

LOS ENERGÉTICOS EN MÉXICO (un enfoque laboral)

SUMARIO: I. *La unificación sindical.* II. *El planteamiento del conflicto colectivo económico por parte del sindicato unificado, en el año de 1937.* III. *El laudo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que resolvió el conflicto de orden económico planteado por el sindicato.* IV. *El conflicto colectivo de naturaleza económica planteado por Petróleos Mexicanos, en 1940.* V. *El contrato colectivo de trabajo de 15 de mayo de 1972.* VI. *Las revisiones contractuales posteriores.* VII. *Consideraciones finales.*

Tradicionalmente, la política y la estrategia en materia de energéticos en México, ha implicado prácticamente una identificación con la política y la estrategia petrolera. Efectivamente, las fuentes energéticas del país han estado representadas en más de un 80% por los hidrocarburos, dejando en posición secundaria a otras fuentes de energía, tales como la electricidad o el carbón mineral entre los tradicionales, o bien, la energía solar o la nuclear, para referirnos a las más modernas.

La importancia nacional de la industria petrolera es tan evidente, que su desarrollo repercute significativamente en el del país en general y de manera indirecta en otras ramas de actividad, tales como los sectores manufacturero, agropecuario, de servicios, comercial y fiscal.¹

La cuestión petrolera en México puede, desde luego, ser abordada y tratada desde múltiples puntos de vista y al respecto, existen numerosos estudios; sin embargo, nuestra pretensión radica en analizar las relaciones laborales en el sector petrolero y su influencia en el desarrollo mismo de la industria, máxime que fue un conflicto laboral el que desencadenó la serie de acontecimientos que habrían de conducir finalmente a la expropiación de las empresas que explotaban los recursos petroleros y por tanto, a la nacionalización misma de la industria, en el ya lejano año de 1938.

El análisis de las relaciones laborales en la industria petrolera puede ser desarrollado en los siguientes aspectos:

- I. El proceso de unificación sindical;
- II. El planteamiento del conflicto colectivo económico por parte del Sindicato unificado, en el año de 1937;
- III. El laudo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que resolvió el conflicto colectivo de naturaleza económica planteado por el Sindicato;

¹ Véase el magnífico estudio de Villar, Samuel I. del, "Los energéticos en la estrategia del desarrollo", *Gaceta UNAM*, Suplemento núm. 8, 30 de abril de 1979.

IV. El conflicto colectivo de naturaleza económica planteado por Petróleos Mexicanos en 1940;

V. La contratación colectiva de 1942, y;

VI. Las revisiones contractuales posteriores.

I. LA UNIFICACIÓN SINDICAL

El Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, como sindicato nacional de industria, se constituyó el 15 de agosto de 1935, en base a la fusión de varios sindicatos de empresa que existían con anterioridad. Cabe advertir que en ese año operaban en México un gran número de empresas autorizadas por el Gobierno para realizar trabajos de exploración o explotación petrolera, sin embargo, muchas de esas empresas eran en realidad filiales o divisiones artificiales de algunas de las más importantes. En el Informe que rindió la Comisión Pericial en el conflicto de orden económico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el 3 de agosto de 1937, Comisión integrada por Efraín Buenrostro, Jesús Silva Herzog y Mariano Moctezuma, puede leerse en su Capítulo III, relativo a "Aspectos generales de la industria petrolera en México, en la actualidad", y particularmente "Las empresas petroleras que operan en México", lo siguiente:

Alrededor de 150 compañías están inscritas en la actualidad en el registro oficial del Departamento de Petróleo de la Secretaría de la Economía Nacional, autorizadas, de acuerdo con los preceptos legales, para efectuar trabajos de exploración o explotación petrolera en nuestro país, pero buen número de éstas no son otra cosa que ramas de alguna de las grandes corporaciones petroleras o subsidiarias económicas de aquéllas.

En efecto, ya sea con fines administrativos, o de organización interior, o bien para limitar y aun eludir responsabilidades, las grandes corporaciones han tenido la costumbre de subdividirse en diversas ramas, sobre todo para cierto género de actividades, tales como la de concesiones y contratos, para lo cual muy especialmente, organizan compañías con las más variadas denominaciones; pero que en el fondo tienen una misma administración y obedecen en todo caso a una sola dirección.

Hay otro grupo de compañías que aun siendo independientes, en su organización, funcionamiento y finalidades para que fueron constituidas, son sin embargo subsidiarias económicas de las primeramente señaladas, ya sea por carecer de facilidades de transporte o de elementos en general para manejar y colocar su producción en los mercados del interior o del exterior.

Una investigación escrupulosa a este respecto, nos ha permitido clasificar a todas las compañías en los siguientes grupos que son los que en realidad manejan, en sus diversas fases, la industria petrolera establecida en México:

Royal Dutch-Shell. Por medio de la Compañía Mexicana de Petróleo "El Águila", S. A., operan 9 filiales y 5 subsidiarias económicas.

Standard Oil Co. of New Jersey. Por medio de la Huasteca Petroleum Co., operan 15 filiales y 2 subsidiarias económicas.

Standard Oil Co. of New York. Tres filiales, de las cuales la más importante es la New England Fuel Oil Co.

Standard Oil Co. of California. Dos filiales igualmente importantes, la California Standard Oil Co. of Mexico y la Richmond Petroleum Co., la primera dedicada al comercio y la segunda a la exploración y explotación.

Cities Service of New York. Nueve filiales, de las cuales la más importante es la Compañía de Gas y Combustible Imperio. De este grupo 5 de las clasificadas como independientes son subsidiarias económicas.

Continental Oil Co. Tres filiales, de las cuales la más importante es la Consolidated Oil Companies of Mexico, S. A.

Consolidated Oil Corp. of New York. Cinco filiales, de las cuales las más importantes son la Mexican Sinclair Petroleum Corp. y la Sinclair Pierce Oil Co. Como subsidiarias económicas tiene 5 de las compañías independientes.

Gulf Oil Corp. of Penn. Tres filiales, la más importante de las cuales es la Mexican Gulf Oil Co., y 2 subsidiarias económicas.

The Texas Co. Una filial, The Texas Co. of Mexico, S. A.

Oil Exploration Co. de N. Y. Con una sola filial que es la Otontepec Petroleum Co.

General Petroleum Co. of Cal. Con una filial que es la Continental Mexican Petroleum Co.

Intercontinental Petroleum Corp. de N. Y. Con una filial, The English Oil Co.

Seaboard Oil Co. of Del. (Con ligas con la Standard de N. J.) Dos filiales siendo la más importante la International Petroleum Co.

Kern River Oil Feilds of Cal. Ltd. Tiene una filial que es la Kern Mex Oilfields, S. A.

South Penn Oil Co. Su filial, que es la Compañía Mexicana de Petróleo "El Sol", S. A.

Ohio Oil Co. Su filial es The Ohio Mexico Oil Co.

Gobierno de la Federación. Su órgano único en la industria petrolera es la Administración General del Petróleo Nacional.²

De las anteriores empresas, resulta particularmente importante la Royal Dutch-Shell, que por medio de la Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila", S. A., controlaba en 1937, aproximadamente el 60% de la producción petrolera total.

Como consecuencia lógica de la multiplicidad de empresas petroleras, también los trabajadores se encontraban agrupados en diversos sindicatos de empresa, es decir, que aquellos constituidos por trabajadores que prestaban sus servicios para la misma empresa, independientemente de que se tratara de trabajadores pertenecientes a diversa profesión, oficio o especialidad.

Antes de la constitución del sindicato único, existían, de manera principal, 19 sindicatos, cuyas denominaciones eran las siguientes:

Sindicato Único de Obreros y Empleados de la Huasteca Petroleum Com-

² Tomado de *El petróleo de México*, Gobierno de México, México, 1940, reedición de la Secretaría del Patrimonio Nacional, 1963, p. 83.

pany, Mata Redonda, Veracruz; Sindicato de Obreros y Empleados de la Compañía Mexicana de Petróleo "El Águila", S. A., Ciudad Madero, Tamaulipas; Sindicato de la Pierce Oil Company, Ciudad Madero, Tamaulipas; Sindicato de Trabajadores de la Compañía Mexicana de Petróleo "El Águila", S. A., México, D. F.; Sindicato de Trabajadores Unidos del Departamento de Ventas de la Huasteca Petroleum Company, S. A., México, D. F.; Unión de Obreros y Empleados de la Pierce Oil Company, México, D. F.; Sindicato Único de Empleados y Obreros de la California Standard Oil Company, México, D. F.; Unión de Trabajadores y Empleados de las Compañías Petroleras, Veracruz, Ver.; Sindicato de Empresa de Obreros y Empleados de la Huasteca Petroleum Company de Ébano, San Luis Potosí; Sindicato de Trabajadores del Petróleo de Minatitlán, Veracruz; Sindicato de Estibadores y Jornaleros de Minatitlán, Veracruz; Sindicato de Trabajadores de la Compañía Naviera de "San Cristóbal", Minatitlán; Sindicato de Obreros y Empleados de la Compañía Explotadora "La Imperial" y sus Anexos, Tampico, Tamaulipas; Sindicato Único de Obreros y Empleados de la Penn. Mex. Fuel Oil Company, Alamo, Veracruz; Sindicato de Obreros y Empleados del Petróleo del Campo de Agua Dulce, Veracruz; Sindicato de Empresa de Obreros y Empleados de la Huasteca Petroleum Company, División Sur, Cerro Azul, Veracruz; Sindicato Único de Trabajadores del Petróleo de la Terminal de Nanchital, Veracruz y sus Dependencias; Sindicato de Obreros y Empleados de "El Águila" en El Plan, Las Choapas, Veracruz; así como Sindicato de Trabajadores de la Petromex, México, D. F.

