

361809
31
2eg.



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

Escuela de Derecho

Con Estudios Incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México

Evolución del Contrato Colectivo de Trabajo Cele- brado Entre Petróleos Mexicanos y el SRTPRM

T E S I S

Que para obtener el título de:
LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a :

MARIO RAMIREZ LEGORRETA

México, D. F.

1986

FALLA DE ORIGEN



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

PAGS.

CAPITULO I

| | |
|---|---|
| ANTECEDENTES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO | 1 |
| 1.1 Clasificación de los antecedentes del Contrato Colectivo de Trabajo. | 2 |
| 1.1.1. Antecedentes Remotos | 3 |
| 1.1.2. Antecedentes Próximos | 3 |
| 1.2 Primeras Leyes Obreras. | 4 |
| 1.3. Antecedentes del Contrato Colectivo en el Derecho Mexi- cano. | 5 |
| 1.4 El Plan de Guadalupe, Primera Etapa Legislativa de Ca- rácter Social. | 6 |
| 1.5 El Contrato Colectivo de Trabajo, Instrumento Capaz de- Regular las Relaciones Obrero Patronales. | 7 |
| 1.6 Definición del Contrato Colectivo de Trabajo según la Ley Federal del Trabajo. | 8 |

CAPITULO II

| | |
|--|----|
| EL MOVIMIENTO OBRERO MEXICANO | 10 |
| 2.1 México en proceso de Industrialización..... | 11 |
| 2.2 Primeras Organizaciones Obreras en México..... | 11 |
| 2.3 Nace la Casa del Obrero Mundial..... | 13 |
| 2.4 Primer Desfile Obrero Mexicano (1° de mayo de 1913). | 15 |

| | PAGS. | |
|------|---|----|
| 2.5 | Alianza Obregón - Casa del Obrero Mundial. | 16 |
| 2.6 | La Casa del Obrero Mundial en el Triunfo Constitucionalista. . | 19 |
| 2.7 | Nueva Constitución de 1917. | 21 |
| 2.8 | Se crea la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM). . | 22 |
| 2.9 | La CROM apoya la Candidatura de Plutarco Elías Calles a la Presidencia de la República. | 24 |
| 2.10 | Enfrentamiento de Elías Calles con Cárdenas. | 27 |
| 2.11 | Lombardo Toledano destacado Líder Sindical. | 30 |
| 2.12 | En 1934 Cárdenas asume la Presidencia de la República. . | 31 |
| 2.13 | Política Laboral de Cárdenas. | 32 |
| 2.14 | Creación de la Confederación de Trabajadores de México - (C T M). | 33 |

CAPITULO III

| | | |
|---|---|----|
| EL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA - | | |
| MEXICANA (S T P R M) | | 42 |
| 3.1 | El Petróleo en México. | 43 |
| 3.2 | Primeras Concesiones a Compañías Extranjeras para la Ex plotación del Petróleo en México. | 45 |
| 3.3 | La Constitución Punto de Partida. | 48 |
| 3.4 | Cárdenas Presidente de la República. | 49 |
| 3.5 | Los Obreros Petroleros se agrupan Clandestinamente. | 50 |
| 3.6 | Se funda el S T P R M. | 51 |
| 3.7 | Los Secretarios Generales del Comité Ejecutivo General. . | 52 |

| | PAGS. | |
|---|---|----|
| 3.8 | Las Secciones del S T P R M., antes y actualmente . . . | 56 |
| 3.9 | Casos Sobresalientes de Algunos Secretarios Generales.. | 57 |
| | | |
| CAPITULO IV | | |
| EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO - | | |
| ENTRE PETROLEOS MEXICANOS Y EL S R T P R M | | |
| | | 64 |
| | | |
| 4.1 | El Laudo del Grupo Número Siete de la Junta Federal de - Conciliación y Arbitraje. | 66 |
| 4.2 | Ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia en el Amparo - interpuesto por las Compañías Petroleras en contra del - Laudo dictado por la Junta de Conciliación | 72 |
| 4.3 | Puntos resolutivos del Fallo de la Corte de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia | 90 |
| 4.4 | Mensaje del General Lázaro Cárdenas | 91 |
| 4.5 | Análisis comparativo de las cláusulas principales de los- Contratos Colectivos de Trabajo celebrados entre Petróleos Mexicanos y el S R T P R M | 92 |
| 4.5.1 | Disposiciones Generales | 93 |
| 4.5.2 | Ingresos, Vacantes y Movimientos Generales | 94 |
| 4.5.3 | Antigüedades | 95 |
| 4.5.4 | Escalafones y Tabuladores | 96 |
| 4.5.5 | Reducciones y Renuncias e Indemnizaciones corres- pondientes | 96 |

| | PAGS. |
|--|-------|
| 4.5.6 Disciplinas..... | 97 |
| 4.5.7 Condiciones Generales de Trabajo..... | 98 |
| 4.5.8 Jornada de Trabajo, Horarios, Salarios y Tiempo Extra. | 100 |
| 4.5.9 Labores Peligrosas e Insalubres..... | 101 |
| 4.5.10 Medidas de Seguridad e Higiene..... | 102 |
| 4.5.11 Arrestos, Fianzas y Cuentas de Gastos..... | 104 |
| 4.5.12 Permutas. | 104 |
| 4.5.13 Movimientos de Personal. | 104 |
| 4.5.14 Servicios Médicos..... | 106 |
| 4.5.15 Prestaciones en los casos de enfermedades, - accidentes y muerte..... | 108 |
| 4.5.16 Jubilaciones..... | 110 |
| 4.5.17 Descanso, Vacaciones y Permisos..... | 111 |
| 4.5.18 Fondo de Ahorros..... | 113 |
| 4.5.19 Habitaciones para los trabajadores, locales para el Sindicato y Cooperativas..... | 114 |
| 4.5.20 Bibliotecas, Escuelas, Lugares de Recreo, Fo-- mento de Bandas de Música y Deportes..... | 115 |
| 4.5.21 Becas. | 115 |
| 4.5.22 Herramientas e Implementos..... | 116 |
| 4.5.23 Pases y Medios de Transporte..... | 116 |

| | PAGS. |
|--|-------|
| 4,5,24 Cuotas Sindicales y Delegados Departamentales | 117 |
| 4,5,25 Trabajos Marítimos, Fluviales y de Dragado. | 117 |
| 4,5,26 Disposiciones Varias | 118 |

CAPITULO V

| | |
|---|-----|
| CONQUISTAS SINDICALES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES PETROLEROS, QUE HAN SIDO FUENTE DE - INSPIRACION PARA EL LEGISLADOR EN MATERIA LABORAL | 120 |
|---|-----|

| | |
|---|-----|
| 5,1 Definición del salario | 122 |
| 5,2 Prima Vacacional | 122 |
| 5,3 El Reglamento de Seguridad e Higiene de la Industria Petrolera | 123 |
| 5,4 Escuelas y Centros de Capacitación | 124 |
| 5,5 Definición de Accidente de Trabajo | 125 |
| 5,6 Casa Habitación para los Trabajadores | 126 |
| 5,7 La Canasta Básica | 128 |
| CONCLUSIONES | 130 |
| BIBLIOGRAFIA | 138 |

INTRODUCCION

El derecho Romano Clásico, que ha sido fuente de inspiración para muchas legislaciones, entre esas la nuestra, y que ahora nos permite conocer el origen de los Contratos en general, así como la evolución de los mismos; que es una figura jurídica que nace en Roma, y que ata a un sujeto activo y a otro pasivo, cuyo objeto, es regular las relaciones jurídicas que pudieran haber en los actos de tipo civil y comercial. Las obligaciones, han encerrado en todo tiempo dos elementos: El DEBITUM o deber de prestar una determinada conducta, y la responsabilidad, que proporciona al acreedor un medio de ejecución y que no es otra cosa que el perjuicio jurídico por no observar una determinada conducta.

Aunque la evolución de las obligaciones fué paulatina en Roma, de todas maneras, fué una práctica muy efectiva, tan es así que pasan íntegramente a los Códigos Modernos. De esta forma encontramos que, la Locatio Conductio Romana, es el antecedente remoto de los Contratos de Trabajo, que actualmente reclama para sí la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, podemos decir que, algunas normas con finalidades idénticas a las del Derecho del Trabajo existieron con anterioridad, pero con alcances limitados, tal es el caso de las Corporaciones Medievales, en las que algunos Estatutos contenían normas destinadas al amparo de los aprendices.

En las Leyes de Indias, eran numerosas las prescripciones que se proponían otorgar cierta protección a los indios que trabajaban en las encomiendas y en las minas, tales normas, generalmente, quedaban sin aplicación.

Los Códigos Civiles de la mayoría de los países, que practicaban un Estado de Derecho, se basaban en las disposiciones del Código de Napoleón, que se limitaba a regular el arrendamiento de obras y servicios de acuerdo con los principios del Derecho Romano a semejanza de los otros contratos, respetando así la voluntad de las partes contratantes. México no fue la excepción, pues por mandato Constitucional, las relaciones obrero-patronales se rieron por el Código Civil, hasta el 28 de agosto de 1931, fecha en que entra en vigor la Ley Federal del Trabajo.

Al entrar México en su etapa de industrialización, pero más concretamente, con la explotación de los hidrocarburos por parte de las compañías extranjeras, se presentan una serie de acontecimientos, que van a obligar a los trabajadores petroleros, a agruparse en un solo Sindicato, que se denominará, Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, de esta manera, le podrán exigir a los diversos patrones la celebración de un único Contrato Colectivo de Trabajo, de aplicación general para la Industria Petrolera.

Como las compañías extranjeras se negaron a cumplir las pretensiones de los trabajadores, aduciendo éstas, lo incostrable de firmar dicho -

Contrato. Al no ponerse de acuerdo las partes, optaron por someter el conflicto para su solución a las autoridades del trabajo, quienes emitieron su fallo en favor de los trabajadores petroleros. Esta resolución no fue aceptada por las compañías, y para evitar la huelga el Presidente Cárdenas, decretó la expropiación a favor del Patrimonio de la Nación los bienes, muebles e inmuebles de las Compañías Petroleras.

Al ser propiedad de la Nación la Industria Petrolera, hubo necesidad de que las relaciones obrero-patronales se rigieran por el laudo emitido por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Es hasta 1942 cuando se celebra el primer Contrato Colectivo de Trabajo entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

Desde entonces, sus conquistas sindicales no solo han permitido el desarrollo integral de los trabajadores y sus familias, sino que sus experiencias sindicales han servido de ejemplo para otras organizaciones, así como al mismo legislador en materia laboral, también comparten con el pueblo de México, algunas prestaciones como son, sus Tiendas de Consumo, Ranchos Ganaderos, Granjas Agropecuarias. De la misma manera, brindan apoyo moral y económico a comunidades que adolecen de los servicios más elementales, como es agua potable, drenajes y caminos.

Considero, que todas las conquistas trascendentales de los petroleros deberían ser puestas en práctica en la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO 1

ANTECEDENTES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

- 1.1. Clasificación de los antecedentes del Contrato Colectivo de Trabajo
 - 1.1.1. Antecedentes Remotos
 - 1.1.2. Antecedentes Próximos
- 1.2. Primeras Leyes Obreras.
- 1.3. Antecedentes del Contrato Colectivo en el Derecho Mexicano.
- 1.4. El Plan de Guadalupe, Primera Etapa Legislativa de Carácter Social
- 1.5. El Contrato Colectivo de Trabajo, Instrumento Capaz de Regular las Relaciones Obrero Patronales
- 1.6. Definición del Contrato Colectivo de Trabajo según - la Ley Federal del Trabajo

ANTECEDENTES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

1.1. Clasificación de los Antecedentes del Contrato Colectivo de Trabajo

Para conocer los antecedentes del Contrato Colectivo de Trabajo es preciso analizar éstos desde dos puntos de vista: Los primeros serán, los antecedentes Remotos y como segundos, los antecedentes Próximos. Quiero aclarar, que aún, cuando hay autores que no están de acuerdo en la existencia de los antecedentes remotos, desde mi punto de vista, sí hay tales antecedentes y como ejemplo puedo citar, a la LOCATIO CONDUCTIO ⁽¹⁾, que es la raíz más directa de los Contratos de Trabajo, y que en su aceptación actual es una consecuencia del desarrollo de la Industria manufacturera. También existieron algunas normas con finalidades idénticas a las de Contrato de Trabajo, pero con alcances limitados, tal es el caso de las corporaciones medievales, que en algunos de sus Estatutos contenían normas destinadas al amparo de los aprendices.

Posteriormente en las Leyes de Indias eran numerosas las prescripciones que se proponían para otorgar cierta protección a los Indios que trabajaban en las encomiendas y en las minas, pero tales normas quedaron por lo general sin aplicación.

(1) Floris Margadant S. Guillermo, el Derecho Privado Romano, México, Editorial Esfinge, 1975. Pág. 410.

1.1.1. Antecedentes Remotos

Néstor de Buen, hace mención, que algunos estudiosos localizaron los antecedentes de que compañeros y maestros de taller, habfan celebrado ciertos pactos para fijar las condiciones de trabajo; así como también, - de que en los años de 1351, los tejedores de PEYER ya habfan logrado celebrar dos Contratos Colectivos de Trabajo, y que los tejedores de ESTRASBURGO en 1361, también habfan celebrado este tipo de contrato; de la misma manera en 1460, lo hicieron los zapateros de EMERICH. (2)

1.1.2. Antecedentes Próximos

Se pueden mencionar como antecedentes próximos, el Código Civil Holandés (1909), que reconoce y reglamenta el Contrato Colectivo de Trabajo. También el Código Federal Suizo de las Obligaciones (1911), regula estos Contratos.

Otros países Europeos como Alemania, emite una Ordenanza al respecto, el 23 de diciembre de 1918. Sobre este mismo particular, Austria promulga una Ley que logra ordenar la función de los Contratos Colectivos de Trabajo.

(2) de Buen Néstor, Derecho del Trabajo, Libro Número 1, Editorial Porrúa, México, 1981, pp. 743 ss.

En la mayoría de los países, que se rigen por un Estado de Derecho, los Códigos Civiles se basaban en las disposiciones del Código de Napoleón, que se limitaba a regular el arrendamiento de obras y servicios de acuerdo con los principios del Derecho Romano y a semejanza de los otros contratos, da preferencia a la voluntad de las partes contratantes.

1.2. Primeras Leyes Obreras.

Con la Expansión de la Industria manufacturera aparece en el campo social un nuevo sujeto, el proletariado, integrado por una generalidad de personas que consiguen los medios de subsistencia únicamente, mediante el salario abonado por el empresario a quién corresponde ofrecerles la posibilidad de trabajo.

El empresario se presente a menudo, como un monopolista que fija a su arbitrio las condiciones de trabajo y la medida del salario; al mismo tiempo, la competencia entre los trabajadores que buscan empleo es acentuada por la explotación, con frecuencia inhumana, del trabajo de los menores y las mujeres, así como por las condiciones de infraempleo en que se mueve la economía capitalista.

El maquinismo, especialmente en sus primeras aplicaciones agrava a su vez el problema de los trabajadores y exige la adopción de normas protectoras. Las primeras leyes obreras responden principalmente a esta última exigencia.

El desarrollo de la Industria manufacturera, al concentrar bajo el mismo techo una masa de trabajadores con idénticas necesidades obreras, va a motivar a que éstos se opongan a la situación monopolista del patrón y formando así un frente cívico de trabajadores. De esta manera, nacen las primeras asociaciones obreras, las cuales tratan de substituir al Contrato Individual de Trabajo por Contratos Colectivos celebrados por esas Asociaciones, las cuales utilizan como medio de presión, la Huelga.

1.3. Antecedentes del Contrato Colectivo en el Derecho Mexicano

Como en México no están prohibidas las libertades de coalición y asociación profesional, y por la opresión de que era objeto la clase trabajadora, que mejor momento para que en varios Estados de la República Mexicana, se emitieran leyes favorables para devolver la dignidad a los hombres que la dictadura de Porfirio Díaz había atropellado. Así podemos citar que los Reglamentos de Trabajo, son los antecedentes principales del Contrato Colectivo de Trabajo, y más directamente, el Reglamento para las fábricas de hilados y tejidos de algodón de Puebla. Con estos antecedentes, brota la chispa de la violencia en Río Blanco, un 20 de noviembre de 1906, cuando el laudo Presidencial, fue contrario a las aspiraciones de los trabajadores.

1.4. El Plan de Guadalupe Primera Etapa Legislativa de Carácter Social

Venustiano Carranza, como Jefe del Ejército Constitucionalista instala su Gobierno de la Revolución en el Puerto de Veracruz, sitio donde se expide el Decreto de Reforma al Plan de Guadalupe de 12 de diciembre de 1914, fecha en que se inicia una etapa legislativa de carácter social. (3)

Un año después, pero del mes de abril, Rafael Subarín Capmany le presenta a Don Venustiano Carranza un proyecto que contiene todo un capítulo, dedicado precisamente al Contrato Colectivo de Trabajo. Tales ideas inspiran a Agustín Millán, para que en el Estado de Veracruz se expidan Leyes de Asociaciones Profesionales, que indirectamente sancionan el derecho de los Sindicatos para celebrar convenios destinados a la regularización de los salarios, horas y condiciones de trabajo; pues, ordena la imposición de multas a los patrones que se nieguen a otorgarles.

Lo mismo ocurre en Yucatán, Salvador Alvarez decretó la Ley del Trabajo (decreto número 392 de 15 de diciembre de 1915), en él se regula la celebración de Convenios Industriales señalando, que son los que ligan a una unión o Federación de Trabajadores con sus patrones organizados, y solo podrán celebrarse por un tiempo fijo o para obra determinada.

(3) Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980. pp. 24 ss.

1. 5. El Contrato Colectivo de Trabajo, Instrumento Capaz de Regular las Relaciones Obrero-Patronales

Enterados de como apareció la Asociación Profesional Obrera, también de que sus aspiraciones no se hubieran realizado; si no es por ese conjunto de normas que les dará seguridad y mejores condiciones de trabajo al establecerse un reglamento de fábrica, éste en un principio le era desventajoso al trabajador, ya que era elaborado por el patrón exclusivamente y el trabajador al entrar a trabajar en la negociación, prácticamente aceptaban las condiciones de trabajo impuestas; la única forma de luchar contra ese Reglamento fué, el que los Sindicatos lucharan por instaurar un instrumento que pudiera armonizar las relaciones obrero-patronales, me quiero referir concretamente, al Contrato Colectivo de Trabajo, por medio del cual se cumplen las aspiraciones de los obreros de tener un salario justo y un horario adecuado; así como, una serie de prestaciones sociales.

Al parecer el Contrato Colectivo significa únicamente un acuerdo de voluntades, de carácter completamente privado, y que sirve solo para regular una situación interna a medida que ha pasado el tiempo, sucede que el Contrato Colectivo adquiere tal fuerza que es capaz de modificar normas jurídicas.

La facultad de patrón y sus trabajadores de poder celebrar un Contrato Colectivo es única, solo podría equipararse a la facultad que posee

el Poder Legislativo para crear una Ley, así como también, al Poder Ejecutivo cuando expide un Reglamento Colectivo de Trabajo lo deja que se extienda a fin de que logren nuevos y mayores beneficios para los trabajadores en relación con el patrón. Ahora bien, esa libertad de celebrar un Contrato Colectivo, es que su contenido, nunca contendrá preceptos que vayan en contra de los ya logrados o plasmados en la Ley.

Aún cuando el Artículo 123, Constitucional en su texto original, no señala expresamente a los Contratos Colectivos de Trabajo, en el preámbulo indica, que las Leyes sobre el trabajo que expidan el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados "Regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo." (4)

1.6 Definición del Contrato Colectivo de Trabajo, según la Ley Federal del Trabajo

Actualmente nuestra Ley Federal del Trabajo define al Contrato Colectivo de Trabajo de la siguiente manera, a saber:

(4) Barajas Jiménez, Ricardo, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Dialogada, Texto Universitarios, S.A. México, 1978 Pág. 129 y ss.

Artículo 386.- "Convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de Trabajadores y uno o varios Sindicatos Patronales con el objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse en una o más empresas o establecimientos". (5)

Esta definición confunde, aparentemente, el concepto de contrato con el de convenio, a pesar de que el primero es la especie y el segundo es el género.

En tal virtud, podemos desprender de esta función los siguientes elementos:

- a). El Contrato Colectivo es un convenio.
- b). Que sólo puede ser celebrado por un Sindicato de Trabajadores o por varios.
- c). Que puede ser celebrado por un solo patrón o varios, por un Sindicato Patronal o por varios Sindicatos Patronales, para
- d). Establecer las condiciones de trabajo en cada empresa o negociación.

(5) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, Ley Federal del Trabajo de 1970, México. Pág. 180.

CAPITULO II

EL MOVIMIENTO OBRERO MEXICANO

- 2.1 México en proceso de Industrialización.
- 2.2 Primeras Organizaciones Obreras en México
- 2.3 Nace la Casa del Obrero Mundial
- 2.4 Primer Desfile Obrero Mexicano
(1° de mayo de 1913)
- 2.5 Alianza Obregón-Casa del Obrero Mundial
- 2.6 La Casa del Obrero Mundial en el Triunfo Constituciona--
lista .
- 2.7 Nueva Constitución de 1917
- 2.8 Se crea la Confederación Regional Obrera Mexicana -
(CROM)
- 2.9 La CROM apoya la Candidatura de Plutarco Elías Calles
a la Presidencia de la República
- 2.10 Enfrentamiento de Elías Calles con Cárdenas
- 2.11 Lombardo Toledano destacado Líder Sindical
- 2.12 En 1934 Cárdenas asume la Presidencia de la República
- 2.13 Política Laboral de Cárdenas
- 2.14 Creación de la Confederación de Trabajadores de México--
(C.T.M.)

EL MOVIMIENTO OBRERO MEXICANO

2.1 México en Proceso de Industrialización

México se ha transformado en las últimas décadas de una país eminentemente agrario, en una Nación en proceso de industrialización. En 1930, casi las tres cuartas partes de la fuerza de trabajo, se encontraban en la agricultura.

Esto mismo, le ha dado características demográficas, económicas y sociológicas de un proceso de desarrollo de tipo urbano-industrial, que ha reflejado la formación de una clase obrera y un movimiento sindical.

La historia del movimiento obrero en México, comienza como en otros países de América Latina, a fines del siglo pasado. En el proceso de la Revolución Mexicana, el movimiento obrero es incipiente y juega un papel capital, aunque tal vez no fundamental: huelgas de Río Blanco y Cananea, Casa del Obrero Mundial, etc., pero el hecho más importante para su futuro, fué sin duda el Artículo 123 de la nueva Constitución de 1917.

