



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

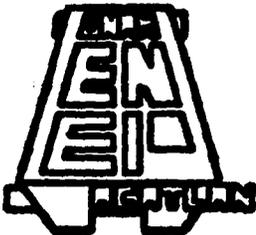
143  
2e1

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
"ACATLAN"

## FALLA DE ORIGEN

**ANÁLISIS DE LAS PRINCIPALES MODIFICACIONES DEL  
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE  
PETROLEOS MEXICANOS Y EL SINDICATO DE  
TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA  
MEXICANA DE 1989 A LA FECHA**

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A  
MIGUEL ANGEL GONZALEZ PIÑA



MEXICO, D. F.

1995



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

A MIS PADRES:

A quienes agradezco todo el apoyo y el cariño incondicional que a lo largo de mi vida me han brindado para mi formación personal y profesional.

-GRACIAS-

A MIS HERMANOS:

SARY, RAMON, ROSALBA, VERONICA, ARTURO, y  
JOSE ANTONIO, por el apoyo y cariño que  
siempre me han brindado en todos los  
momentos de mi vida.

-GRACIAS-

A MI AMIGA:

LIC. LIZA DE ALBA NABARRO.

Mi reconocimiento y admiración por el  
apoyo, la orientación y paciencia para  
lograr la culminación de este trabajo.

-GRACIAS-

A MIS AMIGOS:

Por su valiosa amistad y cariño que me  
han brindado siempre.

-GRACIAS-

A MIS MAESTROS:

Por transmitir sus valiosos conocimientos  
académicos a mi carrera profesional.

-GRACIAS-

A MI ASESOR Y AMIGO.

LIC. JOSE ANTONIO VALERA FATINO.

Por su gran amistad y su apoyo brindado  
para la elaboración del presente trabajo.

-GRACIAS-

-A TODOS ELLOS MI ETERNA AMISTAD-

-Y AGRADECIMIENTO-

# I N D I C E

INTRODUCCION.....	1
-------------------	---

## CAPITULO I. Generalidades.

I.1	Antecedentes Históricos del Derecho del Trabajo y su Naturaleza Jurídica.....	5
I.2	Trabajo. Concepto.....	8
I.3	Concepto del Derecho del Trabajo.....	11
I.4	Características y Principios.....	15
I.5	Elementos del Derecho del Trabajo.....	29
I.6	Concepto de Relación Individual de Trabajo.....	30
I.7	Sujetos de las relaciones Individuales de Trabajo.....	35

## CAPITULO II. Relaciones Colectivas de Trabajo

II.1	Antecedentes del Derecho Colectivo....	38
II.2	Concepto.....	42
II.3	Relación Colectiva y su Clasificación.....	43

II.4	Contrato Colectivo de Trabajo	
	Concepto.....	44
II.5	Reglamento Interior de Trabajo.....	47
II.6	Objeto del Contrato Colectivo de Trabajo.....	49
II.7	El Contrato Colectivo de Trabajo en México. Antecedentes.....	50
II.8	Características y Elementos del Contrato Colectivo de Trabajo.....	55
II.9	Las Relaciones Colectivas entre los Patrones y los trabajadores miembros de un Sindicato.....	61
II.10	Contrato Ley.....	63
II.11	Diferencias entre Contrato Ley y Contrato Colectivo.....	64

CAPITULO III. El Contrato Colectivo de Trabajo entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

III.1	Antecedentes Históricos.....	71
III.2	Duración del Contrato Colectivo de Trabajo.....	78
III.3	Contenidos de los Contratos Colectivos de Trabajo de 10. de Agosto de 1989 y el del 10. de Agosto de 1993.....	79

#### CAPITULO IV. Principales modificaciones del Contrato Colectivo de Trabajo.

IV.1	Análisis de las principales modificaciones del Contrato Colectivo de Trabajo.....	84
IV.2	Consecuencias Jurídicas de las modificaciones al Contrato Colectivo de 1989 al vigente a partir de 1991.....	97

IV.3	Las Modificaciones en relación a las reducciones, indemnizaciones y renuncias.....	109
IV.4	Consideraciones Particulares.....	117
	CONCLUSIONES.....	122
	BIBLIOGRAFIA.....	124

## I N T R O D U C C I O N

La Industria Petrolera en México es importante no solamente porque está considerada estratégica, sino porque aporta al Erario Federal el 32% del Presupuesto del País y el 60% de las divisas que ingresan.

Por lo anterior, los acontecimientos laborales trascienden en el ámbito Nacional e influyen determinadamente en la política del gobierno hacia los trabajadores.

Por décadas el trabajador petrolero fué ejemplo de reivindicación de la Justicia Laboral y hasta porque no decirlo del exceso, toda vez, que se le consideraba privilegiado pues el Contrato Colectivo de Trabajo contenía cláusulas tendientes a su seguridad y protección laboral.

Así mismo, dicho pacto colectivo vinculado con los estatutos del Sindicato, favorecía y aseguraba el trabajo a las familias por generaciones, pues les otorgaba el derecho a los activos a designar a sus descendientes o colaterales como titulares de la plaza que en propiedad hubieran obtenido éstos.

El Contrato Colectivo de Trabajo revisado en 1989 y 1991, reivindica según las autoridades de Petroleos Mexicanos, la facultad Nacional de Administrar sin cortapisas o ingerencias indebidas el patrimonio petrolero de la Nación. Se han transformado los nexos entre Sindicato y Empresa. También se ha venido modificando la organización interna, se descentralizan responsabilidades y funciones, se mejoran los sistemas de evaluación y control, tanto como los de entrenamiento y reentrenamiento del personal.

El presente trabajo de tesis, intenta el análisis de las modificaciones que según la Administración Petrolera, darán como resultado que ésta obtenga el desarrollo que la modernización del país exige, no olvidando que dicha modernidad no debe de estar y pasar sobre los derechos sociales cuyos orígenes, contenido esencial y finalidades nos son ya conocidos, y que Mario de la Cueva los define como: "Los que se proponen entregar la tierra a quién la trabaja y asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, la salud y la vida y un ingreso, en el presente y en el futuro que haga

posible un vivir conforme con la naturaleza , la libertad y la dignidad humanas". (1)

Por la extensión del Contrato en comento, y toda vez, que el mismo contiene 26 capítulos, 267 cláusulas y 19 anexos, se hablará de las modificaciones en general, seleccionando aquellas que han tenido mayores consecuencias en el ámbito individual y colectivo.

El capítulo correspondiente a ingresos, vacantes y movimientos en general, fue tomado en cuenta para el presente estudio, en primer término, porque contiene la cláusula de exclusión por ingreso y conforme a la evolución que ha sufrido, se ha limitado la facultad sindical para proponer a los trabajadores afiliados y el reclamo legal de estos.

(1) Mario de la Cueva.-Pag. 80. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo I.

El capítulo de reducciones, renunciaciones e indemnizaciones, fue seleccionado toda vez que afecta directamente la seguridad laboral y la estabilidad en el trabajo del petrolero, encontrándonos que el diseño actual tiene como objetivo que la separación del trabajador, los reajustes y liquidaciones sean con un importe económico que favorece a la empresa dejando en total estado de indefensión al afectado.

De igual manera las cláusulas de la integración del salario constituyen una parte importante, toda vez que de su estudio se desprende que la base salarial de reducciones, indemnizaciones y jubilaciones establecida en el contrato afecta económicamente al trabajador, favoreciendo a la Empresa.

Entre otras las modificaciones que se subrayan, marcan una pauta de los acontecimientos laborales que vive la Industria Petrolera y que por su trascendencia son un ejemplo de aquellos a los que han estado sujetos los trabajadores en México durante el Neoliberalismo que ha imperado en el país.

## O B J E T I V O

A través del Análisis de las Modificaciones del Contrato Colectivo de Trabajo de Petroleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana de 1989 y sus consecuencias jurídicas en 1993. Se pretende comprobar que la modernización de la industria petrolera se ha traducido en una disminución a los derechos de los trabajadores y en un desequilibrio entre los factores del capital y el trabajo

## CAPITULO I

### GENERALIDADES

#### I.1 Antecedentes Históricos del Derecho del Trabajo y su Naturaleza Jurídica.

El tránsito del pequeño taller familiar a la fábrica, durante la Revolución Industrial, fue uno de los factores determinantes que dieron origen al nacimiento del Derecho del Trabajo en México, la aparición de grandes chimeneas alimentadas por carbón, dentro de los establecimientos laborales, provocaba falta de higiene y salubridad, el empleo de las nuevas máquinas era complejo, requería de personal especializado y los trabajadores desconocían su manejo, por lo que ocurrían riesgos, muchos obreros llegaron a perder parcial o totalmente sus extremidades o la vida misma, dejando desamparados a los hijos, a la viuda y a los parientes en general. "El advenimiento del capitalismo y los principios de la Revolución Francesa, fortalecieron el individualismo jurídico y el liberalismo económico. La división de clases

fue tajante: propietarios o explotadores y desposeídos o explotados" (1).

El inicio acelerado de la industrialización, que es el paso de la producción manufacturera a la fabril en el que apareció el fenómeno del desempleo por la introducción de máquinas y una explotación mayor del hombre, provocaron revoluciones en Europa y más tarde el engrandecimiento del capitalismo.

La clase trabajadora, insegura y explotada, forma sindicatos, se rebelan contra los dueños de las fábricas, para que fueran reconocidos sus derechos como trabajadores y después de una serie de movimientos obreros, comienzan a surgir los primeros logros. A partir de la Revolución Mexicana del año de 1910, y de acuerdo a las demandas que exigían un trato más humano en el trabajo, se dio lugar a la creación de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, la cual contiene en su artículo 123, la Declaración de los derechos sociales

(1) TRUEBA Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo" 3a. ed. Editorial Porrúa, S.A. México. D.F. p. 495.

de los trabajadores, que puede definirse como:

"Las que se proponen... asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, la salud y la vida, un ingreso en el presente y en el futuro, que haga posible un vivir conforme con la naturaleza, la libertad y la dignidad humanas" (2). El derecho del trabajo nació en México, al reglamentarse el artículo 123 de la Constitución Mexicana, dando origen a la creación de la primera Ley Federal del Trabajo en el año de 1931, misma que es modificada, surgiendo en 1970 la segunda Ley Laboral que rige las relaciones de los trabajadores comprendidas en el artículo 123, Apartado "A" Constitucional, "... como un derecho autónomo y exclusivo de los trabajadores en el campo de la producción y extensivo a todo aquél que presta un servicio a otro fuera de él, y para reivindicar los derechos del proletariado, con objeto de recuperar la plusvalía y transformar en el futuro el régimen capitalista mediante la socialización no sólo de los bienes de producción sino de la vida misma" (3)

(2) CUEVA, Mario de la. Tomo I. op.cit. P. 80.

(3) TRUEBA Urbina. Ob. Cit. pág. 502.

## I.2. Trabajo. Concepto

La palabra trabajo, ha sido objeto de varias discusiones respecto a su origen. Algunos autores señalan que deriva griego thlibo, apretar, oprimir o afligir. Otra corriente considera que deriva del latín trabs, trabis, que significa traba, puesto que el trabajo lleva implícita la idea de esfuerzo, es una traba. Algunos más, ubican su raíz en el verbo laborare, que significa labrar, asociándose con la idea de la labranza de la tierra.

Rubinstein señala que deriva "del latín opera: obra, operación, empleo, industria, actividad laboral, ocupación, tarea, faena, oficio, profesión o labor" (4). En el Diccionario de la Real Academia Española, se conceptúa al trabajo como "el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza" (5).

(4) RUBINSTEIN, Santiago J. "Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social" Ediciones Depalma. Buenos Aires, Argentina, 1983. p. 226.

(5) Diccionario de la Lengua Española. Real Academia

La comisión redactora de la Ley Federal del Trabajo incluyó la idea del trabajo en el párrafo segundo del artículo 80. Española. Tomo X. Décimo Novena Edición. Editorial Espasa-Calpe, S.A. Barcelona España, 1971. con el agregado que hace referencia al grado de preparación técnica: "...se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio". En conclusión, trabajo es la actividad realizada por el ser humano, sea esta material o intelectual.

En el Antiguo Testamento (Génesis III, 17, 19), Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento "con grandes fatigas" y a comer el pan "mediante el sudor de tu rostro". Por lo que inicialmente era considerado como un castigo divino. Para Aristóteles el trabajo es una actividad propia de los esclavos. Dicho pensamiento es compartido por los griegos y los romanos, constituyéndose el trabajo en "arte vil" e "indigno" de la esencia humana y la libertad. Es así como la esclavitud en Roma es aceptada como una forma de vida, que una vez que empezó a disminuir su práctica se desarrollaron los Collegia Epicum, organizaciones religiosas y mutualistas de artesanos.

