



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

“EL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA, ANALISIS SOCIO - JURIDICO ”

T	E	S	I	S
QUE	PARA	OBTENER	EL	TITULO DE
LICENCIADO		EN		DERECHO
P R E	S E N	T A :		
SAMUEL	TERRAZAS	ZOZAYA		



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

I. EL MARCO DE REFERENCIA JURIDICO	Pág.
1. Vinculación del Ordenamiento Jurídico con la Realidad	1
2. Clasificación Fundamental del Derecho	3
3. Las Modernas Tendencias del Derecho	4
II. EL CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO	
1. El Derecho Individual del Trabajo	8
2. El Derecho Colectivo del Trabajo	20
3. Previsión y Seguridad Social	29
III. EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA INDUSTRIA PETROLERA	
1. Panorama Dominante anterior a la Expropiación Petrolera	33
2. La Expropiación Petrolera: un caso particular	36
3. Los Años Posteriores: Las Relaciones de Trabajo en la Industria Petrolera	42
CONCLUSIONES	50
BIBLIOGRAFIA	52

I. EL MARCO DE REFERENCIA JURIDICO

La regulación normativa tiene como propósito inmediato influir en la conducta de los sujetos; es decir, encontrándose dirigida a los individuos su cumplimiento puede provenir de la convicción personal de éstos para actuar de una u otra forma, o bien, serles impuesta impersonalmente por aquéllos a quienes corresponde aplicarla. Consecuentemente, es ella un producto esencialmente social que expresa una realidad indisoluble del ser humano, sea considerado unitariamente o agrupado para la satisfacción de necesidades que sólo de esa manera le es posible alcanzar.

1. Vinculación del Ordenamiento Jurídico con la realidad.

a) Ambito de Operatividad del Derecho.

Se suele colocar al derecho entre las ciencias que, para distinguirlas de las que prejuiciosamente se nombra como naturales, se conviene por calificar, a su vez, como sociales y, por tal razón, por ese solo hecho se dice que todo derecho es social.¹ Lo que no es precisamente correcto porque deriva de una falsa apreciación que se hace de la realidad, atribuible a quienes proceden fragmentándola en forma artificiosa e infundada; porque lo cierto es que la realidad es única y su contenido comprende un elemento subjetivo propio a los individuos así como otros elementos objetivo exterior a ellos.

Sin embargo, lo que en última instancia se encuentra en el origen de toda realidad se subsume en el aspecto social de la existencia humana, ella explica la razón de ser de toda conducta. En este sentido es como el derecho participa de tal categoría, ya que encontrándose dirigido a los individuos subordina los intereses de éstos a los de la comunidad cuando los de ella son preponderantes sin dejar de permitirles su actuación, protegiendo a quienes tienen como fuente de subsistencia su trabajo personal o promoviendo la formación de corporaciones (Coaliciones y Sindicatos), en el logro de una plena realización moral e intelectual de los hombres.

b) Derecho y Cambio Social.

La realidad jurídica se encuentra integrada por dos partes fundamentales, una referida al conjunto de los fenómenos sociales, integrando lo que propiamente constituye la materia prima de la experiencia jurídica, la otra es

¹ Bonnecasse, J. Introducción al Estudio del Derecho. Editorial J. M. Cajica Jr. Puebla, Pue. México. 1944. Pág. 44-5.

el ordenamiento jurídico, del que se obtiene el criterio para la atribución del carácter de juridicidad a los fenómenos;² de ahí que normalmente el ordenamiento jurídico discordante con los fenómenos sociales que pretende regir sea represivo y conculcatorio de derechos tanto como se suele erigir en transformador de la realidad y en factor de cambio el que se ajuste a ellos.

En efecto, el derecho contiene en sí mismo la posibilidad de convertirse en obstáculo o, también, en favorecedor del cambio social. Caso específico lo es el ordenamiento jurídico mexicano que no sólo ha respondido a los imperativos de la realidad que lo origina sino que, además, también se ha constituido en el agente más efectivo en la promoción de su transformación, afirmación que se encuentra corroborada por la opinión de uno de los tratadistas más autorizados en la materia al externar que la Constitución Mexicana de 1917 "no sólo no ha frenado el cambio social sino que ha establecido los principios y normas básicas para su operatividad, señalando los caminos por donde han funcionado y seguirán funcionando las transformaciones sociales en los diferentes ámbitos de la vida del pueblo de México".³

Son claros ejemplos del espíritu transformador que anima el sistema jurídico mexicano los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuyo contenido comprende conceptos trascendentales de alcance social, conteniendo aquel una regulación insuperable sobre el régimen de propiedad de la tierra y éste una de las más avanzadas regulaciones sobre el Derecho del Trabajo, tanto en sus aspectos individual como colectivo.

c) Consideración Finalista del Derecho.

No es el derecho una elaboración metafísica, desprendida de la realidad y con objetivos desligados de ella, sino que sus raíces se encuentran incrustadas en el fenómeno social, hallándose tan relacionado a la vista cotidiana de los sujetos que se le ha caracterizado con las palabras siguientes: "El derecho, por el contrario, es fuerza viva y constante, que obra en el ánimo de los coasociados y se impone directa e inmediatamente a los sujetos particulares, los cuales conforman al derecho su actividad".⁴

² Pugliatti, Salvador. Introducción al Estudio del Derecho Civil. Editorial Porrúa, S. A. en la Biblioteca Jurídica dirigida por Alberto Vázquez del Mercado. México. 1943. Pág. 5

³ Burgoa, Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano. Editorial Porrúa, S. A. Cuarta Edición. México, 1982. Pág. 972.

⁴ Pugliatti, Salvador. *ob. cit.* Pág. 7.

Sin embargo, no es apreciándolo en esta forma restringida y a través de su aspecto coactivo como se contemplará su elevado valor, porque dejaría una sensación de insuficiencia según se le presenta en las líneas transcritas, sino que también está implícita en su teleología la obtención de la armonía social, concilia intereses, elimina asperezas y satisface necesidades materiales como inmateriales, según su verdadera finalidad que debe ser "proteger y armonizar todos los intereses, sean colectivos o individuales, y asignar a cada uno su sitio propio. . .".⁵

II. CLASIFICACION FUNDAMENTAL DEL DERECHO

a) Unidad Real del Derecho.

Realmente y no obstante que se aludirá a una clasificación fundamental del Derecho, por medio de la cual se delimitan la esfera de actuación de los intereses privados, así como los que corresponden a la comunidad, éste guarda unidad y de acuerdo con ella comprende un cuerpo y se estructura como un sistema.

La posibilidad de establecer divisiones dentro del ordenamiento jurídico deriva de su necesidad de existencia que le es afin, resultando su principal división la que lo fragmenta como Derecho Privado y como Derecho Público; es decir, la esfera de actuación de los intereses que corresponden a los particulares que atañe a la comunidad.

b) Actuación del Derecho en el Campo de los Intereses Privados.

Si bien es cierto, como se ha venido sosteniendo, que el Derecho es producto de la sociedad no lo es menos que tiene como principal dirección al sujeto real, el que conduce su existencia dando sentido a la vida humana y no la entidad difusa que habitualmente se suele pregonar y que se diluye frente a la objetividad del mundo. De ahí que todo ordenamiento jurídico deba reservarle ciertas garantías que provean a tal condición; porque la plena realización del hombre es el propósito más elevado de la sociedad.

Tratándose del individuo en particular corresponde al derecho regular sus relaciones con otros individuos, sean ellas patrimoniales o no patrimoniales;⁶ es decir, las que se relacionan con la propiedad y sus desmembraciones

⁵ García, Trinidad. Apuntes de Introducción al Estudio del Derecho. Editorial Porrúa, S. A. Segunda Edición. México. 1941.

⁶ Borja Soriano, Manuel. Teoría General de las Obligaciones. Editorial Porrúa, S. A. Octava Edición. 1982. Pág. 15.

así como las relativas a la existencia y capacidad de las personas físicas o morales, el matrimonio, parentezco, etc., que resuelven su vida social.

Todo ordenamiento jurídico debe, por tanto, garantizar a los individuos estos principios que representan un mínimo para su existencia, considerando que el propio derecho se realiza actuando, pero se perfecciona pensando.

c) Actuación del Derecho frente a la Comunidad.

Ahora bien, si la esfera de acción de los intereses privados comprende una totalidad como ejercicio del libre arbitrio de que gozan los hombres en su realización, lo que se entiende así con el proverbio jurídico de que "lo que no está prohibido está permitido"; a su vez, el poder público se extiende hasta donde las disposiciones de carácter general que norman su actuación se lo permitan.

La potestad pública puede accionar, en tales términos, ahí donde se encuentre facultado para hacerlo, pero deberá abstenerse ahí donde carezca de ellas; porque es la ley la que delimita su actuación para que la misma no se convierta en arbitrariedad. Consecuentemente el derecho público hace referencia específica a la forma o manera de actuación de los intereses de la comunidad, cualquiera que sea su organización política, así como a las relaciones con que participe con ese carácter,⁷ siendo precisamente esta publicidad la que configura su campo de acción propio.

No está, por cierto, predeterminado el campo de acción del Derecho Público sino que atiende a circunstancias o hechos que en un determinado momento y lugar se considera necesario proteger para el mejor desarrollo de la comunidad.

3. *Las Modernas Tendencias del Derecho.*

a) Evolución de la Idea del Derecho.

El derecho había venido siendo un mero conjunto de normas que invariablemente regían la conducta de los individuos y la autonomía de la voluntad su principio básico en la celebración de las convenciones por las partes sin mayor trascendencia social, no es sino hasta la aparición de las relaciones obrero-patronales que se transforma conceptualmente su enfoque.

⁷ Cueva, Mario de 1a. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. Cuarta Edición. 1959. Tomo I, Pág. 212.

A la postulación de la absoluta libertad privativa de las convenciones jurídicas que reclamó el liberalismo parecía necesario que surgiese y tomase forma una mayor intervención del Estado en su integración con ocasión de las grandes transformaciones materiales que sacudieron al mundo en los dos siglos inmediatos precedentes al actual, como efectivamente sucedió con posterioridad. Estas transformaciones influyeron de tal manera en los modos de existencia de los individuos, alterando su forma natural de vida que prácticamente les había acompañado en otras épocas, que los redujo a criaturas de los adelantos que les dieron origen no obstante ser los creadores de ellas, estableciendo relaciones nuevas y, por tanto, deseos, aspiraciones y propósitos también diversos aunque si muy limitadas alternativas para la inmensa mayoría de la gente.

La idea del derecho tuvo que evolucionar conjuntamente con la realidad a regir, era evidente que el apoderamiento por una clase, pequeña minoría de hombres, de los medios de producción trajo aparejada la formación de un gran cuerpo de individuos que nada tenían, los que fueron la mayoría, originando el imperativo de una regulación que humanizara las relaciones entre elementos tan diferentes, que los equiparara en la impartición de justicia y que se erigiera con el poder suficiente para aplicar sus preceptos en beneficio de los más débiles; es por eso que, como quiera que se le guste llamar a esta nueva regulación resultado de tal transformación se nos presenta como "el conjunto de normas jurídicas de una clase social, que después de tener una existencia ignorada por el Estado, va penetrando éste";⁸ ya que el avance jurídico alcanzado no se agota en esto sino que debe procurar la plena realización del ser humano, con posibilidades de aumentar los beneficios obtenidos cuando los débiles lo estimen pertinente.

b) Modificación de la División Clásica del Derecho.

Consecuentemente, el derecho se transformó y su división clásica que durante siglos había persistido, sin extinguirse por ello, tuvo que dar paso a una nueva rama que exigía un lugar en la clasificación; por eso es que con justeza ahora se puede hablar de un tercer género dentro del derecho, es decir, de un derecho privado, de otro derecho público y, finalmente, del derecho social, sin resultar contradictorios como lo sostiene la posición de aquéllos que afirman que todo derecho es social.

En efecto, del reconocimiento que se hace de que todo derecho es producto de la sociedad, como lo son la sociología, la economía política, la historia, etc., no podemos concluir que no pueda dejar de regir relaciones socia-

⁸ Castorena, J. Jesús. Tratado de Derecho Obrero. Editorial Jaris. México. s/f. Pág. 25.

les que así lo reclamen; porque el derecho, como todas las partes del conocimiento no está definitivamente hecho sino que está haciéndose, continuamente transformándose, es cambiante conforme a las circunstancias que lo originen. Su ampliación hacia áreas que antes no había comprendido, como lo son ahora quienes no tienen otra forma de subsistencia que su trabajo a cambio del pago de un salario, garantizándoles una mejor forma de vida y otorgándoles beneficios que antes eran desconocidos, se justifica si se recurre a "la naturaleza de los intereses que (se) tienen a la vista"⁹ y, por el contrario, es demostrativo de que es hasta ahora que se empieza a manifestar como plenamente social.

Debido al espíritu de protección que anima a este derecho es que se puede hablar de su aspecto social en oposición a sus aspectos privatistas y publicístico. Esto porque realmente es un derecho nuevo que no está enclavado en parte patrimonial que rige las relaciones entre particulares ni en las funciones públicas que corresponden al Estado ya que aborda propiamente "situaciones económicas"¹⁰ superando la relación obrero patronal de donde emanó.

c) Naturaleza de la Transformación del Derecho.

Ahora bien, si como se ha visto, el derecho social desborda la relación que se establece entre quien presta sus servicios y el que le da a cambio un salario corresponde al derecho del trabajo asumir la regulación de esta forma particular de las relaciones sociales y, en efecto, protege a la parte más débil de las convenciones equiparando a sujetos que en la realidad son desiguales; porque no solamente es susceptible de impartirse la justicia normando relaciones entre individuos que se encuentran en un plano de igualdad sino que también es posible hacerlo respecto de aquéllos que encontrándose en planos diversos requieren de elementos que equilibren sus diferencias.