2.2 Primeras Organizaciones Obreras en México

A partir de la caída de Porfirio Díaz, en mayo de 1911, el movimiento obrero organizado inicia, un periodo de transición de las Agrupaciones Mutualistas y Cooperativas que predominan durante el siglo XIX, a Organizaciones Sindicales más estructuradas entorno a principios Políticos e Ideológicos.

gicos. El desarrollo capitalista durante el Porfiriato, las experiencias adquiridas en los primeros años de este siglo de múltiples maneras unidas a l proceso revolucionario, dan como resultado un proletariado en ascenso, aunque con las características de ser heterógeno e ideológicamente indefinido. (6) Al principio de este período predominan las ideas anarquistas que se habían gestado desde mediados del siglo pasado. La acción directa, el abstencionismo político y la Organización Sindical como centro de resistencia serán, las bases del Plan de Acción del todavía incipiente movimiento obrero organizado.

Bajo estos planteamientos se constituye en el Distrito Federal la - Confederación Tipográfica de México, en el mes de mayo de 1911, (posteriormente Confederación Nacional de Artes Gráficas), y cuya importancia radica, que en ella surgirán algunos líderes que integran al llamado Grupo - Acción.

También en el Distrito Federal, surge la Unión de Canteros del Distrito Federal; en el Norte se organiza la unión Minera Mexicana; en Veracruz el Sindicato de Alijadores de Tampico, la Confederación de Sindicatos Obreros de la República Mexicana; en Coahuila, la Confederación del Trabajo. La Prensa Obrera incorpora importantes periódicos en la difusión de nuevas ideas, tales como el Socialista, el Tipográfico Mercantil y otros, - el surgimiento de estas Organizaciones entre otras indica que existían ya -

(6) Revista Lux, Publicación del Sindicato Mexicano de Electricistas, - México, IX-1965. Pág. 18.

las condiciones básicas para la Organización del Proletariado Mexicano. - Tan importante es este proceso, que el Estado Mexicano encabezado en ese momento por el Presidente de la Barra, anunció la posibilidad de crear un Departamento Nacional del Trabajo, proyecto que se cristaliza, cuando Madero es Presidente del país, en diciembre de 1911, es menester mencionar, - que ese Departamento contribuyó poco a la solución de los problemas laborales.

2.3 Nace la Casa del Obrero Mundial

Un punto culminante de ese proceso lo constituye la creación, el 15 de julio de 1912, la Casa del Obrero Mundial, primer intento importante de Unificación Obrera, gestándose en ella las raíces ideológicas del Movimiento Sindical Mexicano. En sus comienzos, la Casa del Obrero Mundial, logra presentar un frente de lucha que hace ver con temor su movilización. Madero, ha bía demostrado cierta incapacidad para establecer alianzas con los sectores que emergieron de la lucha Revolucionaria. Emiliano Zapata no acepta sus proposiciones, acusándolo de dejar "en pie la mayoría de los Poderes Gubernativos y Elementos Corrompidos de Opresión del Gobierno dictatorial de Porfirio Dfáz", (7) y se levanta en armas con el Plan de Ayala. Los hermanos Flores Magón, a través del Partido Liberal Mexicano, exigen como programa mínimo, el cumplimiento de los -

(7) Plan de Ayala, citado por Arnaldo Córdova en la Ideología de la Revolución Mexicana, México, Ediciones ERA, 1973, Pág. 435.

principios estipulados por ese partido en 1906, lo que Madero considera - excesivamente radical. Como resultado, dan a conocer su posición al Go-
bierno Constituido a través del manifiesto del 23 de septiembre de 1911, -
oposición en la que se conjugan las fracciones de Zapata y Flores Magón,-
a su vez, los sectores fieles al dictador derogado y a su Política, no se -
dan por vencidos esperando el momento oportuno para presentar una con--
traofensiva.

Dentro de ese contexto en julio de 1912, la Casa del Obrero Mundial,
surgió como una Organización que podía amenazar la ya de por sí precaria
estabilidad del nuevo Gobierno, al constituirse como una fuerza política -
organizada capaz de ejercer presión sobre las débiles instituciones políti-
cas del momento. La casa es producto del esfuerzo de un pequeño grupo,
ya que el país requería urgentemente de cambios económicos y sociales pro-
fundos, en su constitución participan extranjeros y mexicanos. Entre los-
primeros sobresale Juan Francisco Moncaleano, un exiliado español de -
orientaciones anarquistas radicales. Entre los segundos cabe mencionar-
a Antonio Díaz Soto y Gama, posteriormente destacado Líder Agrarista, y -
Celestino Garza, miembro del Grupo Acción, directamente vinculado a la -
Confederación Regional de Obreros Mexicanos.

Aún cuando en sus declaraciones, la Casa pone de manifiesto el prin-
cipio de la no participación política, Madero clausura la Escuela Nacional,-
que se había creado con el objeto de formar una conciencia de clase en las -

masas trabajadoras y el Periódico Lux, órgano de expresión. Sus dirigentes nacionales son encarcelados y los extranjeros expulsados del país. La ruptura entre Madero y la Casa del Obrero Mundial, queda definida principalmente, porque los líderes obreros ponían énfasis en la huelga y el sabotaje, lo que era intolerable y peligroso para el Gobierno Maderista. Madero, pretende crear la gran liga obrera en 1913 a través del Departamento del Trabajo, que había organizado a fines de 1911, pero se encuentra con la oposición de la Casa del Obrero Mundial. La movilización política que trajo consigo el movimiento de 1910, no podía frenarse ni con decretos, no con clausuras, no con expulsiones, en ese momento era imparable.

2.4 Primer Desfile Obrero Mexicano

(1° de mayo de 1913)

El conflicto entre el Gobierno de Madero y la Casa, se vé interrumpido por el golpe de estado del General Victoriano Huerta, quién vuelve a poner en práctica el mismo trato ejercido por Porfirio Díaz, en contra de los trabajadores. La Casa, con gran valor se manifiesta en contra del golpe militar y en los actos conmemorativos del 10. de mayo de 1913, (por cierto el primer desfile obrero mexicano conmemorando esa fecha), repudia abiertamente a la dictadura Huertista, además, de exigir la jornada de ocho horas y el descanso dominical.

Creyendo los dirigentes de la Casa, que contaban con cierta capacidad de maniobra, convocan a una reunión que se efectuaría en uno de los -

teatros de la Ciudad de México, acto que es prohibido por el Gobierno Huertista, la reunión tuvo lugar en Chapultepec, lo que provocó la ira del dictador, ordenando el arresto de los principales líderes, además, de obligarlos a pagar fuertes multas, ante esta situación, la Casa adhiere a los sectores de oposición entre los que figuraban los Constitucionalistas, encabezados por Venustiano Carranza, los Zapatistas y los Villistas, pagando un alto precio por su arrojo, pues se hacen objeto de una fuerte represión y persecución por parte del Gobierno Dictatorial.

El 27 de mayo de 1914, la Casa del Obrero Mundial es clausurada, impidiéndose todas las actividades que venían realizando. Sus dirigentes Nacionales son encarcelados, los extranjeros deportados. Algunos de sus miembros son fusilados bajo el cargo de Conspiración. Con el triunfo del Constitucionalismo, la Casa reabre sus puertas. La relación que se empieza a entablar entre la Casa y el Estado no es fortuita. Por otra parte, la movilización popular continuaba, y por la otra; que la fracción constitucionalista, tuviera como objetivo el triunfo político era indispensable, además de tener como base el apoyo popular, contando con éste, se tenían muchas posibilidades de triunfo, ignorarlo hubiera conducido a una prolongación del conflicto entre los diversos grupos y fracciones generados por el movimiento revolucionario de 1910.

2.5 Alianza Obregón- Casa del Obrero Mundial

Por esta razón se busca el apoyo de la Casa del Obrero Mundial. Obregón se acercó a los líderes de esta Organización con el planteamiento:

"Ustedes, la gente de la clase obrera, esperan todos los beneficios de la Revolución, pero no hacen nada para ello. Por qué no nos unimos?". A partir de este momento (fines de 1914), la Casa empezó a tener una participación directa en la lucha política al lado de los Constitucionalistas.

El General Obregón, cede a la Casa una serie de locales y donó fuertes sumas de dinero en efectivo, en particular a la federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal.

Así en diciembre de 1914, cuando la Ciudad de México, se encuentra en manos de los convencionalistas, transige ante la difícil situación aceptando legislar a favor de los trabajadores en materia laboral mediante un Decreto en que se declaraba como objetivo: "La Igualdad de Todos los Mexicanos".

Apenas es retomada la Ciudad, se dicta la Ley Agraria del 6 de enero de 1915, base legal de la Reforma Agraria. No es fortuita la promulgación de esta ley, pues con ella se ganaba el apoyo de los campesinos, a la vez que debilitaba las bases de sus luchas. La causa era asumida como responsabilidad del Estado y no provenía de la base campesina. Era la forma de eliminar de la contienda a Zapata.

Paralelamente se dan a conocer una serie de decretos obreros, entre los que figuraban los dictados sobre salarios mínimos por Obregón para los Estados de Michoacán, Guanajuato, Querétaro e Hidalgo, que junto con los -

dictados por el General Cándido Aguilar para el Estado de Veracruz, constituyen una línea que se extiende de Este a Oeste, lo que permite suponer que se buscaba fortalecer una zona que disvinculara el Norte del Sur, las zonas geográficas más conflictivas del momento. No es descabellado pensar que la base de este razonamiento era de corte militar, o sea de una estrategia de Obregón, sin embargo, esta política de establecer salarios mínimos, también se hace presente en el Estado de Sonora, donde Plutarco Elías Calles legisla sobre este punto, constituyendo este Estado la excepción a la tendencia.

La Casa del Obrero Mundial y el Gobierno Constitucionalista, firman un acuerdo, mediante el cual los obreros se comprometían a participar en la lucha armada a cambio de obtener una legislación laboral favorable, y la garantía de organizar centrales obreras en aquellos Estados controlados por el Ejército Constitucionalista.

La trascendencia política que tuvo la participación obrera, en el conflicto armado no se circunscribe exclusivamente al triunfo constitucionalista, significó, que el conflicto armado imprimió un sello muy particular al proceso político: confrontó a fracciones de la misma clase, generó un conflicto al interior de las clases dominadas. Esta situación, parece filtrarse en la trayectoria histórica de estas clases, pues los años 20 serán testigos de una separación entre Agraristas y Laboratoristas, proceso en que culmina en la creación del Partido de la Revolución Mexicana en 1938, cuya cons

titución sectorial separa tajantemente al sector campesino del obrero.

2.6 La Casa del Obrero Mundial en el Triunfo Constitucionalista

La participación de la Casa del Obrero Mundial en el triunfo Constitucionalista, se refleja en una fuerte expansión numérica y geográfica. En cualquier territorio conquistado por los constitucionalistas, se establecía una filial de la Casa. Se instituye en Yucatán, Campeche, Tabasco, Chiapas, Tehuantepec, Veracruz (donde hubo conflictos violentos con los trabajadores de Río Blanco), Tamaulipas, Querétaro, Jalisco, Hidalgo, Colima, Nuevo León, Michoacán, etc. En sus declaraciones siguen manteniendo los antiguos principios anarquistas, anunciando la organización de un congreso obrero con el fin de crear, una Confederación General de Trabajadores que se incorporará a la Internacional; sostiene la difusión de la enseñanza racionalista a través de Escuelas y ateneos obreros, y la Consolidación de Sindicatos fuertes que puedan defender los derechos de los trabajadores en una línea de abstencionismo político.

Ante esta situación, empieza haber fracturas al interior de la casa, pues una fracción busca acercarse y participar más en el Estado en tanto que otra, buscaba preservar una autonomía relativa respecto al Estado, así como el mantenimiento de los principios anarcosindicalistas.

La combinación de ambas tendencias parece ser la clave que explica el derrumbamiento de esta organización. Por una parte, había gran servilismo

mo de algunos líderes de la Casa respecto al Estado, en tanto que otros - multiplicaron sus demandas obreras, ocasionando importantes movilizaciones obreras, pero dada la situación económica y política por la que atravesaba el país, era difícil satisfacer las demandas reivindicativas que formularon, pero, lo más importante, era inaceptable para un Estado todavía tambaleante permitir tal movilización.

Con el objeto de aclarar su posición el Gobierno Constitucionalista, reprime abiertamente a los grupos obreros con el fin de controlar la situación. El 31 de enero de 1916, la Casa del Obrero Mundial, es desalojada de la sede que le había concedido el Gobierno en el Palacio de los Azulejos (hoy Sanborn's Madero), la prensa obrera se ve afectada con la prohibición de los periódicos *Ariete de México* y *Acción de Guadalajara*, y muchos dirigentes son perseguidos y encarcelados. La fracción Constitucionalista, en una palabra, ya no necesitaba de los Obreros.

El clima de tensión provocado por la represión a los obreros, se agrava con una serie de conflictos que estallan en el Distrito Federal y que culminan con la Huelga del 31 de julio de 1916, que paraliza totalmente la Ciudad.

La huelga es dirigida por Ernesto Velasco, del Sindicato Mexicano de Electricistas. En esta se pedía el pago de salarios en oro, como ya se notaba, era para evitar graves consecuencias producidas en los salarios por la constante devaluación de la moneda. Carranza hace detener a los

membros de los Comités de Huelga. (8)

2.7 Nueva Constitución de 1917

El 5 de febrero de 1917, se aprueba la nueva Constitución. El artículo 123, señala los lineamientos del movimiento Sindical, su ámbito de acción. Establecidos los derechos de los trabajadores en la Carta Magna, el movimiento sindical se encauza a actuar dentro del marco de la legalidad, exigiendo que se reconozcan y se cumplan sus derechos, contando siempre con el arbitraje del Estado. Desde este momento una de las banderas de la lucha sindical será obtener la reglamentación y cumplimiento del artículo 123. Una de las razones de mayor peso para haber incorporado este artículo (que le otorgaba a la Constitución Mexicana un aspecto de gran avance en materia de legislación social) era la importancia de la movilización política. El Estado no podía desconocerla, por ello tuvo que plasmarla en la Carta Magna, como un pacto ineludible, producto de las circunstancias del momento, pero a la vez, el movimiento obrero tendría como límite la Constitución.

Definidas las reglas del juego, un grupo de líderes obreros las aceptaban. Aprobada la Constitución, organizan el partido Socialista Obrero para presentarse a elecciones con el objeto de obtener un lugar en las

(8) Revista Lux, Publicación del Sindicato Mexicano de Electricistas, XXI-1960, Pág. 33.

Cámaras de Diputados y Senadores, motivados por la necesidad de defender los derechos de los trabajadores (más bien de los líderes) en el aparato político.

El Partido Socialista Obrero no logra obtener ningún triunfo en las elecciones de 1917, y se desintegra. El movimiento Sindical intenta nuevamente la integración de una organización obrera. Esta vez la convocatoria es hecha por los Sindicatos de Tampico, los que llevan a cabo un Congreso Obrero en ese Puerto. El Congreso resulta estéril, dejando pendiente la convocatoria para una nueva reunión. Estos fracasos agudizan más aún la crisis organizacional, ideológica y política que atraviesa el movimiento sindical. Esta situación sin embargo, será aprovechada hábilmente por Carranza, utilizando a un cercano colaborador suyo, el Gobernador del Estado de Coahuila, Gustavo Espinoza Mireles, quién convoca a un Congreso Obrero en Saltillo, subencionado por las Autoridades Locales. - El estado visualizó la posibilidad de integrar una Organización Obrera que auspiciada por el Estado fuera a la vez controlada por él.

2.8 Se crea la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM)

El Congreso de Saltillo, realizado en mayo de 1918, constituye el punto de partida de una nueva etapa del desarrollo del Movimiento Obrero Sindical; se crea la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), -

cuya principal característica es su estrecha vinculación con el Estado. - Líderes obreros y dirigentes políticos conforman una Alianza que revestirá directamente en un control estricto sobre las masas trabajadoras.

La CROM nace con gran fuerza y a la sombra del Estado, lo que - reflejaba que el liderazgo aceptaba las reglas del juego definidas por el propio Estado. En su constitución participan los sectores más importantes, entre los que figuran electricistas, textiles, artes gráficas, mineros fundidores de hierro y acero, ferrocarrileros, obreros de la construcción metalúrgica, etc., si bien el flujo y reflujo de organizaciones que ingresan y abandonan esta Central es constante la CROM consigue la hegemonía durante el decenio de los años veinte, hegemonía que se traduce en un control de las demandas de los trabajadores.

La CROM se vincula con la American Federation of Labor (AFL) dirigida por Samuel Gompers, con el objeto de extender sus lazos al Sindicalismo Latinoamericano. La integración de la CROM a la Pan-American Federation of Labor, es fuertemente criticada por los sectores más radicalizados del Movimiento Sindical Mexicano, que ven en la presencia de los representantes norteamericanos a agentes de la Casa Blanca, con el propósito de atraer al Movimiento Sindical Mexicano a la órbita de influencia estadounidense.

La adhesión de la CROM a la Unión Obrera Internacional de Amsterdam, agudiza las protestas contra las relaciones que la primera establece,

repercutiendo inclusive dentro de sus filas. Luis N. Morones, Secretario General de la CROM, que surgió del sector electricista, se transforma en la figura clave del movimiento Sindical. El Grupo "Acción" bajo su liderazgo, reunía a los dirigentes de la CROM y a sus incondicionales, manteniéndose estrechas relaciones con Calles y en mucho menor medida con Obregón, las principales figuras de los años veinte. Es importante señalar la existencia de un pacto entre Morones y Obregón, que desemboca en la creación del Partido Laborista Mexicano (1919), creado para apoyar la candidatura de Obregón, y oponerse a los planes electorales de Carranza; el pacto incluía además puestos políticos para los principales líderes obreros.

2.9 La CROM apoya la candidatura de Plutarco Elías Calles a la Presidencia de la República

En su VI Convención, la CROM declara al candidato presidencial-Plutarco Elías Calles su Presidente Honorario. (9)

El Partido Laborista Mexicano, Prolongación de la CROM, apoya su candidatura y el 10. de diciembre de 1924 asume a la Presidencia. Luis-Morones es nombrado Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, con el viraje ideológico, de la CROM empieza a notarse con claridad.

(9) Actas del Congreso Obrero Nacional de Saltillo, Coahuila, Mayo de 1918.

La declaración de principios del Partido Socialista Obrero, sintetiza esta alternativa planteada y expresa la crisis ideológica y política que atravieza la clase obrera. El documento declara: "Que si no esperamos mucho de los Diputados Obreros, tampoco consideramos que su labor sea tan estéril que no contribuya a fomentar y sostener nuestras recientes Agrupaciones Sindicalistas, y sobre todo a evitar los abusos y atropellos de que somos constantemente víctimas, debido a nuestra todavía débil energía para enfrentarnos a nuestros enemigos". Considera a la abrumadora mayoría de trabajadores de México, como "Inconcientes y apáticos" a causa de los años de opresión que pesan sobre las espaldas siendo incapaces de defender sus derechos.

Por estas razones el Partido Socialista se otorga el derecho de: -
 "Modificar en algo, y ampliando nuestros métodos de lucha, no sólo para evitar en el porvenir desastres como en el año anterior" (Se hace referencia a la huelga general de julio de 1916), sino también para impedir que -
 nuestros Sindicatos mueran y que la clase obrera vuelva, después de los cruentos sacrificios realizados, a su antiguo estado de embrutecimiento y servilismo. (10)

(10) Declaración de Principios de la Casa del Obrero Mundial del 3 de junio de 1913, en Rosendo Salazar, *Las Pugnas de la Gleba, México*, Comisión Nacional Editora PRI, 1972. pp. 195-197.

La trayectoria del Movimiento Organizado empezaba a tomar un perfil definido que lo acercaba más a la Coalición, que a la confrontación con el Estado. A pesar de su carácter de organización más o menos estructurada y con un número importante de afiliados, las decisiones de cualquier índole tenían un carácter fundamentalmente personalista, o a lo sumo participando el grupo Acción: Morones era él quién decidía y no pocas veces de manera arbitraria. Ante un conflicto con la Sociedad de Ferrocarrileros (todavía no existía el Sindicato), en el que declara ilegal la huelga y reprime evidentemente, Morones queda en una posición más bien vulnerable. Por esta razón, entre otras, se crea la Junta Federal de la Jurisdicción, los conflictos que se suscitaron en el Sector Minero y Ferrocarrilero; indicaban que Morones empezaba a perder su poder.

Con la muerte de Obregón, Calles se encuentra sólo al mando de la Nación y designa Presidente Provisional a Emilio Portes Gil, un Obregonista extremo, quién ataca duramente a la CROM y no duda en manipular a los otros sectores obreros organizados, así como a los grupos comunistas que se había integrado en la Confederación Sindical Unitaria de México, para enfrentarlos con la CROM. Morones debe renunciar a la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, quien responde a los ataques acusando a Portes Gil de Comunista, pero no logra detener el proceso desencadenado en su contra.

Ante la crisis de hegemonía entre caudillos, Calles visualiza, que la alternativa política es la creación de Instituciones que regularán-

el proceso político. Empezaba la transición de un modelo político personal a otro de tipo institucional. El Partido Nacional Revolucionario es creado en marzo de 1929, como aglutinante de las distintas tendencias y sectores. La creación del PNR, elimina políticamente al Partido Laborista Mexicano. La crisis mundial de 1929, la redefinición política y económica interna origina que se afecte seriamente a esta central, iniciándose un proceso caracterizado, por la búsqueda de nuevas relaciones para definir una alianza entre el movimiento sindical y el Estado, más acorde con la nueva situación.

2.10 Enfrentamiento de Elías Calles con Lázaro Cárdenas.

De 1928 a 1936, se contempla el proceso de desintegración de la CROM y la atomización de las Organizaciones Sindicales como consecuencia de la crisis de Dirección que se origina dentro del movimiento obrero. Los trabajadores se replantean su unidad con el proyecto de integrar una nueva Central. Dicha crisis, unida al enfrentamiento de Calles y Cárdenas, desemboca en un período de fuerte movilización, el mayor de toda la historia del movimiento Obrero Mexicano. Como una indicación cruda del nivel de movilización alcanzado, las cifras sobre huelgas y huelguistas son ilustrativas tal como se muestra en el siguiente cuadro:

| <u>AÑO</u> | <u>HUELGAS</u> | <u>HUELGUISTAS</u> |
|------------|----------------|--------------------|
| 1928 | 7 | 498 |
| 1929 | 14 | 3473 |
| 1930 | 15 | 3718 |
| 1931 | 11 | 227 |
| 1932 | 56 | 3574 |
| 1933 | 13 | 1084 |
| 1934 | 202 | 14685 |
| 1935 | 642 | 145512 |
| 1936 | 674 | 113885 |

(11)

Previo a estos acontecimientos hay un conflicto que desencadena movilizaciones y fuertes controversias. Me refiero, a la promulgación de la Ley Federal del Trabajo. Como se ha mencionado, desde la promulgación de la Constitución de 1917, la reglamentación del Artículo 123 Constitucional había sido uno de los principales objetivos del movimiento sindical.