Esta multiplicidad de sindicatos, correspondiente a una multiplicidad de empresas, en este caso con las salvedades que se observaron con anterioridad en relación con la existencia de grupos de empresas controladas por un mismo centro de decisión en el extranjero, motivaron, como consecuencia lógica, una gran variedad en las condiciones de trabajo.

En el mismo Informe de la Comisión Pericial en el conflicto colectivo de naturaleza económica, rendido a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el 3 de agosto de 1937 y que ya hemos citado, se hizo un estudio muy completo al respecto, haciéndose notar, por ejemplo, en relación con los salarios, diferencias en 1934 de \$ 2.53 por día en el Campo Bellavista al de \$ 5.66 en Cerro Azul, ambos mínimos y correspondientes a centros de trabajo ubicados en la misma entidad federativa. Aún después de la unificación sindical, si bien es cierto que hubo ciertas mejorías en las condiciones de trabajo, también lo es que diferencias notables continuaron existiendo.

En las condiciones antes referidas, los sindicatos gremiales y de empresa existentes en 1934, llegaron a la conclusión de que era necesaria y conveniente la unificación de sus organizaciones a efecto de presentar un frente sólido frente a las empresas petroleras. Desde luego, el proceso de unificación no fue sencillo, sino que requirió de delicadas y complicadas negociaciones entre los dirigentes sindicales, a fin de superar pugnas intergremiales existentes.

Así, en el mes de mayo de 1935 se había intentado, sin éxito, la unificación formal de las diversas organizaciones petroleras integradas por trabajadores.

Posteriormente, el 15 de agosto de 1935, se reunieron los dirigentes de los 19 sindicatos, citados anteriormente, con objeto de constituir un organismo sindical único, con carácter nacional.

En la fecha señalada en el párrafo precedente, los 19 sindicatos referidos se reunieron en la ciudad de México con el objeto de constituir el sindicato único de la industria petrolera, cosa que hicieron el mismo día 15 de agosto de 1937. Las razones que motivaron y consolidaron la unificación, aparecen expuestas en el Acta Constitutiva correspondiente, en forma de "Declaración de Principios". De estos "Principios" vale la pena citar sólo algunos, por su particular claridad e importancia.

Así, la Declaración SEGUNDA dice que "...sus respectivos organismos hacen esfuerzos máximos aislados, para cumplir con la función para que fueron creados, pero se ha llegado a la conclusión de que una acción aislada ante la ofensiva del factor capital es prácticamente nugatoria y, por tanto, la evolución del raquíptico medio sindical actual hace necesaria la formación de un conjunto homogéneo en cada una de las ramas de la Industria del País que responda de una manera efectiva a las necesidades de la época en pro del mejoramiento material y moral de sus agremiados".³

La Declaración SEXTA señala que

...la falta de unidad y programa de acción ha traído como consecuencia las intensas luchas de carácter intergremial o intragremial que minan la ideología de clase, originando distanciamiento que es necesario desterrar a cualquier costo, por lo que es imprescindible constituir un organismo único entre los trabajadores de la Industria del Petróleo en la República Mexicana que responda a las necesidades con lo que fácilmente se desterrarían las divisiones y daría el derecho ineludible de exigir y obtener del factor empresa los beneficios y prerrogativas que aisladamente cada organización reclama en la actualidad con resultados negativos y que la experiencia derivada de la acción de fuerzas gremiales bajo el sistema Federal asegura que no responde ya a las necesidades sindicales del momento, y no satisface, en consecuencia, las justas aspiraciones de la clase trabajadora.⁴

De conformidad con los Estatutos del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, los diversos organismos sindicales que lo constituyeron, se transformaron en secciones del propio Sindicato, algunas de las cuales siguen funcionando hasta la fecha.

Aun unificados los sindicatos en uno solo, las condiciones de trabajo en las distintas empresas continuaron siendo diferentes, tanto en lo que se refiere, como ya se ha dicho, a los salarios; como en cuanto a la regulación de la jornada de trabajo; días de descanso y vacaciones; de las herramientas y útiles de trabajo; de las normas de seguridad e higiene en el trabajo; en materia habitacional, se establecieron obligaciones de otorgamiento de habi-

³ Acta constitutiva y estatutos generales del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, México, p. 12.

⁴ Estatutos citados, p. 13.

taciones en comodato y de ayudas para renta de casa, variando también sus montos de empresa a empresa: por ejemplo, en la Compañía Mexicana de Petróleo "El Águila", S. A., ciudad Madero, Tamps., la compensación por falta de habitación fluctuaba entre \$ 0.50 y \$ 1.50 diarios, según el monto del salario; en tanto que la empresa Huasteca Petroleum Company de Mata Redonda, Ver., cubría de manera uniforme por el mismo concepto la cantidad de \$ 1.50 diarios.⁵

Desde entonces, las empresas petroleras sugerían que se estableciera un sistema "...en el que, por medio de diversas instituciones financieras adecuadas, puedan alcanzar los trabajadores y, en general, los económicamente débiles, la propiedad de sus habitaciones".

Algunos contratos colectivos vigentes en la industria en diferentes empresas, regulaban sobresueldos por labores realizadas en determinadas condiciones de peligrosidad o de insalubridad más acentuadas, por ejemplo, la Sinclair Pierce Oil Company de Árbol Grande, Tamps., cubría a los trabajadores ocupados en labores de carga y descarga de vapores un sobresueldo de 20% y salario doble por labores en el Departamento de Alambiques a una temperatura mayor de 45°; la Compañía Mexicana de Petróleo "El Águila", S. A., en el Distrito Federal, cubría salario doble por trabajos efectuados en chimeneas con altura mayor de diez metros.⁶

Los diferentes contratos colectivos se ocuparon también de regular los pagos de salarios en los casos de incapacidades derivadas de riesgos de trabajo, así como las indemnizaciones por muerte y el pago de salarios en caso de incapacidades por enfermedades ordinarias, servicios médicos para los trabajadores y para sus familiares; jubilaciones; fondos de ahorro; becas para trabajadores e hijos de trabajadores; organización del tiempo libre de los trabajadores, etcétera.

En virtud de las circunstancias anteriores, los trabajadores petroleros, organizados en un solo sindicato nacional consolidado, llevaron a cabo la Primera Gran Convención de la Industria, en donde se elaboró el proyecto de contrato colectivo de trabajo único, "...y en cuyas discusiones alcanzaron a intervenir los organismos que, como nuevas secciones, fueron incorporándose al sindicato durante la celebración de la convención".⁷

II. EL PLANTEAMIENTO DEL CONFLICTO COLECTIVO ECONÓMICO POR PARTE DEL SINDICATO UNIFICADO, EN EL AÑO DE 1937

Gustavo Corona señala en su obra que el 3 de noviembre de 1936, el sindicato envió el proyecto de contrato colectivo de trabajo elaborado por la Convención antes citada, a las empresas, dándoles 10 días para entablar negociaciones sobre dicho proyecto "...y emplazándolas a una huelga que

⁵ *El petróleo de México, op. cit., supra, nota 2, p. 206.*

⁶ *Idem, p. 207.*

⁷ Corona, Gustavo, *Lázaro Cárdenas y la expropiación de la industria petrolera en México*, Morelia, Mich., México, 1975, Talleres de Impresiones Tipográficas. p. 27.

debía estallar a la terminación de ese plazo, en el caso de no acceder a su petición".⁸

Las empresas manifestaron estar dispuestas a concurrir a una convención obrero-patronal para discutir y aprobar por ambas partes un contrato colectivo de trabajo que se aplicara como Contrato-Ley; el Sindicato, sin embargo, sólo aceptó ampliar el plazo de 10 días hasta el 29 de noviembre, fecha en que estallaría la huelga si no se aceptaba, el día anterior a más tardar, la firma del contrato colectivo de trabajo propuesto.