Por tanto, se puede válidamente decir que todo derecho del trabajo es derecho social más no a la inversa debido a que éste último reviste una mayor extensión; sin embargo participan en común de principios éticos elevados que pretendiendo sobreponerse al estado natural que había prevalecido en las convenciones jurídicas promoviendo la protección del más débil de la relación frente al más fuerte, consecuencia de un Estado intervencionista que armoniza las relaciones sociales a pesar de ser ajeno a una total transformación de las relaciones humanas por ser resultado del desarrollo del capitalismo.

⁹ Cuerva, Mario de 1a. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. Séptima Edición. Tomo I. México. 1981. Pág. 76.

¹⁰ Cuerva, Mario de 1a. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. *ob. cit.* Pág. 227.

II. EL CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho del Trabajo comprende la porción más significativa del nuevo derecho, como se ha venido llamando a las manifestaciones jurídicas más avanzadas del tiempo actual, es decir, el derecho que se encuentra enderezado a la protección de los débiles, los desamparados, los desposeídos e inhabilitados ante las fuerzas productivas, aquéllos que sólo cuentan con su trabajo para subsistir.

Debido precisamente a este fenómeno económico de separación dentro de la producción es que se da la oposición entre los hombres, entre sus intereses, la búsqueda de factores en la superación de sus diferencias como una solución inmediata es lo que ha dado nacimiento al derecho del trabajo, el que en sus orígenes ha sido concebido de la siguiente manera:

A.— Como un derecho de clase.¹ Porque el Derecho del trabajo surge de la necesidad de regulación de las condiciones en que deberá prestarse en la industria moderna, que deriva de la superación de formas productivas anteriores, como lo fueron el taller y la manufactura, trayendo aparejada también la modificación de las figuras herméticas y cerradas del derecho civil que había venido regulando la relación del trabajo.

Actualmente, como en sus inicios, el Derecho del Trabajo es el derecho de la clase trabajadora por ser ella el factor que se encuentra más imposibilitado ante el fenómeno productivo, destacando su sentido eminentemente clasista y dejando de lado la equiparación que entre los hombres hace el derecho común.

B.— Como un mínimo de garantías sociales.² El Derecho del Trabajo se le revela al trabajador como un mínimo de prerrogativas con que cuenta dentro de la relación de trabajo y que, por pertenecer a una clase dentro de la sociedad, son por eso mismo sociales; es decir, supera su contenido a la idea de garantía individual propalada por el pensamiento liberal que le corresponde a todos los hombres por el sólo hecho de serlo, y se erigen en derechos correspondientes a un grupo social garantizando la subsistencia de sus miembros, considerando que la relación de trabajo no debe constituirse en restricción sino en función realizadora de la personalidad humana.

¹ Según autores como Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. *ob. cit.* Tomo I. Págs. 240 y ss. Baltazar Cavazos Flores en El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. Jus. 1972. Pág. 20 dice que es "un derecho armonizador y coordinador de los intereses del capital y del trabajo" negando su origen.

C.— Como un Derecho Inconcluso.³ Ahora bien, el Derecho del Trabajo no presenta limitaciones en cuanto a sus alcances y perspectivas, sus beneficios pueden llegar hasta donde la lucha y conquistas de los trabajadores se lo permitan en sus conflictos con el capital.

Como las condiciones de trabajo establecidas legalmente sólo vienen a llenar un contenido mínimo garantizado a los trabajadores es donde resalta lo inacabado del Derecho del Trabajo, porque es susceptible de ampliación de acuerdo con la evolución en las necesidades de los trabajadores y de la sociedad en general.

D.— Como una fuerza en expansión.⁴ En si mismo el Derecho del Trabajo contiene un poder de expansión amplísimo, ya que, como se ha visto, surge al aparecer la industria moderna y habiendo recibido en el curso de su desarrollo diversas denominaciones (legislación industrial, derecho industrial, derecho obrero, derecho de las relaciones industriales, etc.) su naturaleza se halla en la protección de la persona que trabaja, en nuestros tiempos se derrama hacia la previsión y seguridad sociales, extendiendo hacia todo ser humano sus ventajas y beneficios.

Después de ser considerado el Derecho del Trabajo como un derecho de excepción frente al derecho común legado por la tradición romana, pasa a ser el derecho común aplicable a toda prestación de servicios, cualquiera que ellos sean en tanto no exista demostración en contrario.

Presenta el Derecho del Trabajo dos grandes partes, una que mira a la defensa del trabajador como sujeto físico que es, que con toda propiedad ha sido denominada como Derecho Individual del Trabajo; pero, además, comprende otra parte muy extensa, que aborda las relaciones colectivas que se dan entre los trabajadores la que, a su vez, se ha convenido en calificar como Derecho Colectivo del Trabajo, que entre sus propósitos de aplicación contempla a la previsión e, inclusive, también a la seguridad sociales.

1. El Derecho Individual del Trabajo

El Derecho del Trabajo, como se ha dicho y se insiste ahora en reproducir, ha ido desprendiéndose paulatinamente del fenómeno económico en que se originó, a semejanza con otras ciencias y con las cuales guarda ese punto

² Coinciden en ello autores de tendencias tan diversas como Mario de la Cueva. *Derecho Mexicano del Trabajo. ob. cit.* Tomo I. Pág. 243 y ss. y Baltazar Cavazos Flores. *ob. cit.* Pág. 20.

³ En esto coinciden también ambos autores, el primero en *ob. cit.* Tomo I. Págs. 248 y ss. y el segundo *ob. cit.* Pág. 20

común de referencia, adquiriendo en el transcurso de su evolución una estructura particular resultante de elementos jurídicos susceptibles de sistematización y derivados de la prestación de una actividad remuneratoria determinada, conformando, por otro lado, una terminología específica que califica su objeto de estudio.

Constituyen capital importancia para el Derecho del Trabajo el estudio de la relación de trabajo que se establece entre el trabajador y el patrón así como las circunstancias o modo en que la actividad es prestada, es decir, las condiciones que regirán entre las partes en tanto perdure tal situación. Una por ser el elemento vinculante entre los sujetos y la otra por erigirse en elemento equilibrador de fuerzas tan opuestas como lo son el trabajo y el capital.

A) LA RELACION DE TRABAJO

La relación de trabajo participa, al igual que todo hecho, fenómeno u órgano de un estado de orden, causalidad, sucesión o simultaneidad de función y alude a los vínculos o efectos que se crean por la norma y, accesoriamente, por los contratos. Como dice uno de los más reconocidos especialistas, la idea de relación de trabajo expresa "un estado de orden jurídico entre quien trabaja y quien se aprovecha del producto del trabajo".⁵

No obstante, la relación de trabajo es anterior a cualquier elaboración intelectual, aún cuando precise de ella para la elaboración ideológica de su objeto de estudio; su manifestación objetiva es preponderante sobre cualquiera figura jurídica que establezca diferenciaciones con otras de las de su especie, como reflejo que es de la realidad persistente de los hechos sin perjuicio de que legalmente se les equipare como sucede con la vigente legislación federal⁶.

Dicha estimación en que se tiene a la relación de trabajo de constituir un acto jurídico deviene de que tiende a producir efectos entre las partes, participando así de la idea del acto jurídico que acompaña a la teoría general; sin embargo, es aquí donde resalta cualitativamente este elemento porque siendo externo todo acto jurídico la voluntad de las partes es irrelevante para la relación de trabajo, al grado de que se puede decir que ella es exclusiva-

⁴ Es una característica que le añade el autor Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Págs. 248 y ss.

⁵ Castorena, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero s/e. México, 1973. Pág. 68.

mente exterior a la voluntad de los hombres.⁷ Consecuentemente, como todo acto jurídico es indudable que la relación de trabajo produce efectos entre las partes, el que presta la actividad y aquel que se aprovecha de ella, aun cuando sin haberse contratado de las circunstancias se desprenda que ella existe.⁸

En efecto, existirá la relación de trabajo siempre que se de la prestación personal de una actividad a cambio de la percepción de un salario, toda vez que el trabajo no es susceptible de ser prestado sino a través de una persona física aún cuando, a la inversa, si sea posible de ser recibido por una persona moral o jurídica.⁹ No existiendo tales características en la relación, consistirá en otra clase de trabajo más no del regulado por la legislación laboral.

⁶ En efecto, la Ley Federal del Trabajo equipara ambos términos, según dice en su artículo 20 lo siguiente: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario" y por Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, "aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario".

Se coincide en esto con el autor Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. *ob. cit.* Tomo I. Págs. 479 y ss. y Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. *ob. cit.* Tomo I. Pág. 181 y ss. diversa a Cavazos Flores. *ob. cit.* Pág. 191, quien dice al respecto que "el contrato de trabajo puede existir sin la relación de trabajo pero ésta no puede existir sin el contrato laboral, pues en el peor de los casos al formarse la relación de trabajo, por iniciarse la prestación del servicio contratado, automáticamente se da nacimiento a un contrato de trabajo en forma verbal".

Véase además a Guillermo Mérimo Alcántara "La Relación y el Contrato de Trabajo". El Foro. Sexta Epoca. Número Cinco. México. 1976. Págs. 47 y ss.

⁷ Borja Soriano, Manuel. *ob. cit.* Pág. 84 desarrolla la teoría general del acto jurídico en lo que concierne al derecho privado.

⁸ Cueva, Mario de la, dice al respecto que "el ingreso del trabajador en la empresa, cualquiera que sea su causa, determina la aplicación del derecho del trabajo a la relación jurídica creada, este ingreso puede expresarse en los términos enrolamiento o enganche, que no pretenden hacer referencia a un origen determinado de la relación de trabajo". Derecho Mexicano del Trabajo. *ob. cit.* Págs. 462-3, ver también Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. *ob. cit.* Tomo I. Pág. 184.

a) Duración.

En cuanto se refiere a la duración de la relación de trabajo entre las partes, permaneciendo ligadas durante tal lapso, se ha considerado que el trabajador no puede enajenar su libertad indefinidamente al patrón, porque es innegable que realmente se traduce en una restricción del propio tipo; sino que se juzga necesario regular la relación de acuerdo con la obra que se fuera a realizar, atendiendo a su naturaleza y también al tiempo probable de duración, sólo cuando existiera omisión al respecto se le tendría como de tiempo indeterminado.¹²

Sin embargo, la determinación en el lapso de duración de la relación de trabajo no es caprichosa ni susceptible de ser fijada unilateralmente sino que, por el contrario, cuando se trate de obra determinada estará sujeta a su

⁹ Las nociones de dirección y dependencia del trabajador respecto del patrón, que también le caracterizaban, han sido superadas, ya que actualmente este último poco o nada interviene en la dirección de los elementos productivos ni ejerce su potestad directamente sobre aquél.

¹⁰ J. Jesús Castoreña, Manual de Derecho Obrero. *ob. cit.* Pág. 68. Dice al respecto que "la permanencia es pues el dato que da lugar a las situaciones que regula el derecho obrero; la permanencia, la subordinación restringe las garantías del hombre; siempre que esta aparezca estaremos en presencia de la relación de trabajo".

¹¹ Según el artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo para el trabajador sólo dará lugar a la responsabilidad civil en tanto que para el patrón lo será conforme a las normas del trabajo, la buena fe y la equidad.

¹² Artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, ver al respecto a Mario de la Cueva. Nuevo Derecho Mexicano. . . *ob. cit.* Tomo I. Pág. 220 y ss. así como Cavazos Flores. *ob. cit.* Pág. 205 quien dice que en estos casos "conviene tomar en cuenta el monto de indemnizaciones a que se refiere el artículo 50, cuando se despide sin causa justificada a un trabajador por tiempo fijo. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año se debe pagar una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, además de tres meses de salario y salarios vencidos".

Agrega, asimismo, dicho autor que si "la relación de trabajo excede de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses o por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios, además de la indemnización de tres meses y salarios vencidos, lo que da una indemnización de nueve meses".

naturaleza. Si se trata de tiempo determinado se atenderá a la naturaleza del trabajo prestado, a la sustitución temporal de otro trabajador o a casos similares.¹³

La subsistencia en la materia del trabajo origina, no obstante que se haya establecido un término preciso de duración de la relación de trabajo, que perdure la relación en la misma forma en que la obra lo haga,¹⁴ lo que no deberá ser motivo para restringir el libre albedrío de las personas y, en consecuencia, impide que se pueda obligar a los trabajadores a prestar servicios por periodos mayores a un año, como razonable limitación al abuso del patrón que pudiera establecer relaciones de por vida, preservándose así la libertad de los individuos reconocida universalmente.¹⁵

b) Suspensión.

Ahora bien, la relación de trabajo también se encuentra sujeta a interrupciones, fundadas en el carácter objetivo de los hechos concretos que suelen acontecer durante su vigencia, que no son previsibles por la conducta humana o que siéndolo rebasan las posibilidades de superación.¹⁶ Los efectos de la suspensión de las relaciones de trabajo traen como consecuencia relevar al trabajador de la obligación de prestar el servicio convenido aunque, a su vez, libera temporalmente al patrón de la correlativa de pagar el salario.¹⁷

Por su carácter excepcional las causales de suspensión de la relación de trabajo se encuentran configuradas específicamente, caracterizándoseles en forma imperativa como las siguientes: la enfermedad contagiosa del trabajador, su incapacidad temporal cuando no sea producto de accidente o enfermedad conocida como riesgo de trabajo, la prisión preventiva del tra-

¹³ Artículos 37 y 38 de la Ley Federal del Trabajo..