A partir de 1929, comienza a plantearse la posibilidad de legislar en esta materia. Tras varios proyectos presentados ante las Cámaras de 1930, se hace eminente la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, pues se hacía necesario un Código Legislativo en la regulación de las relaciones capital-trabajo. Los sectores laborales discuten la significación de la nueva Ley.

- (11) Fuentes: Dirección de Estadística, anuario estadístico de los Estados Mexicanos, 1961-63. Citado, por Pablo González Casanova, la democracia en México, serie popular ERA 14, 1967, Pág. 233.

Se establecen Comités para dialogar con la Comisión Redactora del Código de Trabajo, manteniendo un debate constante entre las agrupaciones sindicales y las autoridades gubernamentales. Finalmente, la Ley Federal del Trabajo se promulga el 28 de agosto de 1931.

Uno puede preguntarse, cómo se define la tan esperada Reglamentación del Artículo 123 Constitucional en ese momento. Indudablemente es un período donde predomina la crisis económica a raíz de la situación mundial y existe gran desorganización en que se vieron inmersos. La Ley Federal del Trabajo, señalaba los lineamientos en los que debía actuar el movimiento obrero, en lo sucesivo permitiendo que el proceso pudiera ser encauzado dentro de los marcos de la legalidad el mismo espíritu que animó a la Constitución de 1917, en materia laboral.

A principios de 1930, se constituye el Comité Pro-Unificación Obrera y Campesina, integrado por algunos Sindicatos de la CROM, viéndose afectada por la deserción de grupos bastante fuertes.

Un intento de crear una nueva central única de trabajadores, es la que se realiza a través de la Cámara del Trabajo del Distrito Federal, organizada por Alfredo Pérez Medina, después de su separación con la CROM, en 1931 se organiza la Cámara Nacional del Trabajo. La vinculación política con Abelardo L. Rodríguez señala un momento de auge para esta organización, la que, a pesar de ello, no logra cumplir con sus objetivos.

2.11 Lombardo Toledano Destacado Líder Sindical

La precipitada desintegración de la CROM y la atomización del movimiento sindical planteaba una crisis de dirección que ya no puede ser cubierta por Morones. Si bien varias figuras destacan durante este período como líderes del Movimiento Sindical, el papel principal lo jugará Vicente Lombardo Toledano, quien presentaba la peculiaridad de haber surgido a diferencia de Morones y de los principales líderes sindicales, del medio intelectual. Siendo estudiante de Derecho, participó en el Congreso de Saltillo, donde su actuación fué destacada. (12)

La presencia de Lombardo Toledano empieza a ser más notoria. A partir de su separación de la CROM, que forma la CROM "Depurada".

El panorama del Sindicalismo Mexicano en 1933 era así; existían 57 Federaciones, 13 Confederaciones y 2781 Sindicatos con 366,395 miembros. En ese mismo año se reúne el Congreso Obrero Campesino de México, en el cual se constituye la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM), integrada por la CROM "depurada", la Confederación de Obreros y Campesinos del Distrito Federal, la Federación Sindical de Querétaro, la Liga Campesina de Ursulo Galván, la Federación Local de Trabajadores, la CGT, la Federación Sindical de Traba---

(12) Rosendo Salazar, Historia de las luchas proletarias de México, México, 1938, Tomo I, Comisión Nacional Editora PRI, Pág. 102

jadores del Distrito Federal y la Confederación Nacional de Electricistas - y Similares de la República Mexicana. La CGOCCM cuyo Secretario General fué Lombardo Toledano, tendrá un papel importante en su breve período de existencia porque permite la entrada de Lombardo Toledano, en la Política Sindical y porque la CGOCCM se constituirá en la Organización que ofrecerá un fuerte apoyo a la política Cardenista, así como un antecedente importante para la creación de la Confederación de Trabajadores de México - (CTM).

2.12 En 1934 Cárdenas asume la Presidencia de la República.

Cárdenas asume la Presidencia el 10. de diciembre de 1934, los primeros meses del nuevo período Presidencial se caracterizarán por la ruptura entre el Presidente Cárdenas y Calles. Este último había ejercido un control político sobre los anteriores Presidentes y cuando se planteaba continuar ejerciendo este control, en Cárdenas, encuentra un adversario político que el mismo Calles y muchos otros no sospechaban. El conflicto se rodea de una fuerte movilización obrero campesina. La política agraria y - laboral del Presidente se constituye en su base principal de sustentación.

El descontento del sector patronal y la recesión económica de la - que todavía no se recuperaba el país, junto con los ataques de Calles al - Gobierno Cardenista, agudizaron los conflictos.

El apoyo obrero al Cardenismo permite sustentar una plataforma sólida, para otro rasgo distintivo de la política desarrollada por Cárdenas; una

política con caracteres distributivos para los sectores populares, la que será también fuerte puntal cuando al Gobierno Cardenista decide Nacionalizar la Industria Petrolera.

2.13 Política Laboral de Cárdenas.

La política Laboral de Cárdenas queda resumida en el discurso que pronuncia como consecuencia de los conflictos obrero patronales de Monterrey. Del cual se concluyen como puntos principales y en los términos siguientes:

a) La organización de las clases laborales país en una Central Única de Trabajadores.

b) El esfuerzo del Gobierno para evitar la formación de Sindicatos Blancos, y toda manobra patronal para intervenir.

c) La proclamación del Derecho del Estado, para asumir el papel de árbitro regulador de la economía Nacional, como protector de las clases desheredadas. (13)

(13) López Aparicio, Alfonso, op. cit., pág. 185 Cerda Silva, Roberto de la, El Movimiento Obrero en México, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, México 1961, Pág. 140.

2.14 Creación de la Confederación de Trabajadores de México, -
(C T M)

Con estos antecedentes, durante la celebración del 2º Congreso de la CGOCM, en febrero de 1936, esta Central decide disolverse para dar paso a la creación de la Confederación de Trabajadores de México (C T M), la que aglutinará a las Organizaciones integrantes del Comité de Defensa Proletaria Nacional.

La C T M nace a través del Congreso Nacional de Unificación Proletaria, con un entusiasmo inusitado. La Dirección de la nueva Central queda en manos de Lombardo Toledano quién es designado Secretario General, y define su posición en términos radicales adoptando como lema "Por una Sociedad sin clases".

Su posición política lleva a la C T M , a solidarizarse con la Guerra Española y a combatir el fascismo, apoyando también, las posiciones del proletariado Europeo que luchaba por la no participación de los trabajadores en ese conflicto armado.

La C T M , amplía rápidamente el número de sus Sindicatos. En el momento de su constitución contaba con 200,000 miembros; para 1937, aumentó a 438,000 en tanto que en 1939, ascienden a un número de 949,000 y llegan en 1940, a más de un millón de miembros.

Para 1938, se crea la Confederación Nacional Campesina (CNC) - la que contribuye a la integración del Partido de la Revolución Mexicana por sectores, éstos estaban constituidos por: a) obreros (CTM); - b) campesinos (CNC); c) sectores populares (CNOP) y d) militares. Si bien esta situación permitía la integración de éstos sectores a nível del Partido. También desvinculaba en cuanto a organización a los - obreros y campesinos, dando término al conflicto que se había suscitado - a raíz del programa original de los dirigentes laborales, que consistía en - integrar a ambos sectores en una sola Central.

Es en este período, cuando el Sector Laborable encuentra una nueva experiencia, ya que Ferrocarriles como la Industria Petrolera, pasan una - vez nacionalizados, a la administración obrera, aunque poco después Avila Camacho, interrumpe el proceso, convirtiéndolas en empresas descentralizadas.

El cambio Presidencial, origina un cambio radical en la política estal, en la que no puede dejarse de lado la influencia de la Segunda Guerra Mundial. Dentro de la C T M , el cambio se presentará a nivel de dirección. En 1941, se efectúan elecciones para Secretario General, en esta, se presenta Fidel Velázquez como candidato único: quien resulta electo, ocupando este cargo hasta la actualidad, con una breve interrupción en la que es nombrado, Fernando Amilpa (1947-1950). (14)

(14) Rosendo Salazar, la CTM. Su historia su significado, México. - Ediciones T.C. Modelo, 1956, pp. 221- 255.

2.15 Despegue de México hacia la Industrialización

La Segunda Guerra Mundial, significó para México su arranque - hacia la industrialización. En un corto período de tiempo (1940-1945), el país empieza a cambiar su fisonomía al acelerarse el desarrollo de su estructura industrial. Esta Segunda Guerra Mundial, también trajo consecuencias de orden político. El fantasma del fascismo, amenaza al mundo "Libre" y ante la presencia de ese peligro, la cohesión política a nivel interno se vio estimulada. Los esfuerzos del Estado Mexicano, se encaminaron hacia lo que se ha conocido como la Unidad Nacional. Su posición política lleva a la C T M., a solidarizarse con esta causa.

De esta manera al concluir la Segunda Guerra Mundial, México salió fortalecido económica y políticamente. Desde el punto de vista económico, por el fuerte crecimiento del producto en general y del producto industrial en particular; políticamente, se vigorizaron las instituciones y los sectores del entonces Partido de la Revolución Mexicana, que a partir de 1946, cambió de su denominación a Partido Revolucionario Institucional, PRI., en donde se encontraba insertado como representante del sector obrero, la CTM. La consolidación del Partido, constituye el pilar importante, que permitió al sistema político mexicano, empezar lo que se ha llamado su época de estabilidad política y de cambio institucional.

2.16 La Guerra Fría

Concluida la Segunda Guerra Mundial, ésta fué substituída por otra, la Guerra Fría, cuyo objetivo era eliminar cualquier amenaza comunista e izquierdizante en aquellos países que se encontraban en una u otra forma, identificados con las ideas de los Estados Unidos. En otras palabras, el impacto de la Guerra Fría, se dejó sentir tanto en el sistema político en su conjunto, como a nivel del Movimiento Sindical Organizado.

México no fue la excepción, donde Petroleros, Mineros y Ferrocarrileros, por conflictos entre sus líderes se separan de la CTM., y se agrupan para formar, la Alianza Obrera Campesina Mexicana (1948) con Lombardo Toledano a la cabeza, hizo un pacto con la Central Unida de Trabajadores (CUT) de Luis Gómez Z., y Valentín Campa. Para 1949, el liderazgo de la CUT abandonó a Lombardo, después de una entrevista con el Presidente Miguel Alemán, también criticaron a los trabajadores Petroleros y Mineros por permanecer en el "Pacto Rebelde".

El crecimiento económico del país continuó en ascenso durante la segunda mitad de los años cuarenta, a un ritmo inferior si se le compara con la primera mitad del decenio. El descenso del poder adquisitivo de los trabajadores urbanos continuó, aunque su caída era ya menos brusca al compararse con el momento de la Guerra. En otras palabras, la política laboral más clara era contener cualquier demanda reivindicativa de la -

clase trabajadora y mantener aproximadamente a un mismo nivel los salarios; independientemente de la elevación de los precios, para lo cual - las Organizaciones Obreras jugaban un papel fundamental. El hecho de mantener esta situación, era indicio de su consolidación como estructuras de control, en particular la C T M

2.17 El Charrismo

Esto se hace factible precisamente por la depuración que gestaba en el interior de la C T M , excluyendo de su seno a aquellos elementos "Izquierdizantes", como se mencionaba, que hubieran podido obstaculizar el proyecto de desarrollo que se planeaba, caracterizable en término de rápido crecimiento y escasa redistribución. Por esta razón, no es coincidencia que los años de 1947 a 1948, empieza a denominarse a la práctica sindical corrupta como "charrismo". Tan fué así, que también hubo depuraciones en el Sindicato Petrolero y en los Sindicatos que conservaron cierta autonomía, que por cierto, no hacían peligrar desde ninguna perspectiva al sistema y al modelo económico que se fortalecía rápidamente.

Si la historia del Movimiento Obrero Mexicano durante los años cuarenta fué de fuerte dispersión (visto a través de la creación de varias Confederaciones y Uniones de Trabajadores). Durante los cincuenta, hay muchos esfuerzos auspiciados por el Estado, para crear Organizaciones - que tendieran a minimizar esa dispersión.

2.18 La Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC)

Los representantes de cuatro Confederaciones (todas ellas pequeñas), efectuaron una serie de reuniones a principios del decenio, con el fin de articularlas en una sola organización y tener con ello mayor representatividad al nivel de la clase trabajadora, así en Abril de 1952, los representantes de la COCM; CPN; y la CUT, se fusionan en una sola Central que se denominó, Confederación Revolucionaria de Obreros Campesinos (CROC), la cual se afilió al PRI, desde el momento mismo de su creación, pero sin ligarse directamente a la C T M.

2.19 La C T M Central Mayoritaria de más Peso Político.

Un rápido balance nos permite observar que la C T M, era a principios de los cincuenta y hasta la fecha, la Central Mayoritaria y de más peso político, ya que tiene afiliados en casi todos los Estados de la República, además, tiene representantes en el Senado y la Cámara de Diputados. Las otras sin lugar a dudas menos importantes que la C R O C, - la C G T, la C R O M, la C R T, etc.

No obstante que en apariencia se había logrado una relativa unificación del movimiento obrero, la realidad parecía ser otra tan es así que en septiembre de 1953, empieza a considerarse la constitución de una nueva organización capaz de disminuir la dispersión del Movimiento Obrero.

El antecedente más importante del B U O, en marzo de 1955, es lo que se conoció como el pacto de Guadalajara, en este pacto se acordó que se denominaría B U O, y en cuya constitución entraría a formar parte la C T M, la C O T, (la C R O M., no fué considerada), así como los grandes Sindicatos de Industrias de la República Mexicana, entre ellos los que se pueden mencionar a los Electricistas, Petroleros y Ferrocarrileros, pasó año y medio y no se logró tal constitución.

El país en 1953, sufrió una fuerte inflación combinada con un receso económico de importancia. Se inició ese año lo que podría llamarse una política de austeridad, reduciéndose drásticamente el gasto público, que ocasionó entre otras cosas, una elevación del desempleo y que los salarios reales de la clase trabajadora siguieran deteriorándose. Esta recesión económica en parte es explicable por la crisis que atravesó la economía norteamericana debido al fin de las hostilidades en Corea, demostrando que la economía Mexicana era en gran medida, reflejo de lo que pasaba con la Norteamericana.

2.20 Devaluación del Peso Frente al Dolar (\$ 8.65 a \$ 12.50 hasta 1976) en abril de 1954

Por las razones expuestas anteriormente, entre otras, condujeron a la decisión de que el dolar pasara de \$ 8.65 a \$ 12.50, dicha paridad cambiaría se conservó hasta fines de 1976. Esta no fué por supuesto la primera devaluación que tenía el país, pero si una de las más imprevistas,

lo que trajo como efecto inmediato una aceleración del proceso inflacionario y una disminución del ya mermado poder adquisitivo de la clase trabajadora urbana.

Es cierto que la devaluación fué después un factor que estimuló la Economía Nacional. Pero sus repercusiones inmediatas involucraron directamente a la clase obrera organizada. La C T M , inmediatamente amenazó con ir a la Huelga General de no concederse un aumento salarial del 24 %, como los empleados públicos recibieron en el mes de mayo un aumento del 10%, el descontento obrero aumentó notoriamente, aunque esto no reflejaba el aumento de los Sindicatos referidos al conflicto laboral. A manera ilustrativa, un dato no oficial pero que puede dar idea del problema; el entonces Secretario del Trabajo, Adolfo López Mateos, declaró que hasta mediados de ese año se registraron 32,000 emplazamientos a huelga en todo el país y que solo se habían llevado a cabo 160.

No puede dejar de mencionarse, aunque de manera breve; el movimiento ferrocarrilero de 1958. Sólo por su duración de diez meses, sino porque, el Sindicato de Ferrocarrileros es uno de los más numerosos de la República, y, a la vez uno de los más importantes.

Durante los años sesenta, México se expande con rapidez y de manera sostenida. La tasa del crecimiento del producto bruto nunca es menor del 6% y a ello se asocia que, durante la mayor parte de este período, prácticamente no hubo protestas obreras, aunque sí de otros sectores (médicos

y estudiantes), La consolidación de la C T M , estaba dada y las pugnas entre las diferentes confederaciones no se expresa durante esta época,

2.21 Se forma el Congreso del Trabajo

El Congreso del Trabajo, esta organización se formó en 1966 y fusiona a todas las Confederaciones, así como a los Sindicatos de Industrias Nacionales. Ha sido, hasta la actualidad, el último intento de unificar el Movimiento Obrero Organizado Mexicano. De acuerdo con la estimación, el número de integrantes de esta Organización era de tres millones en 1967. La integración del Congreso del Trabajo, hizo que el bloque de unidad Obrero (BUO) y la C N T , desaparecieran, Organizaciones que poco contribuyeron a la unificación del Movimiento Obrero. El Congreso del Trabajo está constituido, por una Asamblea Nacional donde están representadas las distintas Confederaciones y Federaciones Nacionales; así como, los Sindicatos de Industria más importantes y aquellos de carácter gremial, excepto los "Sindicatos Blancos", del área de Monterrey, que no se encuentran incorporados. Tiene además, un Consejo Nacional, que cuenta con una Comisión Coordinadora. Dicha Comisión está formada, por los Presidentes o Secretarios Generales de las Agrupaciones que integran el Congreso.

CAPITULO 111

EL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS
DE LA REPUBLICA MEXICANA (STPRM)

- 3.1 El Petróleo en México
- 3.2 Primeras Concesiones a Compañías Extranjeras para la Explotación del Petróleo en México
- 3.3 La Constitución Punto de Partida
- 3.4 Cárdenas Presidente de la República
- 3.5 Los Obreros Petroleros se agrupan Clandestinamente
- 3.6 Se funda el STPRM
- 3.7 Los Secretarios Generales del Comité Ejecutivo General
- 3.8 Las Secciones del STPRM., antes y actualmente
- 3.9 Casos Sobresalientes de Algunos Secretarios Generales

EL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS
DE LA REPUBLICA MEXICANA (S T P R M)

Antes de conocer la formación y evolución del S T P R M., me permito hacer una breve historia del Petróleo y de la Empresa Petróleos Mexicanos (PEMEX).

3.1 El Petróleo en México

Desde el año de 1869, diez años después de haberse descubierto el primer campo petrolero del mundo y perforado el primer pozo, en el Estado de Pensylvania, Estados Unidos, por Edwin Drake, se hicieron en México - las primeras exploraciones para obtener petróleo.

Los primeros pasos en este sentido se dieron sin mayor éxitos; las compañías inglesas que se organizaron con ese propósito fracasaron, los Geólogos de todo el mundo llegaron a asegurar, que en México no había - Petróleo, a pesar de las Chapopoteras utilizadas por los indígenas.

Sólo un geólogo mexicano, Ezequiel Ordoñez, insistía en asegurar que sí había petróleo. Doheny atendió sus consejos, y perforó en el lugar que el geólogo señaló, así se descubrió el campo más maravilloso quizá, - de la historia en el mundo; La Faja de Oro, lugar donde hubo producciones de 50 mil barriles diarios y aún más. Esto ocurría hacia el año de 1900, - En 1901, da comienzo la producción de petróleo en el país, hasta 1921, la producción de petróleo llegó a su máximo en México, 193 millones de barril

les. (15)

En un breve lapso, la Legislación relativa a la explotación del Petróleo se había transformado. Las Reales Ordenanzas para la Minería, que se aplicaron después de la Independencia como cuerpo de la Legislación positiva vigente, sustituyendo la Nación a la Corona, incluían, entre los bienes de ésta: "Los bitúmenes o jugos de la tierra-hidrocarburos".

El Código Minero de 1884, declaró que estos productos eran de la exclusiva propiedad del dueño de la superficie del suelo. La Ley Minera de 4 de julio de 1892, implícitamente, reservaba la propiedad del subsuelo para la Nación, pero, declaraba libre la explotación de los combustibles minerales que hiciera el dueño del terreno. La Ley Minera de 1909, favoreció aún más al superficiario (ya se sabía con certeza absoluta, la existencia de petróleo en nuestro subsuelo); lo constituyó en dueño exclusivo de los criaderos o depósitos de combustibles minerales y materias bituminadas.

La Ley de 6 de junio de 1887, eximió a la explotación petrolera de toda contribución Federal, Estatal o Municipal; fuera del Impuesto del Timbre. La Ley del Petróleo de 1901, dictada según es fama, para favorecer los intereses de Pearson, facultaba al Ejecutivo para conceder per-

(15) Inguanzo Suárez, Francisco Ing. Antecedentes Históricos de la Industria Petrolera Mexicana. México, 1974.

miso de exploración y patentes de explotación petrolera, declarando libre de todo impuesto los productos naturales refinados o elaborados, y concediendo la importación libre de derechos de las máquinas necesarias para la industria, amén de una multitud más de franquicias.

Pearson trabajaba en el Ferrocarril del Istmo, en el curso de la construcción del mismo, empleo para el trazo brigadas de Ingenieros, éstos en sus trabajos de campo, encontraron chapopoterás y se lo comunicaron al Inglés. La región del Istmo, fué el origen de su emporio. Doheny, el Norteamericano, trabajaba en el ferrocarril de Tampico a San Luis; llamó su atención las afloraciones de caliza en el Habra, las chapopoterás de Capaca y del Cerro de la Pez; compra en el año 1900, la Hacienda del "Tulillo", que está en los límites de San Luis Potosí, Tamaulipas y Veracruz, con una superficie de 180,000 hectáreas; además, consigue capital en los Estados Unidos, para comprar más terrenos hacia el sur; Cerro Azul, Juan Felipe y numerosos lotes situados sobre la línea de chapopoterás, que marcaban lo que más adelante se llamarían la Faja de Oro. (16)

3.2 Primeras Concesiones a Compañías Extranjeras para la Explotación del Petróleo en México

Las concesiones que se hicieron comprendieron todo el Estado de Tamaulipas, San Luis Potosí, Veracruz, Tabasco, Campeche y Chiapas, -

(16) Gobierno de México, El Petróleo de México. México 1940, pp. 13 y 55.

integrando una faja que dividía la República Mexicana. Las concesiones delimitaban a los terrenos de propiedad federal; pero los publicistas, en un afán propagandístico, iluminaron de rojo todo el territorio de esos Estados en un mapa de México, que distribuyeron en Europa y explicaron, que la compañía estaba autorizada por el Gobierno Mexicano para hacer perforaciones en todos esos Estados.

Una importante cláusula establecía, que durante el período de vigencia del Contrato que daba la concesión al señor Pearson, tendría una zona de protección, en la que nadie podría perforar pozos de exploración o explotación en un radio de 3 kilómetros alrededor de los pozos abiertos por él, pudiendo adquirir los terrenos de esta zona de protección, siempre que fueran de propiedad federal y al precio de tarifa.