Sin embargo, a proposición del Presidente de la República, general Lázaro Cárdenas, los trabajadores accedieron a concurrir con las empresas a una convención obrero-patronal, que debía concluir sus trabajos dentro de un término de 120 días hábiles. Las representaciones de las partes se reunieron a discutir bajo la presidencia del Jefe del Departamento del Trabajo.

A pesar de los esfuerzos del Gobierno, las partes no lograron llegar a un acuerdo satisfactorio, razón por la cual, finalmente, la huelga estalló a las cero horas del día 28 de mayo de 1937. No obstante, el Departamento del Trabajo continuó buscando una solución conciliatoria, pues la suspensión de actividades en una industria de la importancia y trascendencia de la petrolera, significaba un duro golpe a las actividades en general del país y, por tanto, a su desarrollo económico.

Así, después de 9 días de huelga, tuvo que intervenir directamente el Presidente de la República ante los directivos del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, explicándoles la necesidad de que se reanudaran los trabajos en la industria, ante la situación general del país motivada por la falta de hidrocarburos y sus derivados, lo que repercutía en las actividades de las demás industrias. Se reunieron con el Jefe del Ejecutivo Federal, los miembros del Comité Ejecutivo Nacional, así como los representantes de todas las secciones que entonces integraban el Sindicato, mismos que asistían a la Primera Convención Extraordinaria de Trabajadores Petroleros. El Presidente de la República los exhortó a levantar el movimiento de huelga y los invitó, en cambio, a someter el conflicto al arbitraje de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, propuesta que después de varias de deliberaciones entre ellos, terminaron por aceptar, informándolo así a sus representados en los diversos centros de trabajo del país.⁹

El Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, con el fin de informar y orientar a sus agremiados respecto de las razones que lo determinaron a levantar el movimiento de huelga, sometiendo el conflicto al arbitraje de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, expidió un comunicado, cuyos puntos 4 y 5, resultan particularmente claros:

... 4. El argumento que esgrimen las empresas para rechazar estas y otras demandas del Sindicato, es el de que de aceptar lo que los trabajadores

⁸ *Idem*, p. 27.

⁹ *Idem*, pp. 6 y 7.

piden, sería incosteable la producción del petróleo en nuestro país. Si el problema estriba en saber si el estado económico de las empresas les permite a éstas atender las demandas de sus trabajadores, es necesario para bien de los trabajadores mismos y del pueblo de México, investigar la situación financiera de las compañías, revisar y estudiar con todo detenimiento sus libros, la contabilidad postiza que acostumbran presentar a las autoridades y la contabilidad verdadera, revisar su correspondencia, intervenir en suma en su estructura y funcionamiento y conocer sus métodos ocultos de trabajo, para que puedan ser condenadas a aceptar las demandas pendientes del Sindicato, además de las prestaciones que ya han sido arrancadas por la huelga. 5. El único procedimiento para conseguir este objeto es el de plantear un conflicto de orden económico ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para que este tribunal ordene la amplia investigación que acabamos de indicar, que confirmará necesariamente el envidiable estado económico de las compañías petroleras en México, y servirá de base para que las empresas sean obligadas a aceptar las peticiones del Sindicato...¹⁰

Así las cosas, el Sindicato presentó ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje su demanda en contra de las empresas petroleras, con fecha 7 de junio de 1937, reclamando la celebración del contrato colectivo de trabajo único. Dicha demanda se entabló en contra de 18 empresas, concretamente las siguientes: Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila", S. A.; Huasteca Petroleum Company; Pierce Oil Company, S. A.; California Standard Oil Company de México, S. A.; Petróleos de México, S. A. (en liquidación); Compañía Petrolera Agwi, S. A.; Penn Mex Fuel Oil Company; Stanford and Company; Richmond Petroleum Company of Mexico; Explotadora de Petróleo "La Imperial", S. A.; Sabalo Transportation Company; Compañía de Gas y Combustible "Imperio"; Mexican Gulf Oil Company; Mexican Sinclair Petroleum Corporation; Consolidated Oil Company of Mexico, S. A.; Compañía Naviera "San Cristóbal", S. A.; Compañía Naviera "San Ricardo", S. A., y Compañía Naviera "San Antonio", S. A.¹¹

La demanda fue radicada en Grupo Especial Número Siete de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y el día 9 de junio de 1937, se levantó el movimiento de huelga, quedando la solución del conflicto a cargo de la citada Junta.

De conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo de 1931, entonces vigente, relativas al procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos de orden económico, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje designó una Comisión de Peritos, a la que ya hemos hecho anterior referencia, integrada por Efraín Buenrostro, Mariano Moctezuma y Jesús Silva Herzog, misma que elaboró un dictamen extraordinariamente bien documentado, que se ocupaba de analizar la situación de la industria petrolera en México desde la época precortesiana hasta 1937; se ocupó también de estudiar a la industria petrolera en los Estados Unidos

¹⁰ *Idem*, p. 8.

¹¹ *El petróleo de México, op. cit., supra*, nota 2, p. 3.

de América y algunas referencias a otros países; realizó un estudio de la situación de cada una de las empresas petroleras; de cada uno de los campos de petróleo y gas explotado; se ocupó de aspectos tales como el comercio exterior, la producción y el consumo; los transportes y los precios; los salarios y las condiciones de trabajo en general; los impuestos; así como de las condiciones financieras de cada una de las empresas.

Con base en este estudio, la Comisión de Peritos emitió su dictamen, precisando 40 conclusiones, mismas que, al decir de Jesús Silva Herzog, "...constituyen la más justa y aplastante requisitoria que jamás y en parte alguna se haya hasta entonces formulado en contra de las empresas petroleras; fueron cuarenta afirmaciones rotundas que lógicamente se dedujeron de la investigación practicada".¹²

En el propio dictamen se especifica que, en términos generales, las empresas estaban en posibilidad de acceder a las peticiones de los trabajadores, desde luego con modalidades y observaciones en lo particular, e indicaron que las condiciones de trabajo que se desprenderían de las conclusiones, importarían a las empresas una erogación de aproximadamente \$ 26'000,000.00 (veintiséis millones de pesos 00/100 m.n.).

Siguiendo la secuela procedimental, se concedió término a las partes para formular objeciones y una vez hechas éstas y rendidas las diversas pruebas ofrecidas por las partes, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje emitió su laudo el día 18 de diciembre de 1937.

III. EL LAUDO DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, QUE RESOLVIÓ EL CONFLICTO DE ORDEN ECONÓMICO PLANTEADO POR EL SINDICATO

Relata Silva Herzog que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje estudió durante cuatro meses el Informe de los Peritos y las objeciones que hicieron valer las partes y una vez desahogadas las pruebas ofrecidas por las propias partes, se procedió a dictar el laudo con el que concluía el procedimiento laboral. El laudo fue combatido por las empresas mediante la interposición de un juicio de amparo ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que el día 1º de marzo de 1938 resolvió confirmar el laudo de la Junta, es decir, negó a las compañías el amparo y la protección de la justicia federal.¹³

Cuando las empresas conocieron la sentencia de amparo dictada por la Suprema Corte de Justicia, manifestaron que no podrían cumplirlo, alegando incapacidad económica, es decir, las compañías, como dice Silva Herzog, "...se declararon en rebeldía al negarse a acatar la sentencia emanada de la suprema autoridad judicial de la República..."¹⁴

¹² Silva Herzog, Jesús, *La expropiación del petróleo en México*, México, MCMLXIII, Cuadernos Americanos, p. 69.

¹³ *Idem*, pp. 80 y ss.

¹⁴ *Idem*, p. 84.