Turgot, autor del Edicto Turgot, predicó la libertad de trabajo como un derecho natural del hombre. Contrastantemente al triunfo de la Revolución Francesa, esa libertad fue instrumento para la explotación de los trabajadores. Con el tiempo Carlos Marx comparó al trabajo con una mercancía. Dicho pensamiento prevalecía hasta que al término de la Primera Guerra Mundial, se firmó el Tratado de Versalles que contiene la Declaración de Derechos Sociales en el cual se declaró "El principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio".

La Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 3o:

Artículo 3o. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia

### I.3. Concepto del Derecho del Trabajo.

Han existido varias denominaciones en torno al Derecho del Trabajo, entre las que encontramos el de derecho industrial, obrero, social, proletario, corporativo, laboral, del trabajo e inclusive un nuevo derecho.

DERECHO INDUSTRIAL. En un principio y en función de su origen, se le llamó legislación industrial o leyes del trabajo industrial. Basta recordar que al aparecer la maquinaria, trae como consecuencia la evolución de dicha actividad, que provoca lo que conocemos como revolución industrial y por ende, se asoció dicho término.

DERECHO OBRERO. Este término es limitativo puesto que se refiere única y exclusivamente a los trabajadores de las fábricas, excluyendo el trabajo intelectual.

DERECHO SOCIAL. Al contrario del anterior, éste concepto es tan amplio como el derecho en general. Tiene el inconveniente de que llega a confundirse con el derecho, puesto que éste por naturaleza es social.

DERECHO PROLETARIO. Utilizado por los regimenes fascistas, que exaltan al nacionalismo como son el caso de la Alemania Nazi e Italia bajo el gobierno de Mussolini.

DERECHO CORPORATIVO. Término utilizado por los sindicatos que funcionan como corporaciones creadas por el propio sistema en donde el beneficio colectivo se antepone a las más mínimas necesidades humanas.

NUEVO DERECHO. Concepto dado a esta rama del derecho, en virtud a ser la de más reciente creación en relación con las demás ramas. El Derecho del Trabajo surge como un derecho nuevo, parte del derecho general, con características determinadas como lo señala Mario de la Cueva "...el Derecho del Trabajo es uno de los estatutos mas juvenes. Para nacer tuvo que romper la vieja división del derecho público y privado. Entró en el mundo de lo jurídico como un derecho de nuevo Cueva, expresa el nuevo ideal de los hombres, de los pueblos y de la humanidad, que es asegurar a cada hombre una existencia digna".(6)

(6) CUEVA, Mario de la. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo I. Octava edición. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F., 1982. p. 3.

A los anteriores conceptos debemos aunarles el de Derecho del Trabajo y Derecho Laboral, en el cual las disputas por cual término es el indicado, son constantes. Nuestra legislación se ha inclinado por adoptar el primero, puesto que se adecua a nuestra realidad social, siendo partidarios de tal denominación autores de la talla de Mario de la Cueva, Néstor de Buen Lozano, Alberto Trueba Urbina, Euquerio Guerrero, Enrique Alvarez del Castillo, Baltasar Cabazos, Jose Dávalos Morales y Alfredo Sánchez Alvarado.

Cabe señalar que los primeros autores del Derecho del Trabajo utilizan la palabra "legislación", al referirse a la disciplina laboral, en vez de utilizar la palabra derecho. Sin embargo, dicho término es limitante, en tanto se refiere al conjunto de disposiciones legales dictadas en torno al derecho del trabajo. De la Cueva señala que "no podemos emplear los términos: legislación o leyes del trabajo, porque las relaciones entre los trabajadores y los patronos no se rigen únicamente por las leyes emanadas del poder legislativo, sino también por los convenios internacionales y por los Contratos Colectivos..." (7)

(7) Idem. p. 3

Al efecto el maestro SANCHEZ ALVARADO nos da el concepto de Derecho del Trabajo

"...El Derecho del Trabajo es un conjunto de principios y normas que regulan en sus aspectos individuales y colectivo relaciones entre trabajadores y patronos, entre trabajadores entre sí, entre patronos, mediante la intervención del Estado para proteger y tutelar a quien preste un servicio subordinado garantizándole condiciones dignas y decorosas que como ser humano le corresponden y posibilitándole los medios para que alcance su destino" (8).

La Asamblea Constituyente de Querétaro lo denominó en la Declaración de Derechos Sociales "trabajo y previsión social".

(8) SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Curso de Especialización Civil, Mercantil, Laboral impartido en Petróleos Mexicanos del 30 de julio al 1 de octubre de 1993.

#### I.4. CARACTERISTICAS Y PRINCIPIOS

##### CARACTERISTICAS.-

En nuestro sistema jurídico, al derecho del trabajo le han sido atribuidos los siguientes caracteres:

a) Derecho protector de la clase trabajadora.

Esta característica consiste en que el ordenamiento laboral tiene por finalidad apoyar y protege a la clase trabajadora, y al efecto el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo establece:

"El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores"

Lo anterior conlleva a determinar que el compromiso del Estado es proteger a la clase trabajadora, apegado a la legislación existente, y sin que exista distinciones de ninguna clase. El derecho a la huelga y los contratos colectivos de trabajo tienen la finalidad de que exista equilibrio entre el capital y la fuerza laboral.

Resulta de interés lo señalado por De Buen "...en México el Derecho del Trabajo no puede ser considerado, en rigor, como un derecho de clase, en la medida de que, propia o impropriamente contiene disposiciones, tanto a nivel constitucional como reglamentario, protectores de intereses patronales.." (9).

Con esta aseveración es de establecerse que si bien es cierto protege a la clase trabajadora, también lo es que como derecho positivo se adecua a la realidad social y económica del país, determinando las normas a seguir y adecuándolas a las necesidades de tiempo y espacio.

b) Es un derecho expansivo.

(9) DE BUEN, Lozano, Néstor. "Derecho del Trabajo" Tomo I. Conceptos General. 7a. edición. Editorial Porrúa, S.A. P.69

Crece en la medida del desarrollo y complejidad de las necesidades sociales, puesto que día a día incorpora nuevas actividades para ser reguladas por su legislación.

c) Es un mínimo de garantías para los trabajadores.

Derivado que el derecho del trabajo existe sobre la base de que los derechos que en favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación, constituyen el mínimo que debe reconocerles, sin perjuicio de ser mejorados, sea através de la contratación individual o por medio de un contrato colectivo, y cualquier estipulación que en el contrato implique renuncia de dichos logros, será nula de conformidad con la fracción XXVII Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, a los artículo 5o. y 56, de la Ley Federal del Trabajo.

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

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

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

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo;
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal;
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos;

- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa;
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo, y por enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra;
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

Art. 5o. Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca:

I. Trabajo para niños menores de catorce años.

II. Una jornada mayor que la permitida por ésta Ley;

III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;

V. Un salario inferior al mínimo;

VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;

VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;

IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;

XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento

por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad.

XII. Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años;

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos éstos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas".

"Art. 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en ésta Ley.

d) Es un derecho irrenunciable.

Relacionado con el anterior carácter, puesto que el principio de renunciabilidad tradicional contemplado en el derecho civil, no atañe a los trabajadores con apoyo en el artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo que señala: "Las normas de esta ley son de orden público".

e) Es un derecho reivindicador de la clase trabajadora.

Es reivindicativo porque busca restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, buscando el equilibrio de clases.

Independientemente de éstas características, debemos establecer que el derecho positivo se encuentra necesariamente condicionado al tiempo y espacio en que se desenvuelve, y que si bien es cierto, estas características han sido válidas, también lo es que si los factores económicos de la producción lo requieren, las normas laborales también deben de transformarse. Es decir, estas características han sido válidas para el momento en que han estado vigentes.

PRINCIPIOS.-

Los principios rectores sobre los que se sientan las bases del derecho del trabajo son los siguientes:

a. La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales.

Este principio es de vital importancia para nuestro estudio, y se encuentra reconocido en el artículo 123 constitucional: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...". En el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo, se indica: "El trabajo es un derecho y un deber sociales..." Esto quiere decir que debe existir una correlación que obliga a la sociedad a proporcionar a sus miembros una actividad que le permita desarrollar sus aptitudes y en respuesta tiene el derecho de recibir el cumplimiento de un trabajo útil y honrado.

b. La libertad de trabajo.

Principio consagrado en el artículo 5o. constitucional: "A ninguna persona podrá impedirsele que

se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial".

Es decir, la única condicionante es que la actividad debe ser lícita. Limitándose únicamente por determinación judicial, cuando se ataque los derechos de terceros.

c) La igualdad en el trabajo.

Principio que se complementa con el anterior, puesto que no existe libertad sin igualdad, y viceversa. Sirve como apoyo para sustentar esta tesis los dos subprincipios contemplados por nuestro sistema jurídico.

Para trabajo igual, salario igual, y

Para trabajo igual, prestaciones iguales.

En el artículo 123, Apartado "A", fracción VII queda establecido lo siguiente:

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

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

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

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

La fracción XI del artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo señala:

"Art. 50. Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca:

XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad."

Concordantemente el artículo 86 del mismo ordenamiento legal señala:

Art.86 "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual."

Este principio ha sido adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el sentido de que "para trabajo de igual valor, igual salario".

Sin embargo afirma SANCHEZ ALVARADO que nuestro sistema jurídico es todavía mas completo, por ser objetivo, dado que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), deja al libre arbitrio del patrón la calificación del trabajo. Las mismas reglas se aplican al principio de "para trabajo igual, prestaciones iguales" relacionándose a las prestaciones que en función del trabajo se deben entregar al trabajador.

d) La estabilidad en el empleo.

Nuestra Constitución consagra la estabilidad en su primera parte al establecer en su artículo 5o.:

"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial".

Debemos entender por estabilidad "el derecho de fijeza o permanencia que debe tener el trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga alguna causa, expresamente prevista por el legislador que motive, origine o propicie la terminación del contrato de trabajo"(10).

Así se evita que el patrón a su libre arbitrio despoje al trabajador de su empleo, si no es por una causa prevista por el legislador, y por ende, contenida en la ley. Dichas disposiciones se encuentran contenidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Con este precepto constitucional, además se llega a un plano de igualdad, puesto que señala "...a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito...", en ese orden de ideas, el único presupuesto es la licitud, sin establecer diferencias por edad, sexo, escolaridad, status social, etc.

(10) SANCHEZ ALVARADO, ALFREDO. loc. cit. p.5

e) La libertad sindical.

El derecho de asociarse para proteger sus legítimos intereses, ha funcionado en México, principalmente a partir de los años 30's, en que el sindicalismo surgió, evolucionó y fue desarrollado por el propio Estado. La idea del legislador al establecer la figura del sindicato, fue para la defensa de los derechos de los trabajadores en contra de los actos del patrón. Sin embargo, no todos son sindicatos de trabajadores, también los hay de patronos o empresarios.

Ambas partes pueden coaligarse para la defensa de sus respectivos intereses. La asociación es una de las principales garantías sociales de los trabajadores, y su finalidad es alcanzar el equilibrio entre los factores de la producción, es decir, del capital y el trabajo.

I.5. Elementos del Derecho del Trabajo.

Los elementos del derecho del trabajo son los sujetos, patron y trabajador, y la relación de trabajo, consistente en cualquier acto personal de trabajo

subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Debe destacarse que en nuestro sistema jurídico la falta del contrato de trabajo escrito, no invalida la presunción de su existencia, y tan es así, que le impone al patrón la carga de la prueba. Pueden existir relaciones individuales o colectivas dependiendo si es uno o varios trabajadores y un patrón persona física o moral.

#### I.6. Concepto de relación individual de trabajo.

En México, a partir del 5 de febrero de 1917, el artículo 123 de nuestra Constitución Política, consagra las garantías sociales de la clase trabajadora. Es por esto que se refleja un compromiso de regular la relación laboral, estableciéndola en la Ley Federal del Trabajo vigente, misma que divide su estudio en dos grandes grupos:

a) Relaciones Individuales de Trabajo.

b) Relaciones Colectivas de Trabajo.

El concepto de relación individual de trabajo, según el Maestro Mario de la Cueva, es:

"La situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patron por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias". (11)

A su vez, el artículo 20 de la Ley Laboral, en su párrafo primero, nos da la definición:

"Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

(11) CUEVA, Mario de la. Tomo I. ob. cit. p. 185.

Por lo anterior, se concluye que para que se configure tal relación laboral, deben existir los siguientes elementos:

a) Trabajador. "Es la persona física, nunca moral que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario". (12).

b) Patrón. "Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, debiendo éstas quedar subordinadas a aquella" (13).

Conforme a lo dispuesto por el artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: "... Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la Autoridad Judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II

(12) BORREL Navarro, Miguel Dr. "Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho del Trabajo" 2a. Ed. Porrúa, S.A. México 1990. p. 63.

(13) IDEM. p. 67.

del Art. 123..."; por lo tanto la prestación del servicio debe ser un acto voluntario del trabajador, quién a su vez se obliga a desempeñar su trabajo bajo la dirección del patrón, a cuya autoridad estará subordinado.