El Gobierno de Porfirio Díaz, favoreció abiertamente los intereses de Pearson, que tenía estrecha relación con los Ferrocarriles Nacionales de México, en los cuales Henry Clay Pierce, de la Waters-Pierce Oil, era el principal tenedor de valores, Pierce estaba enfrascado en una encarnada lucha con la Standard Oil Company. Por otro lado, Pierce y Gustavo A. Madero, habían formulado un plan minucioso por medio del cual, esperaban conseguir el control de los Ferrocarriles Nacionales y reformar el Consejo de Administración de los mismos, dicho plan consistió, en expulsar al Grupo Díaz-Pearson.

Ante estas circunstancias, no deben sorprendernos, que Francisco I. Madero, contara con el apoyo de la Waters Pierce Oil Company en su movimiento de oposición a Porfirio Díaz. El favoritismo de Porfirio Díaz, hacia "El Aguila", dió como resultado que las Empresas Norteamericanas, apoyaran a la oposición política de 1910.

El Gobierno Mexicano, en 1922, entró también en el mercado mundial del petróleo. La compañía oficial llegó a producir alrededor del 1% de la producción nacional, pero tal cantidad se logró principalmente, perforando las zonas federales de los ríos, lagunas y charcas, comprendidos dentro de los límites de los yacimientos petrolíferos descubiertos por particulares.

El Presidente Coolidge en 1927, en un corolario de la Doctrina Monroe, que declara que las personas y los bienes de los ciudadanos norteamericanos, aunque estuviera en el extranjero, formaban parte del patrimonio general de la Nación y disfrutaban de la protección ilimitada de los Estados Unidos, en su mensaje al Congreso de Estados Unidos sobre la intervención en Nicaragua, Coolidge declaró, que México había ayudado a los revolucionarios Nicaraguenses y se había negado a seguir la política de los Estados Unidos, en lo que respecta al embargo de las armas destinadas a los revolucionarios de dicho país; en esas circunstancias, se realizó con éxito la conocida labor del Embajador Monrow. En 1928, se enmendó la Ley sobre el Petróleo, al hacerse desaparecer las objeciones norteamericanas a sus cláusulas.

Después de los Convenios Monrrow-Calles, afluyó de nuevo el capital a México. Sin embargo la producción del Petróleo no aumentó, sino que disminuyó hasta 1'125,000 toneladas métricas en 1926, - 798,000 en 1927 y 624,000 en 1928.

El Gobierno Mexicano, encontró poco satisfactorio la aplicación de la Ley de 1925, sobre el petróleo, y llegó a considerarse como contraria al espíritu del Artículo 27 Constitucional porque permitía la adquisición de enormes extensiones sin que mediara obligación de trabajarlas.

3.3 La Constitución punto de Partida

En la Constitución de Querétaro, el Artículo 123, dió a los trabajadores tales garantías, que, desde el punto de vista laboral, la Constitución resultaba de las más avanzadas del mundo. Después de promulgada la Ley Federal en materia de trabajo de 1931, aumentó la influencia de los trabajadores y la posición de Calles, fué lo bastante fuerte para hacer desaparecer el Poder de la Antigua Organización de Trabajadores, la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), uno de los dirigentes que se separaron de la CROM fué Vicente Lombardo Toledano.

La elección Presidencial de 1934, en México, se llevó a cabo con un programa adoptado en diciembre de 1933, por el Partido Victorioso, el Partido Nacional de la Revolución. En su campaña Presidencial, Cárdenas dijo, que quería poner en manos de los trabajadores las fuentes de -

riqueza, y los medios de producción, para dar fin a la explotación del subsuelo por los capitalistas extranjeros, y hacer que dicha explotación la realizaran los propios mexicanos.

3.4 Cárdenas Presidente de la República

Al inaugurar su Gobierno, Cárdenas dijo que aceptaba el Plan Sexenal, el cual incluía seis años de reforma y nacionalizaciones. El Plan Sexenal era un esfuerzo encaminado a mejorar, económicamente la posición semicolonialista del país; también proteger sus recursos contra la explotación indebida. El Gobierno nunca ocultó su intención de redistribuir la riqueza.

En 1935, la amenaza tradicional a la Independencia Nacional, no era ya tan temida en México como lo había sido antes. Ese año Calles, fue despojado de toda influencia en el Gobierno y desterrado del país. Con la Unidad conseguida en 1936, se formó una Organización permanente conocida con el nombre de Confederación de Trabajadores de México (CTM), en la que dominaba Lombardo Toledano.

El Presidente Cárdenas, dirigió su atención a la Industria Petrolera en su informe anual al Congreso el 10. de septiembre de 1935, cuando dijo: "... Como realmente no ha existido en México Petróleo mexicano, ya que el que se vende y consume procede de compañías con capital, ideas y aspiraciones extranjeras, se ha requerido iniciar, mediante la constitución

de una empresa netamente mexicana... la explotación del petróleo mexicano y sus derivados con el fin de regular el mercado interior del país, a la vez - que satisfacer las necesidades del consumo...".

La nueva compañía semioficial era Petróleos de México, S.A., que - competía con las compañías privadas en la producción.

3.5 Los Obreros Petroleros se Agrupan Clandestinamente

Las Compañías extranjeras simulaban grotescamente el acatamiento de las Leyes Laborales Mexicanas, por medio del control de los Comités - Ejecutivos Integrados a su voluntad y conveniencia. Pero en realidad lo - que se propiciaban con ésto, era la proliferación de los focos de rebeldía - obrera, que actuara clandestinamente por la amenaza del cese, la represión y hasta el asesinato, en el que siempre se encubría, con el pretexto de las riñas vulgares, en las que el homicidio era siempre miembro de las guardias blancas, y la víctima, era siempre un trabajador. Ebano, Pánuco, Cerro Azul y Zacamixtle fueron los escenarios más frecuentes de este tipo de crímenes, allí por la década de los años veintes.

No obstante, está situación, los trabajadores petroleros se organiza - ron con grandes dificultades en agrupaciones denominadas, "Obreros Uni - dos". Eran Sindicatos que lograban realizar aisladamente huelgas, algunas de ellas reprimidas sangrientamente, como la de la Pierce Oil Company, des - hecha con el uso de la fuerza pública por orden del Alcalde de Tampico, -

quién en aquél entonces debía actuar como árbitro, en los conflictos obrero-patronales e imponer la Ley; este Político, Prieto Laurens, era un abogado de las compañías.

A pesar de todo, en 1924, los trabajadores paralizaron la Mexican--Gulf, cuyas instalaciones estaban sobre la orilla del Río Pánuco.

En 1925, estalló un movimiento contra la Huasteca Petroléum Compa--ny, en Mata Redonda, destruido por medio de culatazos de soldados contra-huelguistas.

También en 1925, fueron puestas las banderas rojinegras en las -puertas de la Compañía Mexicana del Petróleo "El Aguila" S.A., más ade--lante, en 1935 y 1936, estallaron otras huelgas en Mata Redonda, Ebano, -Cerro Azul, Nanchital, Agua Dulce y Ciudad Madero.

Estos movimientos convergían en los mismos puntos: La atroz explotación humana y las vejaciones; así como la intolerable burla de la Ley y el pisoteo de la dignidad nacional, ante el inmenso poder económico de las Em--presas, era necesario una fuerza capaz de enfrentárseles. Esta visto, que la Ley requería el apoyo de un solo y poderoso Sindicato que agrupara a los 18,000 trabajadores, que entonces luchaban diseminados en cada centro de trabajo.

3.6 Se funda el S T P R M

Los trabajadores petroleros, no sin vencer todas las dificultades, to--dos los obstáculos que en ocasiones parecían insuperables, lograron fundar-

el 15 de agosto de 1935, el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, (S T P R M), Sindicato Industrial, el que dió los primeros pasos en cuanto quedó constituido, para exigir a todas las Compañías un Contrato Colectivo de Trabajo, que tuviera como finalidad el que todas las Empresas Petroleras que operaban en México, pagaran los mismos salarios a sus trabajadores, y, dieran las mismas prestaciones de carácter social como vacaciones, indemnizaciones por accidente de trabajo, servicio médico, hospitales, etc., las Empresas Petroleras no tuvieron más remedio que aceptar; ya que, los trabajadores se hallaban apoyados por la Ley del Trabajo. Como no se pusieran de acuerdo las partes, estalla la huelga y el Presidente Cárdenas expropió los bienes muebles e inmuebles de las Compañías Extranjeras. En el capítulo cuarto, se explica con más detalles lo ocurrido en ese entonces.

3.7 Funcionamiento del S T P R M

Según el Acuerdo de la XVIII Convención, se modifican las siglas del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (S T P R M), por las siguientes: Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (S R T P R M), según consta en el oficio 240/12-12-84 2250, expediente 1012095-3 de 12 de diciembre de 1984, suscrito por la Dirección General del Trabajo y Previsión Social.

Aclarado lo anterior, entramos en materia para explicar que: en consonancia con las normas de derecho que define al Sindicato, como la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento

to y defensa de sus respectivos intereses, este organismo sindical desde su origen, ha delineado su invariable conducto clasista, estableciendo en su Estatuto que le rige, las declaraciones de principios y tácticas de lucha, en las que destacan las siguientes declaraciones generales: (17)

Que teniendo esta organización sindical un concepto cabal de la realidad social mexicana en que desarrolla su acción, así como de las normas legales que rigen la vida constitucional del país, declara: En primer término, que siempre constituirá un factor determinante en la lucha por los derechos de la clase trabajadora de México.

Asimismo, que tiene conocimiento de que al igual que los trabajadores de México, la mayoría de los trabajadores del orbe, no han logrado aún el bienestar económico y cultural que en relación a los factores de la producción les corresponde; declara, igualmente, que contribuirá en la medida de sus posibilidades en la lucha por el progreso de la clase trabajadora del mundo.

Además, también, que lucharán por el afianzamiento de las conquistas logradas por el Sindicato, y por la mayor capacitación técnica y cultural de sus agremiados; en general por el mejoramiento económico, físico, y cultural de los trabajadores.

(17) Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, Acta Constitutiva y Estatutos, México, 1935-1983, pp. 9 y/ss.

En cuanto a las Declaraciones Específicas

Que lucharán por una constante mejoría de las condiciones de trabajo, en general, para toda la industria petrolera y se pugnarán, porque la pensión de los trabajadores jubilados sea incrementada en cada revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.

Así como también, que combatirán toda reducción de personal y de salarios y al mismo tiempo, pugnarán por la mejoría constante de los mismos, para que los trabajadores, económicamente fortalecidos, puedan solventar las necesidades de sus hogares, elevar su estandar de vida y estar preparados con una economía familiar honesta, contra las contingencias del futuro.

De la misma manera, harán que se incrementen la creación de escuelas, de sociedades culturales y deportivas, institutos cívicos y de diversión, etc., tendientes a obtener la educación y desarrollo físico y cultural de sus agremiados, así como de los familiares de éstos.

Y como principio fundamental, lucharán por la no explotación del trabajador petrolero en su carácter de consumidor, para lo cual, se opondrá al alto costo de la vida promoviendo, campañas populares de abaratamiento de las subsistencias y constituyendo, en casos necesarios, entidades comerciales, auspiciadas por el Sindicato, tales como cooperativas, tiendas de consumo, sociedades mutualistas, granjas agropecuarias, ranchos ganaderos, y otras, cuya existencia trascienda en el fortalecimiento de la economía de los trabajadores.

Como un verdadero Acto de Justicia, se luchará por la obtención de casas habitación cómodas, higiénicas y dignas para sus socios activos y jubilados, de acuerdo con el número de familiares de cada uno de ellos. Las cuales, podrán ser financiadas por la Empresa.

Abolirá toda clase de privilegios individuales, ya sea en la Empresa o en el Sindicato, con estricta sujeción a los principios colectivos como norma de conducta.

En general, el Sindicato actuará con todos sus recursos legales, económicos y morales para la defensa de sus agremiados, con tendencia a lograr un positivo beneficio en las condiciones de vida, de trabajo y de un respeto absoluto a la soberanía de su organización.

El Gobierno del Sindicato, radica en las autoridades que se enuncian en grado de importancia, según el Artículo 113, de los Estatutos del Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, a saber:

Autoridades Generales; Convenciones, Comité Ejecutivo General, Consejo General de Vigilancia, Consejeros Sindicales ante la Administración de Petróleos Mexicanos, Comisionados Especiales nombrados por Convención.

Autoridades Locales; Comités Ejecutivos Locales de Secciones, Consejos Locales de Vigilancia, Comisionados de Honor y Justicia; Comi-

tés Ejecutivos Locales de Delegación, Comités Ejecutivos Locales de -
 Subdelegaciones, Comisionados Especiales nombrados por Asamblea y -
 Delegados Departamentales.

3.8 Secretarios Generales del Comité Ejecutivo General del -
 SRTPRM., de 1936 a 1985

| | |
|----------------------|---------------------------|
| 1936 a 1937 | EDUARDO SOTO INNES |
| De enero a mayo 1938 | JUAN GRAY MARTINEZ |
| 1938 a 1939 | RAFAEL LOPEZ TORRES |
| Final de 1939 | AURELIO MARTINEZ RINCON |
| 1940 a 1941 | RAFAEL SUAREZ RUIZ |
| 1942 a 1943 | ANTONIO SALMON ORTIZ |
| 1944 a 1945 | ISIDRO GUTIERREZ |
| 1946 | JORGE R. ORTEGA CARREON |
| 1947 | ANTONIO HERNANDEZ ABREGO |
| 1948 a 1940 | EULALIO L. IBAÑEZ |
| 1950 a 1951 | DEMETRIO MARTINEZ CORTES |
| 1952 a 1953 | ENRIQUE LOPEZ NARANJOS |
| 1954 a 1955 | IGNACIO PACHECO LEON |
| 1956 a 1958 | FELIPE MORTERA PACHECO |
| 1959 a 1961 | PEDRO VIVANCO GARCIA |
| 1962 a 1964 | JOAQUIN HERNANDEZ GALICIA |
| 1965 a 1967 | RAFAEL CARDENAS LOMELI |

| | | | |
|------|---|--------------|---------------------------|
| 1968 | a | 1970 | SAMUEL TERRAZAS ZOZAYA |
| 1971 | a | 1973 | SALVADOR BARRAGAN CAMACHO |
| 1974 | a | 1976 | SERGIO MARTINEZ MENDOZA |
| 1976 | a | 18 Feb.,1977 | HERIBERTO KEHOE VINCENT |
| 1977 | a | 16 Mar.,1977 | RICARDO CAMERO CARDIEL |
| 1977 | a | 1979 | OSCAR TORRES PANCARDO |
| 1980 | a | 1984 | SALVADOR BARRAGAN CAMACHO |
| 1985 | - | 1987 | JOSE SOSA MARTINEZ. (18) |

3.9 Las Secciones del S T P R M

Los socios del Sindicato, se constituyen en grupos denominados Secciones, las Secciones existentes en 1942, eran las que a continuación se expresan:

(18) Datos tomados de la placa conmemorativa del Salón de Actos - "EDUARDO SOTO INNES", sito en Guerrero No. 10, Col. Guerrero, México, D. F.

A la fecha las Secciones que integran el Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, son las siguientes:

| | |
|----------------|------------------------------|
| SECCION NUM. 1 | CIUDAD MADERO, TAMPS. |
| " " 3 | EDANO, S.L.P. |
| " " 9 | VERACRUZ, VER. |
| " " 10 | MINATITLAN, VER. |
| " " 11 | NANCHITAL, VER. |
| " " 13 | CERRO AZUL, VER. |
| " " 14 | CIUDAD PEMEX, TAB. |
| " " 15 | VENTA DE CARPIO EDO. DE MEX. |
| " " 16 | CUICHAPA, VER. |
| " " 21 | CIUDAD CAMARGO, CHIH. |
| " " 22 | AGUA DULCE, VER. |
| " " 23 | MINATITLAN, VER. |
| " " 24 | SALAMANCA, GTO. |
| " " 25 | NARANJOS, VER. |
| " " 26 | LAS CHOAPAS, VER. |
| " " 29 | COMALCALCO, TAB. |
| " " 30 | POZA RICA, VER. |
| " " 31 | COATZACOALCOS, VER. |
| " " 33 | TAMPICO, TAMPS. |
| " " 34 | MEXICO, D.F. |
| " " 35 | AZCAPOTZALCO, D. F. |

| | | | |
|---------|------|----|--------------------------|
| SECCION | NUM. | 36 | REYNOSA, TAMPS. |
| " | " | 38 | SALINA CRUZ, OAX. |
| " | " | 39 | HUAUCHINANGO, PUE. |
| " | " | 40 | MEXICO, D. F. |
| " | " | 42 | TAMPICO, TAMPS. |
| " | " | 43 | MEXICO, D. F. |
| " | " | 44 | VILLAHERMOSA, TAB. |
| " | " | 45 | AZCAPOTZALCO, D. F. (20) |

(20) Datos tomados del Acta Constitutiva y Estatutos Generales del -
STPRM., México 1980, Pág. 64.

3.10 Casos Sobresalientes de algunos Secretarios Generales del SRTPRM

Sin restar mérito y reconocimiento a quienes han ocupado la Secretaría General del SRTPRM., que además, han legado beneficios sociales y económicos para el engrandecimiento del Sindicato Petrolero; no obstante, destaca ampliamente la labor sindicalista desarrollada por Joaquín Hernández Galicia, Salvador Barragán Camacho, y Oscar Torres Pancardo.

De Joaquín Hernández Galicia, discutido, atacado y controvertido - líder sindical, se puede decir, que inició durante su gestión una nueva - época para el SRTPRM., haciendo realidad el lema "Unidos Vencere-- mos", después de árdua e infatigable labor, que durante 28 años no se ha - bía podido consolidar y fortalecer como hasta la fecha lo es el Sindicato - Petrolero, Joaquín Hernández Galicia, conforma un Sindicato fuerte y podg - roso, conjugando su poder y carisma, con la Institución Petróleos Mexi-- canos, hoy por hoy, la Empresa más importante de México. Es ejemplo - palpable la labor que ha desarrollado en su Sección No. 1, en Ciudad - Madero, Tamps., donde con perseverancia y entrega por las causas que - benefician no sólo a la clase trabajadora de su Ciudad, sino al pueblo de - México, ha constituido Cooperativas de Consumo, Granjas Agrícolas, Gran - jas Avícolas, Ranchos Ganaderos, Fábricas de Ropa, Lugares de Recrea-- ción, etc., todos estos servicios no son exclusivos de los Petroleros, son

para el pueblo en general, esta ha sido una obra secundada con éxito por otros dirigentes seccionales de este organismo sindical; así como, por algunos Sindicatos Obreros del país.

Salvador Barragán Camacho, en sus dos gestiones sindicales - (1971 - 1973 y 1980 - 1984) vino a revolucionar el Sindicato Petrolero, con su dinamismo y fe sindicalista, reforzando la política de Joaquín Hernández Galicia, para reconquistar la jornada de 40 horas, que ya tenían los petroleros según el Laudo de diciembre de 1937, pero que, con el Laudo del 28 de noviembre de 1940, (después de la expropiación) resolvió el segundo Conflicto de Orden Económico de la Industria Petrolera, en el que se recomendaba, volver a la jornada de 44 horas, dada la crisis económica por la que atravesaba el mundo, pero principalmente México,

También, logra se incluyan en el Contrato Colectivo de Trabajo, el diferencial de zona a fin de compartir este beneficio, con las Secciones - que carecían de esta prestación de tipo económico,

Incorpora a los médicos al régimen sindical, que por Decreto Presidencial, los hicieran de confianza. Asimismo; ha colaborado y apoyando moral y económicamente a Organizaciones Campesinas y Sindicales, para el fortalecimiento y desarrollo de las mismas. También, le dió un gran impulso a la construcción y financiamiento de la vivienda.

Incrementó su ayuda a los centros de trabajo en sus áreas de influencia del gremio Petrolero, que carecían de los servicios más elementa

les, como son: agua, luz, drenaje, pavimentación, escuelas, etc. caminos etc.

Oscar Torres Pancardo, en su período sindical de 1977 a 1979, continúa con la labor de unidad del ambiente petrolero, consolidando los beneficios socio-económicos, como son: La revisión de los Tabuladores, que - habían permanecido estáticos durante 30 años; promueve reclasificación de puestos, aunque en forma paulatina, pero general. Incrementa el beneficio en el renglón habitacional para los trabajadores. Destaca su posición al - representar dignamente, al S R T P R M., como Presidente del Congreso - del Trabajo.

CAPITULO IV

EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
CELEBRADO ENTRE PETROLEOS MEXICANOS Y EL
S R T P R M

- 4.1 El Laudo del Grupo Número Siete de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
- 4.2 Ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia en el Amparo interpuesto por las Compañías Petroleras en contra del laudo dictado por la Junta de Conciliación
- 4.3 Puntos resolutivos del Fallo de la Corte de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia
- 4.4 Mensaje del General Lázaro Cárdenas
- 4.5 Análisis comparativo de las cláusulas principales de los Contratos Colectivos de Trabajo celebrados entre Petróleos Mexicanos y el S R T P R M
 - 4.5.1 Disposiciones Generales
 - 4.5.2 Ingresos, Vacantes y Movimientos Generales
 - 4.5.3 Antigüedades
 - 4.5.4 Escalafones y Tabuladores
 - 4.5.5 Reducciones y Renuncias e Indemnizaciones correspondientes
 - 4.5.6 Disciplinas

- 4.5.7 Condiciones Generales de Trabajo
- 4.5.8 Jornada de Trabajo, Horarios, Salarios y Tiempo Extra
- 4.5.9 Labores Peligrosas e Insalubres
- 4.5.10 Medidas de Seguridad e Higiene
- 4.5.11 Arrestos, Fianzas y Cuentas de Gastos
- 4.5.12 Permutas
- 4.5.13 Movimientos de Personal
- 4.5.14 Servicios Médicos
- 4.5.15 Prestaciones en los casos de enfermedades, accidentes -
y muerte
- 4.5.16 Jubilaciones
- 4.5.17 Descanso, Vacaciones y Permisos
- 4.5.18 Fondo de Ahorros
- 4.5.19 Habitaciones para los trabajadores, locales para el Sind
cato y Cooperativas
- 4.5.20 Bibliotecas, Escuelas, Lugares de Recreo, Fomento de -
Bandas de Música y Deportes
- 4.5.21 Becas
- 4.5.22 Herramientas e Implementos
- 4.5.23 Pases y Medios de Transporte
- 4.5.24 Cuotas Sindicales y Delegados Departamentales
- 4.5.25 Trabajos Marítimos, Fluviales y de Dragado
- 4.5.26 Disposiciones Varias

EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO
ENTRE PETROLEROS MEXICANOS Y EL S R T P R M

4.1 El Leudo del Grupo Número Siete de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

El Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, para exigir la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo de aplicación general para la Industria del Petróleo, tuvo que unificarse, de esta manera, ya con toda esa fuerza política están en posibilidades de celebrar y exigir el cumplimiento del mismo.