¹⁴ Artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁵ Así se encuentra establecido en el artículo 5o., párrafo séptimo de la Constitución Federal como en el artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁶ J. Jesús Castorena. Manual de Derecho. . . *ob. cit.* Pág. 92 dice que en el caso rige el principio de que nadie está obligado a lo imposible.

¹⁷ Como acertadamente sostiene Cavazos Flores. *ob. cit.* Pág. 208. Asimismo Mario de la Cueva. Nuevo Derecho. . . *ob. cit.* Tomo I. Pág. 234 y ss. quien agrega que puede ser cualquier circunstancia siempre y cuando no constituya riesgo de trabajo.

bajador siempre y cuando no concluya en sentencia condenatoria, el arresto del trabajador, el desempeño del servicio militar o de jurados o de cargos concejiles y de elección popular. Su designación como representantes ante los organismos estatales como Juntas o Comisiones de Conciliación, de Conciliación y Arbitraje, Nacionales y regionales de los salarios mínimos.

c) Rescisión¹⁸

Mientras subsista la relación de trabajo es evidente que las partes deben observar una conducta, individual y colectivamente reguladas, cuya omisión o transgresión, mediante actos positivos o simplemente negativos, origina la desaparición de sus efectos que puede realizarse por cualquiera de las partes, es decir, produce la rescisión del vínculo que les liga.

La legislación federal del trabajo señala como causales concretas de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón: el engaño de que sea objeto por parte del trabajador o el sindicato en la recomendación cuando se le atribuyan cualidades de las que carezca, el incurrimiento en faltas de probidad u honradez por el trabajador, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos sobre el patrón, sus familiares o el personal directivo y administrativo de la empresa; así por actos similares en la persona de sus compañeros y de aquellos fuera del servicio de tal gravedad que impida su prestación. La provocación intencional por el trabajador de perjuicios materiales en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas u otros objetos relacionados con el trabajo durante la prestación de las labores o con motivo de ellas, asimismo, cuando lo haga con negligencia tal que sea la causa única del perjuicio y revistan una suma gravedad. Comprometer el trabajador por imprudencia o descuido inexcusables la seguridad del establecimiento o lugar de trabajo, así como la realización de actos inmorales en él difundir secretos de fabricación o asuntos de carácter reservado para la empresa, la presencia de un número mayor de tres inasistencias en un lapso de treinta días injustificadas o sin permiso del patrón; la desobediencia al patrón o sus representantes injustificadamente así como la negativa en la adopción de las medidas preventivas a los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades. Concurrir el trabajador en estado inconveniente o bajo los efectos de narcóticos o drogas enervantes a sus labores;

¹⁸ Véase al respecto Mario de la Cueva. Nuevo Derecho. . . *ob. cit.* Tomo I. Pág. 241 y ss. que, contrariamente a la técnica jurídica común, el derecho del trabajo va elaborando su objeto de estudio al evolucionar y, como se dice, aún cuando "esas denominaciones no son del todo apropiadas" la doctrina y la jurisprudencia la separan de la disolución de la relación de trabajo y convierten en principio técnico de clasificación.

la imposición de penas privativas de la libertad mediante sentencia ejecutoriada o causales de similar naturaleza.¹⁹

d) Terminación.²⁰

La relación de trabajo también es susceptible de perder todo efecto entre las partes, y entonces se dice que la relación ha llegado a su conclusión, ha dejado de tener validez. La legislación del trabajo tiene claramente especificadas las causales respectivas y su aplicación es de naturaleza estricta, previa aprobación de la jurisdicción y tribunales laborales; al respecto las causales que legalmente pueden dar conclusión a la relación pueden ser las siguientes: el mutuo consentimiento de las partes, la muerte del trabajador, la terminación de la obra, el vencimiento del término o de la inversión del capital, la incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta del trabajador cuando hagan imposible la prestación del trabajo así como la fuerza mayor, el caso fortuito y la incapacidad física o mental del patrón como su muerte cuya consecuencia necesaria, inmediata y directa determine la terminación de los trabajos, la producción que resulte notoria y manifiestamente incosteable, el agotamiento de la materia de una industria extractiva y el concurso o quiebra legalmente declarados cuando se ordene el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva también en los trabajos.²¹

B. LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Las condiciones de trabajo recogidas por la legislación federal han sido consideradas como un mínimo de garantías de que deben gozar los trabajadores durante la prestación del servicio, entendidas en el sentido de que no pueden verse disminuídas por las partes, aún cuando si, a la inversa, puedan

¹⁹ Como dice Cavazos Flores. *ob. cit.* Pág. 217 y ss. en los cuarto, quinto, sexto, séptimo y noveno casos origina el pago de indemnización (si el riesgo no es profesional a un mes de salario y doce días por año de servicios o a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, en los otros casos a tres meses de salario y al pago de la prima de antigüedad.

²⁰ Mario de la Cueva en *El Nuevo Derecho Mexicano del. . . ob. cit.* Pág. 242. Tomo I. dice lo siguiente: “. . .la terminación es la consecuencia de un hecho, ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone a la relación jurídica”.

²¹ Artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

ser superadas en el contenido de los Contratos Colectivos que celebren y a través de los laudos dictados en las controversias que se substancien ante los órganos jurisdiccionales competentes.²²

En consecuencia, las condiciones en que deberán prestarse los trabajos constituye una porción muy significativa para el Derecho del Trabajo, porque asegurando un mínimo tienden a la superación en beneficio del factor trabajo dentro de las relaciones de producción.²³ Asimismo, las prestaciones de que goza el trabajador no sólo se encuentran garantizadas legalmente sino que deben guardar proporción con los servicios prestados y ser iguales cuando el trabajo sea igual, excluyéndose así toda diferenciación en cuestión de raza, sexo, nacionalidad, edad, credo religioso o doctrina política; pero, aún más, el trabajador está facultado jurídicamente para pedir la modificación respectiva cuando el salario no sea remuneratorio o la jornada resulte excesiva como cuando exista concurrencia de circunstancias que lo justifiquen comprendiéndose aquí también al factor capital que idénticamente puede verse por ellas afectado.²⁴

²² Mario de la Cueva en Derecho Mexicano del... *ob. cit.* Tomo I. Pág. 243 y en Nuevo Derecho Mexicano del... *ob. cit.* Tomo I. Pág. 266 dice que por ellas deben entenderse "las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben recibir los hombres por su trabajo.

²³ Artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo.

²⁴ Artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo. Como dice Mario de la Cueva en Nuevo Derecho Mexicano del... *ob. cit.* Tomo I. Pág. 269 al comentar este precepto "en su interior laten los grandes temas del Derecho del Trabajo".

A su vez Cavazos Flores agrega que si el salario no es remunerador, es excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que lo justifiquen entonces "estamos frente a los conflictos de orden económico que son los que promueven para crear, modificar, suspender o terminar las condiciones de trabajo", *ob. cit.* Pág. 223. Añade Castorena que "el contrato de trabajo es el mismo, sus condiciones varían, aumentan o disminuyen, se cambian unas por otras, se añaden nuevas, se eliminan algunas, las ocupaciones, o sea el trabajo —que son el objeto del contrato—, se alteran, se modifican o se sustituyen; pese a esa variabilidad la naturaleza de la relación se mantiene inalterable". Manual de Derecho... *ob. cit.* Pág. 113.

La Jornada de Trabajo.— Comprende el tiempo en que el trabajador permanece al servicio del patrón, la que para no resultar agotadora de las energías humanas se garantiza no podrá exceder de ocho horas diarias diurnas, siete nocturnas y siete y media cuando sea mixta; no obstante dichos períodos son elásticos y están a lo que las partes convinieren sin exceder tales mínimos, de modo que se armonicen los intereses opuestos de ambos factores y den lugar a un mayor solaz de los trabajadores.²⁵

Cuando resulte ser contínua la jornada de trabajo el trabajador deberá gozar de un descanso de media hora y si se encontrara impedido para salir del centro de labores durante tal lapso éste le será computable como de trabajo efectivo dentro de la jornada.²⁶

No obstante las garantías establecidas en beneficio del trabajador no pueden ir más allá de lo humanamente posible sino que deberán ajustarse a los requerimientos de la empresa, como sucede en los casos de siniestro o riesgo inminente si ponen en peligro la existencia del trabajador, compañeros, el patrón o la seguridad de la misma empresa; porque entonces se prolongará la jornada por el tiempo estrictamente necesario; por lo que se refiere a la prolongación de la jornada por circunstancias extraordinarias no podrán exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana y serán pagaderas con ciento por ciento más sobre el salario normal en tanto que aquél lo será el salario normal; si tal límite se supera en el trabajo extraordinario dará lugar al pago de un doscientos por ciento sobre el salario normal y a la aplicación de las sanciones que correspondan al patrón.²⁷

Tiempo de Descanso.— Los días de descanso, o sea, aquellos días en que el trabajador necesita guardar reposo para recuperar las energías perdidas durante la prestación del servicio así como aquellos otros que requiere para la convivencia familiar, como se encuentran regulados por la legislación federal, estableciéndose que por lo menos disfrutarán de un día para tal objeto por cada seis días de labores con goce de salario íntegro.²⁸

²⁵ Artículos 58 y ss. de la Ley Federal del Trabajo.

²⁶ Artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo.

²⁷ Al respecto Cavazos Flores. *ob. cit.* Pág. 224 apoyado en criterios sostenidos por la Constitución Federal opina que "los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado o cualquier otra modalidad equivalente".

²⁸ Artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo. Al respecto Mario de la Cueva. Nuevo Derecho Mexicano del. . . *ob. cit.* Tomo I. Pág. 286 quien dice que sus finalidades son "defender mejor la salud de los hombres, contribuir a la convivencia familiar y conmemorar determinados acontecimientos o fiestas tradicionales".

Tratándose de servicios de naturaleza continua las partes se encuentran facultadas para modificar los días de descanso de común acuerdo, lo que no constituye salvedad alguna para que procuren que preferentemente lo sea el día domingo que, en el caso de que no lo fuera, la prestación de servicios en este día originará el pago de una prima mínima del veinticinco por ciento sobre el salario ordinario, sin perjuicio de que el quebrantamiento de esta disposición oblique al pago de un salario doble cuando el mismo se haya señalado como de descanso.²⁹

Los días de descanso comprenden también, aunque por su naturaleza sean obligatorios, aquellos en que se celebren las festividades principales del país como son el primero de enero, el cinco de febrero, el veintinueve de marzo, el primero de mayo, dieciséis de septiembre, el veinte de noviembre y el primero de diciembre cuando ocurra la transmisión de poderes. La obligatoriedad del descanso en estos días específicamente determinados impone a que en el caso de sus términos sean transgredidos se pague un salario doble, mismo pago que se hará cuando se les sustituya con otros trabajadores.³⁰

Vacaciones.— La Legislación Federal establece, además, como condición para que los trabajadores puedan disfrutar de un período de vacaciones el que la relación de trabajo entre el patrón y el trabajador exceda de un año.³¹ Este período no podrá ser inferior a seis días laborables que irán au-

²⁹ Artículos 71, 72 y 73 de la Ley Federal del Trabajo. También en este caso Mario de la Cueva. Nuevo Derecho Mexicano del. . . *ob. cit.* Tomo I. Pág. 287 dice que el domingo es el día de descanso en todas las escuelas del país y si el trabajador presta su trabajo en ese día "pierde la oportunidad de convivir con sus hijos, pérdida moral y familiar que exige una compensación". Por su parte Cavazos Flores. *ob. cit.* Pág. 237 dice que "si el día de descanso del trabajador es el domingo y si trabaja habrá de pagarle además del salario que le correspondía por tal día otro doble aparte del 25%".

³⁰ Artículo 74 y 75 de la Ley Federal del Trabajo. Mario de la Cueva. Nuevo Derecho Mexicano del. . . *ob. cit.* Tomo I. Pág. 288 dice que el descanso obligatorio difiere del semanal en que "se propone conceder a los trabajadores la oportunidad de conmemorar determinados acontecimientos de significación nacional o para la clase trabajadora".

³¹ Mario de la Cueva sostiene que "son una prolongación del descanso semanal, pues sus fundamentos son los mismos", *ob. cit.* Tomo I. Pág. 290 y Cavazos Flores. *ob. cit.* Pág. 247 opina que en México el descanso de vacaciones "tiene un triple carácter: a) es un descanso periódico, ordinariamente anual, b) es un descanso efectivo, no compensable en dinero y, c) es un descanso continuo, cuando menos de los períodos mínimos legales".

mentando gradualmente cada año hasta llegar a doce en el cuarto año, a partir de ahí aumentará en dos días por cada cinco años de labores. No obstante eso la prestación de servicios en forma discontinua o de temporada también les otorga este beneficio, con la salvedad de que el tiempo se cuantificará en proporción al número de días trabajados durante el año.³²

El período de vacaciones deberá ser por días continuos y no será compensable mediante remuneración alguna, exceptuándose el caso, en forma muy especial, de que la relación de trabajo concluya antes del período anual fijado como condición para que tal derecho nazca, en que lo será en forma proporcional al tiempo trabajado.³³

Dicho goce del período de vacaciones implica el del disfrute pleno y absoluto del tiempo otorgado al efecto, lo que significa que el trabajador no debe verse aquejado por los apremios económicos de la vida diaria y, por tanto, legalmente se obliga al patrón para remunerar al trabajador con una cantidad extra sobre su percepción normal por cuota diaria que no podrá ser inferior al veinticinco por ciento, cuyo contenido sólo se explica como de naturaleza jurídico-social; gozando el trabajador del período correspondiente precisamente dentro del primer semestre que siga al año de servicios previsto, por lo que el patrón deberá entregar al trabajador también anualmente una constancia que indicará su respectiva antigüedad, especificándose el período de vacaciones que le corresponda así como la fecha en que disfrutará de las mismas.³⁴

Salario.— El salario comprende la retribución que da el patrón al trabajador a cambio de la prestación del trabajo, considerándose como su mínimo a la cantidad menor que legalmente le corresponda por los servicios prestados en una jornada ordinaria.³⁵

³² Artículo 76 y 77 de la Ley Federal del Trabajo.