Así las cosas, se presume la existencia de la relación de trabajo desde el momento en que empieza a prestarse el servicio personal subordinado a un patrón y éste lo recibe, sin ninguna formalidad, requisito, solemnidad o documentos (Artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo), por lo tanto la falta de contrato escrito no priva al trabajador de ciertos derechos o prestaciones que deriven de la Constitución, de la Ley Federal del Trabajo, del Contrato Colectivo de Trabajo y de los servicios prestados, pues la Ley imputa al patrón la falta de esta formalidad, y se estimará como cierto, salvo prueba en contrario, todo lo afirmado por el trabajador en relación con sus condiciones de trabajo y prestaciones laborales.

El contrato individual de trabajo, es el documento formal en el que se consignan las condiciones en que habrá de prestarse el servicio (Artículos 24 y 25 de la Ley

Federal del Trabajo), y se señalan y regulan todos los derechos y obligaciones de carácter laboral.

El Artículo 20 de la Ley Laboral, en su segundo párrafo dispone que:

ARTICULO 20. Contrato Individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario."

Las diferencias entre el Contrato Individual de Trabajo y la relación de trabajo, consisten, según el Dr. Miguel Borrel Navarro, en que:

"En el contrato individual de trabajo, se consignan todas y cada una de las obligaciones y los derechos de las partes y en la relación de trabajo no existe acuerdo escrito sobre ellas. En la relación de trabajo se presume la existencia del contrato escrito, presunción que es juristantum, es decir, que admite prueba en contrario, lo que no ocurre con el Contrato Individual de Trabajo".

**I.7. Sujetos de las Relaciones Individuales de Trabajo.**

Los sujetos de la relación laboral son el patrón y el trabajador, cuya definición la da la propia Ley Federal del Trabajo:

Artículo 8o. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Dado que la ley requiere que el trabajador sea una persona física, lo que excluye desde luego a las personas morales y de allí se desprende que un sindicato no puede ser sujeto de un contrato de trabajo, con el carácter de trabajador, puesto que el sindicato es una persona moral.

Artículo 10. Patron es la personal física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Trabajador es el sujeto primario de las relaciones de trabajo "en torno del cual gira el estatuto laboral"(14). El trabajo se desempeñará de una manera subordinada, obteniendo por esta actividad una remuneración. Los derechos del trabajador se encuentran consignados en el artículo 123 constitucional y en la Ley Federal del Trabajo, tanto a nivel individual como colectivo. Además del término trabajador se utiliza coloquialmente la palabra empleado, sin que exista fundamento legal en el cual apoyarse su empleo. Al efecto en nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 9o. se habla del trabajador de confianza, cuya calidad depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la asignación que se le de al puesto. Cabe señalar, que no es la persona quién determina que la función sea de confianza sino que su naturaleza produce la condición.

Además de los anteriores, existen otros que no son propiamente sujetos de las relaciones de trabajo como son los representantes del patrón, patrón sustituto, los intermediarios, la empresa, que están contemplados en el

(14) CUEVA, Mario de la. Tomo I. Op. Cit. p.

artículo 134 fracción III y 14 fracción I Y II de la Ley Federal del Trabajo.

**Art. 134. Son obligaciones de los trabajadores:**

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

**Art. 14. Las personas que utilicen intemediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.**

**Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:**

**I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que corresponden a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y**

**II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.**

## CAPITULO II

### RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

#### II.1. Antecedentes del Derecho Colectivo.

La agrupación de trabajadores y de patrones crea relaciones entre todos ellos, que dan nacimiento a diversos fenómenos distintos de las relaciones entre un sólo obrero y un solo patrón. Dichas relaciones colectivas aparecen cuando los trabajadores advierten que el unirse les proporciona mayor fuerza y eficacia, iniciándose el fenómeno de la asociación profesional, y de igual manera, los patrones se unen para la defensa de sus respectivos intereses. Entonces el Derecho del Trabajo se ve obligado a reglamentar esas nuevas y complejas relaciones colectivas, abarcando a los tres sujetos de la relación jurídica laboral que son el trabajador (representado por el sindicato), el patrón y el Estado. Las relaciones de Derecho Colectivo no tienen por objeto asegurar directamente la protección del trabajo dependiente o subordinado. Su función consiste en permitir la organización de grupos sociales y fijar las reglas con

arreglo a sus relaciones, teniendo como finalidad asegurar el bienestar y mejoramiento de los trabajadores.

Las corporaciones o gremios de la Edad Media, no tienen semejanza con los sindicatos modernos y por ende, no pueden ser considerados como antecedentes. En aquella época, el Señor Feudal, era el dueño de las cosas y de la vida de los hombres, y en consecuencia de los primeros gremios de artesanos. En dichas agrupaciones los problemas surgieron cuando los maestros trataron de obtener privilegios, actitud no auspiciada por las autoridades, por lo que en Junio de 1791, la Asamblea Constituyente votó la llamada Ley Chapelier, que suprimió las corporaciones o gremios. La legislación napoleónica mantuvo viva la prohibición, incorporándola al Código Penal, hasta que en mayo de 1884, reconoció el derecho de la libertad de asociación, de ahí que su origen se encuentra en el siglo XIX, consolidándose en el XX, teniendo la finalidad de equilibrar las fuerzas de la producción.

En México, durante la Colonia se desarrollaron diversos gremios, siendo la primera ordenanza en 1524, la de herreros. Otras disposiciones tutelares del trabajo estaban conferidas en las Leyes de Indias.

Dichas ordenanzas fueron suprimidas por el movimiento independista. Existió una gran laguna, hasta que la Constitución de 1857 garantizó la Libertad de Asociación. En la primera industria, los trabajadores recurrieron a organizaciones de tipo mutualista. En 1872, se funda el Círculo de Obreros de México, en 1906, la Sociedad Mutualista de Ahorro, el Círculo de Obreros Libres de Orizaba y la Casa del Obrero Mundial.

Al triunfo de la Revolución Mexicana de 1910, el principio de la libertad de asociación, se ve consagrado en la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, que permitió el derecho de los obreros y de los empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

La Constitución consagró la libertad de trabajo en su artículo 5o. y la libertad de asociación en el artículo 9o. que disponen:

Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo

que le acomode, siendo lícito. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial".

Art. 9. No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar. No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición, o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.

En 1931 se expidió la Ley Federal del Trabajo que vino a regular la organización de los sindicatos, formas y requisitos.

## II.2. Concepto.

De la Cueva, define al Derecho Colectivo como "los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos del trabajo"(15). En ese orden de ideas, debe estudiarse las asociaciones profesionales y entorno. En primer término tenemos al citado artículo 9o. Constitucional que garantiza el derecho de asociación, entendiéndose por ésta como la unión solidaria para la realización de un fin determinado, que es una institución paralela a la reunión que es "un agrupamiento momentáneo de personas, constituido para pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones o concertar la defensa de intereses"(16). Otro término afín es el de "coalición", que es el acuerdo temporal de un

(15) CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II p. 211.

(16) Idem p. 238.

grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes de acuerdo al artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo.

### II.3 Relación Colectiva. y su Clasificación.

Existen disposiciones que reglamentan la legislación obligatoria para obreros y para patrones, mediante normas que equilibran los factores de la producción, que consignan las bases o condiciones, según las cuales, deba desarrollarse el trabajo, y se le denomina como contrato colectivo de trabajo, en ese sentido, la única figura jurídica que puede legitimar la relación colectiva de las asociaciones obreras y de los empresarios, es el contrato, y se le da el nombre de colectivo, porque se aplica a la colectividad de los trabajadores.

DE LA CUEVA clasifica en 3 las relaciones colectivas: Convenciones colectivas, contrato colectivo y contrato ley; señalando que el primer término es el rubro

genérico y las siguientes figuras son las denominaciones legales.

Las convenciones colectivas "son los convenios que celebran las organizaciones sindicales de trabajadores y los empresarios, para la fijación de las condiciones de trabajo en una o varias empresas o ramas de la industria o del comercio"(17). El contrato colectivo es el resultado de un acuerdo de voluntades de la comunidad obrera y el patron.

El contrato-ley, también denominado contrato colectivo obligatorio, es "una declaración de la obligatoriedad dictada por el poder ejecutivo"(18).

#### II.4. Contrato Colectivo de Trabajo. Concepto.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 386 establece respecto al Contrato Colectivo de Trabajo:

(17) Idem. p. 377

(18) Idem. p. 378

**Art. 386. Contrato Colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.**

Cabe señalar que no se trata de un contrato de trabajo propiamente dicho, puesto que en él no se estipula promesa alguna de remuneración a cambio de trabajo alguno, como en el contrato individual de trabajo; únicamente se establecen las bases con las cuales se deben conformar los contratos individuales.

Como características del Contrato Colectivo de Trabajo encontramos que lo celebran por parte de los trabajadores, una o varias organizaciones sindicales; tiene la finalidad de establecer normas generales; su campo de aplicación es una empresa o establecimiento.

En ese sentido en el Contrato Colectivo de Trabajo debe participar el sindicato representante de los trabajadores, quién es el único legitimado para suscribirlo, y en consecuencia un trabajador

individualmente considerado no podrá modificarlo ni está legitimado para celebrarlo, razonamiento que se encuentra sustentado por nuestro Máximo Tribunal de Justicia en Jurisprudencia que apareció publicada en el Informe de 1981, Segunda Parte, Cuarta Sala, Pág. 29, bajo el rubro de: "CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, LA ACCION DE MODIFICACION DEL, NO ES INDIVIDUAL SINO COLECTIVA".

Asimismo sólo estará obligado a celebrarlo el patrón que sea titular de la empresa o establecimiento. En ese orden de ideas, la condición es que el que se ostenta como patrón, sea el titular de la empresa definida por el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo como: "unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios", y de establecimiento: "unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa". Por lógica es imposible se celebren contratos colectivos de domésticos, puesto que es el hogar el lugar donde se cumplen las condiciones de trabajo, y tampoco los sindicatos pueden suscribir contratos colectivos en calidad de patronos, por no ser titulares de la empresa sino organismos creados para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus representados (trabajadores).

### II.5 Reglamento Interior de Trabajo.

De acuerdo al artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo el reglamento interior son disposiciones obligatorias el establecimiento:

Artículo 422. Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones de los trabajos de una empresa establecimiento. No son materia de reglamento las normas de orden técnico o administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

El reglamento interior de trabajo tiene la finalidad de establecer las normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del Trabajo, de la manera que se consigna en la fracción XI del artículo 423 del ordenamiento legal antes invocado. Es criticable que en el artículo 422, no indique nada acerca de la naturaleza del reglamento, y únicamente se refiera a su obligatoriedad.

Cabe señalar que no es obligatorio en tanto que no impone sanción alguna.

Las disposiciones que debe contener el reglamento interior de trabajo se encuentran en el artículo 423, compuesto de once fracciones, en el cual se establecen las horas de entrada y salida de los trabajadores, lugar para comenzar y terminar la jornada, días para la limpieza, día y lugares para el pago, uso de asientos, normas para prevenir los riesgos, permisos, licencias, disposiciones disciplinarias, que en realidad carecen de fundamentación para estar contenidas en la ley.

El reglamento debe formularse por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito.

### II.6. Objeto del Contrato Colectivo de Trabajo.

En sentido escrito "el objeto consiste en la prestación del trabajo y la retribución del mismo proporcionada al esfuerzo, a la duración y al mérito del trabajo mismo"(19). Sin embargo, dicho trabajo es a cambio de una remuneración y mejores condiciones para desarrollarlo. Así se establece en los artículos 386 y 393 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 386. Contrato Colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

(19) RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que genera. 2a. edición. Cárdenas, Editor y Distribuidor. México, D.F., 1978. p. 141

Artículo 393. No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

## II.7. El Contrato Colectivo de Trabajo en México.

### Antecedentes.

Al término de la Revolución Mexicana de 1910, se hizo necesaria la consolidación de las estructuras sociales, económicas y políticas del país, con la base jurídica de democracia social. En el período de 1917-1934, se determinaron las bases institucionales del nuevo régimen, moldeándose las características, aun vigentes, del Estado Mexicano.

El Derecho del Trabajo se forjó sobre tres bases fundamentales que son el sindicalismo, el derecho de huelga y el contrato colectivo de trabajo, que de cualquier modo sirvieron como instrumento para el camino hacia el

capitalismo o neoliberalismo. Los sindicatos sirvieron como controladores de los movimientos obreros, al perder su finalidad primordial y corromperse en beneficio del capital. La huelga fue controlada administrativamente por el Estado. Sin embargo, con toda su parte negativa, mantuvieron la paz social, y quizá el equilibrio económico social a lo largo de más de cincuenta años.