Por esta razón el 7 de junio de 1936, los señores Eduardo Soto Innes y Carlos G. Flores, respectivamente, Secretario General y Secretario de Conflictos del Sindicato Petrolero, demandan con emplazamiento de huelga, por la vía de Conflicto de Orden Económico a las Compañías Extranjeras, que se dedicaban a la explotación y transformación del Petróleo Mexicano, el establecimiento de determinadas condiciones de trabajo; sobre la base de una contratación, en los términos del proyecto aprobado en la "Primera Gran Convención Extraordinaria." (20)

El Grupo Especial Número Siete de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, toma el acuerdo y da entrada a la demanda, recomendando al Sin

(20) Acta Constitutiva y Estatutos Generales del S R T P R M México, - Edición Doméstica, 1980, Pág. 9.

dicato demandante, levante el movimiento de huelga, y sin que esta reanudación presuponga, conformidad de las partes respecto a las condiciones de trabajo.

Por acuerdo habido entre las partes y pasado ante el C. Jefe del Departamento Autónomo del Trabajo, el 27 de Noviembre de 1936, se convino en discutir el Proyecto Obrero del Contrato Colectivo de Trabajo de aplicación general para la Industria del Petróleo, así como las contraproposiciones patronales que las partes presentaren; acordándose para tal efecto, que la referida discusión se llevaría a cabo en una Gran Asamblea, que debería celebrarse ante el C. Jefe del Departamento Autónomo del Trabajo, o de la persona que el designare y en la cual, el Sindicato y las Empresas, estarían debidamente representados y con sujeción al Reglamento que se aprobaré.

En vista del anterior acuerdo, el Sindicato convino en aplazar el movimiento de huelga, emplazado por 120 días contados a partir del 28 de noviembre de 1936, con el objeto de que dentro del referido plazo, se hicieran todos los esfuerzos posibles para concluir las discusiones y suscribir el Contrato relativo.

Por no haber llegado a ningún resultado definido, ni habiendo podido llegar a un acuerdo las partes dentro del plazo indicado, ni en las prórrogas posteriores a su vencimiento, el S R T P R M , emplazó para un movimiento de huelga a las Compañías Petroleras y Navieras, el cual esta

116 el 28 de mayo de 1937. Y por resolución dictada por la Junta ya antes -
mencionada, el 30 de mayo de 1937, se declaró legalmente existente el mo-
vimiento de huelga indicado. (21)

Ante todas las circunstancias antes expuestas, el Grupo Número Sie-
te de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el 18 de Diciembre de 1937,
emite su laudo, que a grandes rasgos contiene lo siguiente :

- 1.- De acuerdo al cálculo que se hace en el Laudo, serán 1100 per-
sonas bajo el régimen de confianza; el Sindicato había solicita-
do en este caso, 1,114 puestos.
- 2.- Para los casos de reajustes, las Compañías deben pagar a cada
obrero reajustado, una indemnización de 90 días de salario, -
más, el importe de 20 días de salario (contra 25 solicitados) -
por cada año o fracción mayor de 6 meses que haya laborado el
trabajador.
- 3.- Los trabajadores que han prestado servicios durante 10 años o
más, tienen derecho a renunciar al empleo sin expresión de cau-
sa, y la Compañía respectiva, deben en estos casos indemni-
zar al obrero con el importe de 20 días de salario por cada año;
si se ve obligado y les rescindido el Contrato por culpa del pa-
trón, además de la indemnización de 20 días de salario por ca-

(21) Gobierno de México, El Petróleo de México, México, 1940 - Reedición,
1963. p.p. 691 y SS.

da año de servicio, la Compañía debe pagarle una indemnización equivalente a tres meses de salarios.

- 4.- Se establece la jornada de cuarenta horas semanales, repartida en cinco jornadas diarias de ocho horas cada una.
- 5.- Las Compañías serán obligadas a destinar una cantidad total, - de un millón de pesos para el mejoramiento de los servicios médicos. Por cada 1,500 trabajadores, las Compañías deben sostener un Hospital que cuente con médicos especializados en oídos, nariz y garganta, además, debe existir un puesto de socorros por cada 400 trabajadores, y cuando no llegue a ese número de obreros, debe existir una enfermería.
- 6.- En los casos de muerte por causa no profesional, la Compañía respectiva debe pagar a los deudos del Obrero, el importe de - 30 días de salarios por concepto de gastos funerales.
- 7.- Todos los trabajadores deben tener un seguro de vida por la cantidad de \$ 4,000,00 y las primas respectivas serán pagadas - por mitad, una parte la Empresa y la otra el Sindicato.
- 8.- Como indemnización en casos de muerte a consecuencia de un riesgo profesional, la Compañía respectiva debe pagar el equivalente a 1,280 días de salario.

9.- En los casos de incapacidad total permanente a consecuencia de un riesgo profesional, la Compañía debe pagar al obrero el equivalente a 1,460 días de salarios, cuando el trabajador incapacitado tenga una antigüedad de quince o más años en el servicio, una vez pagada la indemnización antes señalada, la Empresa debe jubilarlo.

10.- Se establecen dos casos de jubilaciones:

a).- Por vejez, en estos casos, cuando el trabajador cumple 55 años de edad y ha prestado sus servicios por 25 años, se le jubila con un 70% por ciento del salario;

b).- Por antigüedades, cuando el trabajador a cumplido 55 años de edad y tiene 30 años de servicios prestados, se le jubila con un 75% por ciento del salario, y cuando ha prestado servicios por 35 años, o más, se le jubila con el 80% por ciento de su salario.

11.- Los trabajadores disfrutarán de los cuatro días de descanso obligatorio que fija la Ley, más doce días festivos en el año.

12.- Vacaciones. Los trabajadores que tengan una antigüedad hasta de 10 años en el servicio, disfrutarán de 21 días laborales de vacaciones al año; los que tengan antigüedad mayor a 10 años, gozarán de vacaciones durante treinta días laborales al año. Los trabajadores transitorios, o sean, aquellos que no

son de planta, gozarán de un período de vacaciones después de haber laborado 275 días.

- 13.- El fondo de ahorros, se constituirá con un 10% por ciento de los salarios, que aportará la Empresa. Además; ese fondo de ahorros, recibirá un incremento del 6% por ciento anual, correspondiente al rédito que pague la Institución Bancaria, ante la cual se depositen los fondos de ahorros.
- 14.- Las Compañías, están obligadas a establecer cincuenta becas, con un pago de \$ 150.00 mensuales a cada una de ellas, para trabajadores o hijos de éstos que designe el Sindicato.
- 15.- Por cada uno de los empleados técnicos extranjeros, debe colocarse a un practicante mexicano, y las Compañías tienen la obligación de sustituir a los extranjeros por mexicanos, en un término de tres años.
- 16.- Como lo previene el Artículo 123 Constitucional, las Compañías tienen la obligación, de proporcionar casas a sus trabajadores cuando emplean a más de 100 obreros, esta obligación es susceptible de compensarse, mediante el pago de un peso diario a los trabajadores cuyo salario es de diez pesos y de un peso con cincuenta centavos al día, a los trabajadores que tengan un salario diario mayor de diez pesos.

Por otra parte, en el Laudo reclamado se establece, que la Junta Especial, es competente en consideración a que el pleno declaró tal competencia, de donde resulta, que aquella no podría hacer otra cosa, que aceptar su competencia, toda vez; que no puede sostener el pleno de competencia. En virtud; y como en realidad no es cierto, que el actor se atribuye a la Junta responsable, por este concepto debe dictarse el sobresefimiento.

4.2 Ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia en el Amparo interpuesto por las Compañías Petroleras en contra del laudo dictado por la Junta de Conciliación

La demanda de Amparo de las Compañías Extranjeras representados por abogados connotados, no se hizo esperar, el día 28 de diciembre de 1937, los representantes de las Empresas, presentaron ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, una demanda de Amparo, en contra del Laudo dictado por el Grupo Número Siete de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y como resultado de esto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación emite su ejecutoria de la que podemos resumir lo siguiente:

Que dicho fallo fue emitido el 3 de marzo de 1938, según TOCA 2/938/2a.

PRIMERO.- Que la cuestión de competencia no fue planteada ante la Junta Especial Número Siete como forma de excepción, y no fue dicha -

Junta la que resolvió, sino, el Pleno de la Junta Federal, lo cual es causa suficiente para desestimar el concepto de violación, pues en el juicio de Amparo, promovido por las Compañías, no se reclama la resolución del pleno de la Junta.

SEGUNDO.- No existe violación del Artículo 13 Constitucional, pues aún admitiendo los hechos que señalan las Compañías quejas, la intervención del Licenciado Gustavo Corona, como Presidente que dictó el laudo, en calidad de representante del Gobierno, no puede implicar la existencia de un Tribunal Especial, de los que prohíbe el citado Artículo 13 de la Constitución, pues estos son, los que se integran por Ley para juzgar a determinadas personas, y en los hechos y razonamientos que hacen las Compañías, no se dice, que se haya creado un Tribunal Especial; sino que, la Junta Número Siete o sea el Tribunal Ordinario se integró indebidamente, lo que es un concepto totalmente distinto al que contempla el citado Artículo 13 Constitucional, que se señala como violado.

TERCERO.- Es infundado el concepto de violación que se hace consistir en infracción de los Artículos 535, 536, 537 y 539 de la Ley Federal del Trabajo, porque estas disposiciones legales, tienen aplicación cuando se trata de los laudos que se dictan, en el procedimiento ordinario de los conflictos de trabajo, pero no en los casos a los que la Ley comprende bajo la denominación de "conflictos de orden económico", como fué el que suscitó entre las Compañías y el Sindicato Petrolero y en el cual recayó el laudo reclamado.

CUARTO.- Es injustificado el agravio que se hace consistir en que, en el Laudo, la Junta impuso condiciones de prestación de servicios distintas de las exigidas por el Sindicato en su demanda, y las propuestas por la Empresa, pues el Artículo 576, de la Ley Federal del Trabajo dispone, con toda claridad, que la Junta al resolver los Conflictos de Orden Económico puede fijar esas condiciones, sin que su facultad se encuentre restringida por las peticiones de las partes.

Lo que fácilmente se comprende considerando la función que a las Juntas corresponde en los conflictos colectivos de carácter económico, que no es la de fijar los derechos que se deriven, para las partes, de los contratos vigentes o de la Ley, sino el estatuto conforme al cual habrán de regirse en el futuro las relaciones obrero patronales.

En estos conflictos, la Junta ejerce una función de distribución de la riqueza que no puede quedar restringida por las peticiones de las partes, puesto que se procura, no decidir si la distribución de la riqueza ha de hacerse conforme a las prestaciones de cada una de las partes, sino fijar las normas más equitativas y justas de dicha distribución.

Los conflictos entre el capital y el trabajo tienen una doble naturaleza; pueden ser de carácter económico; ocurre lo primero, cuando la cuestión debatida se refiere a obligaciones existentes entre las partes y, consiguientemente, lo que se reclama es el cumplimiento de obligaciones adquiridas en los Contratos derivados del derecho vigente; ocurre lo segundo, cuando -

los trabajadores o los patrones estiman que las normas contractuales que rigen la prestación de los servicios no corresponden a las necesidades de los trabajadores o a la situación real de la industria, y entonces, lo que se pide es la equitativa y justa distribución de la parte que en la producción corresponde a cada uno.

En los conflictos de carácter económico, desempeña el Estado una función distinta, que no es la reparación de una violación al orden legal; sino la creación de un Estatuto que regule la vida de la Empresa, unidad económica integrada por trabajadores y patrones. Esta función del Estado es consecuencia de la naturaleza de la legislación del trabajo, lo cual, por una parte, asegura el mínimo beneficio que corresponde a los obreros en el fenómeno de la producción, y por otra parte, señala los medios a través de los cuales puede llegarse al mejoramiento de las condiciones de los trabajadores y patrones para que, mediante el Contrato Colectivo, busquen un equilibrio, más cuando ese acuerdo no se logra, interviene el Estado para resolver el problema social y tal intervención, la efectúa de manera esencial a través de dos instituciones: el Contrato Colectivo obligatorio previsto en el Artículo 58, de la Ley Federal del Trabajo, y la sentencia que se dicte los Conflictos de Orden Económico, denominada, sentencia colectiva en razón de que afecta a una pluralidad de relaciones.

QUINTO.- Como resultado de las razones antes expuestas, esta diversidad de conflictos y de funciones trae consigo una diferencia en los principios que rigen los laudos, pues, en tanto que en las controversias

jurídicas exige el Artículo 551, de la Ley Federal del Trabajo, que los laudos sean congruentes con las peticiones de las partes, el Artículo 576, - de la misma Ley, aplicable a conflictos de carácter económico, da facultad a las Juntas para fijar, de acuerdo con las necesidades de la Industria, con la equidad y la justicia, las condiciones de prestación del servicio, - sin que haya que sujetar a las peticiones de los interesados, pues la Junta interviene para aplicar el criterio del Estado sobre la forma de distribución de la riqueza.

De autos aparece que el Sindicato de Trabajadores Petroleros, elevó una solicitud ante las Empresas quejasas, pidiéndoles la celebración de un contrato uniforme para todas las negociaciones y que, además estableciera nuevos beneficios en favor de los obreros; aparece igualmente que, no obstante que existían celebrados contratos colectivos, las empresas - aceptaron discutir un nuevo contrato y aparece también que en el convenio 27 de noviembre de 1936, se obligaron las partes a discutir ese nuevo contrato, resulta indudable que esa discusión debía llevar a un bien práctico, que era la celebración de un nuevo contrato colectivo y que en caso de que las partes no se pusieran de acuerdo podía recurrirse a la Autoridad para que ésta fijará las condiciones de trabajo.

Consecuentemente, al fijarse las cláusulas del Contrato quedaron insubsistentes las que regían las relaciones en la Industria Petrolera, y en esa virtud es infundado el agravio que se hace consistir en que, exis--

tiendo celebrados entre las partes contratos colectivos de trabajo, podían - exigir los obreros que la Junta fijará las condiciones de un nuevo contrato.

SEXTO.- Sostienen las Compañías Petroleras, que el Laudo es contrario a lo dispuesto por el Artículo 58, de la Ley Federal del Trabajo, pues alega, que lo que el Sindicato pretendía era llegar a la celebración del contrato y solo podía alcanzarse mediante un proceso natural; por los medios que fija la Ley. Este concepto de violación es infundado, porque no es exacto - que la Junta en su Laudo hubiera creado un Contrato Ley, ni que los trabajadores hubieran exigido dicha situación jurídica, sino que, los efectos del Laudo de la Junta solo se refiere a Empresas determinadas y no a todas las Empresas Petroleras que existen en el país, o que vengán a trabajar en el futuro.

Lo que los trabajadores exigieron fué, que se uniformaran las condiciones de trabajo en Empresas determinadas, y a esto fué a lo que condenó la Junta, fijando a la vez condiciones de esa uniformidad, lo cual significa la - creación de un Contrato Ley.

SEPTIMO.- Las Empresas alegan que para que proceda el Conflicto de Orden Económico se requiere, que sea el patrón quien solicite la fijación de - las nuevas condiciones de trabajo, por lo cual en el caso no debió tramitarse el conflicto en esa vía, pues la demanda de los trabajadores para que se fijarán nuevas condiciones de trabajo implica la petición de celebración o revisión de un Contrato Colectivo, para lo cual existen procedimientos especiales en la Ley.

Este agravio es infundado por lo siguiente: en primer lugar, no es cierto que exista un procedimiento especial para la revisión de Contratos Colectivos, puesto que el Artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo dice, únicamente los Contratos podrán revisarse por las partes al terminar un período de vigencia, siempre y cuando la solicitud de revisión se hubiera hecho por lo menos sesenta días antes del vencimiento, sin que la Ley indique, cual de los procedimientos consignados en la misma, o sea, el ordinario o el de orden económico, deba seguirse, y en estas condiciones, para resolver la procedencia de una u otra vía, es indispensable atender la naturaleza del conflicto planteado.

Carece de justificación el argumento de las empresas en el sentido de que, el procedimiento para los Conflictos de Orden Económico pueda únicamente abrirse cuando son los patrones quienes piden la fijación de nuevas condiciones de trabajo, o sea, que para la terminación de la naturaleza del conflicto no puedan atenerse a la parte que presenta la solicitud, sino a la naturaleza misma del conflicto que se plantea, y es indudable que la situación es idéntica cuando los trabajadores solicitan la fijación de nuevas condiciones de trabajo.

El establecimiento de nuevas condiciones de trabajo se funda en la necesidad de regular equitativamente las relaciones obrero patronales, tomando en cuenta la situación de la industria y de las necesidades de los obreros y por lo tanto; cuando son los trabajadores quienes presentan la so-

ESTA TESIS DE DEBE SALIR DE LA BIBILIOTECA

licitud, debe juzgarse la situación real de la industria y sus necesidades, - esto es, se plantea un problema evidentemente económico, como también - lo es, cuando los patrones quienes piden reducción de las condiciones de - trabajo; de tal suerte que, si la naturaleza del conflicto es idéntica en am- - bos casos, resulta absurdo que se tramite por vías distintas.

OCTAVO.- El principio de libre contratación rige en forma absoluta - en el Derecho Civil, pero encuentra numerosas limitaciones en el Derecho del Trabajo, que es independiente de aquel, la formación de las relaciones - de trabajo, dependen de la voluntad de las partes, en cuanto no puede obli- - garse a ninguna persona que establezca una industria ni a los trabajadores - a que presten sus servicios sin ella; pero cuando la empresa está trabajando y cuando existen ya celebrados contratos de trabajo, el principio de libre - contratación queda restringido en lo que se refieren a los Contratos Colecti- - vos y a los Individuales existentes; ya vencidos los términos de vigencia de estos contratos, pueden las partes solicitar su revisión.

Es indudable que, cuando no se ponen de acuerdo, puedan acudir - a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para que éstas fijen las cláusulas de los contratos, de donde resulta que al principio de libre contratación no - rige en forma absoluta, puesto que, de otra manera habría que dar por termi- - nado los contratos sin que las Juntas pudieran desempeñar la función que les ha conferido el Estado, de intervenir, mediante su fallo para la fijación de - las nuevas condiciones de trabajo.

Las Empresas Petroleras sugieren, que los patrones se encuentran facultados para exigir la reducción de las condiciones de trabajo, y esta afirmación no se compagina con el principio de libre contratación, puesto que si este rigiera en forma absoluta, no sería posible que los patrones de mandaran dicha reducción, pues ello implica, la destrucción del repetido principio de libre contratación y absurdo es pretender, dada la naturaleza de la Legislación del Trabajo, que ésta destruya el repetido principio en perjuicio de los obreros y que lo deje vigente en favor de los patrones.

El contrato de trabajo es tan solo el acto inicial de las relaciones obrero-patronales, y las condiciones que en ese contrato se fijan están sujetas a modificación, pudiendo ésta resultar de acuerdo entre las partes, de la celebración de un Contrato Colectivo, de que establezca una costumbre o un uso, de que se modifique la Ley y también, de las modificaciones que se hacen mediante los fallos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al revisar los Contratos.

El Estado por virtud del Artículo 123 de la Constitución, ha modificado la política abstencionista del sistema liberal, sustituyéndola por el intervencionismo, como medio de regular la justa y equitativa distribución de la riqueza y esta política del Estado no puede reducirse a la aceptación del citado Artículo 123, que constituye únicamente el mínimo de garantías en favor de la clase trabajadora, porque si respetando ese mínimo se dejara a las partes libertad absoluta para fijar las cláusulas de los contratos, resul

taría que el Estado intervino una sola vez en el fenómeno de la producción, e inmediatamente después adoptó de nueva cuenta una actitud abstencionista.

La actitud intervencionista, trae consigo que el Estado se vea obligado a participar a medida que va cambiando las condiciones económicas del país y que; por lo tanto, a mejores beneficios para los obreros, y si las partes no se ponen de acuerdo para fijar esos beneficios, debe intervenir el Estado para fijarlos, función que desempeña a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

NOVENO.- En la Ley Federal del Trabajo existen dos procedimientos distintos, que son: el Ordinario y el de Conflictos de Orden Económico, y la diferencia entre estos dos procedimientos responde a la diversa naturaleza de los conflictos y a la distinta función que en unos y otros desempeña el Estado.

En el procedimiento ordinario, el impulso procesal corresponde a las partes en el juicio, y el Laudo que dicte el Tribunal se apoya, exclusivamente, en los elementos que se le hubieran aportado; lo que quiere decir, - que estas pruebas son el elemento básico para la solución del conflicto, - como consecuencia de que la misión del Estado consiste, en decidir el derecho en la medida en que la fué pedida su decisión conforme a lo que las partes hubieran probado, actitud que corresponde a lo que normalmente se ha entendido por función jurisdiccional del Estado.

En el procedimiento de Orden Económico, la situación es distinta, pues ya no se trata de decidir tan sólo sobre el derecho alegado por las partes, sino de crear, un estatuto jurídico para una multiplicidad de relaciones jurídicas, presentes y futuras; por esta razón, el impulso procesal fundamental en esta clase de negocios corresponde a la autoridad cuando designa, en los términos del Artículo 572 de la Ley Federal del Trabajo, a una Comisión Pericial de Técnicos, en cuestiones económicas para que practique una investigación y formule el dictamen correspondiente.

El dictamen de esta Comisión Pericial, que puede ser auxiliada por los asesores que designen los trabajadores y los patrones, constituye la base de todo el procedimiento y el elemento primordial para dictar el laudo, según lo dispone el Artículo 576 de la misma Ley.

El dictamen de los peritos se apoya de un lado en los datos que ellos mismos obtengan, y de otro, en los elementos que las partes les presenten, lo que en realidad significa, que el conflicto se discute una primera vez ante los peritos, y que la conclusión a que éstos lleguen es el resultado técnico de su actividad y de la controversia de las partes, a través de las objeciones y pruebas que presenten ante los mismos peritos. La justificación de este procedimiento es obvia, ya que no se trata de decidir cuestiones jurídicas, sino de estudios y situaciones económicas que exigen una preparación especial y una libertad de acción que no permite el Procedimiento Ordinario.

En consecuencia, la Junta se encuentra con que existe una primera - discusión , un primer análisis de los elementos fundamentales del problema y que, por las objeciones y pruebas de las partes, constituye una nueva - oportunidad para que se comprueben los errores en que hubieran podido incur - rrir los peritos; más es indudable que el laudo debe, ante todo, estudiar el dictamen de los peritos y decidir hasta qué punto se encuentra fundado y - sólo podrá rechazarlo en aquellos puntos en que aparezca erróneo.

Dentro de este criterio procedió la Junta que dictó el laudo que recu - san las Compañías Petroleras, según se encuentra claramente establecido en el considerando tercero del laudo.