³³ Artículos 78 y 79 de la Ley Federal del Trabajo.

³⁴ Artículos 80 y 81 de la Ley Federal del Trabajo.

³⁵ Artículos 82 y 90 de la Ley Federal del Trabajo. Los salarios son mínimos generales y mínimos profesionales, los primeros rigen para los trabajadores de una o varias zonas económicas y deben ser suficientes material, social y culturalmente considerados para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, sirviendo también para proveer a la educación obligatoria de los hijos; los segundos rigen para los trabajadores de una determinada rama de la industria, del comercio, profesión, oficio o trabajo especial considerados y se presumen superiores a los anteriores.

La fijación del salario puede determinarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquiera otra manera siempre y cuando no se disminuyan los mínimos establecidos por las Comisiones Regionales y Nacional respectivas,³⁶ según lo dispuesto por el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, se agrega que el salario se integra con los pagos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra percepción que sea entregada por el patrón al trabajador con motivo de su trabajo; por tanto, el salario deberá ser remuneratorio³⁷ y nunca inferior al mínimo legalmente fijado considerando la calidad o cantidad del trabajo, correspondiéndole a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales un salario también igual.

En el pago del salario los plazos jamás serán mayores de una semana en el trabajo material y de quince días en todos los demás servicios, aquellos por lo ingente es la necesidad de los trabajadores y en éstos porque es más razonable debido a que sus apremios económicos resultan menores. La prestación de servicios por un año o el tiempo proporcional correspondiente dará al trabajador derecho al goce del aguinaldo consistente en la percepción del equivalente a quince días de salario, como mínimo, pagaderos antes de cada fecha veinte de diciembre.

³⁶ Estas Comisiones se integran en forma tripartita, con representantes de los trabajadores, patrones y del gobierno. Las primeras fijan los salarios por regiones y la segunda decide finalmente su aprobación.

³⁷ El aspecto remuneratorio en el salario comprende todo lo que contribuya a elevar la capacidad adquisitiva del trabajador, sea estableciendo instituciones sociales que lo provean de satisfactores, o también, la asunción de medidas que tiendan al mismo fin.

Lo expresado coincide con lo asentado por Mario de la Cueva. Nuevo Derecho Mexicano del. . . *ob. cit.* Tomo I. Pág. 294 y Cavazos Flores. *ob. cit.* Pág. 261.

2.— El Derecho Colectivo del Trabajo

A.— PANORAMA GENERAL

a) Facultad Legal para Asociarse.

Está en la naturaleza humana el formar agregados, las ideas de comunidad o sociedad que han proliferado dentro de las ciencias sociales de nuestro tiempo para calificar a los agrupamientos sólo han venido a confirmarla. El Derecho las asimila dentro del contenido de las normas legales cuando tienen como objetivo el logro de propósitos específicos reconociendo a los sujetos la posibilidad de asociarse.³⁸

La facultad de los individuos para formar asociaciones reconocidas por las disposiciones legales, ya primarias como secundarias, les autoriza para realizar diversos actos jurídicos, entre ellos el de celebrar convenciones laborales que tiendan a elevar las condiciones de trabajo dentro de las empresas sobre el mínimo legal previsto por la Ley Federal del Trabajo, cuando ellas ya existán.³⁹ Cuando no existan ameritará su fijación, que no puede realizarse sino por las partes, trabajadores y patrones, que intervengan en su

³⁸ Como lo establecen los artículos 354, 355 y 356 de la Ley Federal del Trabajo, según rezan lo siguiente: "La Ley reconoce la libertad de coalición de los trabajadores y patronos", "Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes" y "Sindicato es la Asociación de trabajadores o patronos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Puede consultarse al respecto Vicente Lombardo Toledano. *La Libertad Sindical en México*. Universidad Obrera de México. México. 1974.

³⁹ Dice al efecto el artículo 386: "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".

Cavazos Flores. *ob. cit.* Pág. 411 hace notar que en el Contrato Colectivo de Trabajo "el único titular de dicho contrato es el sindicato de trabajadores". Castorena. *Manual de. . . ob. cit.* Pág. 283 coincide con él al señalar que "El Sindicato, lo hemos demostrado, es una entidad social organizada de acuerdo con las disposiciones de nuestro derecho positivo. Luego, es forzosa la intervención de una comunidad organizada; precisamente de aquella para la que van a establecer las condiciones. . .".

Se puede ver también Mario de la Cueva. *Nuevo Derecho Mexicano del. . . ob. cit.* Tomo I. Págs. 234 y ss.

formación, requiriéndose únicamente de que la asociación profesional, por el lado del factor trabajo, cubra los requisitos legales de fondo y forma.⁴⁰

La celebración del Contrato Colectivo de Trabajo por la asociación profesional respecto de una empresa no implica, pero tampoco es impeditiva, de que, a su vez, se celebre o llegara a celebrarse otra convención cualquiera por un sindicato gremial, siendo la única salvedad el hecho de que entonces el número de los afiliados deberá ser mayor al de los miembros de aquélla.⁴¹

b) Unidad del Contrato Colectivo de Trabajo.

Como se ha dicho la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo tiene como finalidad exclusiva el que sean fijadas las condiciones en que se prestarán las actividades dentro de la empresa, mismas cuya ejecución se encuentra garantizada en el clausulado que comprende su respectivo contenido. Sin embargo, el cuerpo del Contrato Colectivo es único, las cláusulas que le dan existencia no son apreciables con independencia de las demás ni guardan una conformación específica, ellas existen y rigen las relaciones colectivas que de tal convención emanan, las que cuando atienden al nacimiento, duración, modificación o revisión y terminación se les denomina en

⁴⁰ Artículos 356 y 391 de la Ley Federal del Trabajo. Es requisito de fondo el que tenga como objetivos el estudio, mejoramiento y defensa de los derechos de los trabajadores, y lo es de forma el que no carezca de registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, según el caso, anexando al efecto copias autorizadas del acta de la Asamblea Constitutiva, de la elección de directiva, de los estatutos y listas con los nombres, números y domicilios de sus afiliados, de los patrones, empresas o establecimientos en que se presten los servicios.

Cavazos Flores. *ob. cit.* Págs. 416-7 opina que reviste significación especial el hecho de que "el pacto profesional solo puede celebrarse, por parte de los trabajadores, como ya se ha dicho, por uno o varios sindicatos obreros, es decir, se requiere de una asociación profesional".

⁴¹ El artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo prescribe las diversas clases de asociaciones profesionales que legalmente existen y al efecto las clasifica en gremiales, formadas por trabajadores de un mismo oficio, profesión o especialidad; de empresa, formadas por trabajadores de una misma empresa; industriales, formados por trabajadores de dos o más empresas de una misma rama industrial; nacionales de industria, formados por trabajadores de empresas de una misma rama industrial instaladas en dos o más entidades federativas; y de oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones cuando el número de ellos no exceda de veinte.

la doctrina como envoltura o capa protectora del Contrato Colectivo; asimismo, cuando atiendan a la parte esencial del contrato, como son las condiciones generales de trabajo así como las referentes al monto de los salarios, horas de trabajo, intensidad y calidad del trabajo o estipulaciones complementarias se les llama elemento normativo; finalmente, las que se relacionan con la aplicación colectiva del elemento normativo se denominan, a su vez, como elemento obligatorio o, como otro autor ha preferido calificarlas, elemento compulsorio porque, como él piensa, "todas las cláusulas que lo integran son obligatorias, sean de la envoltura o del elemento normativo, y no reconocerlo podría conducir a suponer que todos los demás elementos del contrato no son obligatorios".⁴²

c) Conflictos Obrero-Patronales.

Teniendo como objetivo fundamental la fijación de las condiciones en que serán prestados los trabajos en la empresa o establecimiento en que serán prestados los trabajos en la empresa o establecimiento, el Contrato Colectivo de Trabajo se integra de todo un clausulado cuya importancia está en relación directa con el caso concreto o reglamentar, siendo ilimitado su número por consignarse tantas cuantas sean necesarias para el aseguramiento de dichas condiciones. La inobservancia de cualquiera de ellas, según su importancia y de acuerdo con la gravedad de la violación, dará origen al conflicto obrero-patronal.⁴³

⁴² Cavazos Flores. *ob. cit.* Págs. 415 a 444 quien agrega para mayor claridad que "todo pacto profesional de trabajo contempla una doble relación jurídica: por una parte, la que vincula en lo individual al patrón con cada trabajador, y por la otra, la que une al sindicato con la empresa".

Asimismo, coincide con otro antiguo tratadista al confirmar que el Contrato Colectivo de Trabajo Mexicano reviste un carácter netamente ejecutorio, quien afirmaba que "el contrato colectivo de trabajo es un contrato de ejecución, que absorbiendo el contenido de los individuales logra desplazarlos totalmente". Roberto Amoros G. Derecho de Clase. s/c. México. 1940. Pág. 77.

⁴³ Es el calificativo bastante feliz y más usual que se aplica, toda vez que terminológicamente significa "el punto en que aparece incierto el resultado de la pelea", aplicado a las controversias laborales comprende "las diferencias que surgen entre los sujetos de derecho obrero con motivo de la celebración, modificación, aplicación, vigencia, interpretación, etc., de los contratos y de las normas de trabajo" según dice J. Jesús Castorena. *ob. cit.* Manual de Derecho. . . Pág. 307, quien agrega que a más de controversia "hay choque, apuro, violencia, dificultad no nada más para pacificar también para elaborar la norma que resuelva el problema".

La violación a tales normas en ocasiones no reviste sino un mero estado de malestar con ninguna repercusión jurídica; sin embargo, puede ser tan grave en ocasiones que traiga como consecuencia la suspensión de las labores por desequilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo, originando el estado de huelga.⁴⁴ En este caso son las autoridades del trabajo, por conducto de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a quienes corresponde dirimirlas.

En efecto, los conflictos pueden darse con ocasión de violaciones a diversas cláusulas que, por su variada naturaleza, son susceptibles de producir diversos efectos, así dichos conflictos pueden ser:

- a) Jurídicos, cuando la violación haga referencia a la interpretación o aplicación del Contrato Colectivo, de la Ley o de alguna de las cláusulas y se promueve por la vía ordinaria, lo que significa que no existe suspensión de labores en la empresa o establecimientos.
- b) Económicos, serán cuando la violación se refiera a alguna cláusula relacionada con las condiciones de trabajo, a su creación, modificación, revisión o terminación procediendo entonces la acción por la vía ordinaria o por la de la huelga.⁴⁵
- c) Individual, cuando la violación implique afectación a intereses individuales de los trabajadores.
- d) Colectivos, se darán cuando la violación corresponda a intereses de carácter profesional.

A las diversas clases anteriores de conflictos obrero-patronales que se han tratado se pueden agregar la siguiente clasificación:

- e) Conflicto colectivo de naturaleza jurídica, se dan cuando la violación comprenda cualquiera de las cláusulas del Contrato Colectivo relativas

⁴⁴ El artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo dice que "huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

⁴⁵ Cavazos Flores. *ob. cit.* Pág. 439 opina que "solamente si las cláusulas violadas implican un verdadero desequilibrio entre los factores de la producción sería procedente el movimiento huelguístico, como en el caso de que se modificaran las condiciones de trabajo concertadas, de que no se pagará el salario estipulado, etc., etc., pero creemos que es improcedente la huelga en el caso de que la violación del contrato se refiera, por ejemplo, a las cláusulas que integran el elemento compulsorio del convenio".

al interés profesional del sindicato contratante y que consista en la interpretación o aplicación de ellas.

- f) Conflictos colectivos de naturaleza económica, serán aquéllos que afectando los intereses profesionales del sindicato contratante, traten de crear, modificar, suspender, revisar o terminar las condiciones de trabajo inicialmente convenidas.

Por tanto, el Contrato Colectivo de Trabajo regirá entre las partes en lo relativo a las condiciones en que deberán prestarse las actividades en la empresa en tanto se encuentre vigente. De ahí que sin guardar tales cláusulas una conformación específica dentro de su contenido tienen una existencia propia y rigen las relaciones colectivas que se dan entre los trabajadores y los patrones, patrones y trabajadores, estos últimos entre sí.⁴⁶

B. EL CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

a) La Envoltura o Capa Protectora.

La Envoltura o capa protectora del Contrato Colectivo comprende en realidad su modo de existencia, toda vez que en ella se localizan las cláusulas concernientes a su nacimiento, duración, modificación o revisión y a la terminación de la propia convención que, como dice un especialista, constituye "el aspecto interno del contrato y su forma de vida."⁴⁷

Esta porción del Contrato Colectivo es singularmente significativa desde el doble punto de vista desde el cual puede ser considerada, el teórico y el práctico; explica ella la manera, por virtud del cual deviene al mundo objetivo la convención que, en multitud de ocasiones, por la crudeza de sus orígenes es más lamentable que deba nacer mediante la coacción ejercida por la asociación profesional sobre el patrón, patrones-asociación o asociaciones patronales.⁴⁸

⁴⁶ Cavazos Flores. *ob. cit.* Pág. 415. Hay que destacar aquí lo dicho por este autor en el sentido de que "todo pacto profesional de trabajo contempla una doble relación jurídica: por una parte la que vincula en lo individual al patrón con cada trabajador, y por la otra, la que une el Sindicato con la empresa".