El contrato colectivo de trabajo, con su revisión bienal sirvió para que los sindicatos se entretuvieran en lugar de buscar verdaderas modificaciones que beneficiarán los intereses de sus agremiados. La forzada paz social de México, se ha debido a éstos instrumentos, teniendo "al sindicato como protagonista; la huelga, el medio coactivo y el CCT, el instrumento jurídico-económico"(20).

La evolución de nuestro derecho laboral fue lenta, y sus características fueron adaptándose dependiendo de las circunstancias. Así al crearse la Ley Federal del Trabajo en 1931, el Estado Mexicano ignoraba su importancia en la economía del país y es hasta la expropiación petrolera de

(20) BUEN, Néstor de. op. cit-.

1938, cuando se advierte una transformación. Se hace patente la necesidad de crear alianzas para hacer frente a los enemigos exteriores e interiores, propiciando con esto la formación de organismos sindicales fuertes como fueron los de ferrocarriles, petróleo, seguro social, electricidad, etc., que por medio del contrato colectivo de trabajo afirmaron su poder sirviéndose también de las cláusulas de exclusión.

Dicho poder creció hasta que a partir de 1988, al transformarse la política del gobierno mexicano, paulatinamente fue perdiéndose fuerza y los logros conquistados (a través del contenido de las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo fueron en retroceso

Al ser nuestro derecho laboral un instrumento equilibrador de la justicia social, se establece que dicho equilibrio se alcanza por medio de la acción del Estado (sea legislativo, jurisdiccional y administrativo), o como resultado del juego de las fuerzas sociales y a través de los mecanismos legales. Así la huelga, contemplada en la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, cuya finalidad es la de equilibrar los factores de la

producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital, opera, o bien en relación a la celebración, revisión, o cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo (incluido el contrato-ley), o como instrumento para exigir el cumplimiento de determinadas obligaciones legales, como son las que regulan la participaciones de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Mediante la huelga, los trabajadores hacen efectiva la pretensión legal de lograr la armonía social y pueden coaccionar al patrón para el caso de incumplimiento.

#### Antecedentes.

Al término de la Revolución Mexicana se crean diversas leyes y proyectos, entre los que destaca el presentado por Rafael Zubarán Capmany a Venustiano Carranza, el 12 de abril de 1915, que contiene todo un capítulo, de los artículos 63 al 79, dedicado al contrato colectivo de trabajo. La Ley de Asociaciones Profesionales de Agustín Millán para el Estado de Veracruz, de 14 de diciembre de 1915, sanciona indirectamente el derecho de los sindicatos para celebrar convenios destinados a la

regularización de salarios, horas y condiciones de trabajo, al ordenar la imposición de multas a los patrones que se nieguen a otorgarlos. La Ley del Trabajo de Salvador Alvarado, para el Estado de Yucatán, se regula la celebración de convenios industriales, señalando que son los que ligan "a una unión o federación de trabajadores con sus patronos organizados o no, y que podrán celebrarse a tiempo fijo o para obra determinada".

El artículo 9o de la Ley Sobre Asociaciones Profesionales de Cándido Aguilar de 8 de febrero de 1916, para el Estado de Veracruz, al igual que disposición de la Ley de Agustín Millán, indirectamente sanciona el derecho de los sindicatos para celebrar convenios.

El texto original del artículo 123 Constitucional, no mencionaba expresamente a los contratos colectivos de trabajo, únicamente indicaba: "regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo".

II.8. Características y Elementos del Contrato Colectivo de Trabajo.

El acto jurídico o negocio jurídico se constituye de tres elementos, los esenciales, de validez y de eficacia.

Elementos esenciales.

Los elementos esenciales, son los sujetos, el consentimiento y el objeto posible. La voluntad constituye un elemento esencial del negocio jurídico laboral, debiendo ser emitida por un determinado sujeto. Tratándose del patrón, podrá ser cualquier persona física o jurídica, titular de una empresa o de un establecimiento.

La parte trabajadora, en un contrato colectivo de trabajo, debe ser representada por un sindicato, por lo que una coalición accidental de trabajadores no podrán celebrar el contrato colectivo. En ese sentido pertenece a los sindicatos la facultad de exigir la celebración de los contratos colectivos de trabajo.

La expresión del consentimiento en el contrato colectivo de trabajo debe ser expreso y por escrito. Por lo que se califica como un acto formal. El contrato colectivo de trabajo nace desde que se produce el acuerdo y el depositarlo es una condición de eficacia.

El objeto del contrato colectivo es plasmar un sistema normativo que sirva de modelo a las relaciones individuales que se constituyen en la empresa. Este elemento normativo se encuentra contemplado en el artículo 391 de la ley Federal del Trabajo que establece:

Artículo 391. El contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombre y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda;

VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y

X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

En forma específica en el Artículo 393 de la Ley Federal del Trabajo prescribe la determinación de salarios como requisito sine qua non:

Art.393. No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

El elemento normativo lo forman las cláusulas que determinan las condiciones individuales o las condiciones colectivas para la prestación de los servicios. El elemento obligatorio lo conforman las cláusulas que establecen los derechos y obligaciones que adquieren los autores

del contrato colectivo, y con ellas se pretende garantizar el cumplimiento y la eficacia del elemento normativo. La envoltura consiste en las normas que se refieren a la vida e imperio de la institución. Atienden a la vigencia temporal, territorial o personal del contrato colectivo de trabajo. Las cláusulas eventuales o accesorias, son acuerdos que se celebran en ocasión de un contrato colectivo, pero en realidad no forman parte de él. Estas normas son válidas pero de violarse no implica la facultad para irse a la huelga.

Los presupuestos de validez.

En materia laboral, los presupuestos de validez consisten en la capacidad, el libre albedrío, la licitud en el objeto y la forma.

La capacidad de ejercicio es necesaria para la celebración del contrato colectivo de trabajo. Tratándose de los patrones, personas físicas, deberán ser personas mayores, y será determinada por el Código Civil, que fijan la mayoría de edad en los dieciocho años, y señalan los límites.

Los patrones, personas jurídico-colectivas, no será la capacidad sino la representación, que deberá reunir los requisitos a que se refiere el artículo 709 del código civil:

Artículo 709. La personalidad se acreditará de conformidad a las leyes que lo rijan, salvo las modificaciones siguientes..." Y a lo previsto en el artículo 692, fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 692. Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite.

III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quién le otorga el poder está legalmente autorizado para ello;

De acuerdo a los artículo 23 y 692 fracción IV, los representantes legales deberán tener cuando menos dieciséis años de edad, y acreditará su personalidad con la certificación que le extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.

Como se ha señalado tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como la Ley Federal del Trabajo, autoriza a los sindicatos, para que debidamente constituidos celebren contratos colectivos de trabajo con los patrones, para establecer las condiciones generales de trabajo, imponiéndose como único requisito su debida personalidad. Para esto, deben respetarse los principios de orden público del Estado, (requisitos de fondo), que son la capacidad de los sujetos, y la existencia de la voluntad; la ausencia de vicios de ésta, y la licitud en el objeto. Los requisitos de forma son aquellos que se justifican por la necesidad de dar a conocer el contenido del contrato colectivo de trabajo, su forma escrita su depósito y, en su caso, la publicación del contenido.

La capacidad es el acto previo a la celebración del contrato colectivo de trabajo, y el sindicato debe cumplir con todos y cada uno de los requisitos legales para su constitución y registro, dividiéndole después sus actos, una vez que tenga vida jurídica, la representación de los intereses tanto colectivos como individuales, es decir, los derechos para contratar y de representación sindical.

Para comprender mejor los elementos esenciales y de validez, es necesario remitirnos al estudio del Sindicato como representante de los trabajadores, sujeto esencial en la celebración del contrato colectivo de trabajo.

#### II.9. Las Relaciones Colectivas entre los Patrones y los Trabajadores miembros de un Sindicato

Los sindicatos existen en sí por sí, por el sólo hecho de su constitución, por lo que son "personas jurídicas que pueden exigir de los empresarios, mediante el ejercicio del derecho de huelga o acudiendo a las

autoridades estatales, el cumplimiento de las relaciones colectivas y previamente, cuando sea necesario, su instrucciones". La Ley Federal del Trabajo de 1931, consignó la obligación de los empresarios para celebrar con los sindicatos el contrato colectivo, y la ley vigente a partir de 1970, otorgó a los trabajadores el ejercicio del derecho de huelga, si el empresario se negare a firmar el contrato.

La obligación para la celebración del Pacto colectivo nace, una vez reunidos los presupuestos legales, que son en primer término la existencia legal de un sindicato, y que los miembros de dicha asociación profesional presenten sus servicios al patrón o a la empresa que se quiera demandar, tal y como lo señala el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 387. El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

De dicho precepto se deriva que sólo los miembros pertenecientes al sindicato pueden ejercitar el derecho a que el patrón suscriba el contrato colectivo, siendo titular de éste tanto el sindicato como el patrón.

#### II.10. Contrato Ley

El concepto de contrato-ley se encuentra contenido en el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo en los siguientes términos:

Artículo 404. Contrato-Ley es el convenio entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

Cabe señalar que la Ley Federal del Trabajo de 1931, lo denominaba Contrato Colectivo Obligatorio. Las industrias que poseen Contrato-Ley son la textil, la azucarera, la alcoholera, transformación del hule en productos manufacturados, la radio y televisión.

#### II.11. Diferencias entre Contrato-Ley y Contrato Colectivo.

Nace del Contrato colectivo de trabajo, se independiza, evoluciona y adquiere personalidad propia. Las diferencias esenciales son que el Contrato Colectivo de Trabajo tiene las siguientes características:

Para ambos su celebración necesita la concurrencia de uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patrones, pueden coexistir contratos individuales, su contenido es inderogable

El Contrato Colectivo de Trabajo tiene por objeto el establecimiento de las condiciones generales, según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El Contrato Ley tiene por objeto el establecimiento de las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias Zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

El Contrato Colectivo de Trabajo para solicitar la firma del contrato colectivo el sindicato necesita contar en la empresa o establecimiento con el cincuenta más uno de sus agremiados.

El Contrato Ley para solicitar la celebración de un contrato ley, los sindicatos deben acreditar que representan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados por lo menos de una rama de la industria en una o varias entidades Federativas, en una o más Zonas Económicas que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el Territorio Nacional.

El Contrato Colectivo de Trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, indeterminado o para obra determinada.

El Contrato Ley deberá celebrarse siempre por tiempo fijo que no excederá de dos años.

El Contrato Colectivo de Trabajo surte sus efecto a partir de la fecha de su depósito ante las autoridades de trabajo.

El Contrato Ley surte sus efectos a partir de su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa.

El Contrato Colectivo de Trabajo debe integrarse 60 días antes de su vencimiento por el 50% más uno de los trabajadores.

El Contrato Ley debe integrarse su revisión 90 días antes de que termine el lapso de obligatoriedad por las dos terceras partes de los sindicatos de trabajadores y patronos.

El Contrato Colectivo de Trabajo puede solicitarse su revisión ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje o ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, o

directamente a la parte contraria sin estallar la huelga. Debe solicitarse la revisión del Contrato Ley ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El Contrato Colectivo de Trabajo, si ninguna de las partes solicitó su revisión, se considerará prorrogado por un período igual de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

En el Contrato Ley si ninguna de las partes solicitó su revisión o no ejerció el derecho de huelga, se prorrogará por un lapso igual al que se hubiese fijado para su obligatoriedad.

El Contrato Colectivo de Trabajo termina por mutuo consentimiento, por terminación de obra, por cierre de la empresa o establecimiento y cuando se aplique exclusivamente al establecimiento.

EL Contrato Ley termina por mutuo consentimiento de las parte, y si al concluir el procedimiento de revisión, ninguna de las parte llegan a un convenio, salvo que los trabajadores hayan ejercido el derecho de huelga.

Está integrado el Contrato Colectivo de Trabajo por el elemento normativo, envoltura y elemento obligatorio.

El Contrato Ley solamente puede contener el elemento normativo.

La cláusula de exclusión sindical por separación o de ingreso incluidas en el contrato colectivo de Trabajo, se aplican por el sindicato titular a sus agremiados.

Las cláusulas de exclusión por separación o de ingreso no son aplicadas por el titular del contrato ley, aunque se hayan pactado.

El ámbito especial de validez está restringido a una determinada empresa, en una entidad determinada en el Contrato Colectivo de Trabajo.

El ámbito especial de validez del Contrato Ley se extiende a una rama de la industria, en una Entidad Federativa o a toda la República Mexicana.

**El Contrato Colectivo de Trabajo es un contrato de empresa.**

**El Contrato Ley es un contrato de industria.**

**El Contrato Colectivo de Trabajo cualquiera de las parte puede pedir la revisión o solicitarla ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, por lo que es obligatoria.**

**En el Contrato Ley su revisión puede solicitarse por cualquiera de las partes, más no existe revisión obligatoria.**

**Existen otras diferencias, como la señalada en el artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo, que indica que "pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas.."; la solicitud deberá presentarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, dependiendo si**

se refiere a Entidades Federativas o industrias de jurisdicción local.

