAS AFINES. Julio de la Canal. Compañías Editoriales Continental. México, 1991.
11. ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. T. XIII. Ed. Bibliográfica Omeba. Argentina, 1996.
12. "Seguridad Industrial y Protección Ambiental".
<http://142.201.105/SRMNE/Segurida.htm>. Consulta del 28 de abril del 2000.
13. SOSA CERON, Andrés. "Seguridad en Plataformas de Perforación". Revista de la Ingeniería Petrolera. Vol. XXXII. No. 4. Abril: México, 1992

Visto
e
7/11/00