⁴⁷ Cavazos Flores. *ob. cit.* Págs. 416 a 422.

La duración de la convención corresponde al contenido de esta parte del Contrato Colectivo, se inicia en el momento en que es depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el documento o en el que al efecto estipulen las partes respectivamente; sin embargo, es necesaria la fijación de un período mínimo de vigencia porque de otro modo se regirá por lo dispuesto en el artículo 397 de la Ley Federal del Trabajo que expresamente, sin hacer referencia especial alguna, presupone las formas correspondientes al disponer que "El Contrato Colectivo por tiempo determinado o indeterminado o para obra determinada, será revisable, total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399", a su vez este último precepto dispone que la solicitud de revisión "deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

- I. Del vencimiento del Contrato Colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años.
- II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y
- III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada".

Consiguientemente, durante el lapso correspondiente de duración de la relación colectiva no será posible modificar las estipulaciones convenidas en el contrato de trabajo.⁴⁹

Legalmente, por tanto, atendiendo al hecho de que consuetudinariamente es común la celebración de las convenciones en forma indefinida o se omite estipulación en lo particular, el contrato de trabajo es revisable cada

⁴⁸ En efecto, el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo dispone al respecto que: "El patrón que emplee a trabajadores miembros de un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato podrán los trabajadores ejercer el derecho de huelga consignado por el artículo 450".

Cavazos Flores. *ob. cit.* Pág. 416 opina que al hablarse de "trabajadores en plural" se debe interpretar que basta, cuando menos, que existan dos de ellos sindicalizados para que se pueda obligar al patrón a la firma del mismo por la vía ordinaria.

⁴⁹ Es excepción el caso de los salarios, porque son revisables anualmente haciéndose la solicitud con una anticipación de treinta días al transcurso de este lapso.

dos años, haciéndoselo saber al patrón con una anticipación de sesenta días anteriores a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje.⁵⁰ Pero, además, la falta de solicitud de revisión no puede ser obice para suponer la conclusión de las relaciones colectivas de trabajo porque en caso de no acontecer el convenio se prorroga automáticamente en los mismos términos originales por un lapso igual al inicialmente pactado.

En el caso en cuestión se presenta un problema muy especial que, por su carácter polémico, ha sido objeto de debate por los tratadistas más prestigiados y se ha resuelto con no pocas reservas, esgrimiéndose los argumentos más sólidos y contundentes por ambos lados que ha sido considerado, lo que lo actualiza cada vez que es planteada la forma en que debe concluir el Contrato Colectivo de trabajo.⁵¹ Se formula la cuestión bajo las siguientes bases:

- a) ¿Pueden concluir simultáneamente las relaciones individuales y las colectivas?
- b) ¿Pueden subsistir por si mismas las relaciones individuales a la conclusión de las relaciones colectivas?
- c) A la inversa ¿Pueden perdurar las relaciones colectivas no obstante haber concluído las relaciones individuales?

Sobre la primera interrogante que se plantea no existe discusión, se impone la contestación afirmativa, como ejemplos se mencionan la conclusión de la convención colectiva por mutuo consentimiento o el cierre de la empresa. En la segunda interrogación la respuesta es en el mismo sentido, se establecen como ejemplos el de la liquidación de la asociación profesional; pero la divergencia de opiniones se ha centrado en el tercer supuesto, antes de entrar en ellas es preciso aclarar que se debe poseer cierta intuición jurídica

⁵⁰ Cavazos Flores. *ob. cit.* Pág. 419 opina que la revisión del Contrato Colectivo "puede ser de dos clases: voluntaria u obligatoria. La revisión voluntaria puede solicitarse, lógicamente, en cualquier tiempo y lugar si las partes están de acuerdo con revisar el contrato. La revisión obligatoria es procedente de acuerdo con el artículo 399. . .".

⁵¹ El artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo regula los siguientes casos de terminación de las relaciones colectivas de trabajo: "I.— Por mutuo consentimiento; II.— Por terminación de la obra; y III.— En los casos del capítulo VIII de este título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento".

combinada con un sentido práctico toda vez que salta a la vista la posibilidad patronal de pretender liberarse de obligaciones contraídas ante un conflicto con tales implicaciones, fácil sería para esta parte crearlo y fomentarlo con el mismo propósito o, supóngase también, promover la liquidación de los trabajadores en forma individual; por lo que la contestación es negativa y, entonces, pueden subsistir las relaciones colectivas a las individuales.⁵²

b). El Elemento Normativo.

Esta parte del Contrato Colectivo atiende a la esencia misma de este tipo de convenciones, es decir, hace referencia a las condiciones de prestación del servicio dentro de la empresa, se establecen en forma imperativa y se regulan por el artículo 391 de la legislación laboral como necesarias para la existencia de éste, según dice este precepto que el Contrato Colectivo "contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo.
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios; y
- VII. Las demás estipulaciones que las partes convengan".

Es de hacerse notar, sin embargo, que la convención colectiva que carezca de estipulación sobre salarios carecerá de efectos; no sucede lo mismo si se trata del tabulador, porque entonces la asociación profesional se encuentra posibilitada para exigirlo cuando lo desee y si sucediera lo mismo con las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones se aplicarían los mínimos legales.

⁵² Como dice Cavazos Flores. *ob. cit.* Pág. 422 "en consecuencia, un sindicato podrá exigir, válidamente que el patrón que rescindió los contratos individuales de sus obreros, siga obligado y sujeto a las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo celebrado".

c) El elemento Obligatorio.

Como se ha dicho, esta parte del Contrato Colectivo de Trabajo contiene las cláusulas que proveen a la garantía en el cumplimiento y la eficacia del elemento normativo (condiciones de trabajo); sin embargo, por su carácter de definición que implican, lo que las hace prevalecer sobre las demás partes, destaca su importancia, de la que indudablemente no carece, pero que conduce al error de suponer que las otras carecen del atributo de obligatoriedad, lo que es falso; por tal razón, de acuerdo con el especialista Cavazos Flores, es pertinente y propio de un mejor sentido denominarle Elemento Compulsorio como acertadamente lo hace este autor.⁵³

Se localiza dentro de este apartado la cláusula de protección a la asociación profesional, que en su doble aspecto los usos han consagrado con las denominaciones de "cláusula de exclusión de ingresos" y "cláusula de exclusión por separación" que, aunque gramatical y lógicamente es indiscutible la incorrección con que se emplea, tienden a limitar la facultad de selección por el patrón del personal a contratar, aquélla impidiendo el ingreso de trabajadores ajenos al sindicato contratante cuando ocurran vacantes dentro de la empresa y está obligando al patrón a utilizar únicamente a trabajadores sindicalizados o a los afiliados a una agrupación determinada.⁵⁴

El caso de la cláusula de exclusión por separación en otro punto de diferencias entre los especialistas y, al efecto se ha dicho que impide la facultad negativa del trabajador a la libre asociación, otra vez que se le impide dejar al sindicato contratante, ingresar a otro o no hacerlo a ninguno. No obstante planteado el caso se puede observar que los efectos de su aplicación son triples: produce la pérdida del empleo, origina la pérdida de los derechos inherentes al empleo por el trabajador y librerá a la empresa de toda responsabilidad por su separación.

⁵³ *Ob cit.* Pág. 422.

⁵⁴ El artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo dice lo siguiente: "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula u otras que establezcan privilegios en su favor no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

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

La consecuencia señalada en primer lugar es el efecto inmediato de la aplicación de la cláusula y su claridad es evidente por lo que no amerita comentario alguno, lo que no sucede con la segunda porque no todos los derechos son perdidos, ya que pueden exigirse todas las prestaciones o la parte proporcional a que contractualmente tiene derecho el trabajador, así como las que la ley le conceda, como el pago de la prima de antigüedad, aunque se pierdan la antigüedad y la jubilación. En lo relativo a la responsabilidad que deriva de su aplicación para el patrón éste deberá verificar que el trabajador sea efectivamente miembro del sindicato sancionador,⁵⁵ que haya renunciado a formar parte del sindicato o que haya sido expulsado de su seno y que la solicitud sea hecha por escrito a él dirigida.⁵⁶

3. Previsión y Seguridad Social.

A.— SUS FUNDAMENTOS.

a) La Idea General.

La idea de previsión social descansa en el derecho que tenemos todos los individuos a alcanzar la plena realización de nuestra vida, esto que se enuncia como un ideal adquiere una realidad tangible dentro del Derecho del Trabajo, una mirada, aún breve, de sus dos manifestaciones fundamentales "permite comprobar su origen común y su unidad futura con la seguridad social: la limitación de la jornada se propone dos finalidades, oportunidad al trabajador para convivir con su familia y asomarse a la vida de los deportes y la cultura, un propósito de presente, y preservar la energía física, una visión

⁵⁵ Pareciendo obvio este requisito no lo es tanto si se atiende al artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo que al efecto dispone lo siguiente: "las estipulaciones del Contrato Colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184" (trabajadores de confianza).

⁵⁶ Cavazos Flores. *ob. cit.* Pág. dice que "la violación a esta cláusula puede provocar serios conflictos, aunque pensamos que no implica el procedimiento huelguístico, ya que por no formar parte del elemento normativo del Contrato Colectivo no presupone su cumplimiento o violación el desequilibrio económico de la empresa y, por tanto, no se da el requisito de fondo previsto por la Constitución que se hace necesario cumplir para que la huelga sea declarada existente".

de una sociedad futura capaz de repetir las hazañas de las generaciones pasadas; y la doctrina de los salarios, en su trilogía, salarios mínimos, remuneraciones y justos, tiene, a su vez, dos preocupaciones principales, una inmediata, que es la urgencia de una vida presente humana y digna, y otra mediata, una mirada penetrante hacia el futuro, porque sólo una alimentación sana y suficiente puede conservar las energías del trabajo, y porque los salarios deben servir para la educación de los niños y la capacitación de los jóvenes.⁵⁷

b) Naturaleza de los Hombres.

El género humano, por sus características innatas, tienden a asociarse o a agruparse para enfrentar en común circunstancias difíciles, hechos imprevisibles o manifestaciones adversas que afectan a sus miembros.

Las muy variadas de las veces son una reacción de piedad, de ayuda mutua o de sacrificio ante imperativos materiales como espirituales, ya que la vida de los hombres se resuelve en expresiones existenciales, aún cuando en el fondo de ellas se hallen las causas verdaderas que las origina, por ello mismo ocultas a la conciencia común que las determinan; atacarlas en su aspecto externo es mayormente necesario cuanto no siempre suficiente, aunque su eficacia sea comprobada se impondrá la continua lucha por encontrarles soluciones mejores.

C) En los Principios.

En sus orígenes la asistencia a los desamparados, infelices, inhábiles e incapacitados fue puramente particular, se halla en la creación e invención de las fundaciones y sociedades pías, que derivaban su denominación precisamente con motivo de la actividad de auxilio que se servían prestar a los necesitados, aliviando así, a medias por no enfrentar entera la cuestión social, una fuente constante de agitación y de inestabilidad general.

Como se puede fácilmente desprender de lo antes dicho, tales instituciones se encontraban enraizadas en el más puro sentimiento de piedad, innato a la naturaleza humana, y su influencia por la iglesia católica era definitiva cuando no eran creación de ella misma, a lo que la autoridad real sólo daba asentimiento y colaboración material.

B.— LA PREVISION SOCIAL.

a) Su Concepción Intelectual.

⁵⁷ Mario de la Cueva. Nuevo Derecho Mexicano del. . . *Ob. cit.* Tomo II. Pág. 12.

La idea de la previsión social denota, como la palabra misma lo indica, proyección hacia la posteridad que, en oposición al aspecto individual de los hombres, se encuentra referida a su asociación expresando el sentido social que la anima, de ahí su calificativo de Previsión Social y como contenido el de la ayuda y protección a los débiles e inhabilitados.

En efecto, como la Previsión Social lo concibe es de suponerse que si el trabajador presta su actividad a uno o varios patrones, activando en su conducta el movimiento social, justamente tiene derecho a llevar una vida digna personalmente como con su familia en el presente como en el porvenir. La sociedad, a su vez, tiene una responsabilidad que cumplir frente al trabajador, como es la de reintegrarle, siquiera parcialmente, algunos beneficios a cambio de los que él aporta al contribuir con su fuerza de trabajo al progreso y bienestar colectivos, de ahí que ella misma debe promover y asegurar toda clase de instituciones que tiendan a la obtención de ese mismo objetivo.

b) Evolución de la Previsión Social.

El espíritu que anima a la idea de la Previsión Social difiere radicalmente del que inspiró a la asistencia social de los siglos precedentes al actual. En tanto que ésta última es animada por el sentimiento genuino y esencialmente humano de piedad y ayuda a los desamparados aquélla descansa sobre la de reintegración de los beneficios aportados por el trabajador al patrón y a la sociedad en general; por eso no debe extrañar que en las convenciones colectivas de trabajo se localicen cláusulas con evidente contenido social más que gremial, aún títulos y capítulos completos ostentando como epígrafe el de "prestaciones sociales", que explican y hacen realidad las conquistas largamente añoradas y acariciadas por los trabajadores.

Es decir, se supera el contenido exclusivamente individualista que predominó en la asistencia social prestada a los necesitados y menesterosos anterior a la actual previsión social, lo que no implica que le sea incompatible y que, no obstante, subsista a ella y, aún más, exista a su lado.

c) Su configuración Actual.

La reintegración al trabajador y su familia de los beneficios obtenidos por el patrón y la sociedad en general no vienen sino a confirmar el aspecto social del trabajo dentro de la actividad productiva humana. De tal manera que resulta que no es la sociedad quien se debe al individuo sino que, al contrario, es éste quien afirmando su personalidad se debe a la sociedad que lo determina, no son términos opuestos sino conjunción de elementos que en su actuación coordinada y sincronizada imprimen un sentido a la existencia humana.