Los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria (artículo 419 bis); y terminará de conformidad con el artículo 421 de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 421. El contrato-ley terminará:

- I. Por mutuo consentimiento de las partes que represente la mayoría a que se refiere el artículo 406; y
- II. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga.

Al respecto, lo único que destaca es que si las partes no piden revisión, el contrato-ley se prorroga, si se revisa y no hay acuerdo, el contrato termina.

### CAPITULO III

#### EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE PETROLEOS MEXICANOS Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA.

##### III.1.- Antecedentes Históricos:

Desde 1908, los trabajadores de las Compañías extranjeras que usufructuaban los recursos petroleros de México, después de conquistar beneficios aislados como la Jornada máxima de 8 horas, el descanso semanal, vacaciones anuales, responsabilidad patronal en caso de accidentes industriales y otros legítimos derechos, arriban el 15 de Agosto de 1935 a la Constitución del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

Posteriormente a ello, el Sindicato demandó a las Compañías la concertación de un Contrato Colectivo único de aplicación general para todos los trabajadores de éste ramo.

Los Consorcios extranjeros se negaron a ese arreglo. El Gremio hizo estallar una huelga.

El Gobierno Federal intervino y sugirió al Sindicato que depusiera ese movimiento y optara por plantear un conflicto de carácter económico. La Organización obrera aceptó la sugerencia Presidencial y siguió ese recurso legal. El fallo fué favorable al interés sindical.

Las Compañías se negaron a acatarlo y recurrieron al amparo ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación. La Resolución de la Corte ratificó el fallo de la Junta.

Las Compañías persistieron en su desacato con la altivez, soberbia y prepotencia que siempre ha caracterizado a los imperios.

El Sindicato solicitó y obtuvo la declaratoria oficial de rompimiento de los Contratos Individuales de Trabajo. Y advino la expropiación petrolera.

Aún cuando existía la necesidad de fusionar y armonizar el funcionamiento de 17 Empresas diferentes, cada cual con distintos sistemas productivo-industriales y

administrativos, el trato laboral se rigió por el laudo de 1937, mismo que habían desobedecido las Compañías extranjeras.

Por estricta necesidad y convivencia al margen de los sistemas formales, la Industria quedó de hecho en manos del Sindicato de sus dirigentes y de los trabajadores. Sin dejar de reconocer y rendir homenaje a aquellos esforzados compatriotas que, con grandes limitaciones pero con gran nacionalismo lograron mantener viva y operante a ésta fundamental Industria, les ocurrió lo que sucede a la mayor parte de los que acceden a posiciones de Poder. Algunos no resistieron a la tentación de hacer negocios crear nuevas plazas para sus familiares, compadres y amigos; de favorecerlos con tiempo extra indebido o permisos extra pagados, de autoasignarse generosas prebendas y mejores salarios. Y todo ello, dentro del caos provocado por la ausencia de profesionales calificados, vacío tecnológico, boicot internacional, cierre de los mercados externos, penuria económica, cancelación de créditos y financiamientos, suspensión de suministros y muchos otros agobios.

Como era lógico y obligado, el Presidente Cárdenas intervino: Después de reconvenir infructuosamente a los dirigentes del Gremio para que depusieran su actitud, crea PETROLEOS MEXICANOS el 7 de Junio de 1938 y, con ello, arraigó los recursos petroleros al Estado Mexicano, desprendiéndolos -cuando menos formalmente- de la esfera Sindical.

Habiendo persistido excesos y desvíos, el Primer Mandatario pugnó por erradicarlos y al no tener éxito decretó el 22 de Agosto de 1939 la separación formal entre Empresa y Sindicato, respecto de la dirección y Administración de la Industria.

Más tarde, a finales de 1940, ordenaría la presentación de un conflicto de carácter económico mismo que fué resuelto en favor de PEMEX. Con este fallo nacieron los primeros reajustados en la Industria Petrolera Mexicana.

En dicho conflicto, Petróleos Mexicanos demandaba al S.T.P.R.M.:

"... el establecimiento de nuevas condiciones de Trabajo, mediante la redacción de las normas constitutivas de todo un contrato colectivo de trabajo, que establezcan las relaciones jurídicas entre Petróleos Mexicanos y el S.T.P.R.M. documento que deberá de basarse en el dictamen de los peritos....." (Exp. Lab. 252/40 Conflicto de Orden Económico).

El 28 de Noviembre de 1940, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a través del laudo emitido en el Conflicto de referencia rechaza la elaboración de un Contrato Colectivo de Trabajo y, aceptando el dictamen de los peritos, ordena que 53 categorías de trabajadores renuncien a la planta y al S.T.P.R.M. para convertirse en Empleados de confianza, con el razonamiento de que la Industria no funcionaba bien por falta de autoridad y dirección.

En Junio de 1941, el S.T.P.R.M. replantea el problema de la suscripción de un Contrato Colectivo de Trabajo, que desembocó en una huelga Nacional 10 de Marzo de 1942, declarada ilícita por Ignacio García Téllez entonces Secretario del Trabajo.

No obstante todo lo anterior, a finales de abril de 1942 se terminó de redactar el Contrato Colectivo de Trabajo, habiendo tenido que intervenir el propio Presidente de la República Manuel Avila Camacho para determinar que, aunque Petróleos Mexicanos no se consideraba un patrón sustituto reconocería a los trabajadores el tiempo laborado en las Empresas expropiadas (cláusula 271).

Por fin, el 15 de mayo de 1942, en la oficina del Secretario del Trabajo, fué suscrito el primer CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA PETROLERA MEXICANA, depositado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el 19 de Mayo de 1942 y entrando en vigo a partir de esa fecha (clausula 286).

Independientemente de que la Expropiación Petrolera entre otros hechos trascendentales, fué impulsada por razones politicas, económicas y sociales que dieron sustento a nuestro proyecto constitucional, la historia reconoce que aquel acto específico tuvo como origen, inmediato y directo, un movimiento reivindicatorio de

carácter laboral efectuado por el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

Esta última circunstancia engendró tendencias equivocadas y, entre ellas, la idea de que los bienes recuperados debían pertenecer a los Trabajadores Petroleros o, cuando menos ser administrados por ellos.

Simultáneamente, la creencia de dicha expropiación habría las puertas de un anhelado paraíso laboral, crecientemente enriquecido por múltiples ventajas y prerrogativas sin que ello dependiera de la capacidad financiera y productividad general de la Empresa. Tan absurdas convicciones, traducidas en estilos y prácticas rígidas, exigentes y conminatorias, rigieron la gestión sindical petrolera durante más de 50 años, especialmente de 1971 a los primeros días de 1989.

Vale acotar, a este respecto, que tan grave fue que una parte de los petroleros de aquella época pensaran y sintieran que los hidrocarburos de México eran su legado exclusivo como insano y dafino podría ser que otros grupos en el futuro, juzgaran que éstos recursos -que sólo son de

México y para provecho de todos los mexicanos- constituyen un botín usufructuable por clanes o camarillas sea cual fuere su composición u origen.

### III.2 Duración del Contrato Colectivo de Trabajo

En Petróleos Mexicanos el Contrato Colectivo de Trabajo tiene una duración de dos años en cuanto a su clausulado y de un año la vigencia de las prestaciones económicas.

Es revisado en los años pares, exclusivamente en las cláusulas económicas y en los noves, junto con las económicas, en las que se contienen las condiciones generales de trabajo.

El Contrato Colectivo actual, tiene una vigencia del 10. de Agosto de 1993 al 31 de Julio de 1995, debiéndose revisar sólo las prestaciones económicas durante el mes de Julio de 1994, pues los nuevos tabuladores entran en vigor el 10. de Agosto de cada año.

III.3.- Contenidos de los Contratos Colectivos de Trabajo del 10. de Agosto de 1989 y del 10. de Agosto de 1991.

El Contrato Colectivo de Trabajo vigente del 10. de Agosto de 1989 al 31 de Julio de 1991, contenía 267 cláusulas, 19 anexos, 40 acuerdos específicos y 5 oficios.

Las cláusulas del Contrato se encontraban divididas en 26 Capítulos que eran:

- I.- Disposiciones Generales.
- II.- Ingresos, Vacantes y movimientos en General.
- III.- Antigüedades.
- IV.- Escalafones y Tabuladores
- V.- Reducciones, renunciaciones e indemnizaciones correspondientes
- VI.- Disciplinas.
- VII.- Condiciones Generales de Trabajo.
- VIII.- Jornada de Trabajo, horarios, salarios y Tiempo extraordinario.

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

- IX.-Labores peligrosas e insalubres.
- X.-Medidas de Seguridad e higiene.
- XI.-Arrestos, fianzas y cuentas de gastos.
- XII.- Permutas.
- XIII.- Movimientos de Personal.
- XIV.- Servicios Médicos.
- XV.-Prestaciones en los casos de enfermedades, accidentes o muerte.
- XVI.- Jubilaciones.
- XVII.-Descansos, vacaciones y permisos.
- XVIII.- Aguinaldo
- XIX.-Habitaciones para trabajadores, locales para el Sindicato y para Cooperativas.
- XX.-Bibliotecas, escuelas, lugares de recreo, fomento de bandas de música y deportes.
- XXI.-Becas.
- XXII.-Herramientas e implementos.
- XXIII.-Prestaciones diversas.
- XXIV.-Cuotas sindicales y delegados Departamentales.
- XXV.-Trabajos Marítimos, fluviales y de dragado.
- XXVI.-Disposiciones varias.

Los anexos y convenios, forman parte integrante del Contrato Colectivo conforme a las cláusulas 265 y 266 de este Contrato y su aplicación es obligatoria para las partes signantes del mismo conteniéndose en ellos lo siguiente:

- 1.-Tabulador de Salarios y categorías.
- 2.-Reglamento de Escalafones
- 3.-Instructivo General para recibir atención médica de acuerdo al Capítulo XIV del Contrato Colectivo de Trabajo.
- 3bis.-Instructivo General para la aplicación de los exámenes de admisión.
- 4.-Normas excepcionales de trato para trabajadores de planta afectados de tuberculosis pulmonar no profesional.
- 5.-Reglamento de Deportes y bandas de música.
- 6.-Reglamento de becas para formación técnica.
- 7.-Reglamento para el otorgamiento de la aportación financiera para adquisición, construcción o ampliación de casa-habitación para los trabajadores.

- 8.-Reglamento para el funcionamiento de las becas y para determinar los derechos y obligaciones de los becarios.
- 9.-Reglamento de guarderías infantiles.
- 10.- Reglamento para la capacitación.
- 11.-Convenio de Financiamiento de Programas Habitacionales.
- 12.-Reglamento para la integración y operación de la Comisión Mixta de productividad.
- 13.-Reglamento para la integración y funcionamiento de la bolsa de trabajo.
- 14.-Reglamento para las funciones, obligaciones y atribuciones de la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene Industrial.
- 15.-Reglamento Interno de Trabajo para la Comisión Nacional Mixta de Tabuladores.
- 16.-Reglamento del Funcionamiento de la Comisión Nacional Mixta de Protección Ambiental.
- 17.-Reglamento para el otorgamiento de incentivos.
- 18.-Convenio de conclusión de trabajos de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo 1989.
- 19.-Incrementos a Salarios

Los convenios, acuerdos y oficios que daban un total de 45, trataban sobre aplicación e interpretación de cláusulas específicas del Contrato.

En la modificación del Contrato Colectivo de Trabajo de 1991, con relacion al de 1989, el pacto colectivo de 1991 consta de 257 cláusulas, se suprimen 10, de 7 anexos, se suprimen 12, y de 11 acuerdos, se suprimen 29, los oficios fueron suprimidos en su totalidad.

## CAPITULO IV

### Principales Modificaciones del Contrato Colectivo de Trabajo

#### IV.1.- Análisis de las Principales Modificaciones del Contrato Colectivo de Trabajo.

Un somero exámen del Contrato Colectivo que rigió en Petróleos Mexicanos hasta Julio de 1989, permite evidenciar, entre otras cosas, una creciente ingerencia sindical en la gestión directiva de la Empresa, la sistemática agregación de concesiones y prerrogativas injustificadas, el progresivo fortalecimiento de la impunidad y una gradual incorporación de trabas al desempeño eficiente, a la productividad general y al racional aprovechamiento de los recursos humanos.

Sin perjuicio de las fallas y responsabilidades que en este sentido resultan imputables a distintas administraciones petroleras, no debe ocultarse que tal estado de cosas fuè vigorosamente estimulado por circunstancias de naturaleza política, ajenas a la competencia directa de la Empresa.