DECIMO.- Aducen las Compañías Petroleras, que la Junta falsea - el contenido de algunas probanzas y que, de haberlas estimado en su justo - valor, habría visto que la situación económica de las empresas era diversa - de la señalada en el dictamen de la Comisión Pericial. Pero la Cuarta Sala - no puede entrar al estudio de esta cuestión, porque el Amparo tiene por ob - jeto, reparar las violaciones que se hubieran cometido al derecho existente, y de alguna manera es imposible en el Juicio de Amparo estudiar la situación económica de las Empresas, ni menos decidir cuál haya de ser el criterio pa - ra la justa distribución de la riqueza.

La Suprema Corte tiene como función vigilar que se cumplan las Ga - rantías Individuales y, en relación con el Artículo 14 de la Constitución, que

en las controversias entre las partes se respeten las formalidades esenciales de procedimiento, y se dicten los laudos conforme a las Leyes existentes, pero nunca será de su función analizar la situación económica del País, de una industria o de una Empresa, ni decidir la parte que en los beneficios de la negociación haya de corresponder a trabajadores y patrones. Por lo tanto, el juicio de la Junta sobre la situación económica de las empresas no puede ser revisado por la Sala.

Esto suele ocurrir en los fallos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los Conflictos de Orden Económico; puesto que, cuando dictan una Sentencia Colectiva, forman una norma, apoyándose en razones económicas y, respecto de las partes que intervienen en el conflicto, esa norma viene a constituir una especie de Ley. Analizada la verdadera esencia de la Sentencia Colectiva, se nota que ésta es una Fuente de Derecho, una norma emanada del Poder Público que se guía por determinadas relaciones, y su diferencia con la Ley estriba en que ésta es de aplicación más general; en tanto que la Sentencia Colectiva, institución propia del Derecho del Trabajo, es Ley únicamente en aquellas Empresas que quedan afectadas, más; en cuanto a su forma y a los efectos que produce, tiene semejanza indudable con la Ley, y por esto, la Doctrina la cataloga entre las fuentes de derecho.

DECIMO PRIMERO.- La Junta de Conciliación y Arbitraje estudió la situación de todas las Empresas, para lo cual y comparó el precio a que éstas habían vendido el Petróleo y el llamado "precio mundial", y concluyó que ha-

bía habido una ocultación de utilidades.

Es cierto que, además de este estudio, la Junta consideró la situación especial de la Compañía "El Agulla", y sus relaciones con la Eagle Oil y Shipping Co., pero este análisis particular sirvió a la Junta para robustecer la tesis de que, efectivamente, había ocultación de utilidades, - sin que este cargo atribuido a "El Agulla" hubiera sido el fundamento para condenar a todas las Empresas, puesto que la tesis se fundó en la comprobación hecha por los peritos, a juicio de la Junta, de que el precio a que - las Compañías vendieron el petróleo era inferior al llamado "mundial".

DECIMO SEGUNDO.- Por cuanto en la Demanda de Amparo se alega, que las erogaciones de las Compañías exceden de la cantidad de - - \$ 26'329,393,00 (VEINTISEIS MILLONES TRESCIENTOS VEINTINUEVE MIL-TRESCIENTOS NOVENTA Y TRES PESOS 00/100 M.N.), que es la suma fijada en el Laudo, resulta indudable que dicha Compañía no está obligada a invertir en las nuevas condiciones de trabajo una suma mayor de la fijada en el Laudo, y que éste habrá de cumplirse hasta la suma que en él se menciona, por lo que, en tanto no se demuestre que la Ejecución del Laudo es más allá de lo que en él se fija, no puede decirse que exista Violación de Garantías.

DECIMO TERCERO.- No es exacto que por medio del Laudo que se - recurre, se impida a las empresas dedicarse al trabajo, industria o profesión - que les convenga con violación del Artículo 4º Constitucional, ya que aún - en el supuesto de que se imponen determinados cargos a las empresas, ello-

es distinto de impedirles el ejercicio del trabajo, industria o profesión.

DECIMO CUARTO.- En el Laudo citado por la Junta, se establece que sólo empleados de la más alta jerarquía que desempeñan puestos de dirección y de inspección de labores serían de confianza, lo cual, según las Compañías Petroleras es violatorio a lo que disponen los Artículos 4 y 48 de la Ley Federal del Trabajo. El concepto "empleados de confianza" fué utilizado por vez primera, en el proyecto sobre jornada de trabajo presentado a la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo que se celebró en la Ciudad de Washington, en el año de 1919; fué adoptado más tarde por la Legislación Legal y pasó posteriormente al Derecho Mexicano en los Artículos 4º, 48 y 126, fracción X de la Ley Federal del Trabajo - (22).

En el proyecto presentado a la Confederación de Washigton, se decía, que la jornada de ocho horas no sería aplicable a los empleados que desempeñaban puestos de confianza, de dirección o administración, pero en el debate relativo se aclaró, el alcance de ese artículo por haberse visto que de darse una interpretación gramatical a los términos, resultaría que la mayor parte de los trabajadores eran de confianza, ya que, el simple capataz ejecuta actos de dirección con respecto a los operarios que se encuentran bajo sus órdenes.

(22) Gobierno de México, Op. Cit., Pág. 710 y ss.

Se sostuvo desde entonces, que los empleados de confianza serían precisamente, los altos empleados que por razón de sus funciones tenían a su cargo la marcha y el destino general de la negociación o aquellos que también por razón de sus funciones estuvieran al tanto de los secretos de la empresa y se dijo además, y sobre esto ilustra suficientemente la exposición de motivos de la Ley Belga, que el término "empleados de confianza" no era fijo, sino que debían aplicarse en relación con cada una de las empresas, esto es, que se trataba de un concepto elástico que habría de precisarse en cada caso.

Es indudable que este concepto y estas ideas fueron las utilizadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje y que, en consecuencia, no es posible pretender una interpretación gramatical de la Ley, porque entonces, como se dice, la mayor parte de los trabajadores serían de confianza y puesto que la Junta hizo una enumeración de los puestos de confianza y, como se dice, señaló un número considerable, estimando que eran los indispensables para que la dirección general de los negocios quedaran en manos de las empresas, forzoso es concluir, que el Laudo es correcto y que no viola el espíritu de los artículos que se señalan como violados.

DECIMO QUINTO,- Estiman las Empresas Petroleras, que al obligarlas a sustituir a los técnicos extranjeros por nacionales excediendo en la proporción fijada por la Ley, se violan los Artículos 9 y 112 fracción V del Código de Trabajo. El citado Artículo 9 establece un derecho en favor de los tra-

bajadores, conforme al cual, en toda empresa, no podrá emplear el patrón-
menos de un 90% por ciento de trabajadores mexicanos, pero en manera al-
guna pueden considerarse como violatoria de garantías, la resolución de -
una Junta que obliga a una empresa a utilizar un porcentaje mayor, por--
que, según ya se indicó, el Artículo 9 de la Ley de Trabajo consigna un de-
recho mínimo para los trabajadores y no un derecho para los patrones.

Por otra parte, es un hecho que todos los países protegen a sus na-
cionales frente a los técnicos extranjeros y que obligan a las empresas a -
utilizar precisamente a nacionales, y esta política está autorizada al Esta-
do Mexicano, puesto que, en términos generales, no se utiliza en países -
extranjeros a Técnicos Mexicanos.

DECIMO SEXTO.- Al declararse en el Laudo que las causas del con-
flicto son imputables a las Compañías Petroleras, no se comenta ninguna -
Violación de Garantías, pues los trabajadores petroleros suspendieron el -
trabajo el 28 de mayo de 1937, en virtud de haber declarado una huelga, y -
el día 7 de junio siguiente, presentaron su Demanda de Conflicto de Orden -
Económico para que la Junta decidiera, la forma como debían quedar las cláus-
ulas del Contrato cuya celebración provocó la huelga llegado a un acuerdo-
sobre la celebración del Contrato Colectivo, la autoridad fijará las cláusulas
del Contrato, siendo manifiesto que, puesto que la huelga tenía el mismo ob-
jeto, la demanda de los trabajadores no era otra cosa que la petición a la -
Junta para que decidiera sobre el motivo que los había llevado a la huelga.

De tal modo que, tratándose de un solo conflicto, estaba la Junta - en aptitud de resolver las diversas cuestiones relacionadas con el mismo - y entre ellas la que concernía a la imputabilidad de la huelga.

Por otra parte, es inexacta la afirmación que hacen las Compañías-Petroleras en el sentido de que, el Sindicato no demandó el pago de los sa-larios caídos durante la huelga, ni tampoco que la Junta declara imputable - a las Compañías el movimiento huelguístico; de autos aparece que, en la - demanda originaria del conflicto, el Sindicato de Trabajadores Petroleros - exigió, el pago de esos salarios caídos, aduciendo que las causas de la - huelga eran imputables a las Compañías por haberse negado éstas a celebrar el Contrato Colectivo que les pidieron los obreros, cuya negativa originó - esa huelga.

DECIMO SEPTIMO.- Al establecerse en el Laudo Reclamado, que los aumentos de salarios y otras prestaciones debían cumplirse por las empresas a partir del 18 de mayo de 1937, no se dieron efectos retroactivos en el Lau-do, ni se incurrió en las infracciones legales que señalaban las Compañías. En efecto, cuando el Conflicto de Orden Económico se provoca en virtud de- que los trabajadores solicitan la fijación de nuevas condiciones de trabajo- por estimar, que las condiciones de contratación existentes no corresponden a las utilidades de las empresas, el conflicto colectivo supone la existencia actual de un desequilibrio entre los factores de la producción.

Esto significa, que al momento de plantearse el conflicto hay un - lapso en el cual, y no obstante que se admite que ya existía un desequilibrio

entre los factores de la producción, se continúa dando al trabajador menos de lo que le corresponde. Cuando los trabajadores exigen la fijación de las nuevas condiciones de trabajo, están solicitando el reconocimiento del desequilibrio entre los factores de la producción, y afirmando consecuentemente que la norma que regula las relaciones es injusta y no traduce la situación real de la Industria; en consecuencia, la sentencia que se dicte debe retrotraerse al instante en que se produce el desequilibrio, puesto que, de lo contrario, durante un lapso que puede ser más o menos largo se aprovecharía el capital en un beneficio que, como resultado de ese desequilibrio, pertenece legítimamente a los trabajadores.

4.3 Puntos Resolutivos del Fallo de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia

PRIMERO.- Se sobresee en el presente juicio de Garantías, por cuanto en él se reclama la declaración de competencia de la Junta Especial Número Siete, para conocer del Conflicto de Orden Económico promovido por el Sindicato de Trabajadores de la República Mexicana, en contra de las Empresas: Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila", Naviera San Cristóbal, S.A., Naviera San Ricardo, S.A., Huasteca Petroleum Co., Sinclair Pierce Oil Co., Mexican Sinclair Petroleum Corporation, Stanford y Cía. Sucesores S. en C., Penn. Méx. Fuel Co., Richamondo-Petroleum Co. of México S.A., Compañía Petrolera "Ca

calilao", S.A., California Standar Oil Co. Of México, Sabala Transportation Co., S.A., Compañía de Gas y Combustibles "Imperio", S.A., Consolidated Oil Companies Of México, S.A., y Compañía Petrolera "El Aguila", S.A.

SEGUNDO.- La Justicia de la Unión, no ampara ni protege a las Compañías Petroleras mencionadas en el punto resolutivo anterior, contra los actos reclamados de la Junta Especial Número Siete de la Federal de Conciliación y Arbitraje, del Presidente de dicha Junta Especial, que fungió como Presidente de la Junta para el efecto de tramitar y resolver el conflicto, del Presidente Titular de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y del Actuario a quien corresponda la ejecución del Laudo, a cargo de las tres últimas autoridades mencionadas.

TERCERO.- Notifíquese; Publíquese; Remítase testimonio de esta resolución a la autoridad señalada como responsable y en su oportunidad archívese al expediente.

4.4 Decreto de Expropiación de la Industria Petrolera

A partir de esta fecha, las Compañías se declararon en abierta rebeldía, iniciando además una campaña de desprestigio en contra de las auto

ridades y del Gobierno Mexicano a través de periódicos, argumentando, que no estaban dispuestos a cumplir el laudo del Tribunal más alto y que al Gobierno Mexicano le correspondía el siguiente pago. Y el paso lo dió el mexicano ejemplar, General Lázaro Cárdenas del Río, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, quien no permitió que de las Compañías se burlaran de nuestras autoridades, por lo que, la noche del viernes 18 de marzo de 1938 da a conocer al pueblo de México por la radio, el Decreto de Expropiación de la Industria Petrolera Mexicana por causa de utilidad pública, con base en el Artículo 27 Constitucional. (23)

4.5 Análisis Comparativo de las Cláusulas Principales de los Contratos Colectivos de Trabajo Celebrados entre Petróleos Mexicanos y el SRTPRM

Posteriormente de 1940 a 1942, las relaciones obrero-patronales de la Industria Petrolera se rigieron por el Laudo de 28 de noviembre de 1940, - el cual resolvió el segundo Conflicto de Orden Económico de la Industria del Petróleo, en el que el actor fué Petróleos Mexicanos y socios; el Demandado, Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República.

El primer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el SRTPRM, fué el 19 de mayo de 1942, hecho que amplía las aspiraciones justas de todos los trabajadores petroleros.

(23) Folleto "El Petróleo" No. 1 México, 1982. Pág. 17.

Razón por la cual, a través de la historia del Petróleo Mexicano - los trabajadores de la Industria han demostrado gran entereza y responsabilidad al anteponer los Intereses de México a los propios, al saber ajustar sus peticiones a las circunstancias económicas nacionales, han actuado a la altura de sindicalizados responsables, cediendo parte de lo de uno en apoyo del resto de los mexicanos. De tal forma que su Contrato Colectivo de Trabajo ha evolucionado de la siguiente manera :

4.5.1 DISPOSICIONES GENERALES

La Cláusula 1, del primer Contrato Colectivo de Trabajo de 1942,- determina el ámbito del mismo al expresar: Que todos los trabajos de cualquier índole que en sus distintas dependencias o departamentos efectúe Petróleos Mexicanos en la actualidad o el futuro, se ejecutarán directamente por la misma empresa, es decir, con sus trabajadores.

También establece definiciones de los conceptos de interpretación del Contrato.

En el Contrato de 1947, esta Cláusula sufre una modificación sustancial por lo que respecta al ámbito de aplicación del mismo, al introducir un nuevo concepto que permite la ejecución de los trabajos en Petróleos Mexicanos en determinadas actividades por terceros; es decir, por contratistas.

Con el análisis de esta Cláusula se deduce su trascendencia, ya que de ella se genera la materia de trabajo en la industria, así podemos concluir que, los petroleros sindicalizados fueron objeto de despojo, ya que desde 1942, eran ellos los que hacían todos los trabajos, Así nace el contratismo en pemex, que a la fecha, es el gran negocio para los contratistas y mermar así la materia de trabajo de los sindicalizados.

En el Contrato de 1951, se modifica la redacción de esta misma Cláusula, en los siguientes aspectos:

Se relaciona la Cláusula Primera con la 39, (hoy 36), se aumenta el número de representantes del patrón a 42 categorías; se agrega a las definiciones de conceptos: las de Salario Tabulado, Salario Ordinario, Delegados Departamentales y Reglamento de Labores, definido en el Contrato vigente como relación de labores.

4.5.2 INGRESOS, VACANTES Y MOVIMIENTOS EN GENERAL

En la contratación de 1942, se establece en la Cláusula 4, una división para cubrir las vacantes definitivas o temporales, determinando que las vacantes de puestos tabulados serán cubiertos por trabajadores capacitados para ello; señalando el proceso a seguir, que aún permanece vigente, permitiendo al patrón obligar a que en términos de 72 horas, el Sindicato cubra las vacantes que se susciten a fin de evitar retraso en las labores, conservando la facultad de cubrir la vacante por un término

de 75 días, o si no se cubrirá definitivamente por el patrón.

En el Contrato de 1942, se enuncia en la Cláusula quinta, el proceso que se seguirá para cubrir las vacantes temporales. En 1951, se cambia la redacción de la cláusula, al adicionarse el texto la aclaración, de que el movimiento puede rectificarse cuando el trabajador derechosos se encuentre ausente y regrese a trabajar.

La creación de plazas de trabajadores se expresa en la cláusula séptima, a partir de 1953, la cláusula en estudio cambia su texto, al determinar: El personal de confianza de las categorías que se mencionan en los grupos segundo, tercero y cuarto en ningún caso podrá exceder del 10% del total de los trabajadores de planta de la industria.

4.5.3 ANTIGUEDADES

En el segundo Contrato Colectivo de 1944 se encuentra el origen de esta cláusula octava, en donde se reconoce y computa la antigüedad de los trabajadores que prestaban sus servicios a las compañías extranjeras y que después formaron parte de Petróleos Mexicanos; así como los que fueron aprendices antes del primero de 1969, reconocerle cuatro años de antigüedad, para efecto de jubilación.

En el Contrato de 1985, en la cláusula 8, se adecuó para que se incluya el pago de la prima de antigüedad para los trabajadores marinos de turno y los que fueran aprendices; así como a los funcionarios síndica

les, para efectos de jubilación el tiempo que laboren en los días de descanso semanal, festivo y descansos obligatorios.

En 1953, se cambia el texto de la cláusula 15, al decir: Los trabajadores sólo perderán su antigüedad cuando a cambio de ella, hayan recibido la indemnización correspondiente.

4.5.4 ESCALAFONES Y TABULADORES

El Patrón y Sindicato procederán a revisar el Reglamento de Escalafones, para adaptarlo a las modalidades del Contrato que esté vigente, y con base en éste y en el Reglamento revisado, la Comisión Mixta respectiva ajustará los escalafones existentes y formulará los que estén pendientes de elaborar.

Tabuladores: Son los documentos designados con este nombre, como puestos de escalas de salarios, clasificación y agrupamiento de categorías y relaciones de labores.

4.5.5 REDUCCIONES, RENUNCIAS E INDEMNIZACIONES CORRESPONDIENTES

En el Contrato Colectivo de 1953, se amplía el texto de la cláusula 22, al exponer: El patrón no podrá reducir puestos ni suprimir departamentos, sin comprobar que ha disminuido o se ha agotado la materia de trabajo, antes

de separar del servicio a cualquier trabajador lo recomendará.

La libertad del trabajador a la permanencia en su trabajo se consagra en la cláusula 25 del Contrato Colectivo de 1942, al exponer: Todo trabajador tiene derecho a renunciar a su trabajo en cualquier tiempo, sin exponer motivos, para estos casos, el patrón efectuará, la liquidación de salarios, vacaciones proporcionales, prestaciones y demás cantidades insolutas que le correspondan, dentro de 10 días de la fecha en que se presente la renuncia, sin que ello pueda exceder de 30 días y si vencido este último plazo, dicha liquidación no se pone a disposición del trabajador, el patrón cubrirá el 10% mensual, de pena, sobre el importe de la misma.

Hasta 1951, se modifican los términos de sueldo o jornal ordinario, por el de Salario Ordinario.

4.5.6 DISCIPLINAS

En este capítulo, se establece que las faltas en el trabajo serán sancionadas previa investigación, siguiendo el procedimiento igual al establecido por la cláusula 26 de este Contrato y con sujeción a lo que ordena la fracción X del Artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo.

4.5.7 CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO

Esta cláusula 36, fué en 1942 la cláusula 39, que determinaba - que Petróleos Mexicanos efectuará todos sus trabajos por administración directa.

La facultad de Petróleos Mexicanos de elegir la realización de obras por administración directa o por contrato libre con terceros, se ex pone por primera vez en el Contrato de 1947, en la Cláusula 39.

Cuando se analizó la cláusula primera, se hizo el comentario res pecto al despojo de que fueron objeto los trabajadores petroleros de su - materia de trabajo y esta cláusula 36, con la primera, están íntimamente ligadas en cuanto a su aplicación.

La clasificación de los trabajadores tiene su origen en la cláusula 40, del Contrato Colectivo de 1942, al plasmar, son de planta los que - permanezcan en el servicio después de los 30 días a que se refiere la - cláusula 6.

En los trabajos de planta, son reajustados los que han quedado - fuera de servicio por supresión de puestos o reajuste de personal. Son - transitorios, los que ingresaron al servicio del patrón para efectuar traba jos temporales o por obra determinada.

En 1979, se agregó al final un párrafo que dice: Por cuanto hace al trabajador sindicalizado jubilado, Petróleos Mexicanos se compromete a recibir, por conducto del Sindicato, sus peticiones, las que serán evaluadas y resueltas. El Sindicato de Petroleros es una excepción en cuanto pide un trato digno para el jubilado, para que siga percibiendo casi las mismas prestaciones de un trabajador activo.

La capacitación de los trabajadores para ascensos, dentro de especialidad, se reglamenta en la cláusula 47 del Contrato Colectivo de 1942, al expresar, que el patrón permitirá que los trabajadores hagan la práctica correspondiente al puesto inmediato superior del oficio o especialidad.

En la revisión de 1977 esta cláusula sufrió una transformación radical para dar mejor servicio en la capacitación de Petróleos Mexicanos en cumplimiento a la fracción XV del Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

Para tal efecto, las partes están de acuerdo en que subsiste la Comisión Nacional Mixta de Capacitación con el carácter de permanente, integrada por seis representantes de la administración, con las funciones y atribuciones que se establecen en el Reglamento para la capacitación en Petróleos Mexicanos, y además, el anexo 10, que forma parte de este Contrato.

En la revisión contractual de 1983, se logró tomar un acuerdo, en el que la Institución se obligó a habilitar como instructores a 30 trabaja

dores jubilados, seleccionados por conducto del Instituto Mexicano del Petróleo, para impartir capacitación en las especialidades de mecánica.

4.5.8 JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS, SALARIOS Y TIEMPO

EXTRA

La tolerancia de la entrada a las labores, se reglamenta en el Contrato Colectivo de 1942, en la cláusula 51, al determinar: Que la presentación del trabajador a sus labores, podrá ser con un retardo que no exceda de media hora, si es trabajador diurno, o de quince minutos, si es de turno; ésto motivará, la reducción proporcional de su salario, pero, si el retardo excede de lo anterior, el patrón quedará facultado para rechazar al trabajador de esa jornada.

En el inciso " a " del quinto párrafo, de la cláusula 50, dice: Que se dará una comida cuando laboren, una hora de tiempo extraordinario, en lugar de una y media hora o más; inmediatamente antes de la jornada.

La duración y reglamentación de la jornada por horarios turno y demás modalidades se estipula en la cláusula 48, del primer Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos.

Esta cláusula tuvo modificaciones importantes en el Contrato de 1973, para incluir en su redacción los siguientes puntos:

- a).- La jornada semana de trabajo será de 40 horas.
- b).- Los trabajadores que no sean de turno, laborarán ocho horas diarias durante cinco días consecutivos de lunes a viernes y descansarán sábado y domingo, por lo que, si se requieren sus servicios en los días de descanso, se les pagará el tiempo que trabajen a razón de salario doble.
- c).- Los trabajadores que desempeñen labores de turno, prestarán sus servicios en jornadas de ocho horas diarias, durante cinco días consecutivos, estando obligados a trabajar un turno adicional a la jornada semana, pagándoseles por este concepto, en el primer y tercer turno 5.30 horas semanales como tiempo extra fijo.