Como la negativa de las empresas persistió durante los días siguientes, el Sindicato solicitó la aplicación del artículo 601 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, lo que implicaba dar por terminados los contratos de trabajo y prácticamente suspender las actividades de la industria. Citada la Junta el día 18 de marzo de 1938, resolvió la petición del Sindicato, declarando la terminación de los contratos de trabajo amparados por el laudo y condeñando a las empresas al pago de una indemnización equivalente a tres meses de salario por cada trabajador, más las responsabilidades que les resultaran del conflicto.¹⁵

Como dice Gustavo Corona, el incidente de liquidación que tendría que llevarse a cabo como consecuencia de la declaración de ruptura de los contratos de trabajo, en atención a las diferencias en salarios, antigüedades, etcétera, hubiera llevado varios meses de trabajo.¹⁶

Así las cosas, ante la inevitable paralización de la industria petrolera y

...para impedir que se produzcan graves trastornos interiores que harían imposible la satisfacción de necesidades colectivas y el abastecimiento de artículos de consumo necesario a todos los centros de población, debido a la consecuente paralización de los medios de transporte y de las industrias productoras...¹⁷

por muchas otras razones igualmente importantes, el 18 de marzo de 1938 el Presidente de la República, general Lázaro Cárdenas, expidió el Decreto en virtud del cual se declararon expropiados por causa de utilidad pública y a favor de la Nación, "...la maquinaria, instalaciones, edificios, oleoductos, refinerías, tanques de almacenamiento, vías de comunicación, carros tanques, estaciones de distribución, embarcaciones y todos los demás bienes muebles e inmuebles de propiedad..." de las diversas compañías a las que repetidamente hemos hecho referencia.¹⁸

Ahora bien, refiriéndonos propiamente al laudo del Grupo Especial número Siete de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de 18 de diciembre de 1937, cuya constitucionalidad, como ya se ha dicho, fue confirmada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante la sentencia de 1º de marzo de 1938, podemos afirmar que fundó sus consideraciones y conclusiones, básicamente, en el Informe y en el Dictamen rendido por la

¹⁵ El artículo 602 de la *Ley Federal del Trabajo* establecía al respecto: "La responsabilidad del conflicto consistirá: Cuando el contrato fuere por tiempo definido y éste no excediere de un año, en una cantidad igual al importe de salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si el contrato por tiempo definido excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiere prestado sus servicios; si el contrato fuere por tiempo indefinido la responsabilidad consistirá en veinte días por cada uno de los años de servicios prestados."

¹⁶ Corona, Gustavo, *op. cit.*, *supra*, nota 7, p. 141.

¹⁷ Parte considerativa del "Decreto presidencial de 18 de marzo de 1938", en Silva Herzog, *op. cit.*, *supra*, nota 12, p. 93.

¹⁸ Artículo 1º del Decreto Presidencial de 18 de marzo de 1938, *op. cit.*, *supra*, nota 12.

Comisión de Peritos designados dentro del procedimiento de "orden económico" y al cual hemos hecho también algunas referencias. El laudo, al igual que el dictamen de la Comisión de Peritos, determinó la responsabilidad a cargo de las empresas en \$ 26'332,756.08; lo difícil aquí para la junta era traducir en salarios y prestaciones en beneficio de los trabajadores, precisamente la cantidad antes mencionada.

El proyecto de laudo elaborado por el Presidente del Grupo Especial número Siete, Gustavo Corona, estaba compuesto de 29 resultandos, 13 considerandos y 13 puntos resolutivos y 2 anexos; la clasificación y la lista nominal de los trabajadores, elaboradas por las empresas. El proyecto fue discutido el 18 de diciembre de 1937 y de acuerdo al resultado de la votación, fue aprobado por mayoría de votos de los Representantes del Gobierno y del Trabajo, en su mayor parte, en contra del voto del Representante del Capital; por unanimidad en algunos aspectos, como el que se refiere a las compañías navieras; por mayoría de votos de los Representantes del Gobierno y del Capital en contra del Representante del Trabajo, en relación sólo con la declaración de salvedad de derechos del Sindicato respecto de la Mexican Gulf Oil Company y de la Compañía Petróleos de México, S. A.¹⁹

Podemos resumir las principales prestaciones en los términos siguientes:

1. *Jornada de trabajo*

Concretamente, en materia de jornada de trabajo, el laudo adopta la máxima legal por día de 8 horas; al hacer el cómputo semanal propone un total de 40 horas, lo que no significó propiamente una reducción a la jornada de trabajo, entendida como la labor de un día de trabajo, sino más bien una modificación al principio de un día de descanso por cada seis días de trabajo, por el principio de cinco días de trabajo y dos de descanso, lo que en rigor, debería formar parte de la reglamentación del descanso semanal, del cual nos ocuparemos más adelante.

2. *Jornada extraordinaria*

En la industria petrolera siempre han existido trabajos que, por su naturaleza, requieren una actividad constante, las 24 horas del día y los siete días de la semana. El laudo que venimos comentando se ocupó del problema relacionándolo con los llamados "trabajos de turno", respecto de los cuales determinados trabajadores perciben una cuota adicional determinada de manera fija, en proporción a las horas excedentes laboradas por semana de forma constante. En relación con algunos tipos de trabajo no considerados como "de turno", pero que sí requieren de actividad los siete días de la semana, al establecerse la semana de 5 días de trabajo por 2 de descanso, el problema se solucionó mediante la contratación de personal adicional.

¹⁹ *El Petróleo de México, op. cit., supra*, nota 2, pp. 691 a 783.

Desde luego, las horas extraordinarias laboradas ocasionalmente, es decir, al margen de regulación contractual, debían cubrirse a razón de salario doble, tal como lo señalaba la Ley Federal del Trabajo de 1931.

3. *Trabajos insalubres o peligrosos*

En la industria petrolera, algunas de sus actividades se desarrollan en condiciones necesariamente insalubres. El espíritu de la Constitución, particularmente consignado en la fracción XXVII del texto original del artículo 123, al referirse a la necesidad de que no se permitieran ni serían válidas jornadas inhumanas "...por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo", implicaba, desde nuestro punto de vista, la recomendación de que en este tipo de trabajos se redujera la jornada; sin embargo, la solución práctica que los petroleros se dieron, tanto la parte patronal como la obrera, fue la de fijar cuotas adicionales al salario de quienes se dedicaran a este tipo de actividad, en ocasiones del 50% y en otras hasta del 100% del salario ordinario. La misma solución se aplicó en los casos de trabajos cuyas actividades se caracterizaran por su particular peligrosidad.

4. *Días de descanso*

Por lo que se refiere al descanso semanal, el laudo establece, como ya hemos apuntado, 40 horas de trabajo distribuidas en cinco días a los que corresponden dos de descanso, precisamente sábado y domingo. En relación con los días de descanso obligatorio, se consideraron dos tipos de días: los llamados propiamente de descanso obligatorio y los que se denominaron como festivos, precisándose en el laudo que serían un total de 16 días al año. Los primeros eran el 1° de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre y 25 de diciembre; los segundos, el 1° de enero, 13 de enero, 25 de enero, 5 de febrero, jueves, viernes y sábado de la semana de primavera, 5 de mayo, 23 de agosto, 12 de octubre y 1° y 2 de noviembre.

5. *Vacaciones*

Respecto de las vacaciones, el laudo hace un análisis del promedio de días de vacaciones, refiriéndose a que tienen derecho a 21 días el 83.32% y a 30 días el 16.68% restante del total de los trabajadores, precisando 21 días para los que tuvieran de 1 a 10 años de servicios y de 30 días para los que tengan mayor antigüedad.

6. *La estabilidad en el empleo*

El laudo que comentamos, al determinar el contenido normativo del contrato colectivo de trabajo, fue particularmente cuidadoso del principio de

la estabilidad en el trabajo. Efectivamente, con independencia de los casos de rescisión o terminación de una relación individual de trabajo, cuya justificación dependerá del correspondiente juicio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, con las posibilidades de reinstalación o de indemnización de tres meses de salarios y, en ambos casos, el pago de salarios vencidos, pueden existir casos de reajuste de personal, que puede referirse a uno o varios trabajadores, e inclusive a una unidad de producción completa; en tales casos se prevé la declaración de disponibilidad del personal que hubiera sido reajustado y su reacomodo a otro u otros centros de trabajo, conservando así vigente su relación laboral. En los casos en que esto no fuere posible, se prevé el pago de una indemnización de tres meses de salario y de 20 días por año de antigüedad reconocida. En los casos de descenso de categoría, se prevé también la posibilidad de que el trabajador sea indemnizado en los mismos términos antes referidos, si no aceptare el descenso, o bien, en el supuesto de aceptarlo, de que le sea indemnizada la diferencia entre el salario correspondiente al puesto reajustado o suprimido y el relativo al puesto de descenso. Hasta en los casos de retiro voluntario se señaló el derecho a recibir 20 días de salario por cada año de antigüedad acreditada, siempre y cuando ésta fuere por lo menos de 10 años. Por otra parte, se estableció el derecho a disfrutar de permisos sin goce de salario, hasta por 120 días al año.

7. La antigüedad

La antigüedad en sí misma, no producía una consecuencia específica, sin embargo, sí constituyó la fuente de muchos otros derechos y un factor para su reglamentación. En efecto, el laudo al determinar la parte normativa del contrato colectivo de trabajo, señaló que los reajustes se harían considerando la antigüedad; los mecanismos relativos a los ascensos sobre la base de escalafones, descansan también en la antigüedad; la determinación del número de días de vacaciones depende también de la antigüedad, para señalar los casos más significativos. En revisiones posteriores la antigüedad siguió jugando un importante papel.

8. El salario

La determinación de los salarios constituyó un grave problema, en atención a las diferencias existentes de empresa a empresa y de zona a zona, de tal suerte que se elaboró un tabulador, considerando las actividades intrínsecas realizadas por cada trabajador, mismo que sería complementado por una relación pormenorizada de los trabajadores, cuyo número excedía entonces de 12 000, sin considerar a los de confianza. La tabla completa incluía 24 tabuladores, diferenciados por letras de la A a la T (aunque algunas se subdividían) y dividido cada uno en uno o varios grupos.