En efecto, la alianza de los trabajadores organizados con los Gobiernos de la Revolución, así como fortaleció a éstos frente a grupos de poder, nacionales y extranjeros, derivó a en una funesta mediatización del movimiento obrero y pervirtió a buena parte de sus dirigentes. En esta coyuntura, más que en cualquier otra, en donde yacen las causas fundamentales de la actitud arrogante y conducta viciada de algunos líderes obreros.

En cuatro ocasiones, entre 1938 y 1988, desde el más alto nivel del país, se intentó frenar y revertir aquella dañina situación sin que en ningún caso se obtuvieran resultados positivos. Por el contrario, cada una de dichas tentativas avivó la escalada sindical, hasta llegar a convertir al gremio petrolero y a sus dirigentes en un recio poder, contrapuesto a la autoridad gubernamental y administrativa.

Cabe recordar que a pesar de esta y otras enormes dificultades internas y externas, la Institución pudo desembarazarse de su primitiva, escasa y obsoleta infraestructura primitiva, industrial y de ventas para

introducir y desarrollar nuevos, mejores y más vastos sistemas de producción, transformación y comercialización.

No puede afirmarse lo mismo en cuanto a la eficiencia administrativa del organismo, misma que se relegó, entre otros factores, por la prioridad otorgada al cumplimiento de los fines productivos de la Empresa.

Recuerdese que durante los primeros treinta y ocho años de vida de Petróleos Mexicanos, su meta permanente consistió en alcanzar la producción que cubriera la creciente demanda interna.

El 10 de Enero de 1989 ocurrió un hecho de trascendencia histórica. Por primera vez en más de medio siglo se dió un giro tajante al antiguo y aparentemente intocable esquema de poder del Sindicato Petrolero y, con ello, a su postura frente al Estado, al Gobierno y a la Administración de Pémex.

Dicha acción hubiera resultado estéril si sólo se hubiese limitado a un cambio de líderes y de sus actitudes

y conductas tradicionales, sin suplirse por una nueva dirigencia con apropiada estabilidad y hegemonía.

También podría haber sido infructuosa si no se inicia de inmediato y se sigue efectuando una profunda adecuación del Contrato Colectivo de Trabajo y demás reglas formales de carácter laboral. Y por último tan drástico cambio pudo y puede resultar negatorio si aquellos que integran los cuadros directivos y administrativos de la Empresa no adquieren una conciencia cabal de esta transformación y de las medidas que se deben adoptar en favor de los intereses nacionales confiados a Petróleos Mexicanos.

Por primera vez desde la creación de esta Empresa Estatal, cambio a fondo la correlación de fuerzas en la interacción del Gobierno y de Pemex con el Sindicato Petrolero. También por primera vez en más de cincuenta años ha sido factible revertir la sistemática agregación de ingerencias, trabas, canonjías y prerrogativas injustificadas, en los acuerdos formales de naturaleza laboral y por último, el nuevo panorama presenta opciones

que más de medio siglo estuvieron canceladas, para subsanar grandes vicios administrativos y organizacionales de origen y desarrollo, ajustar en número y calidad los cuadros de personal, ejercer una positiva administración de los recursos humanos y lograr un aprovechamiento racional de estos últimos. Sería muy grave y nocivo que el cambio del poder real solo significara la transferencia de excesos y desvíos de una parte hacia la otra.

Cabe replantear, si el deplorable nivel de las relaciones laborales y de la productividad de la fuerza de trabajo, hasta antes del 10 de Enero de 1989, fué un resultado exclusivo y directo de la antigua postura sindical o si ello obedeció también a acciones y omisiones imputables a los cuadros directivos de la Empresa.

Pudiera responderse que no todo lo que ocurrió o siga sucediendo fuera atribuible a la dirigencia obrera, y de lo que se observe en adelante nos permitirá dilucidar esta conjetura.

Con los antecedentes ya enunciados, Petróleos Mexicanos promovió entre 1989 y 1991 significativas modificaciones al Contrato Colectivo de Trabajo, que se sintetizan a continuación las más relevantes:

a) La conjunción de múltiples circunstancias desde el nacimiento mismo de Petróleos Mexicanos, originaron que la Empresa estuviera obligada a atender, por Administración directa, tanto los trabajos eminentemente petroleros como los marginales, accesorios, ocasionales, de especialidad diversa o sujetos a la interrupción por varias causas. En esta virtud, se pactó una racional reducción del espacio contractual de actividades "directas", de manera tal que solo se atiendan por este medio la operación de Instalaciones industriales, el mantenimiento operativo normal de las mismas y la distribución y transporte que ya se vengán cubriendo con recursos propios.

Esta nueva delimitación de actividades materia del Contrato Colectivo, permite efectuar por conducto de terceros, si es que así conviene, una muy amplia gama de tareas como la de construcción, exploración y perforación,

incluyendo obras y servicios conexos; operación y mantenimiento de instalaciones no industriales; mantenimiento de instalaciones industriales que no sea el operativo normal; reparación de equipo pesado, vehículos de cualquier tipo, instrumental y equipo especializado; mantenimiento de casas, edificios, zonas-verdes, calles, carreteras, caminos, obras de infraestructura y servicio social y actividades de distribución y transporte que exceda a las que hasta ahora se atienden "de manera directa".

b) Se fortalecieron las funciones de dirección, inspección, fiscalización y vigilancia, con la reincorporación de 15,000 mil técnicos y profesionales a los cuadros directivos de la Empresa.

Con esta medida se subsanó un lamentable error cometido hace 15 años, mismo que causó severos perjuicios en la productividad laboral de este organismo.

c) Se canceló el "escalafón ciego" dándose preminencia a la aptitud y actitud para el ingreso y el ascenso de los trabajadores. Durante más de 50 años y con

efectos altamente nocivos, la antigüedad laboral determinò, de hecho aunque no de derecho, el ingreso y el ascenso del personal. En la revisión contractual de 1991, cambiò radicalmente tal estado de cosas.

d) Se anulò el compromiso de reconocer antigüedad a los trabajadores ausentes del servicio para cumplir actividades ajenas al interès directo de Petròleos Mexicanos y del S.T.P.R.M. Con esta medida se desgravò el pasivo laboral contingente de la empresa, por lo que se refiere a derechos contractuales de más de 10,000 trabajadores.

e) Se fortalecieron substancialmente las facultades de la Empresa para modernizar sus instalaciones y mejorar métodos y procedimientos de trabajo, así como para suprimir departamentos y plazas no necesarias con el consecuente despido de personal sobrante. La aplicación de ésta norma está permitiendo ajustar estructuras y plazas.

f) Se derogò el compromiso de gravar los contratos de obra y servicio con determinado porcentaje, para ser transferido al Sindicato.

g) Se modificò el règimen disciplinario contractual, mediante la simplificaciòn de los procedimientos establecidos para establecer las faltas en que incurrian los trabajadores y sancionarlas en su caso.

h) Se eliminaron sobrepagos ajenos a la ley a título de sanción o pena sobre el monto de salarios caídos en los procesos de reinstalaciòn de trabajadores despedidos o suspendidos en sus labores.

i) Quedò sin efecto la obligaciòn forzosa por parte de la Empresa de asignar ayudantes a los operarios de oficio y operadores de equipo móvil. Solo se adjudicará esta asistencia en los trabajos que así lo requieran a juicio de los jefes responsables.

j) Se incrementò la fuerza de trabajo de la Empresa incrementando el tipo y número del personal sujeto a libre movilidad, en el àmbito de la República Mexicana.

k) En cuanto a los Servicios Mèdicos se obligò la Empresa a proporcionarlos de una manera integral, sin injerencias en la operaciòn y jerarquía en la prestaciòn de

estos servicios. Se redujo el personal Sindicalizado y se modificò el regimèn a confianza del personal mèdico.

l) Se disminuyò la derechohabiencia del servicio mèdico constringiéndose a la célula familiar directa. Sólo en casos especiales se atenderà a otro tipo de familiares.

m) La atención mèdica de parto sólo se otorga a la trabajadora y a la esposa o cónyuge del trabajador, habiéndose suprimido a otro tipo de familiares.

n) Se suprime el pago de salarios a trabajadores incapacitados físicamente para laborar, a consecuencia de riffs o accidentes causados por embriaguez o consumo de drogas.

o) Se restringue severamente el ausentismo. En 1989 se redujeron de 90 a 60 dias por año los permisos sin sueldo con reconocimiento de antigüedad y derecho a servicio mèdico. En 1991, se bajaron a 30 dias. En esta última revisiòn se eliminò el permiso de hasta 365 dias sin sueldo, sin antigüedad, ni derecho a prestaciòn alguna,

para solo otorgarlo hasta por 90 dias por cada año de calendario.

p) Ya no es obligatorio para la Empresa otorgar "cortes de tiempo", o sea, licencias sin sueldo dentro de la Jornada diaria ahora podrán concederse a juicio de la Administración, frente a situaciones plenamente justificadas.

q) Se reformaron radicalmente los acuerdos contractuales en materia de capacitación y desarrollo del personal de la Institución.

r) Se esclareció y pactó que la contratación colectiva solo es aplicable al personal asociado al Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. En consecuencia, los trabajadores de confianza se regirán por normas de trato específico.

s) Quedaron acreditados como representantes del Patrón los señores Director General, Subdirector Técnico, Subdirector Técnico Administrativo, Coordinador Corporativo

de Recursos Humanos y Gerente Corporativo de Relaciones Laborales, así como los Jefes principales de los Centros de Trabajo y sus correspondientes Jefes de Personal.

Los asuntos laborales correspondientes al personal sindicalizado solo deberán plantearse y resolverse entre las representaciones autorizadas de la Empresa y del Sindicato. Se reducen de tres a dos las instancias formales de trato. Esto, debido a la supresión de las Gerencias de Zona, mismas que oficialmente ostentaban autoridad de tipo general-geográfico y no solo regional-divisional, como ocurre en la nueva organización.

La primera instancia se cubrirá en los centros de trabajo locales y la segunda en la Ciudad de México D.F. En ambos casos, por parte de los representantes administrativos y sindicales autorizados.

t) La Interpretación del Contrato Colectivo de Trabajo, así como de sus anexos, reglamentos, acuerdos o convenios, queda a cargo de los Representantes Generales del Patrón y del Sindicato, en la Ciudad de México D.F.

u) Se derogò la obligaciòn de repartir utilidades en virtud de que, segùn dictàmèn de la Secretaría del Trabajo refrendado por la de Programaciòn y Presupuesto las Empresas Pùblicas no generan utilidades sino "excedentes superhabitararios". Totalmente al margen de esta acciòn, se pactò distribuir entre los trabajadores una suma anual equivalente a 8 dias de salarios ordinarios, en proporciòn al tiempo trabajado y a los salarios percibidos.

v) Petròleos Mexicanos, seguirá otorgando a su personal en materia de vivienda, beneficios para la obtenciòn de la misma. Las nuevas reglas modifican las asignaciones tradicionales por las vias de "aportaciòn financiera", "préstamo con garantia hipotecaria", y "asignaciòn directa de casa-habitaciòn".

x) Ya no existe la obligaciòn por parte de la Empresa de cubrir las vacantes temporales, lo que solo se hará, si asi se justifica, al criterio de la Empresa. Respecto a las vacantes definitivas podrà moverse el escalafòn y cubrir o no la ùltima plaza, segùn se requiera, a juicio de la Empresa.

IV.2.-CONSECUENCIAS JURIDICAS DE LAS MODIFICACIONES A LA  
CLAUSULA DE EXCLUSION DEL CONTRATO COLECTIVO DE 1989 AL  
VIGENTE APARTIR DE 1991.

I.-EN RELACION A LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

La cláusula de Exclución por Ingreso que se contiene en las cláusulas 4,5 y 6 del Contrato Colectivo de Trabajo durante la vigencia de los Pactos Colectivos de 1985, 1987 y 1989, establecía

CLAUSULA 4 .-" En los casos de vacantes definitivas o puestos de nueva creación definitivos, siempre que las vacantes no se deban a reajuste de personal, el Patrón se obliga a cubrirlos en los términos de este Contrato, por conducto del Sindicato, a través de las Secciones, Delegaciones o Subdelegaciones respectivas...".

De la redacción de la cláusula citada, se desprende que PETROLEOS MEXICANOS se obliga a contratar al personal que le proporcione el Sindicato Titular del Contrato Colectivo de Trabajo, en este caso el S.T.P.R.M.

sin la obligación por parte de la Empresa de respetar derechos preferentes de antigüedad, por lo que, en caso de que el Organismo Sindical propusiera a un trabajador con menores derechos que terceros, la responsabilidad derivada de esa contratación, sería a cargo del mismo.

Lo anterior, ha sido reconocido por Nuestra H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en Jurisprudencia que apareció publicada en el Informe de 1974, cuarta sala, páginas 23 a 25, bajo el rubro de :

"PREFERENCIA DE DERECHOS, INTERPRETACION DE LO DISPUESTO POR EL ARTICULO 154 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO."