4.5.9 LABORES PELIGROSAS E INSALUBRES

El pago de los salarios aumentados por riesgo de altura se reglamenta en la cláusula 71, del Contrato de 1942 que expresa: El patrón pagará el 100% más de salario ordinario:

- a).- A los trabajadores que ejecuten trabajos de construcción, reparación en alturas mayores de 10 metros;
- b).- A los que ejecuten trabajos en el mar, se medirán los 10 metros a partir de la superficie del agua;

c), - El aumento de salario a que se refiere , será únicamente - por el tiempo que esté efectivamente ejecutando el trabajo .

En el Contrato de 1971, esta cláusula pasó a ser, sin modificación alguna la 67-BIS, quedando en la cláusula 67, este nuevo texto: El patrón proporcionará a sus trabajadores durante el tiempo que ejecuten sus labores, la protección necesaria y equipo de la mayor calidad para el desempeño de su trabajo, de acuerdo con lo que dispone el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y el Reglamento de Seguridad e Higiene de Petróleos Mexicanos, aprobado por las partes .

En 1979, se agrega la denominación: El Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo .

4.5.10 MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

Las medidas de Seguridad e Higiene para el desempeño de las labores, se reglamentan en la cláusula 77, (actualmente cláusula 73) , - del primer Contrato Colectivo de 1942, al expresar: El patrón proporcionará a sus trabajadores durante el tiempo que ejecuten sus labores, - siempre y cuando éstas lo requieran, la protección necesaria para el - desempeño de su trabajo, de acuerdo con el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo .

En la contratación de 1965, se agregó al texto siguiente: "Las partes convienen en la creación de una Comisión Nacional Mixta de Higiene y Seguridad Industrial " con el carácter de permanente, integrada por un representante del Sindicato y otro de Petróleos Mexicanos por cada una de las Zonas en que está dividida la Industria Petrolera, más uno por la Rama de Marina.

En la revisión de 1983, en el segundo párrafo se incluyeron tres representantes del Sindicato ante la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene Industrial, por cada una de las Zonas Sureste y Marina.

En el párrafo octavo se incluyó un comisionado local a tiempo completo ante la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, por cada uno de los siguientes centros de trabajo.

| <u>SECCION SINDICAL</u> | <u>CENTRO DE TRABAJO</u> |
|-------------------------|--|
| 1 | Terminal Marítima Madero (flota petrolera) |
| 1 | Terminal Marítima Salina Cruz (flota petrolera). |
| 10 | Terminal Marítima Pajaritos (flota petrolera), |
| 22 | Dos Bocas-Unidad Petroquímica- La Venta. |
| 29 | Distrito Comalcalco. |
| 45 | Hospital Central de Concentración Norte Guarderfa. |

4.5.11 ARRESTOS, FIANZAS Y CUENTAS DE GASTOS

La cláusula 88, del Contrato Colectivo de 1942, contempla un concepto de indemnización por riesgos al expresar: Cuando los trabajadores sean arrestados por disposición de autoridades, y dicho arresto sea originado por el cumplimiento de sus obligaciones o por órdenes de sus superiores en el desempeño de su trabajo, el patrón les pagará su salario íntegro, hasta que los trabajadores estén en aptitud de volver al servicio con libertad causal o definitiva. Además, deberá pagar los gastos de defensa, fianzas, pasajes, etc., que demande el proceso penal.

4.5.12 PERMUTAS

La reglamentación y modalidades de las permutas de los trabajadores se expresan en la cláusula 92 (actualmente cláusula 88) del Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos de 1942, que determina:

Los Trabajadores podrán efectuar permutas temporales y definitivas entre ellos con los del mismo departamento, o también, con los otros; pero, se requiere el acuerdo previo del patrón Sindicato.

4.5.13 MOVIMIENTOS DE PERSONAL

La reglamentación de las movilizaciones del personal de la Empresa se estipula en la cláusula 97 del primer Contrato Colectivo de

1942, que expone :

La administración tendrá libertad de movilizar al personal tabulado a condición de cada una de las Zonas,

En 1947, es en donde cambia el texto de la cláusula al conceder: El patrón tendrá la libertad para movilizar a sus trabajadores en toda la República Mexicana, siempre que éstas obedezcan a la necesidad de que los trabajadores laboren dentro de su misma especialidad y sin perjuicio de su categoría, podrá tener efecto en los siguientes casos :

- I. Que se haya agotado o disminuido la materia de trabajo.
- II. Al hacer la selección de trabajadores que deban ser movilizados, se incluirán en primer término a los que tengan menor antigüedad de empresa.
- III. Cuando la movilización sea ordenada con dolo, mala fé o error en la estimación de la antigüedad, previa la comprobación de alguno de estos extremos, el patrón quedará obligado a rectificar los movimientos restituyendo al trabajador a su residencia de origen.
- IV. El patrón concederá 17- diecisiete -días laborables al trabajador para hacer sus preparativos de viaje en el lugar donde radica.

- V. El patrón pagará a los trabajadores movilizados y a sus familiares, pasajes en primera clase y gastos de transporte de su manaje de casa.
- VI. Queda expresamente entendido que los derechos a que se refieren los incisos anteriores, corresponden únicamente a los trabajadores movilizados de un lugar a otro que se encuentren a distancia considerable.

4.5.14 SERVICIOS MEDICOS

Para dar cumplimiento a las fracciones XII y XV del Artículo 123-Constitucional y 308 de la Ley Federal del Trabajo, (Artículo 504 Ordenamiento vigente) en la primera parte de la cláusula 101, el primer Contrato Colectivo (1942) determinaba :

El patrón y el Sindicato procurarán por los medios a su alcance y dentro de las limitaciones consignadas en este Contrato, el mantenimiento de la salud de sus trabajadores, con preferencia a la aplicación de indemnizaciones.

El Contrato de 1951, se agrega al texto anterior, en la Cláusula 97, la definición de lo que es el Servicio Médico, que se encontraba en la cláusula 105, esto es:

Se entiende por Servicio Médico del Patrón, el que éste proporcione mediante el personal y todas las dependencias de que disponga directa o in-

directamente, conforme a este capítulo.

En los términos de la cláusula 111, del presente Contrato (1985) - el patrón se obliga, empleando personal técnico competente, instalaciones y elementos terapéuticos de la mejor calidad, a proporcionar los servicios siguientes :

Medicina General; medicina especializada, cirugía general; cirugía especializada; trasplante; cirugía de emergencia; cirugía plástica o reconstructiva no estética ni cosmética; cirugía menor; dental; hospitalización; farmacia; ambulancia y las especialidades de radiología; medicina nuclear, rayos X; medicina física (masoterapia, hidroterapia, ergoterapia, electroterapia; de acuerdo con los adelantos científicos en el medio nacional); laboratorio clínico; laboratorio de bacteriología; laboratorio de anatomopatología; laboratorio de pruebas funcionales y laboratorio dental, en los términos que se precisan en la cláusula 111, inciso c); oftalmología; otorrinolaringología; neumología; cardiología; hematología; reumatología; pediatria; gastroenterología; dermatología; ginecología; traumatología; ortopedia y prótesis ortopédica; aparatos ortopédicos; endocrinología y diabetes; transfusiones en general y su aplicación onco-cancerología; obstetricia; nefrología; urología; alergología; neurología; neurocirugía, psiquiatría; infectología y rehabilitación foniatría; medicina del trabajo y medicina interna.

Dichos servicios y especialidades se proporcionarán en la medida a que tenga derecho a ello los trabajadores, los jubilados y sus familiares,

conforme a las cláusulas correspondientes de este Contrato.

Por cuanto al funcionamiento de los laboratorios a que se refiere el primer párrafo de esta cláusula, el patrón se obliga a modernizarlos con el equipo necesario de acuerdo con los adelantos científicos y tecnológicos.

4.5.15 PRESTACIONES EN LOS CASOS DE ENFERMEDADES, ACCIDENTES Y MUERTE

La atención médica y los pagos para el trabajador durante su enfermedad se reglamenta en la Cláusula 140 (actualmente cláusula 135) del Contrato Colectivo de Trabajo de 1942, que expresa: A los trabajadores afectados de enfermedades o accidentes no profesionales, que estén incapacitados para laborar, el patrón está obligado a suministrarles el pago de salario íntegro durante 60 días, el 80% durante otros 60 días además de los servicios de atención médica y medicinas también por un período no mayor de 60 días.

En el Contrato de 1985, ésta Cláusula en su primer párrafo se aumentó a 305 trescientos cinco días, así como el 100% de su salario ordinario durante dicho período.

En el segundo párrafo, se aumentó a 105- ciento cinco días, la referida prestación para los trabajadores transitorios.

La incapacidad de los trabajadores debido a enfermedades o accidentes ajenos al trabajo, se reglamenta en la Cláusula 141 (actualmente 136) del Contrato de 1942.

En estos casos, el patrón lo esperará hasta un año para reportarlo, sin derechos a ninguna prestación (1942).

Y en la revisión de 1985, se aumentó el término de espera a dos años diez meses, sin pérdida de antigüedad, para reponer en su puesto a los trabajadores que se encontraban enfermos o accidentados no profesionales.

La cantidad de dinero que el patrón dará como seguro de vida a los beneficiarios que designe el trabajador para cuando fallezca, así como la libertad de testar con referencia a estos alcances, y la cantidad mínima por percibir; en 1942, se estableció que, los beneficiarios respecto al trabajador fallecido, contarán con una póliza de seguro de vida por \$ 4,000.00 -cuatro mil pesos- que el patrón está obligado a tomar a favor de cada uno de sus trabajadores (cláusula 147).

En 1959, modifica la Cláusula 147, en la que se establece, como se cubrirá a título de seguro de vida al o los beneficiarios designados por el fallecido. Y en los términos de la presente Cláusula, una cantidad equivalente a la que hubiera correspondido al trabajador como liquidación de su antigüedad, o sea, el importe de veinte días de salario ordinario correspondiente al último puesto de planta que hubiera ocupado, por cada año de servicios; en la inteligencia de que, por fracciones mayores de seis meses, se computarán veinte días y por fracciones menores, diez días.

En 1985, la Cláusula 147, previene que, cuando un trabajador de planta fallezca, el patrón pagará una pensión postmortem calculada sobre el salario ordinario del último puesto de planta, a o a los beneficiarios que más adelante se precisan, de acuerdo con los porcentajes consignados en las siguientes opciones:

| <u>PENSION</u> | <u>AÑOS</u> | <u>PORCENTAJES</u> |
|----------------|-------------|--------------------|
| "A" | 2 | 100% |
| más | 1 | 70% |
| "B" | 4 | 85% |
| "C" | 5 | 75% |
| "D" | 7 | 65% |

4.5.16 JUBILACIONES

Las clases de jubilaciones y los tipos de porcentajes se reglamentan en la Cláusula 148 (1942):

Es obligación del patrón jubilar a sus trabajadores por vejez y por incapacidad total y permanente para el trabajo:

I.- JUBILACIONES POR VEJEZ.- Los trabajadores que acrediten 25 años de servicios y 55 años de edad, tendrán derecho a una pensión -

pagadera semanal, quincenal o mensualmente, que se calculará tomando como base el 80% del promedio de salarios ordinarios, por cada año más de servicios prestados después de cumplidos los 25, la pensión jubilatoria se incrementará en un cuatro por ciento hasta llegar al cien por ciento como máximo.

11. - JUBILACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE, DERIVADA DE RIESGO DE TRABAJO. Los trabajadores afectados de incapacidad permanente derivada de riesgo de trabajo, del 70 por ciento de la total en adelante, tendrán derecho a ser jubilados siempre que acrediten haber alcanzado cuatro años de servicios cuando menos.

111.- JUBILACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE PARA EL TRABAJO DERIVADA DE RIESGO NO PROFESIONAL. Los trabajadores que justifiquen estar incapacitados permanentemente para el trabajo o para desempeñar su puesto de planta, por causa de riesgo no profesional, tendrán derecho a ser jubilados, siempre que acrediten un mínimo de veinte años de servicios.

4.5.17 DESCANSOS, VACACIONES Y PERMISOS

La cláusula 150 consigna, lo establecido en el Artículo 174, de la Ley Federal del Trabajo, respecto a cuáles son los días de descanso obligatorio.

Los trabajadores que tengan de uno a nueve años de servicios, tendrán derecho a veintidós días laborables por concepto de vacaciones, y los que hayan cumplido diez años o más, tendrán derecho a treinta días laborables por el mismo concepto, según cláusula 152.

Los permisos renunciables sin interrupción de antigüedad se reglamentan en la Cláusula 164 del primer Contrato Colectivo (1942) que expresa:

El patrón concederá a sus trabajadores permisos temporales hasta por 90 días, sin goce de sueldo, por cada año de servicio.

El patrón deberá conceder permiso a sus trabajadores para que puedan desempeñar comisiones accidentales o permanentes del Sindicato.

Los trabajadores que lleguen a su puesto después de haber laborado 60 sesenta días a partir de su regreso.

Los permisos con sueldo para los trabajadores se reglamenta en la Cláusula 167 (actualmente cláusula 162) del Contrato Colectivo de Trabajo de 1942.

El patrón concederá el mismo día que sus trabajadores de planta lo soliciten por conducto del Sindicato, permiso económico con goce de sueldo, hasta por tres días, por cada año de calendario. Esta

prestación será otorgada, en cuanto el trabajador tenga el carácter de planta.

4.5.18 FONDO DE AHORROS

El Patrón y el Sindicato quedan obligados a que se constituya un fondo de ahorros para los trabajadores de planta, conforme a las siguientes bases (1985):

I.- El patrón descontará un 5% por ciento sobre el monto de sus salarios tabulados, y esta cantidad junto con otras equivalentes al 30% por ciento y el propio 30% por ciento del salario tabulado, más \$ 296,00 doscientos noventa y seis pesos -diarios, que aportará el patrón, constituirá el fondo de ahorros.

4.5.19 HABITACIONES PARA TRABAJADORES, LOCALES PARA
EL SINDICATO Y COOPERATIVAS

Ciáusula 166.- Con el objeto de contribuir a la solución del problema de la vivienda y como complemento a la ayuda de renta de casa, se plasmó esta cláusula en la revisión contractual de 1957, en la que se conviene que: Petróleos Mexicanos, se obliga a contribuir en las operaciones que tengan por finalidad la compra, construcción o ampliación de la habitación del trabajador, absorbiendo (4 puntos de una tasa anual de 11 por ciento de los intereses que genere un capital de \$ 130,000.00 en 10 años).

En la revisión contractual de 1985, se modifican los valores de la siguiente manera: Petróleos Mexicanos, por una sola vez apoyará financieramente a sus trabajadores por los intereses que se generen en operaciones contratadas por ellos, pudiendo ser esta ayuda hasta por monto de \$ 1'375,000.00, en pagos mensuales durante 10 años. Previo acuerdo de Patrón y Sindicato esta aportación podrá ser en forma anticipada.

Además, la cláusula 168, contempla, en su último párrafo que Petróleos Mexicanos, dentro de sus posibilidades podrá financiar casas-habitación para sus trabajadores, sin pago de intereses; sin importar el tiempo que se tarde en pagar su adeudo; los descuentos serán del 30% de su salario ordinario.

4.5.20 BIBLIOTECAS, ESCUELAS, LUGARES DE RECREO, FOMENTO DE BANDAS DE MUSICA Y DEPORTES

La obligación de Petróleos Mexicanos para proporcionar locales adecuados para bibliotecas y las erogaciones regulares y periódicas que debe hacer para el fomento de éstas, se regula en la cláusula 174, y siguientes, las cuales contemplan que:

El Patrón se obliga a establecer escuelas para los hijos de los trabajadores y nocturnas para éstos.

El Patrón proporcionará a los hijos de los trabajadores que concurren a las escuelas que sostenga, los libros, útiles y demás enseres que fueren indicados.

El Patrón instalará y mantendrá en buen estado en todos los centros de trabajo, campos deportivos apropiados para el desarrollo del deporte en general.

En los centros de trabajo en que a la fecha existan cuerpos y bandas de música integradas por trabajadores, queda obligado el Patrón a cubrir el 80% del sueldo del Director de las mismas.

4.5.21 BECAS

El Patrón estará obligado a conceder becas a los trabajadores y a los hijos de éstos, en la proporción de una por cada 100 trabajadores de planta o fracción mayor de 55 que presten sus servicios en cada

centro de trabajo.

Los trabajadores becarios que realicen estudios profesionales, reciben aumentos en cada revisión contractual, en este caso, según revisión de 1985, es de \$ 15,000.00 y para los hijos de éstos \$ 10,000.00

Cláusula 184.- El Patrón se obliga a ocupar preferentemente los servicios de los becarios de que trata este capítulo.

4.5.22 HERRAMIENTAS E IMPLEMENTOS

La cláusula 188.- Establece, la obligación patronal de proporcionar en cada lugar de trabajo los útiles, herramientas e implementos.

Los trabajadores no estarán obligados a ejecutar trabajos con equipos, herramientas e implementos defectuosos, cuando la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene considere que se corre riesgo grave que ponga en peligro la integridad de los trabajadores.

4.5.23 PASES Y MEDIOS DE TRANSPORTE

El Patrón proporcionará pases en los medios de transportación que disponga y pases en las líneas aéreas comerciales, para el territorio y litorales del país, a los Comités Ejecutivos General y Locales de las Secciones.

4.5.24 CUOTAS SINDICALES Y DELEGADOS DEPARTAMENTALES

En la Cláusula 200, el Patrón queda obligado a efectuar, conforme a la costumbre general establecida, las deducciones que para cuotas sindicales ordinarias o extraordinarias sean acordadas por las asambleas, cuando solicite el Sindicato por conducto del Comité Ejecutivo General o de las Secciones, Delegaciones y Subdelegaciones.

4.5.25 TRABAJOS MARITIMOS, FLUVIALES Y DE DRAGADO

Todos los trabajos de transportes marítimos, de altura, cabotaje fluviales y de dragado relacionados con la Industria Petrolera, se regirán por las condiciones y cláusulas que se mencionan en este capítulo; y - por las demás del Contrato vigente, en cuanto no las contraríen.

La cláusula 207 define, cuales son trabajos marítimos todos los que se efectúen a bordo de los buques, dragas, remolcadores y chalanes de motor de mar, destinados al tráfico marítimo, ya sea de altura o de cabotaje, que por la naturaleza de sus servicios estén dotados, de acuerdo con los reglamentos en vigor, de una suprema patente de navegación.

Los capitanes, en su carácter de representantes del patrón a fin de guardar y hacer guardar el orden y la disciplina a bordo de la embarcación a su mando, impondrá a la tripulación los castigos disciplinarios que se haga menester imponer.

4.5.26 DISPOSICIONES VARIAS

El derecho de queja del Sindicato por mal trato se reglamenta en el primer Contrato Colectivo de 1949, en su Cláusula 273, que expresa:

El Sindicato tiene el derecho de queja ante el patrón contra cualquiera de los trabajadores que se consideren de confianza, por mal trato a los trabajadores sindicalizados (cláusula 260).

La queja deberá expresar, concretamente los hechos que se imputen al responsable, así como los fundamentos que la justifiquen.

El Patrón queda obligado a vender a sus trabajadores, directamente o a través de sus concesionarios o distribuidores autorizados, los productos que elabora, así como los artículos que el mismo tenga a la venta, con un descuento del 40% sobre el precio de venta al público y en la proporción necesaria para los usos del trabajador y su familia (cláusula 262).

Por lo que respecta al gas doméstico, el descuento correspondiente será del 100%.

El Contrato Colectivo de 1980, instaura como innovación en el carácter de prestaciones, el dotar de una canasta básica a sus trabajadores y jubilados, con una cantidad de \$ 2,033,00 mensuales, que se pagará mediante la entrega de cupones, canjeables en las tiendas de consumo del Sindicato (cláusula 265 bis).

El Contrato de 1985, establece un incremento hasta la cantidad de \$ 16,000,00 mensuales, agregando la modalidad, de que en caso de fallecimiento del trabajador de planta o jubilado, el Patrón entregará íntegramente a la viuda de éstos, los cupones, que amparan dicha canasta básica, durante la vigencia del post-mortem.

CAPITULO V

CONQUISTAS SINDICALES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES PETROLEROS, QUE HAN SIDO FUENTE DE INSPIRACION PARA EL LEGISLADOR EN MATERIA LABORAL

- 5.1 Definición del salario**
- 5.2 Prima Vacacional**
- 5.3 El Reglamento de Seguridad e Higiene de la Industria Petrolera**
- 5.4 Escuelas y Centros de Capacitación**
- 5.5 Definición de Accidente de Trabajo**
- 5.6 Casa Habitación para los Trabajadores**
- 5.7 La Canasta Básica**

CONQUISTAS SINDICALES DEL CONTRATO COLECTIVO DE
TRABAJO DE LOS TRABAJADORES PETROLEROS, QUE HAN -
SIDO FUENTE DE INSPIRACION PARA EL LEGISLADOR EN -
MATERIA LABORAL

El Sindicato Petrolero además de ser el más importante en México - por su trayectoria Política y Revolucionaria, es quien ha venido a reivindicar los derechos de sus agremiados en forma sobresaliente, en comparación con el resto del movimiento obrero mexicano, ya que las conquistas - obtenidas por ellos han servido de ejemplo o inspiración, no nada más a - otros Sindicatos, sino al legislador en materia laboral, para actualizar las Leyes Obreras, de tal manera, podemos decir, que sobresalen las siguientes conquistas:

- 1.- DEFINICION DE SALARIO
- 2.- PRIMA VACACIONAL
- 3.- REGLAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE
- 4.- ESCUELAS Y CENTROS DE CAPACITACION
- 5.- DEFINICION DE ACCIDENTES DE TRABAJO
- 6.- CASA-HABITACION PARA LOS TRABAJADORES
- 7.- CANASTA BASICA

5.1 Definición del Salario

El Artículo 85, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, establecía, - que el salario se integraba por todas las prestaciones que recibía el trabajador a cambio de su labor ordinaria. De tal manera que esta Ley no consideraba a las horas extras como parte del salario.

Una vez suprimido el concepto de labor ordinaria, las horas extras si forman parte del salario de los trabajadores.

En el Contrato Colectivo de Trabajo de 1951, los Petroleros establecen en su cláusula primera, de los incisos XVII, XVIII respectivamente, - definen que es el Salario Tabulado y Ordinario, a saber: SALARIO TABULADO.- Es la cantidad fijada en la escala de Salarios del Tabulador con los diferenciales de zona en su caso. SALARIO ORDINARIO.- Es el Salario Tabulado aumentado, con los valores correspondientes al Fondo de Ahorros, a la compensación por renta de casa y al de la ayuda para despensa, sin perjuicio de lo establecido en la cláusula 48 para los trabajadores de turno.