9. El fondo de ahorro

Basado en la reglamentación existente en alguna de las empresas, se determinó que las empresas descontarían del salario de los trabajadores un 10% de su salario, aportarían ellas otro 10% y entregarían el total acumulado a cada trabajador a más tardar el 15 de diciembre de cada año, incrementándose con un 6% anual sobre la cantidad descontada directamente del salario de los trabajadores.

10. Normas de previsión social

En materia de prestaciones de previsión social, la parte normativa de la contratación colectiva determinada por el laudo que venimos comentando, fue de particular importancia. Creemos que dichas prestaciones pueden ser divididas, por razones de método, en 4 grupos: A) Los servicios médicos; B) Las indemnizaciones derivadas de las incapacidades; C) La jubilación, y D) Las habitaciones para los trabajadores.

A) *Los servicios médicos.* Ya desde el laudo que se analiza, se señalaba la obligación de la parte patronal de contar con hospitales de concentración en centros de trabajo que contaran con más de 1 500 trabajadores, con departamentos de maternidad, puestos de socorro, etcétera, permitiéndose, en caso de ser posible y conveniente, la contratación de los servicios de hospitales particulares. Los servicios médicos, sujetos a una reglamentación cada vez más precisa, se extendían tanto a los trabajadores como a sus dependientes económicos y se prestaban tanto por incapacidades derivadas de riesgos ordinarios como de riesgos de trabajo. Estos servicios incluyen atención médica, medicina, así como hospitalización en caso de ser necesaria.

B) *Las indemnizaciones derivadas de las incapacidades.* En los casos de las incapacidades ordinarias, se estableció el pago de 120 días del 80% del salario; si se determinare por esta causa una incapacidad permanente, se establecía el pago de tres meses de salario y de 20 días por año de antigüedad. En los casos de riesgos de trabajo, si la incapacidad es temporal, se señalaba hasta 18 meses de salario íntegro; de determinarse una incapacidad permanente, la total sería indemnizable con 1 460 días de salario y la parcial con el porcentaje sobre esa cantidad, de acuerdo al grado de incapacidad determinado, de acuerdo a la Tabla correspondiente de la Ley Federal del Trabajo entonces en vigor. En los casos de muerte, se establecía para los beneficiarios el pago de 30 días para gastos funerales y el transporte de ser necesario y 1 280 días de salario como indemnización. En todos los casos se especificaba la existencia de una póliza de seguro de vida, cuyas primas serían pagaderas por patronos y trabajadores, por la suma de \$ 4,000.00.

C) *La jubilación.* Se estableció en el laudo que la jubilación era una prestación que podría quedar a cargo de las empresas. Se especificó que po-

drían concederse bien por vejez o bien por incapacidad. En el primer caso la pensión alcanzaba, según la antigüedad y la edad del trabajador, del 70% al 80% del salario último, percibido; en el segundo caso, de acuerdo a los mismos factores, del 65% al 80% sobre el último ingreso percibido.

D) *Habitaciones para los trabajadores.* En relación a este aspecto, cuya base jurídica se encontraba desde el texto original de la fracción XII del artículo 123 constitucional, la industria petrolera también realizó importantes logros. Así, de una manera general se estableció la obligación, en el laudo que venimos comentando, a cargo de las empresas, de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.²⁰

Por otra parte, se previó que cuando lo anterior no fuera posible, las empresas cubrirían a cada trabajador una ayuda en efectivo (lo que después se llamaría ayuda de renta), cuyo monto se estableció entre \$ 1.00 y \$ 1.50 por día.

11. *Otras prestaciones*

En la parte normativa del contrato colectivo de trabajo determinado por el laudo colectivo económico, se incluyeron otras disposiciones relativas a prestaciones que, sin constituir derechos individuales directos y tangibles para todos y cada uno de los trabajadores, sí constituyen derechos de índole general, que benefician a la clase trabajadora en su conjunto y que son susceptibles de determinarse personalmente. Nos referimos a los programas de becas para trabajadores y/o para hijos de trabajadores; programas de capacitación de técnicos mexicanos; organización y sostenimiento de escuelas en determinados centros de trabajo; establecimiento de bibliotecas; fomento de actividades deportivas, establecimiento de lugares de recreo; conservación y mantenimiento de herramientas de trabajo; ventas de productos petroleros a precios reducidos, etcétera.

12. *Algunos aspectos colectivos*

El laudo colectivo económico ya establecía la llamada cláusula de admisión, en virtud de la cual desde entonces, el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, tenía la facultad de proponer a sus miembros en los casos de vacantes o de puestos de nueva creación, siempre y cuando se formulara dentro de los términos pactados y del acuerdo entre patrones y sindicato.

Por otra parte, la delimitación o deslinde de los trabajadores de confianza, fue otro de los asuntos más complejos. En este aspecto existía una tendencia patronal a multiplicar los puestos de confianza (que no requieren de propo-

²⁰ Comodidad e higiene que en muchos casos no existía, según comenta Gustavo Corona, se desprendía de la prueba de inspección llevada a cabo dentro del procedimiento de orden económico de 1937, *op. cit.*, *supra*, nota 7, pp. 81 y 82.

sición sindical) y una tendencia sindical para reducirlos. Finalmente, en el laudo colectivo económico se señalaban expresamente todas las categorías de confianza, dejando a las demás categorías la calidad de sindicalizadas o, por lo menos, sindicalizables (suponiendo un ingreso anómalo).

Como ya hemos dicho, el laudo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje no fue acatado por las empresas que resultaron condenadas, dando lugar a la expedición del Decreto de Expropiación el día 18 de marzo de 1938, en virtud del cual se inició en nuestro país una nueva etapa en la historia de esta importante industria.

IV. EL CONFLICTO COLECTIVO DE NATURALEZA ECONÓMICA PLANTEADO POR PETRÓLEOS MEXICANOS EN 1940

Con posterioridad a la expropiación, la situación económica de la industria tuvo que cambiar, como consecuencia de una serie de factores, tales como, de manera principal, el *boicot* de las empresas expropiadas, expresado en forma de embargos en el extranjero; presiones para evitar ventas de productos petroleros; insuficiencia de técnicos, ya que un número importante de ellos, que eran extranjeros, habían salido del país; falta de refacciones para las instalaciones petroleras o renuencia a venderlas a México; falta de equipos de transportación, que habían sido enviados a los Estados Unidos, tanto los carros-tanque como un buque-tanque, que estaba en reparación y quedó embargado en el vecino país del norte antes citado, etcétera.

Todo lo anterior motivó que los mexicanos y, particularmente los petroleros con el apoyo de otros gremios, lograran poco a poco continuar llevando adelante el proceso de producción de la industria petrolera; sin embargo, la situación extremadamente favorable que presentaban las empresas desde el punto de vista de la economía de la industria, tuvo que cambiar. La consecuencia inmediata fue la falta de aplicación, en gran parte, de los aspectos normativos del contrato colectivo de trabajo determinado en el laudo que dirimió el conflicto colectivo de naturaleza económica, lo que produjo descontento en algunos sectores del Sindicato. Esta situación motivó el planteamiento, ya por parte de Petróleos Mexicanos, de un nuevo conflicto de orden económico o conflicto colectivo de naturaleza económica ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuya solución sirvió de base a la primera contratación colectiva de trabajo única, plenamente vigente, en la industria del petróleo.

En efecto, después de que la administración de la industria petrolera estuvo a cargo del Consejo Administrativo del Petróleo, integrado por cuatro representantes del Gobierno Federal y tres del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, a partir del 19 de marzo de 1938, funcionaron la denominada Administración General del Petróleo Nacional, la Distribuidora de Petróleos Mexicanos y Petróleos Mexicanos, esta última institución creada según Decreto Presidencial de 7 de junio de 1938. Posteriormente, mediante Decreto de 8 de agosto de 1940, Petróleos Mexicanos

quedó a cargo, en exclusiva, de todo lo relativo a la administración de la industria petrolera.

Así, aun cuando el conflicto de orden económico que comentamos fue planteado originalmente por Petróleos Mexicanos, Distribuidora de Petróleos Mexicanos y Administración General del Petróleo Nacional, sólo se resolvió en relación con la primera, en su calidad de subrogatoria de las otras.

Para estas fechas, la determinación formal de las relaciones laborales en la industria petrolera, había quedado a cargo de una Comisión Mixta de Contratación, misma que, sin embargo, a la fecha del planteamiento del conflicto que nos ocupa, sólo había aprobado 70 cláusulas del proyecto de contrato colectivo de trabajo.