Las consecuencias de la cláusula en relación a la contratación de los trabajadores en plazas sindicalizadas en la Industria Petrolera eran, que la Empresa no tenía el derecho para seleccionar al personal de nuevo ingreso, siendo el Organismo Sindical quien imponía las reglas de selección. Esto dió como consecuencia que se generaran demandas de DERECHOS PREFERENTES de trabajadores que teniendo mayores y preferentes derechos sobre los

propuestos, habían sido ignorados.

De igual manera, esa selección arbitraria trajo consigo que ingresara a la Institución personal sin la mínima preparación, resultando de ello, accidentes por riesgo de trabajo, falta de eficiencia y productividad.

La cláusula en comento, previó que el Sindicato se obligaba a cubrir las vacantes dentro de las 72 horas contadas desde el día siguiente al de la notificación oficial hecha a su representante, y si transcurrido ese plazo, el Sindicato no proporcionaba al personal requerido el Patrón concedía a éste un plazo adicional de 75 días. Si vencido el plazo de 75 días el Sindicato no suministraba al personal requerido, el trabajador nombrado por el Patrón se consideraba de planta.

Este precepto contractual, dió como consecuencia que la Administración vinculada con el Sindicato, otorgara plazas definitivas intermedias en el escalafón, que en su mayoría, violaban los derechos de los trabajadores incluidos en el mismo, en un orden descendente de la plaza en cuestión.

CLAUSULA 5.- "El Patròn està obligado a cubrir las vacantes temporales cuando lo requiera la ejecución normal de las labores, para cuyo caso dichas vacantes se llenaràn moviéndose los escalafones y los últimos puestos seràn cubiertos con el Reglamento respectivo con el personal que proporcione el Sindicato...".

Como podrá observarse, el Pacto Colectivo protege el derecho de ascenso de los trabajadores que pertenecen a un escalafòn, sin embargo sujeta dichos movimientos a las propuestas sindicales correspondientes. Esto se encuentra reiterado en los artículos 20 y 21 del Anexo 2, el cual contiene el Reglamento de Escalafones, que establece nuevamente el requisito de la propuesta sindical para ocupar vacantes temporales o definitivas.

CLAUSULA 6.- "Cuando se trate de cubrir las vacantes definitivas o puestos de nueva creación, o las vacantes temporales en los términos de la cláusula anterior, dichas vacantes o puestos seràn cubiertos conforme a las estipulaciones de èste Contrato, por los trabajadores que tengan derecho a ocuparlos de acuerdo con el Reglamento de Escalafones.

Los trabajadores de nuevo ingreso, así como también aquellos que encontrándose ya en servicio deban cubrir puestos que no hayan desempeñado con anterioridad, se someterán a un examen previo de aptitud. El examen de aptitud será práctico, comprendiendo las actividades del puesto que se trate, y lo realizará un Representante de la Administración con la presencia de uno del Sindicato. Los trabajadores que resulten reprobados en el examen de aptitud, no podrán ser seleccionados para ese movimiento, pero conservarán no obstante y por el mismo procedimiento sus derechos para concursar en futuros movimientos.

Los trabajadores que hubiesen aprobado un curso de preparación para ascenso, en los términos de la cláusula 44 y anexo 10 extendiéndoseles la constancia de habilidades laborales correspondiente, quedarán exentos del examen de aptitud a que se refiere esta cláusula para ascender al puesto para el cual se capacitaron...".

Esta cláusula le daba al Sindicato la posibilidad de proponer en los puestos definitivos a trabajadores cuya aptitud no se ponía en duda si éste lo había desempeñado con anterioridad. El examen práctico también limitaba la

selección por parte de la Empresa, ya que no existía constancia de los conocimientos que fundamentaban la capacidad del trabajador. De igual manera, el hecho de aprobar un curso de preparación, no siempre significaba que el trabajador estuviera capacitado, pues no dependía del grado de aprovechamiento, sino simplemente de la aprobación.

De lo anterior, podemos establecer que la amplitud de la cláusula de exclusión por ingreso en los contratos en comento, permitía al Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, tomara una gran fuerza, que dicho sea de paso derivaba en problemas de corrupción, por las ventas de plazas y arbitrariedades, lo que redundó en la falta de credibilidad por parte del trabajador petrolero en concebir su organización sindical como un instrumento de equilibrio entre los factores de la producción, sino como un medio para conseguir privilegios de acuerdo a una aportación económica.

Durante las décadas de los setentas y ochentas, el único limitante para que un trabajador ingresara a la Empresa, era el que una vez propuesto por el Sindicato, debería de pasar sus exámenes de aptitud y médicos.

Debido a la fuerza del Sindicato, el examen de aptitud, como se pactó que fuera práctico, no existía una constancia fehaciente de que los resultados hubieran sido adversos al trabajador, por lo que era difícil probar ese hecho ante un litigio, además derivado de la obligación de la Empresa en otorgar la capacitación, esta era demandada de forma inmediata, por lo que solo se declaraba no apto a un trabajador en grados extremos. Esto en el ámbito del desempeño de las labores técnicas en campo generaba accidentes de trabajo, con ello amparos médicos o pago de indemnizaciones, la negligencia o ineptitud.

Examen médico por otra parte, solo podía tener como consecuencia el que si se detectaba una deficiencia orgánica en el trabajador, se efectuara convenio con éste al respecto de que no podía reclamar por ello, incapacidades derivadas de dicho padecimiento.

No obstante lo anterior, cabe hacer notar que la fuerza sindical a través del manejo de plazas, hacía que existiera por parte de la Administración un respeto hacia el trabajador sindicalizado porque éste estaba protegido y respaldado, al momento de convertirse de transitorio a

trabajador de planta. El Sindicato, bien o mal, aseguraba el trabajo a sus agremiados, mismos que seguían las reglas impuestas por este, para obtenerlo, poniendo un freno a los excesos de una Administración sexenal que muchas ocasiones solo persigue sus propios intereses y no los de la Empresa. Lo anterior, queda de manifiesto en el hecho de que el promedio de antigüedad entre los trabajadores petroleros es superior a los 10 años, muestra de que la fuerza Sindical proveía la estabilidad en el empleo ya sea por su intervención como gestor en los conflictos individuales, o como representante obrero al momento de obtener mayores prestaciones en la negociación de la contratación colectiva.

Es importante señalar que los grandes cambios en el Contrato Colectivo de Trabajo van a verse en la revisión de 1989, se acentúan en la de 1991, se consolidan en 1993. Esos grandes cambios, que no favorecen a los trabajadores petroleros siendo la razón histórica evidente, el encarcelamiento a los líderes sindicales el 10 de Enero de 1989, que con la política neoliberalista y anti-obrera implantada por el gobierno federal, hacen la combinación necesaria que se traduce en la pérdida de Control Sindical

en detrimento de los obreros sindicalizados, hechos que serán el tema a tratar a continuación.

La cláusula de exclusión en el Contrato Colectivo de Trabajo firmado entre el S.T.P.R.M. y Petróleos Mexicanos, vigente a partir del 1o. de Agosto de 1993 al 31 de Julio de 1995, se modificó en relación al vigente hasta el 1o. de Agosto de 1989, según la transcripción que se ha realizado, agregándose los siguientes elementos:

a) En aquellas vacantes que por proposición sindical se origine movimiento escalafonario, QUEDARA A JUICIO DEL PATRON UNA VEZ CORRIDO EL ESCALAFON CUBRIR EL ULTIMO PUESTO DE DICHO MOVIMIENTO, CUANDO ASI LO REQUIERA LA EJECUCION NORMAL DE LAS LABORES.

De lo anterior, se desprende el intento de la Administración de Petróleos Mexicanos, por recobrar el control de las plazas a través de reservarse la facultad para cubrir las nuevas vacantes por corridas escalafonarias, toda vez que solo en ese caso se contrata al personal sindicalizado. A partir de 1989, se ha disminuido personal por liquidaciones, jubilaciones,

resciciones, renuncia voluntaria, mismo que no se sustituye, se cancela la plaza. Sin embargo en materia escalafonaria, es una plantilla de un número de trabajadores que son necesarios en un Departamento perteneciendo al ámbito sindical su manejo, el anterior Contrato no limitaba la propuesta sindical, por lo que esta se daba de forma inmediata al hecho de generarse una vacante, hoy debe el Sindicato esperar que decida el Patrón el que ese puesto se necesita cubrir.

Los efectos reales de esta disposición han sido contrarios a los que se pudieron preveer, toda vez que el trabajador a acudido a la demanda de esa última vacante en cuanto se genera el movimiento escalafonario intermedio, inclusive demandando el que se realice a su favor la corrida correspondiente, no teniendo medio de prueba Petróleos Mexicanos hasta el momento para demostrar que la facultad contenida en el contrato ésta fundada en hechos reales y no en una decisión voluntariosa, por lo que los Tribunales Colegiados han hecho caso omiso de esta excepción y han resuelto a favor del trabajador. Inclusive se da el caso en que el propio Sindicato demanda a través de terceros la plaza para protegerla ante una posible

cancelación, respondiendo a la presión de los trabajadores transitorios que esperan ser propuestos para obtener un puesto con carácter definitivo.

b) Se da mayor amplitud al plazo de espera de la proposición sindical de 75 días a 365 días, en cuanto a que la Administración pueda cubrir provisionalmente las vacantes que se generan.

Esta medida ha dado como resultado el evitar que el trabajador que se encuentra trabajando una plaza vacante pueda adquirirla por el hecho de que haya laborado en exceso el plazo que se otorga al Sindicato. Para un observador que desconozca el movimiento petrolero podría parecerle un exceso el término de un año, sin embargo la complejidad del movimiento de personal, justifica que dicha condición tenga la amplitud señalada.

El inconveniente que presenta, es el que el transitorio que ocupa la vacante se crea una expectativa que se traduce en demanda cuando se ve desplazado por el propuesto, sobre todo cuando ha laborado un periodo tan largo.

c) Integran a la cláusula de mérito requisitos que deberá reunir el candidato propuesto por el Sindicato. Dichos requisitos se refieren a la nacionalidad, edad límite, Estudios de Secundaria y exámenes médicos.

Este precepto es discriminatorio y por lo mismo anticonstitucional toda vez que en cuanto a la edad, existe personal transitorio que ha creado un derecho en cuanto a que sus días laborados y no cubre el requisito de la edad. En cuanto a estudios de Secundaria también es limitativo porque la generalidad de la población trabajadora no tiene estudios de Secundaria

Cabe hacer mención que se integra a la cláusula 5 del Contrato Colectivo de Trabajo de 1991 y de 1993, la proroga de contratos temporales, esto aunque se encuentra consignado en el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo se establece en el pacto colectivo por el hecho de que era frecuente que el Departamento de Personal no lo tuviera presente al momento en que se concluía la vigencia del contrato de un transitorio que se le había contratado bajo el concepto de labores extraordinarias, generándose por consecuencia demandas de trabajadores. Este tema sería

motivo de un trabajo especial, toda vez que el conflicto se presenta cuando se termina la materia de trabajo y que no se tiene elementos para acreditarla ante la Autoridad Laboral, ya que la carga de la prueba es para el patrón y por consiguiente nuestros Tribunales Colegiados han emitido un sin número de ejecutorias en este sentido en la mayor de las veces proteccionista al trabajador.

#### IV.3.-Las Modificaciones en Relación a Las Reducciones, Idemnizaciones y Renuncias

Una de las modificaciones más significativas es a la cláusula 21 del Contrato Colectivo de Trabajo actual, que establece que en el caso de reajuste de personal, el pago de la liquidación de los trabajadores petroleros será con base al salario diario ordinario, que es la mínima percepción que obtiene este por el desempeño de su trabajo. Es importante señalar para precisar la trascendencia de este cambio, que el salario al que me estoy refiriendo se integra con los conceptos de Salario Tabulado, Fondo de Ahorros Cuota Variable, Fondo de Ahorros Cuota Fija, Renta de Casa, Ayuda para Despensa, sin embargo el trabajador de

la Industria recibe de forma adicional catorcenalmente el concepto de Canasta básica, gas doméstico, gasolina y tiempo extra fijo estos incrementan en buena medida la percepción, y cuando es liquidado el trabajador los mismos no son tomados en cuenta, esto en caso de los Sindicalizados. En caso de los trabajadores que se encuentran bajo el régimen de confianza es más grave pues la percepción de compensación diaria, bonos y tiempos extraordinarios no son contemplados para su liquidación por lo que ha resultado una modificación desfavorable para los trabajadores y muy conveniente para la Empresa que vive actualmente uno de sus momentos más significativos en cuanto a reducción de personal.

El que se suprimiera del Contrato Colectivo de 1991 la pena convencional del pago del 60% sobre salarios caídos al trabajador que fuera despedido injustificadamente, también fue trascendente pues se realizó en función de las miles de liquidaciones que se han venido llevando a cabo que en ocasiones han sido arbitrarias y que podrían equipararse a un despido injustificado.