Sin embargo, la Previsión Social no agota el contenido social que encierra el concepto socio-económico del trabajo, como actividad humana que es enderezada a la satisfacción de necesidades, ya que si bien es cierto que constituye la más avanzada de las concepciones que sobre la reintegración de beneficios se deben a quien trabaja y crea la verdadera riqueza de los pueblos resulta ser incompleta y limitada.

C.— LA SEGURIDAD SOCIAL.

a) Contenido.

La Seguridad Social tiene como pretensión el agotamiento de los fines de protección y aseguramiento en la vida futura del trabajador y su familia que animan a la idea de la Previsión Social, extendiéndolos a todos los individuos, a la sociedad en general.

Dicha Seguridad Social tiene como objetivo erigirse en la última y más completa de las garantías en los derechos de los trabajadores de que le serán reintegrados los beneficios con que contribuye el progreso de la sociedad. La idea de tasar los beneficios que reportaba a los individuos la prestación de su trabajo no era más que individualista y liberal, atender a sus necesidades y posibilidades para considerarlos es socialista y responde a los propósitos de la moderna Seguridad Social; por sí misma la Seguridad Social es la concepción más elevada del trabajo como actividad productiva.

b) Extensión.

La Seguridad Social no considera como destinatarios de los beneficios obtenidos por medio del trabajo únicamente a quienes prestan una actividad productiva a la sociedad, sino que se extiende a todos los hombres; ya que todo el género humano tiene derecho a llevar una vida digna y acorde a su naturaleza, no importa que estén en pleno uso de sus facultades o sean incapacitados, inhabilitados, necesitados o menesterosos.

Sus beneficios los extiende la Seguridad Social a todos los hombres, no importando la manera como contribuyan al progreso de la sociedad, ya que no depende de ellos el tener una actividad que prestar sino que es la sociedad quien debe otorgárselas, contribuyendo así al bienestar del individuo el que lo genera considerado unitariamente, encontrándose en relación alternada y recíproca.

c) Autonomía.

Resulta, por tanto, que la Seguridad Social desborda y ha superado totalmente el objeto del Derecho del Trabajo tiende a conseguir su autonomía y posee un campo de acción particular.

Fácilmente se puede afirmar sin acopio de dudas que la Seguridad Social no requiere del Derecho del Trabajo, que le es independiente y que tiene un objeto propio de estudio, su tarea es la más noble y humana, que no admite individualismo y que se fundamenta en los valores más elevados de la sociedad: el derecho de todos los seres a llevar una existencia digna de ser vivida y acorde a la naturaleza humana.

III. EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA INDUSTRIA PETROLERA

El decir del poeta no puede ser mejor aplicado al caso de nuestro país: "El Niño Dios te escritura un establo y los veneros de petróleo el diablo".¹ Los logros con la métrica sólo denotan su elevado dominio de la expresión versificada, pero el contenido implícito rebasa las propensiones intelectuales del autor y penetra en uno de los problemas más complejos que desde finales del siglo pasado acompañan a la existencia nacional, poniéndonoslo frente a los ojos para tenerlo presente no obstante el transcurso de los tiempos y de las generaciones.

1. Panorama Dominante anterior a la Expropiación Petrolera.

a) Residuos Liberales.

La existencia de "substancias bituminosas o jugos de la tierra", como se llamó el petróleo cuando aún no se utilizaba en gran escala como energético, con facultades curativas como de uso para la iluminación doméstica, no revistió importancia en el siglo pasado, no obstante ello jamás dejó de pertenecer al interés general de la Nación;² aún cuando en alguna ocasión se le pretendió asimilar a la propiedad superficial correspondiente a los particulares, dueños de los fundos y de los predios.³

El craso error originado en el deseo de estar a tono con las corrientes político-sociales y económicas entonces en boga, ajeno a los intereses nacionales que correspondió a sus antecesores fue siendo corregido en forma

¹ Se hace referencia a Ramón López Velarde en su poema "Suave Patria".

paulatina por quienes les sucedieron en el poder, pero los resabios de su consolidación fueron padecimientos crónicos que se extendieron a períodos de varios años que, además de desgarrar las entrañas del país, se constituyeron en conflictos de orden internacional los que, no obstante su dificultad muy grande, fueron también satisfactoriamente superadas.⁴

b) Las Tendencias Sucesivas.

Con el advenimiento del movimiento social conocido como Revolución Mexicana y los regímenes gubernamentales, que de él derivaron se modificó también la concepción que sobre el régimen jurídico había venido prevaleciendo, fundamentalmente sobre el ente que debía detentar su titularidad. La promulgación de una nueva Constitución y leyes secundarias que reglamentaron su texto vino a transformar el punto de vista sobre el régimen total

² Fernando González Roa, a su tiempo, lo explicó así: "La facultad contenida en el artículo 72 de la Constitución de 1857 para que el Congreso expidiera Leyes de Minería, no era extensiva para que el Poder Legislativo renunciara al dominio eminente del Estado, que existía sobre el petróleo. Además, cualquiera renuncia sobre el dominio eminente es considerada nula, ya que, como puede verse en diversas ejecutorias de los Tribunales de los Estados Unidos, el dominio eminente no depende de la Constitución Política, sino que es independiente de ella como inherente a la Soberanía. Su obra "Las cuestiones Fundamentales de Actualidad en México". Secretaría de Relaciones Exteriores. 1927. Pág. 13.

³ Jesús Silva Herzog dice al respecto que "todavía en el año de 1882 o en el año de 1883, se seguía el principio jurídico heredado de España sobre la propiedad subterránea; pero el Código de Minería de 1884 y más tarde la Ley Minera de 4 de Junio de 1892, y todavía después la Ley de 25 de Noviembre de 1909, nulificaron en una forma radical, la legislación anterior. Trayectoria Ideológica de la Revolución Mexicana. Setentas. México. 1973. Pág. 58. Véase también Historia de la Expropiación de las Empresas Petroleras. Instituto Mexicano de Investigaciones Económicas. México. 1964. Pág. 25.

⁴ Es suficiente mencionar al respecto los casos del General Manuel Pe-láez, presumiblemente al servicio de las empresas petroleras; asimismo, del General Saturnino Cedillo quien por imputaciones de la misma clase rompió con el Presidente Cárdenas y encabezó un pequeño movimiento armado en contra de su régimen.

de la propiedad, atribuyéndose la Federación la propiedad originaria y transmitiéndosela a los particulares únicamente como derivación; ⁵ por tanto, se estructuró un nuevo Derecho Público que, como bien lo interpretó un autor de la época, se debía entender que todas "las limitaciones impuestas a las personas morales y a los extranjeros; que todo lo referente al subsuelo sale del ámbito del derecho privado para estructurarse en nuevas formas de derecho público."⁶

Es de esta manera que aún antes de la expedición de las nuevas ordenaciones legales, durante el mandato del Presidente Madero, después con Venustiano Carranza y pasando por los de Obregón y Calles se pretendió establecer gravámenes y reglamentar la industria del petróleo; asimismo, se propugna por mejorar las condiciones de prestación de los servicios por los trabajadores cuyas prestaciones siempre resultaban inferiores e ínfimas comparadas con las de los obreros extranjeros, a pesar de que se prestaban los trabajos en las mismas condiciones y no obstante ser de la misma naturaleza, como dice José López Portillo y Weber "en el artículo 134 (de la Ley del Petróleo de 1925) establecimos, con plena aprobación de Morones, la obligación general en las compañías de emplear, para todos los trabajos que requieran todas y cada una de las concesiones de que disfrutaban, cuando menos un 90% de operarios mexicanos en cada categoría de empleos, y con los mismos sueldos de los extranjeros, debería ser, por lo menos, del 50% durante el primer año, de 60% en el segundo, de 75% en el tercer año y de 90% al finalizar el cuarto año de la concesión".⁷

c) Los renglones relativos al Sector Obrero.

Sin embargo, el aspecto obrero de la industria petrolera era deprimente donde se regulaba, pero de efectos prácticamente nulos cuando pretendía debido a que la vida como la actividad de los trabajadores estaban a merced de los intereses extranjeros, que habiendo ingresado al país dócilmente, adoptaron después una actitud insolente y soberbia; paralizar y manipular al

⁵ Puede consultarse al respecto Pastor Rouaix. Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. Biblioteca del Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. México. 1959.

⁶ Pablo Macedo. Evolución del Derecho Civil. Editorial Stylo. México. 1942. Pág. 59 y 60.

⁷ José López Portillo y Weber. El Petróleo en México. Fondo de Cultura Económica. México. 1981. Pág. 216.

sector obrero tales intereses reprimieron los movimientos de lucha, crearon y fomentaron los que les convenían, descapitalizaban al país exportando sus capitales y desestabilizaban el régimen gubernamental en turno en forma caprichosa y desleal.⁸

De ahí que en materia de fijación de las condiciones de prestación de servicios dentro de las empresas poco se pueda hablar de ellas en aquellos años, la anarquía reinante sobre su regulación y las diversas maneras de acallar los reclamos obreros en mucho contribuyeron para que no se desarrollaran.

En fin, durante el lapso en que las compañías extranjeras permanecieron explotando el petróleo dentro del territorio de nuestro país, con muchos beneficios para us intereses y ninguno para los de éste, los problemas nuestros fueron muchos y los de ellas sólo tres que, por su brusquedad y conducta usurera nunca fueron resueltos a pesar de tener solución, el problema impositivo, el del régimen de la propiedad y el de las relaciones obrero-patronales, aquéllos ajenos a este estudio y este su objeto directo.

2. La Expropiación Petrolera: Un Caso Particular.

a) Orígenes del Problema.

Habiendo constituido con anterioridad una de las áreas donde era más difícil de registrarse algún avance o progreso en materia obrera, la industria petrolera se erigió en la más progresista de ellas en tal sentido, se colocó la masa obrera a la vanguardia de la clase trabajadora por sus conquistas y logros sociales. Es decir, se convirtió en factor de cambio y de transformación de la realidad fundamentándose en principios básicamente jurídicos, lo cual no fue fácil porque estuvo en peligro la existencia personal de todos y cada uno de los trabajadores, de los ciudadanos mexicanos y la propia entidad estatal dentro del ámbito internacional.

⁸. En efecto, es así como ingresaron al país personas como Weetman Pearson, un empresario más del Ferrocarril de Tehuantepec aunque eso sí amigo personal del General Díaz, representante del imperialismo inglés a través de la Royal Dutch Scheel Co. o Edwards L. Doheny, empresario quebrado en New Jersey, clásico aventurero y representante del imperialismo estadounidense con la Standard Oil Co. of New Jersey. Para mayores datos consultar Fritz Bach y M. de la Peña. México y su Petróleo. Editorial México Nuevo. México. 1938. Lorenzo Meyer. México y el Conflicto Petrolero. El Colegio de México. México. 1978.

La conversión y, por tanto, el cambio de régimen en relación con la titularidad del subsuelo originó la necesidad de reglamentar el artículo 27 de la Constitución Política, esto se vino aplazando debido al peso de los intereses extranjeros y el establecimiento de un ordenamiento general no pudo realizarse sino hasta el año de 1925 en que se expidió la Ley del Petróleo, y si con anterioridad habían existido presiones internacionales para conservar los ilegítimos privilegios que las empresas petroleras habían obtenido, que no por ser personales coincidían con los intereses de la Nación, éstas se acrecentaron teniendo su punto culminante en el año de 1927.⁹ De ahí que el gobierno mexicano tomara las medidas pertinentes, y en no menor grado diera marcha atrás en su afán de reglamentar las disposiciones constitucionales, aceptando el derecho de confirmación ilimitada de actos positivos sobre la explotación del petróleo por las compañías extranjeras anteriores a la Constitución de 1917, en oposición a lo que dicha Ley en sus artículos 14 y 15 establecían, según dice lo siguiente:

“Artículo 14.— Se confirmarán sin gasto alguno y mediante concesiones otorgadas conforme a esta Ley, los derechos siguientes:

- I. Los que se deriven de terrenos en que se hubieren comenzado los trabajos de explotación petrolera antes del 1o. de mayo de 1917.
- II. Los que se deriven de contrato celebrado antes del 1o. de mayo de 1917, por el superficiario o sus causahabientes, con fines expresos de explotación de petróleo.

Las afirmaciones de estos derechos no podrán otorgarse por más de cincuenta años, contándose en el caso de la fracción I, desde que hubiesen comenzado los trabajos de explotación, y en el caso de la fracción II, desde la fecha de la celebración de los contratos.

⁹ En este año se conocieron por el Gobierno Mexicano unos documentos secretos de la Embajada Estadounidense cuyo contenido era un plan de los empresarios petroleros y altas autoridades del Gobierno Estadounidense, como el Secretario de Estado Kellog y el Embajador, Sheffield, para invadir México. El Presidente Calles reprodujo tales documentos y los envió a las misiones diplomáticas mexicanas en otros países para que los divulgaran en caso de que el acto previsto llegara a iniciarse. Véase al respecto a Jesús Silva Herzog. Trayectoria Ideológica de la . . . *ob. cit.* Pág. 134 así como La Verdad Sobre la Expropiación de los Bienes de las Empresas Petroleras. Gobierno de México. México. 1940. Pág. 56.

III: A los oleoductos y refinadores que estén trabajando actualmente en virtud de concesión o autorización expedida por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo; y por lo que se refiere a estas mismas concesiones o autorizaciones.