Después de la tramitación correspondiente, el 28 de noviembre de 1940, la Junta Especial número Siete de la Federal de Conciliación y Arbitraje dictó el laudo que resolvió de manera parcialmente favorable, aun cuando en lo principal, las peticiones planteadas por las administraciones petroleras, unificadas entonces en Petróleos Mexicanos.

El laudo declaró de una manera general, la procedencia de la demanda; declaró la existencia de un desequilibrio económico "...por incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación".²¹

También señaló el laudo la autorización a Petróleos Mexicanos para implantar nuevas condiciones de trabajo, con carácter transitorio, en tanto persistieran las causas de incosteabilidad que las determinaron, sin embargo, el laudo determinó también la improcedencia a imponer a las partes en conflicto un contrato colectivo de trabajo, básicamente en virtud de que la contratación colectiva está considerada como un derecho del sindicato y un deber del patrón, pero no una obligación del primero, según se establecía de manera expresa en el artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

El laudo que venimos comentando, después de justificar ampliamente la conclusión en el sentido de que la situación económica en la industria petrolera era notoriamente desfavorable, para lo cual se fundó básicamente en el dictamen de la Comisión Pericial que intervino en este asunto, integrada por Enrique Sarro, Miguel Manterola e Ing. José López Portillo y Webber, señaló una serie de medidas concretas a adoptar, con el objeto general de reducir los costos administrativos y de mano de obra (salarios y prestaciones sociales), a fin de permitir generar recursos suficientes para incrementar los trabajos de exploración que permitieran a la industria, no sólo su supervivencia, sino aun su regeneración. Una y otra vez se insiste en el laudo en que su contenido no es un contrato colectivo de trabajo, supuesto que éste debería ser celebrado por empresa y sindicato de manera directa, por lo menos en la medida en que el segundo no estuviese conforme en ello; sin embargo, el laudo establece, como ya se ha dicho, una serie de medidas concretas que implican modificaciones a las situaciones laborales existentes.

Así, cabe advertir de manera previa, que el laudo determinó que las relaciones laborales en la industria petrolera estaban contenidas en las nor-

21 Resolutivos "Primero" y "Segundo" del *Laudo* de 28 de noviembre de 1940.

mas de la contratación colectiva celebrada entre la antigua empresa Petróleos de México, S. A. (PETROMEX), respecto de la cual la Administración General del Petróleo Nacional se reconoció como patrón sustituto, misma que, a su vez, quedó subrogada en Petróleos Mexicanos; en los convenios celebrados entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato, así como entre la Distribuidora de Petróleos Mexicanos y el propio Sindicato, sobre la base de algunas de las cláusulas integrantes del contrato colectivo de trabajo contenido en el laudo de 18 de diciembre de 1937 de la propia Junta, en la medida en que llegaron a aplicarse y por tanto, a incorporarse en las relaciones individuales de los trabajadores petroleros; en los contratos individuales de trabajo celebrados por los trabajadores con Petróleos Mexicanos; así como en las disposiciones relativas de la Ley Federal del Trabajo, que en este sentido establece el nivel mínimo de prestaciones para los trabajadores, mismo que resulta aplicable a falta de otra disposición normativa más favorable a los referidos trabajadores.²²

Considerando las bases anteriores como punto de referencia, el laudo tantas veces mencionado, determinó las medidas concretas que señalamos a continuación, en la inteligencia de que en los aspectos en que no se hace referencia específica, quiere decir que no se estimó justificada la modificación de las condiciones de trabajo correspondientes que estaban aplicándose y que por tanto éstas continuaron vigentes.

1. *Jornada de trabajo*

En el considerando XXI del laudo, se ratificó la jornada ordinaria por día de 8 horas, pero se modificó, en cambio, la jornada semanal de 40 horas por la de 44 horas, lo que implicó, como veremos posteriormente, que se restableciera el trabajo de 4 horas los sábados. Se señaló aquí que propiamente no se había llegado a adoptar de hecho la jornada de 40 horas a la semana.

2. *Días de descanso*

Como ya hemos dicho, el principio del descanso semanal que se había establecido en el laudo de 18 de diciembre de 1937, se modificó para restablecer el principio de seis días de trabajo y sólo uno de descanso, que sería normalmente el domingo, laborándose el sábado sólo media jornada, es decir, 4 horas. Por lo que se refiere a los días de descanso obligatorio y los días festivos, el laudo ratificó los primeros, pero redujo los segundos a los días 1° de enero, 5 de febrero, 18 de marzo (que obviamente no se consideraba), jueves, viernes y sábado de la semana de primavera, 5 de mayo, 12 de octubre y 1° y 2 de noviembre, suprimiéndose los días 13 y 25 de enero, así como el 23 de agosto.²³

²² Considerando VIII del *Laudo* ya citado.

²³ Véanse los considerandos XXI y XXXI del *Laudo*.

3. *El salario*

En el considerando XI del laudo, se motivó y fundamentó la autorización a la empresa para reducir los salarios superiores a \$ 700.00 mensuales en un 10%, considerando que aquella cifra, que quedó como salario mínimo petrolero, representaba una suma suficiente para hacer frente razonablemente al costo de la vida de esta época. Esta autorización quedó concretada en el resolutivo *séptimo* del propio laudo. En el diverso considerando XLV se precisó la improcedencia, empero, de formular un tabulador, por estimar que el mismo debía, necesariamente, formar parte de un contrato colectivo de trabajo, cuya celebración, como ya se ha dicho, quedaba reservada directamente a las partes.

4. *Normas de previsión social*

El laudo no especificó modificaciones en torno a los servicios médicos, sino algunos cambios secundarios relativos a las indemnizaciones por riesgos ordinarios, sin presentar variantes tampoco en relación con los riesgos de trabajo, jubilación y derechos habitacionales.

Así, el considerando XXXIV del laudo, señaló que la empresa estaría obligada a cubrir salario íntegro al trabajador incapacitado por un riesgo ordinario, durante 60 días y un 80% durante 60 días más. Lo anterior significó una leve mejoría en relación con la situación establecida en el laudo de 18 de diciembre de 1937.

5. *Otras disposiciones*

De manera particular, cabe hacer notar que el laudo que comentamos autorizó a la empresa, en los términos de los considerandos X, XII y XIII y de los resolutivos *cuarto, quinto sexto, octavo y noveno*, a reajustar al personal de planta de ingreso posterior al 1° de abril de 1938, así como al 25% del personal de médicos, abogados, farmacéuticos y perforistas, de ingreso posterior al citado 1° de abril de 1938, sin responsabilidad para la empresa. Igualmente, se autorizó a la institución para dar por terminados los contratos de los trabajadores eventuales o transitorios, una vez concluidos los trabajos para los que fueron contratados. Finalmente, se autorizó el reajuste definitivo del personal que había sido reajustado provisionalmente, de conformidad con una resolución anterior de la Junta, de fecha 25 de julio de 1940.

Los aspectos colectivos relativos a la implementación de la cláusula de admisión y a la delimitación de los trabajadores de confianza y sindicalizados o sindicalizables, quedó en los mismos términos en que se encontraba con anterioridad, salvo que se recomienda que los trabajadores de confianza que pertenecieran al sindicato, por haber ingresado con anterioridad a su desig-

nación, deberán desligarse de éste, al menos mientras desempeñen el cargo de confianza.

Como la empresa no estuviera totalmente conforme con el laudo que hemos comentado, interpuso amparo en su contra ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mismo que no llegó a resolverse en atención a que finalmente las partes celebraron diversos convenios para solucionar sus diferencias, destacándose el de fecha 29 de octubre de 1941, que resolvió algunas de las importantes cuestiones en debate y en cuya consideración 41, la parte patronal convino en desistirse del amparo de referencia. En dicho convenio se establecieron las bases definitivas para la realización de los trabajos de una Comisión Mixta de Contratación que finalmente redactó lo que sería el primer contrato colectivo de trabajo para la industria petrolera que tuvo plena vigencia y que serviría de base a las revisiones subsecuentes hasta la actualidad. El referido Pacto Colectivo fue celebrado el día 15 de mayo de 1942 y fue depositado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el día 19 del mismo mes y año.

V. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE 15 DE MAYO DE 1942

Como ya hemos señalado, este instrumento colectivo quedó integrado después de múltiples conflictos y dificultades, así como de largas y arduas negociaciones entre las partes. Su contenido está determinado en buena parte por sus antecedentes, es decir, los laudos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de 18 de diciembre de 1937 y de 28 de noviembre de 1940 y de los convenios complementarios.

1. *La jornada de trabajo*

La jornada de trabajo quedó establecida en la cláusula 48 en 8 horas diarias y 44 horas a la semana, distribuidas en 8 de lunes a viernes y 4 los sábados.