Además, por los hechos que todos conocemos suscitados el 10 de Enero de 1989, y que dieron como consecuencia el cambio en la Dirección del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, la Administración toma fuerza y con el propósito de controlar a los trabajadores se generan despidos que cumplen más bien con una advertencia para los que continúan laborando. Estos hechos, que antes constituían una derrama importante de dinero por la pena a que me referí y que frenaban a los ejecutores, actualmente no los limita.

En relación a las penas no puede dejar de señalarse que además de la ya mencionada, se encontraba otra correspondiente a la cláusula 164 ( pago de 30% más 30% más 30% sobre el fondo de ahorros ) y que al suprimirse en el Pacto Colectivo de 1991 ha sido un motivo más de desprotección al trabajador que presta sus servicios para la Industria.

Parte del diseño del control por parte de la Administración y de esa supresión de derechos, fue la modificación que sufrió la cláusula 26 del Contrato Colectivo de 1989 y que actualmente es la cláusula 24 que

establece el procedimiento que deberá seguir la Empresa en los casos de rescisión de Contratos Individuales de Trabajo. Mientras el Contrato anterior señalaba la obligación de la Empresa de llevar a cabo un análisis en conjunto con el Sindicato Titular y que con el mismo se tomara la decisión de rescindir o no al trabajador, el actual sólo obliga a dar aviso al Sindicato de la medida rescisoria, situación que nulifica una posible participación del Organismo Sindical que en muchas ocasiones avalaba la conducta futura del trabajador evitando la medida extrema.

En relación al procedimiento rescisorio cabe comentar, que mientras el Contrato Colectivo de Trabajo de 1989 establecía un procedimiento sofisticado, pues contemplaba tiempos y formalidades que requería que los pasos que en él se consignaban fueran estrictamente cumplidos, en el de 1991 se simplifican dándole ventajas en ese sentido a la Administración contra el trabajador.

De igual manera, el Pacto Colectivo hace patente el desequilibrio entre los factores de la producción y del

trabajo toda vez que establece en la cláusula 20 en su parte conducente lo siguiente:

"El patrón tendrá amplias facultades para adecuar su organización. Modernizar sus instalaciones y simplificar sistemas o medidas de trabajo, para obtener un incremento efectivo en la productividad."

Para la reducción de puestos y supresión de Departamentos, previamente deberá exponer al Sindicato las razones fundadas que originen esto. Para este efecto, se ratifica la subsistencia de la Comisión Nacional Mixta de Reacomodo, que tendrá amplias facultades para determinar e identificar plenamente cuales son los trabajadores de planta sindicalizados que deban quedar disponibles y establecer la forma más conveniente de su reacomodo, jubilación o liquidación, según proceda.

Antes de separar del servicio a cualquier trabajador de planta sindicalizado el patrón si fuere posible lo reacomodará aplicando las disposiciones de la cláusula 4a. y demás relativas de este contrato; también

podrá convenir su jubilación en condiciones especiales, o sea sin llenar los requisitos establecidos en la cláusula 134 de este contrato.

La cláusula referida, viola los derechos de los trabajadores, toda vez que la simple voluntad de los titulares del Contrato Colectivo de Trabajo, no puede estar por encima de lo establecido por la Ley Federal del Trabajo que señala en su capítulo XIX el Procedimiento de Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, o sea en el caso de terminación de las relaciones colectivas de trabajo, deberán ser aprobadas estas conforme el artículo 919 de la Ley de la Materia.

Actualmente la supresión de puestos y la liquidación masiva de trabajadores se ha instrumentado a través de Convenios Administrativos Sindicales, donde se plasma la voluntad de las partes que cotidianamente se limitan al hecho de que la Empresa liquidará a los trabajadores que en el mismo se relacionan y el Sindicato acepta vigilando solo los términos económicos de dichas liquidaciones.

Los referidos convenios se ratifican ante la Autoridad Laboral misma que sin mediar procedimiento alguno los sanciona elevandolos a la categoría de laudo ejecutoriado pasado a cosa juzgada, posteriormente a ello se aplican.

Cabe hacer notar, que este es el caso más claro de que la modernización de la empresa, se ha traducido en la disminución a los derechos de los trabajadores y que ha traído como consecuencia el desequilibrio entre los factores del capital y del trabajo.

Ante los cambios que ha sufrido la administración en materia de personal y ante la reducción de 60 mil trabajadores (Dato Oficial) el hecho que se haya establecido como base para el pago de liquidaciones y se haya preparado la Empresa para hacer frente a posibles inconformidades en cuanto a despidos injustificados nos hace pensar que las modificaciones en comento son el resultado de un pensamiento neoliberal dirigido desde la cúpula Gubernamental y no la consecuencia real de la voluntad de las partes que intenten mayor equilibrio entre las fuerzas del Capital y del Trabajo.

Aunque no es materia esencial del presente trabajo de Tesis, es digno de comentarse la modificación de que no será aplicable a partir de 1991 el Contrato Colectivo de Trabajo para los trabajadores de Confianza. Para regular las relaciones entre el personal que desempeña labores bajo este régimen y la Empresa, se creó el Reglamento para el personal de confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, sin embargo, cabe hacer notar que los Departamentos Locales de Personal siguen aplicando a los trabajadores de confianza el Facto Colectivo, pues lo invocan en los documentos que generan a partir de las prestaciones que otorgan, por lo que, puede mencionarse su existencia y puede cuestionarse su efectividad.

Petróleos Mexicanos como Organismo Público Descentralizado se rige por la Ley Orgánica respectiva, misma que fué modificada durante el mes de julio de 1992. Con una nueva Ley se dió paso a una nueva organización creándose cuatro Empresas Subsidiarias y Organo Rector.

Petróleos Mexicanos Corporativo es la Entidad a cargo de las relaciones colectivas de trabajo y de señalar

la normatividad que cada Empresa subsidiaria debe seguir, por lo que se limita a éstas últimas en su autonomía de gestión, sin embargo se guarda una situación homogénea en cuanto a condiciones de trabajo. En virtud de lo anterior, las modificaciones al Contrato que se han señalado en la presente Tesis, son de carácter general para todo el gremio petrolero.

#### IV.4 Consideraciones Particulares

1.-Las Constituciones, las leyes, los decretos y los Pactos -un Contrato Colectivo entre éstos últimos no garantizan resultados por si mismos- sólo constituyen un proyecto, una intención y un buen deseo.

2.-No fueron las condiciones normales de trabajo, que rigieron en PEMEX durante más de 50 años, las que exclusivamente propiciaron excedente poblacional, alto costo y bajo rendimiento del activo laboral. En la acera de enfrente y más arriba, se incurrió en omisiones y malas acciones que propiciaron tal estado de cosas.

3.-No ha sido ni será el Contrato Colectivo de Trabajo en PEMEX, ahora "liberado de ingerencias indebidas, de concesiones y prebendas injustificadas y de reglas confusas e inoperantes"... no será, éste nuevo Instrumento de que fortalece la Autoridad Directiva y Administrativa el que, por si sólo, derive en una correcta planeación y organización de la fuerza de trabajo y en su racional aprovechamiento.

4.-Ha sido, y será, la magna o magra presencia del hombre que dirige y administra, responsable o negligente, talentoso o palurdo, instruido o inculto, diestro o torpe, activo o inmóvil, probo o deshonesto, austero o deshonorado, cumplido o apático, la que producirá resultados positivos o negativos en el rendimiento de los recursos humanos.

5.-Sin lugar a dudas un Contrato Colectivo de Trabajo justo, armónico y equilibrado es un elemento básico para cimentar adecuadas relaciones laborales, favorable clima de trabajo y una legítima, cuanto racional, utilización de los recursos humanos. Pero sólo es la base de un edificio que debe construirse con otros elementos, como los siguientes:

-Organización correcta, con todo lo que ella implica.

-Adecuados sistemas, métodos y procedimientos de trabajo.

-Constante y apropiada innovación tecnológica.

-Debida asignación de medios de trabajo, (espacios, equipos, instrumentos, herramientas, muebles, enseres, refacciones, etc)

-Sistema cabal para la preservación de la salud.

-Acertadas medidas de seguridad e higiene.

-Perfeccionados métodos de selección, inducción y promoción del personal.

-Capacitación dirigida a satisfacer las genuinas necesidades del trabajo

-Atinada dirección, supervisión, evaluación y control del trabajo.

-Trato digno y paga justa.

-Fiel acatamiento de la Ley, de los compromisos formales y de las normas administrativas.

-Debida comprensión del papel que ejerce el Representante Sindical, procurando que el mismo perciba o llegue a entender la posición de su contraparte administrativa.

-Conducta ejemplar de todos los Jefes, sin distinción alguna. No debe esperarse una actitud positiva de los trabajadores cuando éstos estiman que su Superior es incapaz, flojo, irresponsable aprovechado o deshonesto.

-Evitar la aplicación de regímenes salariales que establezcan injustas diferencias entre la paga obrera y la remuneración de "cuello blanco".

-Y sobre todas las cosas, construir una actitud adecuada en cada uno de los servidores de la Institución, sin jamás perder de vista que cada ser humano en su vida y desempeño cotidiano es una isla diferenciada dentro de un gran archipiélago; es un ente único entre los demás, con sus particulares creencias, convicciones, sentimientos, temores y aspiraciones concretas.

Y así como las reglas generales no deben discriminar a individuos aislados, el trato específico en todos los órdenes si debe reparar en esta circunstancia.

## C O N C L U S I O N E S :

I.-Las Modificaciones al Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el S.T.F.R.M. demuestran una clara disminución a los derechos adquiridos por los trabajadores, tanto en el ámbito colectivo, como en el Individual, otorgandole facultades al Patrón en cuanto a la disminución del personal a su cargo (cláusula 20), así como atentando contra el principio de estabilidad en el empleo (cláusula 23).

II.-La Tendencia de las Modificaciones al Contrato Colectivo de Trabajo Petrolero, es violatoria a los principios consagrados en la Ley Federal del Trabajo, toda vez que se intenta por el simple acuerdo entre Empresa y Sindicato, olvidar que ésta es de orden público, no pudiendose modificar por la voluntad de los particulares.

III.-El Contrato Colectivo de Trabajo que rige las Relaciones Obrero-Patronales en Petróleos Mexicanos, al no dar garantías en el empleo, toda vez que se suprimen las penas convencionales en cuanto a despidos injustificados, limitar la cláusula de exclusión, establecer requisitos de ingreso para personal Sindicalizado, y dar facultades al patrón aún superiores a las que concede la Ley de la materia, genera un desequilibrio entre los medios de producción que son el capital y los trabajadores.

IV.-El Contrato Colectivo de Trabajo vigente en la Industria Petrolera tal y como se encuentra actualmente se ha convertido en un instrumento para legalizar los propósitos de una Administración que se ha distinguido por una política anti-obrerista.

## BIBLIOGRAFIA

ALONSO GARCIA, Manuel. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I. Editor JOSE MARIA BOSCH. Barcelona, España 1961.

BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. LEGISLACION LABORAL. Editorial LIMUSA, S.A. México, 1990.

BARAJAS MONTES DE OCA, SANTIAGO. DERECHO DEL TRABAJO. Primera Edición. Editorial UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO. México, D.F., 1990.

BORREL NAVARRO MIGUEL. ANALISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Segunda Edición. Editorial PAC. México 1990.

DAVALOS MORALES, José. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A., México, 1985.

DE BUEN LOZANO, NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I. Octava Edición. Editorial PORRUA, S.A. México 1991.

DE BUEN LOZANO, NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO. TOMO II. Cuarta Edición. Editorial PORRUA, S.A. México. 1981.

CUEVA, Mario de la. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo I. Novena Edición. Editorial PORRUA, S.A. México, 1984.

CUEVA, Mario de la. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo II. Tercera Edición. Editorial PORRUA, S.A. México 1984.

DE PINA, RAFAEL Y DE PINA VARA, RAFAEL. DICCIONARIO DE DERECHO. Décimo Segunda Edición. Editorial PORRUA, S.A. MEXICO 1984.

GARZA SANORES, Antonio. CLAUSULAS DE EXCLUSION. Editorial ALIANZA DE FERROCARRILEROS MEXICANOS. México, 1932.

GUERRERO, EUQUERIO. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Décimo Séptima Edición. Editorial PORRUA, S.A. México 1970.

TRUEBA-URBINA, ALBERTO. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Tercera Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1975.

## LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA. RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. Octava Edición. Editorial PAC. México, D.F. 1970.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PETROLEOS  
MEXICANOS. VIGENTE DEL 1o. DE AGOSTO DE 1991 AL 31  
DE JULIO DE 1993.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PETROLEOS  
MEXICANOS. VIGENTE DEL 1o. DE AGOSTO DE 1993 AL 31  
DE JULIO DE 1995.

APENDICE DE JURISPRUDENCIA LABORAL 1917-1988.  
JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.