Artículo 15.— La confirmación de derechos a que se refieren los artículos 12 y 14 de esta Ley se solicitará dentro del plazo de un año, contado de la fecha de vigencia de esta Ley; pasado este plazo, se tendrán por renunciados esos derechos y no tendrán efecto alguno contra el Gobierno Federal los derechos cuya confirmación no se haya solicitado”¹⁰

b) Sus Contornos.

Los intereses extranjeros atentaban contra el régimen constitucional mexicano, pretendiendo su desconocimiento y hacer prevalecer los particulares sobre los generales de la Nación; ahí se localiza la verdadera raíz del problema. Eso con ocasión de la nueva configuración jurídico-constitucional del país que viene a cuento porque junto con el legal obrero-patronal culminaron en un acto de ejercicio de la soberanía nacional, como lo fue la Expropiación Petrolera.

La situación de los obreros mexicanos en la industria petrolera, de la que no participaban los extranjeros, era de inferioridad en todos los renglones, como lo externaron en ese tiempo dos excelentes autores, quienes afirmaban lo siguiente: “que conociendo la característica imperialista de estas empresas, se entiende muy fácilmente la táctica seguida, pues el objeto de ellas es obtener el máximo posible de utilidades mediante la explotación de nuestras riquezas materiales y humanas y no conceder a sus obreros, productores de toda la riqueza, condiciones económico-sociales como las que concedieron las compañías hace muchos años en Estados Unidos”.¹¹ Durante el año de 1921 fue promovida por el Gobierno Mexicano un alza en los impuestos, contemplando que la explotación y perforación de los campos petroleros vivían una época de auge redundando en la ocupación de un nú-

¹⁰ Las empresas se quejaban de tales artículos también porque decían que en lugar de confirmar “un derecho adquirido a perpetuidad lo limitaba a 50 años, y porque el artículo 14 no reproducía íntegramente la definición de lo que debía entenderse por actos positivos para conservar ese derecho a perpetuidad”. Véase La Verdad Sobre la Expropiación de las. . . *ob. cit.* Pág. 58.

mero próximo a los 50,000 obreros, como antes la reacción de las empresas fue de rebeldía franca y "paralizaron sus obras constructivas (excepto la producción) y dejaron sin trabajo a cerca de 20 000 obreros, a quienes no se les cubrió ninguna indemnización, se les cesó sin previo aviso en el momento de liquidarles sus alcances quincenales y no se les permitió usar los medios de transporte de las empresas para su traslado a Tampico".¹²

El descontento en contra de las empresas era general, los intelectuales de la época hicieron notar la necesidad de que las riquezas naturales se restituyeran al patrimonio nacional llegando a pergeñar la posibilidad de la ocupación violenta,¹³ porque les tocó contemplar la desigualdad que existía entre el obrero mexicano y el estadounidense, el saqueo de los recursos sin beneficio alguno para el país y sus habitantes. En efecto, si "los salarios de los trabajadores petroleros no eran los más altos que se pagaba n en México, aún sumando las prestaciones por concepto de previsión social, comparados con los que las mismas pagaba(n) en los Estados Unidos resultaba n irrisorios."¹⁴

La asociación gremial si bien es cierto no era nula si lo es que se encontraba totalmente mermada por causa de las empresas petroleras como porque carecían de uniformidad al pactar las condiciones de trabajo, dándose "tantos contratos como empresas existían" y, en otros casos, "como el de la Compañía Mexicana de Petróleo El Aguila, la misma compañía tuvo interés en dividirse en varias empresas",¹⁵ todo lo cual tenía que desatar los acontecimientos posteriores, considerando el natural espíritu combativo de los trabajadores.

¹¹ Fritz Bach y Manuel de la Peña. *Ob. cit.* Pág. 20. En líneas posteriores estos autores agregaban que: "En oposición a lo que es usual en los Estados Unidos, donde la industria petrolera da lugar a la creación de florecientes centros urbanos dotados de todas las obras públicas de utilidad social que exige la vida moderna, donde la propia industria origina otras muchas actividades conexas y deja una obra permanente expresada en carreteras, vías ferreas, escuelas, hospitales, centros recreativos, bancos, etc., las mismas empresas operaron siempre en México como en un país de conquista, al que se le pueden extraer sus riquezas sin limitación ni responsabilidad alguna". Págs. 24-25.

¹² *Idem. Ob. cit.* Pág. 33.

c) Estallamiento.

En consecuencia, la organización obrera pugnó primero por agruparse en un solo sindicato nacional industrial, como sucedió al formarse en el año de 1936 el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana; hecho lo anterior se ocuparon de negociar en bloque frente a las empresas petroleras condiciones uniformes de trabajo. Esto coincidió con un nuevo auge de la industria, la que habiendo sufrido una baja en el período de la Gran Depresión de los años de 1930 a 1933 por la situación económica que prevalecía como por la competencia que le hacía la producción de Venezuela, que ya comenzaba a erigirse en país de potencia superior, se revitalizaba y recuperaba un lugar de primer orden provocando los justos reclamos obreros para la elevación concomitante de los salarios.¹⁶

Consolidada la lucha obrera a través de las constantes pugnas sostenidas con las empresas petroleras, de la Gran Convención celebrada por el Sindicato en el mes de octubre del año de 1936, presidida por un líder de una gran

¹³ Algunos de ellos eran juristas al mismo tiempo, como Luis Cabrera. Los Problemas Trascendentales de México. Editorial Cultura. 1934. José Vasconcelos. La Tormenta, segunda parte de Ulises Criollo. Ediciones Botas, Pág. 380 formulaba su punto de vista al decir que "también en el Perú el petróleo era ya de la Standard y las minas de Gugenheim. Pero el gobierno de Pardo estaba en el período de Limantour el de México; procuraba interesar a los capitales europeos para ponerlos en pugna defensiva respecto del yankee. No era aquéllo un carrancismo; pero a la larga, país que no desarrolla por sí sus recursos, los pierde, y no se veía por ninguna parte el espíritu de empresa".

¹⁴ Fritz Bach y Manuel de la Peña. *Ob. cit.* Págs. 38-9. Silva Herzog. Trayectoria Ideológica de la. . . Pág. 136 dice el respecto que los altos empleados, todos extranjeros, "vivían en cómodos chalets".

¹⁵ Silva Herzog. *Idem.* Pág. 137 agrega que no era posible que continuara esta situación "porque de manera obvia las prestaciones sociales y los salarios tenían niveles distintos en las diferentes pequeñas o grandes entidades económicas".

¹⁶ Fritz Bach y Manuel de la Peña. *Ob. cit.* Pág. 43 dicen que: "Con esta finalidad, y dada la falta de comprensión de los dirigentes de las empresas para conceder a sus trabajadores lo que en justicia les correspondía, estallaron repetidos movimientos de huelga en todos los centros de producción petrolera, hasta convenir las partes en pugna en la celebración de una convención para discutir las modalidades de un contrato colectivo de trabajo válido para toda la industria".

calidad moral e intelectual como lo fue Vicente Lombardo Toledano, surgió un proyecto de Contrato Colectivo único que fue presentado el 3 de noviembre siguiente, acompañándose el pliego de peticiones correspondiente y el emplazamiento a huelga para el caso de no resolverse satisfactoriamente las demandas de los trabajadores, tramitándose al efecto ante el Grupo Especial número 7 de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, donde se le dió el número de expediente 289/937 mediante el correspondiente procedimiento huelguístico. El interés que provocó no sólo fue social de la masa trabajadora sino general de todo el país, lo que se manifestó porque habiéndose llegado a arreglo alguno estallo la suspensión de labores, como estaba previsto, con fecha 28 de mayo del año de 1937 sufriendo la Nación "las graves consecuencias que supone la paralización de todas las actividades que dependen del petróleo y sus derivados para la obtención de fuerza motriz;¹⁷ sin embargo, tal estado fue levantado el 9 de junio siguiente a sugerencia del Departamento del Trabajo siguiéndose el procedimiento en la vía ordinaria como conflicto de orden económico, dándosele como número de expediente el diverso 305/937, reclamándose como prestación fundamentalmente el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo aplicables a partir del 28 de mayo anterior y concluyendo en el laudo de 18 de diciembre donde se condenó a las empresas a aumentar los salarios y mejorar las condiciones de trabajo hasta por la cantidad de \$ 26'332,756, así como prestaciones accesorias que fueron reclamadas.¹⁸

¹⁷ Fritz Bach y Manuel de la Peña. *Ob. cit.* Pág. 45 quienes también agregan lo siguiente: "La huelga se llevó a cabo en completo orden y con admirable disciplina, a pesar de las provocaciones de las empresas petroleras, que derrocharon grandes sumas en una publicidad que puede reputarse de escandalosa por la forma poco serena y lo capcioso de las argumentaciones esgrimidas, no con el fin de convencer defendiendo sus puntos de vista desde desde un plano de absoluta seriedad y respeto a la sociedad en general, pues su actitud fue invariablemente la de sembrar una alarma infundada y la de crear a las masas en huelga un ambiente de odiosidad y de repulsa, como si el uso de un derecho reconocido por las leyes mexicanas, se convirtiera en un acto ilícito al ser ejercido en contra de los poderosos trusts petroleros".

¹⁸ Cabe hacer justicia aquí a los Señores Efraín Buenrostro, Mariano Moctezuma y Jesús Silva Herzog, designados en el asunto para emitir el dictamen pericial por el cual fue fijada la capacidad de las empresas petroleras para satisfacer las demandas de los trabajadores y el cual condujo finalmente a la emisión del laudo que las condeno. Pueden consultarse al respecto Secretaría de Relaciones Exteriores. La Expropiación Petrolera. 2 Tomos. Colección del Archivo Histórico Diplomático Mexicano. México. 1974 así como el testimonio personal de Jesús Silva Herzog en Trayectoria Ideológica de la . . . *Ob. cit.* e Historia de la Expropiación de las Empresas Petroleras. cit. también.

El laudo dictado por la jurisdicción del trabajo fue confirmado en su oportunidad por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación mediante ejecutoria de fecha primero de marzo del año de 1938; por su lado las empresas petroleras, siguiendo con su conducta de oposición a las medidas gubernamentales siempre que ellas se daban, se negó a cumplir con el mencionado laudo. Con su conducta sólo originó que, una vez más, se tomaran medidas extremas, las que ahora si fueron hechas efectivas, expropiándose por Decreto de fecha 18 de marzo del propio año los bienes que les pertenecían, dada su evidente utilidad pública, procediendo a su inmediata ocupación.¹⁹

3. Los Años Posteriores: Las Relaciones de Trabajo en la Industria Petrolera.

En los años que sucedieron al acontecimiento de la Expropiación Petrolera y mediante la celebración de los correspondientes convenios con el más poderoso sindicato existente en el país, como lo es el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM), las relaciones de trabajo en la empresa paraestatal denominada Petr6leos Mexicanos (PEMEX) se han convertido en las más adelantadas de las que se pueda hablar en una industria; por eso, sin exageración alguna se puede hablar de que el obrero en esta industria se ha constituido en la vanguardia de la clase trabajadora.²⁰

¹⁹ Fueron expropiadas las empresas Compañía Mexicana de Petr6leo El Aguila, S. A., Compañía Naviera de San Crist6bal, S. A., Compañía Naviera San Ricardo, S. A., Huasteca Petroleum Corporation, Stanford y Compañía Sucesores, S. en C., Penn Mex Fuel Company, Richmond Petroleum Company de M6xico, California Standard Oil Company of M6xico, Compañía Petrolera El Agwi, S. A., Compañía de Gas y Combustible Imperio, Consolidated Oil Company of Mexico, Compañía Mexicana de Vapores San Antonio, S. A., Sabalo Transportation Company, Clarita, S. A. y Cacalilao, S. A.

²⁰ Jes6s Silva Herzog. Trayectoria Ideol6gica de la... *Ob. cit.* P6g. 149 dice lo siguiente: "El 19 de marzo se habían ido todos los t6cnicos, todos los directores de las empresas; el 19 de marzo no había un s6lo barco-tanque en puertos mexicanos; antes del 19 de marzo habían cruzado la frontera todos los carros-tanque propiedad de las empresas. ¿Qu6 hacer? Realmente el problema se presentaba pavoroso. Los t6cnicos se improvisaron; a los sargentos se les hizo coroneles o generales de divisi6n. Recuerdo un caso concreto, que no fue el 6nico: el se1or Federico Aznar, repartidor de gasolina en la Ciudad de M6xico, l6der de prestigio en la Refinería de Azapotzalco, fue designado superintendente de esa refinería, y desempe1o con eficacia su alto cargo"

a) Las Bases de Sustentación Legal en Las Relaciones Obrero-Patronales.

Con ocasión del acontecimiento de la Expropiación Petrolera por el Gobierno Federal la industria hubo de reestructurarse para afrontar todas y cada una de las circunstancias que ahora, ya nacionalizada, se presentaba como auténtica novedad. El estado de las instalaciones era deplorable, las refacciones muy difíciles de adquirir, el capital era inexistente; sin embargo, el factor trabajo contribuyó, después de haber sido el principal impulsor de la mencionada nacionalización, a convertirla en un sector progresista, no obstante las manifestaciones de escepticismo de propios y extraños.²¹

La legislación existente respondió inmejorablemente a los reclamos que los obreros enderezaron en contra de las empresas, los contratos de trabajo que ligaban a las partes fueron disueltos por las autoridades del trabajo ante su negativa a darle cumplimiento al laudo dictado por la jurisdicción laboral,²² en aplicación de lo dispuesto por la fracción vigésima primera del artículo 123 de la Constitución Federal que así lo ordena en tales casos; enseguida los recontrató la paraestatal que nacía en el momento de la expropiación y que estaba dispuesta a satisfacer las demandas de los trabajadores; es así como se van constituyendo las nuevas relaciones laborales, paulatinamente, en beneficio de los obreros del ramo.²³

b) Contenido de las Relaciones Laborales.