5.2 Prima Vacacional

Con fundamento en la Cláusula 152, del Contrato Colectivo de Trabajo de 1951, en la que se establece, que además de pagarles los días de vacaciones que le correspondan según el caso de cada trabajador, se deberá cubrir con el salario ordinario, pero que además, ese mismo periodo de vacaciones el trabajador recibirá una cantidad equivalente al 100% del prome

dio de los salarios tabulados a que deban liquidarse las vacaciones. En 1953 se hace la aclaración con respecto al personal de turno al expresar:

El 100% adicional se integrará, además, con el valor del tiempo extra fijo que se liquidan en los términos de la cláusula 48.

De tal manera, que el Artículo 80, de la Ley Federal del Trabajo, está muy por debajo en sus pretensiones por el bien de la clase trabajadora ya que estipula: Que los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 25% sobre los salarios que le corresponda durante el período de vacaciones. Además que el término "vacaciones", está mal empleado toda vez que, dicho pago no sirve para eso, ya que apenas alcanza para cubrir los más elementales gastos del hogar, mientras esté ausente de su trabajo. Así que las auténticas vacaciones, están muy lejos de la realidad. Todo esto obliga al trabajador a permanecer en su hogar, o bien buscar otro trabajo por el tiempo que esté de vacaciones, así podemos decir, que el Sindicato Petrolero en su última revisión contractual (1985) logró que en el período de vacaciones, los trabajadores disfruten de su salario ordinario. Además y por el mismo período, recibirán salarios tabulados a que deban liquidarse aquellas, más la cuota fija de fondo de ahorros.

5.3 Reglamento de Seguridad e Higiene

A partir de 1942, en su primer Contrato Colectivo de Trabajo, el Patrón y el Sindicato de Trabajadores Petroleros, en la Cláusula 73, en el

Capítulo X, se establecieron las medidas de Seguridad e Higiene, y para tal efecto, debería existir una Comisión Mixta, integrada por un representante del Sindicato y otro del patrón. Es hasta 1978, cuando el Sindicato y la Empresa Petróleos Mexicanos elaboran el primer Reglamento de Seguridad e Higiene de aplicación en la Industria Petrolera. Dicho Reglamento inspiró al legislador, para plasmarlo en la Ley Federal del Trabajo, en su sección décima, como el Reglamento de Seguridad en el Trabajo, con el fin de disminuir los accidentes y enfermedades que se producen u originan en los centros de trabajo.

5.4 Escuelas y Centros de Capacitación

En concordancia con el Artículo 132, Fracción XV, de la Ley Federal del Trabajo. En 1942, en el Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Petroleros, la Cláusula 44 establecía, que el Patrón permitirá que los trabajadores hagan la práctica correspondiente al puesto inmediato superior del oficio o especialidad. La práctica será sin perjuicio del funcionamiento y disciplina, ni descuidar las labores que tenga habitualmente y sin tener derecho a ningún salario del puesto que aprenda.

En 1965, con las modificaciones que se hacen a la Cláusula 44, Petróleos Mexicanos se obliga, que los trabajadores para el perfeccionamiento teórico práctico de sus labores, les proporcionará los instructores y el material didáctico necesario. Como podemos ver, Pemex y Sindicato, se anticipan a la idea de tener cada día más preparados a sus trabajadores, hasta-

1970, la Ley Federal del Trabajo en su Fracción XV del Artículo 132, apenas comenzaba a contemplar la necesidad de instituir la capacitación profesional o de adiestramiento para los trabajadores. Pero por supuesto, tal ordenamiento no fué acatado por parte de los patrones, lo cual obligó al Ejecutivo a reglamentar en forma detallada a través del Diario Oficial de fecha 28 de abril de 1978 tal disposición, según el actual Artículo 153-A.

Los petroleros, con otra idea y como una innovación en la impartición de cursos de capacitación y adiestramiento, en su Revisión Contractual de 1983, el Patrón y Sindicato convienen, que se capacitaran a 30 jubilados - que servirán como instructores, para que a su vez, impartan cursos en los diferentes talleres de la Industria Petrolera.

5.5 Definición de Accidentes de Trabajo

El Contrato Colectivo de Trabajo de los Petroleros de 1942, ya desde entonces prevenía la extensión de riesgo profesional para beneficio de los trabajadores, durante el trayecto a su trabajo o de regreso de éste. Todavía aún más, en el Contrato de 1983, logran que a través de la Cláusula 126, se considere como accidente de trabajo las siguientes modalidades :- El que sufre el trabajador cuando fuera de las labores se vea obligado a concurrir al centro de trabajo para hacer los trámites de tipo administrativo, o al ir de su domicilio a los servicios médicos del patrón o viceversa.

Igualmente, se considera como accidente de trabajo, cuando el trabajador que por necesidad habitacional, tenga que pernoctar fuera de la Ciudad o del Centro de Trabajo donde esté recibiendo el curso de capacitación o adiestramiento y sufra un accidente en camino de ida o de regreso a éste. También cuando los trabajadores comisionados a un sitio distinto al de su Centro de Trabajo en la víspera del inicio o terminación de su descanso, sufra un accidente en el traslado de lugar de la Comisión, a su domicilio o viceversa, dicho accidente se considerará como profesional.

5.6 Casa Habitación para los Trabajadores

En la Constitución de 1917, en su Artículo 123 Fracción XII prevén la obligación de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que se podrían cobrar rentas que no excedieran del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas.

Por no encontrarse reglamentadas tal disposición, ésta no se cumplía. Por lo que, en la Iniciativa de Ley denominada "Díaz Ordaz", del 9 de diciembre de 1968, en la que se consideró que el Estado tenía el deber de cumplir y hacer cumplir la Constitución a éste respecto, así que se buscó la fórmula que armonizara los derechos del trabajo con los del Capital, sin que esta fuera un gran obstáculo para el desarrollo y progreso de la Industria de México.

Tal iniciativa fue motivo de controversia, por lo que en la primera lectura del dictamen a la Iniciativa Presidencial, se modificó el Artículo

143, de la Ley Laboral y se estableció que debería determinarse, la forma -
y los términos en que las Empresas debían de cumplir con sus obligaciones -
de proporcionar a sus trabajadores, Casas Cómodas e Higiénicas, ya que -
se estimó que el término original que se había concedido de un año, era su -
mamente reducido y que sería casi imposible que las autoridades del trabajo -
atendieran todos estos problemas de las Empresas.

Es el Presidente Echeverría, quien envía un proyecto de Ley a la Cá -
mara de Diputados del Congreso de la Unión, dicho Proyecto contiene Refor -
mas a los Artículos 97, Fracción II, 110 Fracciones II y III, 136, a -
151, inclusive, 782 y adición del Artículo 97, de la Ley Federal del Traba -
jo. En el que podemos concretar, que se refiere a la creación de un fondo -
nacional de la Vivienda (INFONAVIT), constituido por una aportación fija y
permanente de las Empresas; en la que la aportación patronal a dicho fon -
do será de un 5% del monto de los salarios ordinarios de los trabajadores -
a su servicio, es decir, sobre las cantidades que perciba cada trabajador -
en efectivo por cuota diaria.

La conquista lograda por el gremio petrolero, va más allá, en su -
Cláusula 166, en la que se establece: Petróleos Mexicanos por una sola -
vez, apoyará financieramente a sus trabajadores por los intereses que se gene -
ren en operaciones contratadas por ellos, pudiendo ser esta ayuda hasta por -
un monto de \$1,375,000.00 en pagos mensuales durante 10 años. Previo -
acuerdo de patrón y Sindicato, esta aportación podrá ser en forma anticipada.

Como otra alternativa, para subsanar el problema habitacional, Petróleos Mexicanos dentro de sus posibilidades, podrá financiar la compra de casas habitación para sus trabajadores, apoyados en el convenio de Financiamiento que para este caso contempla el último párrafo de la Cláusula 168. Que dice, que no pagará intereses y que además, no importa el tiempo que tarde en cumplir con su adeudo, ya que solo se le afectará el 30% de su salario ordinario. Todo esto, sin menoscabo de la prestación de la ayuda a la renta de casa.

5.7 LA CANASTA BASICA

La Canasta Básica en una de las conquistas más trascendentales del gremio petrolero y quizá, en la misma historia sindical mexicana. A partir del 1° de agosto de 1983, incorpora la cláusula 175 Bis, en la que el patrón se obliga a entregar al trabajador o jubilado, la cantidad de \$2,033.00 mensualmente mediante cupones, para la adquisición de una Canasta de Alimentos Básicos en las Tiendas de Consumo del Sindicato; esta es una forma más directa para ayudar a la familia petrolera, ya que los productos que se entregan, son más baratos que en el comercio regular. En el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado en 1985, logran un incremento hasta por \$ 16,000.00 mensuales, mismos que se pagarán en 2 catorcenas de \$ 9,000.00 cada una.

Agregando la modalidad, de que en caso de fallecimiento entregará íntegramente a la Viuda de éstos, los cupones, que amparan dicha canasta básica, durante la vigencia del Post-Mortem.

CONCLUSIONES

ANTECEDENTES DEL CONTRATO COLECTIVO

Después de realizar una investigación de cómo surgió el contrato colectivo, se puede deducir que hay dos formas para llegar a tal conocimiento. De tal manera que empezaremos por mencionar a los antecedentes próximos, y como tales citaremos a la figura jurídica romana de la "locatio conductio", que bien se puede considerar como la raíz de los Contratos de Trabajo.

De América se sabe, que en las Leyes de Indias ya habían prescripciones que protegían a los indios que trabajaban en las encomiendas y en las minas.

En Europa se localizaron documentos que datan de los años de 1351 a 1460, los cuales se pueden clasificar como pactos, que fueron celebrados por maestros de taller (tejedores, zapateros y herreros) en los que ya se fijaban condiciones de trabajo.

Los otros antecedentes son los próximos, estos vienen a ser un legado de los países como Alemania, Austria, Holanda y Suiza, lugares donde se emitieron las primeras ordenanzas para reglamentar el contrato colectivo, las que pasaban sus disposiciones en el Código de Napoleón, el que se limitaba a regular el arrendamiento de obras y servicios, que de acuerdo al derecho romano y a semejanza de otros contratos daban preferencia a la voluntad de las partes.

Sin embargo, los tiempos cambian y el contrato colectivo se ha perfeccionado tanto, que ha adquirido tal fuerza que es capaz de modificar la norma jurídica, esta facultad del patrón y sus trabajadores de poder celebrar un contrato colectivo es única y sólo puede equipararse a la facultad que posee el poder legislativo.

EL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO

México en las últimas décadas se transformó de un país eminentemente agrario en una nación en proceso de industrialización. En 1930, casi las tres cuartas partes de la fuerza de trabajo, se encontraba en la agricultura; en 1970 la proporción de la población activa en el sector manufacturero, la construcción, el comercio y servicios.

Las características demográficas, económicas y sociológicas de un proceso de desarrollo de tipo urbano-industrial se ha reflejado en la formación de una clase obrera y del movimiento sindical. No obstante, a pesar de los cambios en la estructura social mexicana, y en contraste con nuestro conocimiento sobre el aspecto agrario y la población campesina, son pocos los estudios hechos sobre la clase trabajadora urbano industrial, del movimiento obrero mexicano y de la problemática sindical contemporánea.

La historia del movimiento obrero en México inicia, como en otros países de América Latina, a fines del siglo pasado. En el desarrollo de la Revolución Mexicana, el incipiente movimiento obrero juega un papel importante, -

aunque tal vez no fundamental: huelgas de Río Blanco, y Cananea; Casa - del Obrero Mundial, etc. Pero el hecho más importante para su futura expansión será sin duda el artículo 123 de la nueva Constitución de 1917.

Se debe hacer notar que a partir de este período México cuenta con una avanzada legislación laboral y social, antes que tuviera una clase obrero-industrial numerosa y políticamente importante. Por otra parte, se debe reconocer que, a pesar de todas las estrategias de la clase obrera de la época, las conquistas laborales incorporadas en la Constitución no representan la culminación de un largo ascendente proceso de organización y movilización de la Clase obrera como sucedió en Europa o incluso en los Estados Unidos. Este ha sido el caso, también en algunos otros países de América Latina.

El marco jurídico laboral dentro del cual se han venido desarrollando las relaciones obrero-patronales y obrero-estatales en México desde 1917, - fué establecido por una nueva clase política que desde entonces se ha servido de él para afianzar su propio poder. De tal manera, que si bien el ámbito jurídico laboral satisface determinadas exigencias y demandas socio-económicas de la creciente clase obrero-industrial, sirve también como instrumento para ejercer el control político sobre ella.

En suma, estas breves consideraciones constituyen el contexto de la historia reciente del movimiento obrero mexicano, que no puede entenderse -

cabalmente si no es en relación con el sistema político Nacional y con los proyectos de desarrollo económico de los grupos dirigentes del país.

EL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS (SRTPRM)

Con la aparición del petróleo en México, y con la explotación de sus yacimientos por parte de las compañías extranjeras, quienes generalmente fijaban las condiciones de trabajo, y por tal razón los trabajadores petroleros eran objeto de mal pago, maltrato y vejaciones.

Ante esta Situación, los trabajadores petroleros se organizan con muchas dificultades en agrupaciones denominadas "Obreros Unidos" para luchar contra la anarquía que había en la aplicación de salarios y prestaciones en cada empresa, por tal razón los petroleros en su afán de unificar a todos los sindicatos que estaban diseminados en el país, se constituyen en uno solo el 15 de agosto de 1935, el cual se denominará Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, asimismo, en esa primera Gran Convención, entre otros acuerdos se tomará el de exigir a las compañías extranjeras la celebración de un sólo Contrato Colectivo de Trabajo de aplicación general en toda la industria petrolera.

Las empresas extranjeras se negaron a llegar a un acuerdo, ante esta situación el Sindicato Petroleros emplazó para un movimiento de huelga a las compañías petroleras y navieras, por la vía de Conflicto de Orden Económico, la cual estalló el 28 de mayo de 1937. Por lo antes expuesto, el -

Grupo Número Siete de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, emite su Laudo. El cual no es acatado por las compañías del conflicto, se amparan - las mismas; no prosperando en ningún momento sus argumentos; sin embargo, el fallo de la Suprema Corte de Justicia sigue siendo favorable al Sindicato - y como las compañías se siguen manteniendo en su negativa de llegar a un - acuerdo. El Presidente Lázaro Cárdenas se ve obligado a tomar una decisión trascendental para la historia de México, esta es el Decreto a Expropiación de los bienes muebles e inmuebles de las compañías extranjeras.

Desde entonces, el Sindicato Petrolero Mexicano se ha distinguido - por ser vanguardista en conquistas laborales y sociales.

EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE PETROLEOS MEXICANOS Y EL SRTPRM .

Desde sus orígenes el Contrato Colectivo de Trabajo de los petrole-- ros ha sido uno de los más revolucionarios de nuestro país; pues el laudo emi tido por el Grupo Número Siete de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, estableció las condiciones de trabajo estando vigente hasta 1942, que fué - cuando se celebró el primer Contrato de este tipo.

Este mismo Laudo contenía prestaciones sociales justas para los tra- bajadores y sus familias; en cuanto al salario, este se apagaba a la realidad que se vivía en el país, y algo muy novedoso para la época fué, el establecer la semana de 40 horas; que después esta misma, fué derogada por un Decreto

Presidencial.

De aquél entonces y hasta el 10. de Agosto de 1985, las conquistas logradas de este gremio han servido y pueden servir de ejemplo a la clase trabajadora de México, de las cuales podemos mencionar: un Reglamento de Seguridad e Higiene, que ha permitido abatir ese número de accidentes que mermaban la productividad en la empresa; también le han dado mucha importancia al mejorar las prestaciones sociales, más que a los incrementos salariales, que a fin de cuentas éstos siempre se quedan a la zaga en comparación con los precios de los productos de primera necesidad.

En el Renglón habitacional, se les otorga una ayuda permanente de renta de casa, además, si el trabajador puede construir, ampliar o comprar su casa habitación, el patrón le ayuda con un porcentaje de los intereses que tenga que pagar por un crédito destinado para ese fin.

Con el objeto de abatir el alto costo de la vida, se les dota a todos los trabajadores, incluso a los Jubilados, de una Canasta de Productos básicos la cual puede ser surtida mensualmente, en sus tiendas de Consumo, en las que se venden productos elaborados en sus fábricas, granjas avícolas y agropecuarias.

Una vez analizada la Evolución del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el SRTPRM, y las conquistas logradas por el Sindicato Revolucionario de Petroleros es de proponer, que las Centrales Obreras, Confederaciones de Trabajadores, Congreso del Trabajo y Sindicatos

que son los representantes de la clase obrera mexicana, respectivamente sean los conductos para que a través de los legisladores obreros se modifiquen o - adecuen los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo o bien nazca un artículo que permita mejorar las condiciones de Vida de los trabajadores.

PRIMERA.- Con el objeto de que verdaderamente el trabajador disfrute de sus vacaciones generadas a través de un año de trabajo, se modifique el - Artículo 80, de la Ley Federal del Trabajo para que se establezca: LOS TRABAJADORES TENDRAN DERECHO A UNA PRIMA VACACIONAL DEL CIENTO DIEZ POR CIENTO SOBRE LOS SALARIOS QUE LES CORRESPONDAN DURANTE EL PERIODO- DE VACACIONES.

SEGUNDA.- Con el objeto de que los trabajadores puedan exigir el cumplimiento de prestaciones sociales más dignas, y con el fin de que sus salarios se vean lo menos afectados por el Impuesto sobre la Renta, se adecue el Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo y se haga la siguiente clasificación: SALARIO TABULADO SERA EL QUE SE FIJE EN LA ESCALA DE SALARIOS DE CADA EMPRESA. Y SALARIO ORDINARIO SERA EL SALARIO TABULADO AUMENTADO - CON LAS PRESTACIONES LOGRADAS POR CADA SINDICATO.

TERCERA.- Como el problema de la vivienda en México es cada día más agudo, sugiero las siguientes modificaciones al Artículo 136 de la Ley Federal - del Trabajo, a saber:

ARTICULO 136... "Para dar cumplimiento a esta obligación las empresas aportarán" SEMANAL, CATORCENAL o MENSUALMENTE A CADA TRABAJA--

DOR, EL DOS POR CIENTO DE SU SALARIO ORDINARIO COMO AYUDA DE RENTA DE CASA, ADEMAS, APORTARA EL CINCO POR CIENTO DEL MISMO SALARIO TABULADO, PARA EL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA.

CUANDO EL TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA, CONSIGA UN CREDITO HIPOTECARIO DE INTERES SOCIAL DESTINADO PARA LA OBTENCION DE SU CASA HABITACION, EL PATRON CONTRIBUIRA, ABSORBIENDO EL CINCUENTA POR-CIENTO DE LOS INTERESES QUE GENERE DICHA OPERACION. LA APORTACION - LA EFECTUARA EL PATRON MENSUALMENTE A LISTA DE RAYA, DURANTE DIEZ - AÑOS.

CUARTA.- Se promueva la creación de un nuevo Artículo en la Ley Federal del Trabajo para que quede plasmado: QUE EL PATRON PROPORCIONARA MENSUALMENTE, UNA CANASTA BASICA DE ALIMENTOS DE PRIMERA NECESIDAD POR EL EQUIVALENTE A DOS DIAS DE SALARIO ORDINARIO, MISMA QUE- PODRA SER SURTIDA EN LAS TIENDAS QUE CONTRATEN LAS EMPRESAS RESPEC TIVAS.

QUINTA.- Con el objeto de contribuir al abaratamiento de las subsis- tencias y evitar los intermediarios en la venta de artículos de consumo nece- sarios, propongo que, al mismo tenor de la proposición de la creación de la- Canasta Básica, se contemple: QUE CUANDO EL SINDICATO DE UNA EMPRE- SA COMPRE BIENES INMUEBLES O MUEBLES, QUE ESTEN DESTINADOS A LA- CREACION DE TIENDAS DE CONSUMO, GRANJAS AGROPECUARIAS O RANCHOS- GANADEROS, EL PATRON CONTRIBUIRA CON EL 50% POR CIENTO DEL COSTO- DE LA INFRAESTRUCTURA Y DE LO NECESARIO PARA SU FUNCIONAMIENTO.

BIBLIOGRAFIA

- Actas del Congreso Nacional de Saltillo, Coahuila, México, 1918.
- Acta Constitutiva y Estatutos Generales del SRTPRM, y Modificaciones, -
Edición Doméstica, México, de 1935 a 1984.
- Alemán Valdez, Miguel, La Verdad del Petroleo en México, Ediciones Grijalvo, México, 1977.
- Alonso González, Historia del Petróleo, Ediciones "El Caballito", México -
1972.
- Aldape Barrera, Fernando, Petroleros ¡ánimo... ánimo! Editorial Tamaulipas del Golfo, México, 1984.
- De Buen Nestor, Derecho del Trabajo, Tomos I y II, Editorial Porrúa, -
México, 1981.
- Barajas Jiménez, Ricardo, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Dialogada, Textos Universitarios, S.A., México, 1978.
- Cerda Silva, Roberto de la, El Movimiento Obrero en México, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, México, 1961.
- Córdova Arnaldo, Ideología de la Revolución Mexicana, Ediciones ERA, -
México, 1973.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Sexagesima Cuarta Edición, Editorial Porrúa, México, 1979.

De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1981.

Diario Oficial, Tomo CVII - Núm. 17, Sábado 18 de Marzo, México, 1938.

Contratos Colectivos Celebrados entre Pemex y el SRTPRM, Edición Doméstica, México, de 1942 a 1983.

Floris Margadant S. Guillermo, El Derecho Privado Romano, Editorial Esfn--ge, México, 1975.

García Hernández, Juan, Decisión Inesperada, Edición Doméstica, México - 1971.

Guerrero, Euquerio, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1981.

Gobierno de México, El Petróleo de México, México, 1940.

González Casanova, Pablo, La Democracia en México, Serie Popular Era, - México, 1967.

Laudo Emitido por el Grupo Número Siete de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1937.

Petroleos Mexicanos, Marco Jurídico, Gerencia Jurídica, Pemex, México - 1981.

Planiol, Marcel, Tratado Elemental del Derecho Vivil de las Obligaciones r Editorial José M. Cajica Jr, Puebla, México, 1945.

Ramírez Heredia, Rafael, La Otra Cara del Petróleo, Editorial Diana, México, 1979.

Revista Luz, Publicación del Sindicato Mexicano de Electricistas, México- XXI - 1960; IX - 1965.

SALAZAR, ROSENDO, Las Pugnas de la Gleba, Comisión Nacional Editora - PRI México, 1972.

Salazar, Rosendo, Historia de las Luchas Proletarias de México, Tomo I - Comisión Nacional Editorial PRI, México, 1938.

Sánchez, Medal, Los Contratos Civiles, Editorial Porrúa, México, 1980.

Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1960.

Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, Ley Federal del Trabajo, - Editorial Porrúa, México, 1970 - 1980.