2. *La jornada extraordinaria*

La cláusula 66 estableció que las horas extras se cubrirían a razón de salario doble, dividiendo el salario ordinario diario entre el número de horas que comprenda la jornada y multiplicando el resultado por 2, para obtener el valor de cada hora extra. Por lo que se refiere a las actividades que requieren de continuidad permanente las 24 horas del día, la cláusula 48 estableció la existencia de tres turnos, uno de los cuales sería diurno y los otros dos nocturnos; estos últimos necesariamente requerirían del trabajo de una hora extra por día, de lunes a viernes y de 4 horas extras los sábados, mismas que serían pagadas a razón de salario doble.

3. *Los trabajos insalubres y peligrosos*

Ya hemos dicho con anterioridad que, en lugar de disminuirse la jornada en este tipo de actividad, patrón y sindicato petrolero han preferido esta-

blecer pagos suplementarios que van del 50% al 100% del salario. La calificación y grado de insalubridad o peligrosidad en las labores, quedó a cargo de los titulares del Contrato Colectivo de Trabajo, quienes normalmente pueden determinarlos mediante la celebración de convenios específicos.

4. *Los días de descanso*

El contrato colectivo de trabajo y los antecedentes que hemos venido citando, distinguen los días de descanso en semanal, obligatorios y festivos. Los primeros, como ya hemos apuntado, se limitaron de manera exclusiva uno por cada seis días de trabajo, normalmente el día domingo. Los días de descanso obligatorios, quedaron fijados en los días 1° de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre y 25 de diciembre, tal como se encontraban reglamentados desde los laudos de 1937 y 1940; los días de descanso festivos quedaron, a su vez, fijados en la cláusula 156 y comprendieron al 1° de enero, 5 de febrero, 18 de marzo, jueves, viernes y sábado de la semana de primavera, 5 de mayo, 12 de octubre y 1° y 2 de noviembre.

5. *Las vacaciones*

La cláusula 157 se ocupó del problema de las vacaciones para los trabajadores, estableciendo 21 días laborables para quienes tuvieran acreditada una antigüedad de uno hasta 10 años y de 30 días cuando el trabajador en cuestión ostentara una antigüedad mayor de 10 años.

6. *La estabilidad en el empleo*

El principio de la estabilidad en el trabajo se reglamentó en el Contrato Colectivo de Trabajo que comentamos, en las cláusulas 25 a 33. Particularmente cabe señalar la consagración del principio de la reinstalación obligatoria en los casos de despido injustificado, en la cláusula 30, pues en esa época la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación admitía al patrón, en términos generales, negarse a reinstalar a los trabajadores mediante el pago de una indemnización; se establecieron indemnizaciones para el caso de reajustes, así como indemnizaciones diferenciales en el caso de descensos de categoría. Por otra parte, la cláusula 154 estableció una sobreprotección a la estabilidad de los trabajadores en estado "prejubilatorio", es decir, con 20 o más años de antigüedad, consistente en que el patrón sólo podría despedirlos por causas infamantes debidamente comprobadas. La cláusula 164 estableció el derecho de los trabajadores a obtener permisos hasta de 90 días sin goce de salario. Se estableció también la obligación patronal de efectuar una investigación previa a los casos de despido.

7. *La antigüedad*

Aun cuando, como ya hemos dicho, la antigüedad no constituía un derecho en sí misma, sí producía importantes efectos en otras prestaciones, tales

como la determinación del número de días de vacaciones; del monto de las indemnizaciones en los casos de reajuste; en los mecanismos escalafonarios en relación con los ascensos; en la obtención del beneficio de la jubilación y en el monto de la pensión jubilatoria correspondiente; en la sobreprotección a la estabilidad en los casos de trabajadores en "estado prejubilatorio", que ya hemos apuntado con anterioridad; etcétera. Por otra parte, la cláusula 227 estableció que Petróleos Mexicanos reconocía la antigüedad derivada de los contratos de trabajo de quienes prestaron sus servicios a la Administración General del Petróleo Nacional, de la cual se reconoció como patrón sustituto, así como la de los trabajadores que prestaron servicios a las empresas expropiadas, aunque respecto de ellas no reconoció tal carácter, según se desprende de la cláusula 271.

8. *El salario*

La cláusula 55 señaló que los salarios de los trabajadores, estarían fijados en los tabuladores respectivos que se entienden formando parte del propio Pacto Colectivo. Las demás disposiciones contractuales se ocuparon de las diversas medidas de protección al salario, tales como la determinación del lugar y hora de pago, su periodicidad, etcétera.

9. *El fondo de ahorros*

Su reglamentación se encontraba en la cláusula 168, estableciéndose particularmente que se descontaría del salario de los trabajadores un 10%, debiendo aportar el patrón otro 10% sobre el monto del salario ordinario, y agregando el patrón un 3% por concepto de intereses sobre el fondo. La cantidad acumulada debía ser pagada entre el 16 y el 24 de diciembre de cada año.

10. *Normas de previsión social*

Como ya lo hemos señalado, éstas comprenden 4 aspectos principales: A) Los servicios médicos; B) Las prestaciones derivadas de riesgos ordinarios y de riesgos de trabajo; C) La jubilación; y D) Los derechos habitacionales.

A) *Los servicios médicos.* Éstos fueron objeto de una reglamentación amplia, establecida en las cláusulas 101 a 139 del Pacto Colectivo. Las disposiciones generales más importantes al respecto consistían en la obligación de la empresa de establecer hospitales, puestos de socorro, centros de maternidad y consultorios, según el número de trabajadores de cada centro de trabajo, admitiéndose la posibilidad de que se celebraran acuerdos con instituciones privadas cuando ello fuera más conveniente. Los servicios médicos compren-

dían, en este Contrato Colectivo, atención médica y hospitalaria, medicinas, medidas preventivas, atención de especialistas de todas clases, etcétera.

B) *Las prestaciones por riesgos de trabajo y por riesgos ordinarios.* Las cláusulas 140 a 152 establecían una serie de prestaciones para los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo y para los beneficiarios de los trabajadores fallecidos por la misma causa, así como también algunas ventajas en beneficio de los trabajadores incapacitados por riesgos ordinarios. De manera particular cabe referir las siguientes: en los casos de incapacidad ordinaria de carácter temporal, la empresa cubría salario íntegro durante 60 días y 80% durante 60 días más; en caso de incapacidad temporal por riesgo de trabajo, el patrón cubría 365 días de salario íntegro; en caso de incapacidad total permanente derivada de riesgo de trabajo, el patrón cubría el importe de 1 095 días de salario; en el supuesto de incapacidad parcial permanente por la misma causa, se pagaría el porcentaje correspondiente, según la Tabla relativa de la Ley Federal del Trabajo, aplicado sobre los 1 095 días antes referidos; en caso de muerte, se pagaba a los beneficiarios del fallecido el importe de 1 095 días de salario. En cualquier caso se establecía para los beneficiarios el pago de 30 días de salario por concepto de gastos funerales, incluidos los de los jubilados. Igualmente, en todos los casos se estableció el pago de un seguro de vida con cargo al patrón, por \$ 4,000.00.

C) *La jubilación.* El Pacto Colectivo que comentamos, estableció la obligación de la empresa de jubilar a los trabajadores a su servicio, bien por vejez o por incapacidad. Concretamente se determinó la jubilación por vejez desde los 55 años de edad y 25 años o más de servicios, fluctuando el porcentaje sobre el salario para fijar el monto de la pensión entre el 70% y el 80%. En los casos de incapacidad por riesgos de trabajo, la jubilación se concedía desde los 15 años de servicios, fluctuando el porcentaje para determinar el monto de la pensión, entre 65% y 80% según la antigüedad.

D) *Los derechos habitacionales.* Las cláusulas 169 a 176 del Contrato Colectivo de Trabajo establecían el derecho de los trabajadores a que la empresa les proporcionara habitaciones cómodas e higiénicas, señalándose, además, que en caso de no ser posible se pagaría \$ 1.00 a los trabajadores cuyo salario fuera hasta de \$ 10.00 y \$ 1.50 cuando el salario fuera superior a \$ 10.00, todas estas sumas calculadas por día.

11. *Otras prestaciones*

El contrato colectivo de trabajo que venimos comentando, establecía además, una serie de prestaciones colectivas en beneficio de la clase trabajadora aun cuando no fueran tangibles para cada trabajador individualmente considerado de manera permanente. Tales prestaciones son por ejemplo las relativas al establecimiento de bibliotecas, escuelas, lugares de recreo, fomento de bandas de música, fomento deportivo, otorgamiento de becas para

los trabajadores y/o sus hijos, descuentos en la adquisición de productos elaborados por la empresa, etcétera.