El planteamiento del contenido de las relaciones laborales en la industria petrolera no puede formularse sino teniendo por supuesto que se satis-

²¹ En los momentos de elaborarse este estudio acontecimientos de significación nacional se dirimen en la industria petrolera, dados conforme a un sistema de valores propios de un sexenio anterior, la historia hablará de ellos y de las personas que intervinieron en su perpetramiento, calificándolos como corresponda a unos y otros.

²² Como textualmente se establece en el Decreto Expropiatorio del 18 de marzo de 1938. Puede consultarse el contenido completo de este mandamiento en La Expropiación Petrolera. Secretaría de Relaciones Exteriores. Colección del Archivo Histórico Diplomático Mexicano. Tomo I. Pág. 106-7-8.

²³ No deben olvidarse varios personajes que descollaron en tal lucha, pero motivo de especial consideración en ella lo fue el líder petrolero Antonio Salmón, distinguido trabajador también, quien primero luchó y después le tocó suscribir el primer Contrato Colectivo de la industria petrolera.

facen por la empresa estatal las condiciones mínimas previstas por la legislación federal del trabajo. En efecto, partiendo de tal supuesto, es decir, de que la empresa Petróleos Mexicanos cubre a sus trabajadores el mínimo de prestaciones que establece la Ley Federal del Trabajo se puede afirmar que en mucho las excede como consecuencia de las conquistas logradas al suscribirse los contratos colectivos, resultado de la constante lucha de los factores trabajo y capital que concurren en la producción.

De ahí que sin la pretensión de agotar, cuantitativa o cualitativamente, el contenido de las conquistas obtenidas por los trabajadores producto de largas luchas sostenidas en contra de las empresas que sucesivamente han detentado la explotación de petróleo, con propósitos puramente ilustrativos se formula en cuadro ejemplificativo de ellos y del género de prestaciones con que se relacionan, sobreentendiéndose que se ha tomado en consideración el lapso transcurrido desde la expedición del Decreto expropiatorio de 1938 hasta el año de 1981 a través de los diversos Contratos Colectivos suscritos con la parte patronal, superando las previstas por la legislación federal, de la manera siguiente:

***BENEFICIOS OBTENIDOS
SUPERANDO A LA
LEGISLACION LABORAL***

***GENERO O NATURALEZA
A LA QUE
CORRESPONDEN***

- | | |
|---|-----------------------------------|
| I. El derecho de antigüedad corresponde al trabajador como de su propiedad. | Derecho de Naturaleza Individual |
| II. El pago de cuatro meses, el importe correspondiente a veinte días por año de servicios y una prima de antigüedad por liquidación del trabajador en los casos de reajuste de personal. | Derecho de Naturaleza Individual. |
| III. El pago de un sesenta por ciento sobre el importe de los salarios caídos cuando se condene al patrón a reinstalar al trabajador. | Derecho de Naturaleza Individual. |

- IV. El pago de veinte días de salario más una indemnización de cuatro meses cuando se le haya separado injustificadamente al trabajador y elija la indemnización económica, gozando de su salario ordinario conforme a su puesto de planta en tanto no se le satisfaga. Derecho de Naturaleza Individual.
- V. La facultad del patrón para disciplinar las faltas del trabajador se reduce a un mes, contado desde la fecha de la comisión respectiva. Derecho de Naturaleza Individual.
- VI. La relevación en la responsabilidad para el trabajador cuando se encuentre prestando trabajos ajenos a su categoría, gozando de un salario ordinario que, en caso de ser menor al de la nueva, será sustituido por el que corresponda. Derecho de Naturaleza Individual.
- VII. El goce de una jornada semanal de cuarenta horas. Derecho de Naturaleza Individual.
- VIII. La percepción por el trabajador de salario íntegro no obstante no prestar sus labores con ocasión de causa de fuerza mayor. Derecho de Naturaleza Individual.
- IX. La prestación de labores peligrosas, como la construcción o reparación a alturas mayores a diez metros o a temperaturas superiores a cincuenta y cinco grados, etc., origina el pago. Derecho de Naturaleza Individual.

de un ciento por ciento más sobre el salario normal.

- | | | |
|-------|--|-------------------------------|
| X. | El goce de servicios médicos por los trabajadores, para conservar la salud, mejorarla y prevenir enfermedades. | Derecho de Naturaleza Social. |
| XI. | El goce de servicios médicos por los trabajadores, los jubilados y sus familiares por padecimientos no profesionales. | Derecho de Naturaleza Social |
| XII. | La obtención del equivalente que hubiera correspondido al trabajador por liquidación de antigüedad, y la prima de antigüedad que no podrá ser menor a doscientos mil pesos por concepto de seguro de vida para sus beneficiarios en caso de fallecimiento. | Derecho de Naturaleza Social. |
| XIII. | La compensación de las vacaciones en caso de que el trabajador sufriera algún accidente no profesional al encontrarse gozando de ellas. | Derecho de Naturaleza Social. |
| XIV. | La integración de un fondo de ahorros, con la participación patronal de sesenta pesos diarios por trabajador, liquidable semanal o quincenalmente a los trabajadores contribuyendo éstos con un cinco por ciento de su salario tabulado, un treinta por | |

ciento y otro treinta por ciento de su salario tabulado.

XV. La obtención de créditos para la construcción de las habitaciones de los trabajadores, su compra o ampliación por cantidad no mayor a trescientos cinco mil pesos, celebrados a una tasa de interés anual no mayor de 16% , absorbiendo el patrón quince puntos de ellos.

XVI. El proporcionamiento por parte del patrón a cada una de las secciones sindicales de bibliotecas, libros de cultura o recreación general.

XVII. El disfrute por los trabajadores de becas a razón de una por cada 110 trabajadores de planta o fracción superior a sesenta de ellos.

XVIII. La obtención de los productos de la empresa con descuentos del cuarenta por ciento sobre los precios de venta al público y en la proporción necesaria para los usos del trabajador y su familia, y del cien por ciento en lo relativo al gas doméstico.

XIX. El beneficio de la obtención de hielo y agua potable por los trabajadores y para los talleres, bodegas, escuelas y oficinas distribuyéndose el

Derecho de Carácter Social.

Derecho de Naturaleza Social.

Derecho de Naturaleza Social.

Derecho de Naturaleza Social.

Derecho de Naturaleza Social.

excedente entre los trabajadores y su familia para su consumo normal.

XX. La creación por el patrón de centros de producción alimentaria, obras de infraestructura para pequeñas y medianas industrias, tiendas de consumo y el fomento y desarrollo de actividades agropecuarias en beneficio de los trabajadores.

Derecho de Naturaleza Social.

XXI. El goce por los trabajadores del servicio de energía eléctrica, satisfechas que sean las necesidades industriales.

Derecho de Naturaleza Social.

XXII. El pago de viáticos, gastos de representación y salarios en beneficio de los representantes sindicales y a cargo del patrón.

Derecho de Carácter Social.

XXIII. El otorgamiento de préstamos administrativos a los trabajadores por el patrón, tomando en consideración el monto de las partidas ejercidas, sin intereses y pagaderos en veinticuatro meses descontables del salario ordinario que perciban.

Derecho de Naturaleza Social.

c) La Perspectiva Obrera en la Industria.

Contemplados que han sido los beneficios obtenidos por los trabajadores de la industria petrolera, arrancados a las empresas que sucesivamente han venido detentando la producción y explotación del petróleo en el país, a través de las convenciones celebradas con la empresa estatal Petróleos Mexi-

canos (PEMEX), no queda sino reiterar, una vez más, que los derechos reconocidos a los obreros por la Ley Federal del Trabajo sólo constituyen un mínimo legal, aquel mínimo legal que las partes no pueden reducir a su arbitrio por ser de carácter social; pero que, a la inversa, puede ser superado a través de las convenciones colectivas celebradas por los sindicatos con los propietarios o representantes de las empresas, como ha sucedido con el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y la empresa Petróleos Mexicanos.

Entonces resulta, como oportunamente se señaló en capítulos anteriores, que el Derecho del Trabajo es un factor de cambio, transformador de la realidad social, al que sólo la acción de los trabajadores le da contenido. Por tanto, el destino del Derecho del Trabajo está en las manos de la clase trabajadora y ella como anteriormente lo hizo, como lo está haciendo en la actualidad y como seguramente lo hará en el futuro, le imprime su verdadero sentido, a pesar de encontrarse en situación de inferioridad dentro del fenómeno de la producción.

CONCLUSIONES

1. El Derecho tiene como objeto las relaciones que se establecen entre los hombres, es eminentemente social en el sentido de que se subsume en la realidad social de la existencia humana.
2. El Derecho constituye un factor de cambio y de transformación de la realidad en beneficio de la especie humana.
3. La erección del Derecho en factor de cambio implica el que tienda a la protección del más débil, imposibilitado e inhabilitado en el fenómeno de la producción económica.
4. La protección a la parte más débil dentro del fenómeno de la producción, el trabajador, ha originado al Derecho del Trabajo, como conjunto de normas tuteladoras y protectoras del obrero.
5. El Derecho del Trabajo se integra básicamente del conjunto de disposiciones relativas a la prestación de una actividad determinada, establecidas como mínimo legal que no puede ser reducido, calificándolas como condiciones mínimas de prestación del trabajo.
6. No obstante, el Derecho del Trabajo también faculta al trabajador para asociarse y formar Sindicatos, cuya principal objetivo consiste en permitirle para celebrar con el patrón Contratos Colectivos relativos a las condiciones de prestación de los trabajos en una empresa, industria o rama determinada industrial.
7. La posibilidad de celebrar Contratos Colectivos por los Sindicatos con los patrones supone el empleo de la huelga, o suspensión de labores, cuando se niegue éste a suscribirlos y habiéndolo hecho a que satisfaga todas y cada una de las condiciones convenidas, con riesgo a la suspensión también, según el caso que origine el desequilibrio entre los factores de la producción, si no lo hiciera.
8. Sin embargo, el Derecho del Trabajo desborda sus propósitos de protección al factor trabajo transformarse en elemento protector de su núcleo familiar, como sucede en la industria petrolera, al favorecerlo con beneficios contemplados dentro de la Previsión y Seguridad Sociales, otorgándole una vida sana y digna de vivirse.

9. Resultado de los principios rectores del Derecho del Trabajo, como factor de cambio y transformación de la realidad, es que en México haya propiciado la Expropiación y Nacionalización de la Industria Petrolera y rescatarla de las empresas extranjeras, originada precisamente en un conflicto entre el trabajo y el capital.
10. A partir del año de 1938 el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana ha venido contratando con la paraestatal Petróleos Mexicanos (PEMEX) obteniendo evidentes beneficios en favor de sus agremiados poco comunes en otras industrias, los que sólo se explican como avances y conquistas del factor trabajo en su lucha constante contra el capital, que fácilmente han superado las previsiones legales de la Ley Federal del Trabajo vigente.

BIBLIOGRAFIA

1. Bonnacasse, J.
Introducción al Estudio del Derecho.
Editorial J. M. Cajiga Jr. Puebla, Pue.
México, 1944.
2. Burgoa, Ignacio
Derecho Constitucional Mexicano
Editorial Porrúa, S. A. en la Biblioteca Jurídica
dirigida por Alberto Vázquez del Mercado.
México, 1943.
3. Borja Soriano, Manuel.
Teoría General de las Obligaciones.
Editorial Porrúa, S. A. Octava Edición.
México, 1982.
4. Castorena, J. Jesús.
Manual de Derecho Obrero
Editorial Jaris.
México, s/f.
5. Cavazos Flores Baltazar
El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica.
Jus. 1972.
6. Constitución Política de los Estados
Unidos Mexicanos.
7. Contrato Colectivo de Trabajo
Sindicato de Trabajadores Petroleros de la
República Mexicana.
8. Cueva, Mario de la
Derecho Mexicano del Trabajo
Editorial Porrúa, S. A. Cuarta Edición
México, 1959. Tomo I.

9. Cueva, Mario de la.
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo
Editorial Porrúa, S. A., Séptima Edición, Tomo I.
México, 1981.
10. Decreto Expropiatorio de 18 de marzo de 1938
Secretaría de Relaciones Exteriores
Colección del Archivo Histórico
Diplomático Mexicano
Tomo I.
11. Fritz Bach y Manuel de la Peña
México y su Petróleo
Editorial México Nuevo
México, 1938
12. González Roa Fernando
Las Cuestiones Fundamentales de Actualidad en México
Secretaría de Relaciones Exteriores, 1927
13. García, Trinidad.
Apuntes de Introducción al Estudio del Derecho
Editorial Porrúa, S. A. Segunda Edición
México, 1941.
14. Lombardo Toledano Vicente
La Libertad Sindical en México
Universidad Obrera de México
México, 1974.
15. López Portillo y Weber José
El Petróleo en México
Fondo de Cultura Económica
México, 1981
16. Ley Federal del Trabajo
17. Macedo Pablo
Evolución del Derecho Civil
Editorial Stylo.
México, 1942

18. Meyer Lorenzo
México y el Conflicto Petrolero
El Colegio de México
México, 1978.
19. Merino Alcántara Guillermo
La Relación y el Contrato de Trabajo
El Foro, Sexta Epoca, Número Cinco
México, 1976
20. La Verdad Sobre la Expropiación de los Bienes
de las Empresas Petroleras.
Gobierno de México
México, 1940.
21. Pugliatti, Salvador
Introducción al Estudio del Derecho Civil
Editorial Porrúa, S. A. en la Biblioteca Jurídica
dirigida por Alberto Vázquez del Mercado
México, 1943.