12. *Algunos aspectos colectivos*

De manera particular cabe subrayar que la cláusula 4 del Pacto Colectivo conformó la validez de la llamada cláusula de admisión, en virtud de la cual, en términos generales, el patrón sólo cubría los puestos vacantes o de nueva proposición, con personal propuesto por el Sindicato, con la única salvedad de someter a los candidatos al cumplimiento de requisitos de aptitud y de salud. Por otra parte, la cláusula 3 determinó de manera específica, cuáles serían los puestos considerados como de confianza, dividiéndolos en tres grupos: los trabajadores que deben ser designados por el Presidente de la República; los trabajadores que serían designados por oposición sin que tengan que ser necesariamente miembros del Sindicato; y los trabajadores designados libremente por la administración, seleccionándolos dentro del personal sindicalizado.

Este Contrato Colectivo de Trabajo, primero que tuvo plena vigencia en la industria petrolera, sirvió de base para las subsecuentes revisiones, las cuales han determinado el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo y el mejoramiento de las originalmente pactadas, para hacer de dicho Pacto Colectivo uno de los más favorables para la clase trabajadora del país, según se verá a continuación.

VI. LAS REVISIONES CONTRACTUALES POSTERIORES

El Contrato Colectivo de Trabajo de 15 de mayo de 1942, depositado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, como ya se ha dicho, el 19 del mismo mes y año, de conformidad con lo dispuesto por su cláusula 286 debía tener una vigencia de dos años contados a partir de la fecha del depósito, sin embargo, el siguiente Contrato Colectivo de Trabajo, después de la primera revisión, entró en vigor hasta el 8 de septiembre de 1944, según disposición expresa en ese sentido, contenida en su cláusula 292; posteriormente habrían de llevarse a cabo 16 revisiones más, incluida la que acaba de terminar en julio de 1979, si bien es justo advertir que las bases fundamentales de la estructura de la última contratación vigente, a partir del día 1º de agosto de 1979, siguen descansando en los mismos términos generales de la primera contratación colectiva que venimos de examinar. A continuación vamos a proceder a examinar de manera sucinta, al igual que hemos hecho en ocasión a los instrumentos anteriores, tanto el Pacto de 1942 como los laudos que resolvieron los conflictos colectivos de naturaleza económica, planteados en 1937 y en 1940, en ambos casos ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, como han evolucionado las principales prestaciones laborales en la industria petrolera de 1942 a 1979.

1. *Jornada de trabajo*

La jornada de trabajo por día se ha mantenido, en términos generales, en 8 horas diarias. Sin embargo, desde 1942 se estableció la jornada semanal de 44 horas, distribuidas en 8 de lunes a viernes y 4 horas más el sábado, hasta que en la revisión contractual correspondiente al año de 1973, en vigor a partir del 1° de agosto de dicho año, se adoptó en la cláusula 48, el principio de la semana laboral de 40 horas, en vez de la de 44 que venía rigiendo. La cláusula citada contiene diversas disposiciones respecto de la actividad de los trabajadores llamados "de turno", inclusive la ratificación de algunos convenios celebrados al respecto entre patrón y sindicato, tales como los de 3 de septiembre, 2 de octubre y 18 de noviembre de 1946.

2. *La jornada extraordinaria*

Desde 1942 y de conformidad con la legislación laboral, la contratación colectiva determinó que el valor de las horas extras resultaría de multiplicar el valor de la hora ordinaria (dividiendo el salario de un día entre el número de horas de la jornada diaria, es decir, 8) por 2 y el resultado se multiplicaría, a su vez, por el total de las horas extras trabajadas. Este cómputo se modificó hasta la revisión de 1975, estableciéndose en el Pacto Colectivo vigente a partir del 1° de agosto de dicho año, que para efectos de determinar el valor de la hora extra, en lugar de dividir entre el número de horas de la jornada el importe del salario tabulado, la división se hace aún ahora, con el salario tabulado más \$ 21.00²⁴ por concepto de fondo de ahorros cuota fija, desde luego calculadas estas sumas por día.

3. *Los trabajos insalubres y peligrosos*

A este respecto, la práctica general sigue siendo la misma desde 1942 y aun antes, es decir, los trabajadores prefieren seguir laborando en condiciones de alta peligrosidad o de insalubridad, con tal de percibir remuneraciones más elevadas. Así, en algunas hipótesis que sería prolijo reproducir, los trabajadores perciben una cuota adicional a su salario tabulado del 100%, en tanto que en otras, como las previstas en la cláusula 70 del Pacto Colectivo en vigor, la cuota adicional es sólo de un 50%. En relación con estos problemas, existen varios convenios particulares.

4. *Los días de descanso*

Como ya hemos apuntado, desde 1940 se restableció la semana de 44 horas, en la forma que ya hemos apuntado. Fue hasta la revisión de 1973, en vigor

²⁴ Esta suma se incrementó a \$ 30.00 diarios en la revisión de 1979.

a partir del día 1° de agosto de dicho año, que nuevamente se establece la semana laboral de 5 días de trabajo y 2 de descanso, según puede verse en el inciso a) de la cláusula 48. Por lo que se refiere a los días de descanso, que la contratación colectiva ha dividido en festivos y obligatorios, cabe advertir que la división misma tuvo que cambiar, en razón de que al expedirse la Ley Federal del Trabajo vigente, algunos días que no estaban considerados como de descanso obligatorio, pasaron a adquirir tal categoría por disposición expresa de la Ley en su artículo 74. Así, habiendo entrado en vigor la Ley el 1° de mayo de 1970, fue la contratación colectiva de 1971, en vigor a partir del 1° de agosto de dicho año, la que incluyó como días de descanso obligatorio al 1° de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1° de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre y 1° de diciembre de cada 6 años, cuando corresponde la transmisión del titular del Poder Ejecutivo Federal. Desde luego, algunos días fueron incorporados a esta categoría en revisiones anteriores, como el 21 de marzo, que se consideró como tal desde la revisión de 1949, o bien, el 1° de diciembre de cada 6 años, que se incluyó desde la revisión de 1963. Los días festivos siguen siendo los restantes desde 1942, es decir, el 18 de marzo, jueves, viernes y sábado de la semana de primavera, 5 de mayo, 12 de octubre y 1° y 2 de noviembre.

5. *Las vacaciones*

Éstas sólo han experimentado una modificación, ésta consiste en que los trabajadores con antigüedad de uno a 9 años (en vez de 10), tienen derecho a 21 días de vacaciones, en tanto que los que tengan 10 (en vez de más de 10), tendrán derecho a 30 días hábiles de vacaciones. Esta modificación se estableció en la revisión de 1959, en la cláusula 152 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente a partir del 1° de agosto de dicho año. Por otra parte, se estableció como prestación nueva la llamada "prima de vacaciones", consistente en el pago adicional del número de días de vacaciones, a razón del 100% del salario tabulado. Esta prestación se creó en la revisión de 1951, en la cláusula 152 del Pacto Colectivo vigente a partir del 31 de mayo del año citado. El cálculo sobre la prima se incrementó al considerar no sólo al salario tabulado sino también a la cuota fija del fondo de ahorros por la cantidad de \$ 21.00 diarios, a partir de la revisión de 1975, en los términos de la cláusula 152 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente a partir del día 1° de agosto del año citado.²⁵

6. *La estabilidad en el trabajo*

Los principios en materia de estabilidad se han conservado iguales, en términos generales. Sólo cabe señalar que en la revisión correspondiente al año de 1953, se estableció que en los casos de disminución o agotamiento

²⁵ Como se ha dicho, en el *Pacto Colectivo* vigente desde el 1° de agosto de 1979, esta suma se incrementó a \$ 30.00 diarios.

de la materia de trabajo, el patrón, antes de "...separar del servicio a cualquier trabajador..." lo reacomodará previo acuerdo con el Sindicato, según puede verse en la cláusula 22 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente a partir del 31 de mayo de 1953.

7. *La antigüedad*

Independientemente de los efectos que en relación con otras prestaciones tuvo siempre la antigüedad, como consecuencia de la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que en su artículo 162 creaba la denominada "prima de antigüedad", la revisión contractual de 1971, estableció esta prestación, pero cuantificándola en 12 días de salario base del nivel 2 del tabulador, en lugar de tomar como bases mínima y máxima el salario mínimo y el doble del salario mínimo, como lo señala la Ley. La prestación contractual de referencia quedó consignada en la cláusula 23 del Pacto Colectivo vigente a partir del 1° de agosto de 1971. Posteriormente, esta prestación se incrementó notablemente, estableciéndose el pago de 15 días de salario ordinario por cada año de antigüedad, según se prevé desde la cláusula 23 del Contrato Colectivo de Trabajo de 1977.²⁶

8. *El salario*

Los salarios siempre han estado fijados por categorías en los Tabuladores anexos a los respectivos Contratos Colectivos de Trabajo. Las medidas de protección al salario se han mantenido en el mismo estado y, por cuanto a su monto, éste ha venido incrementándose en la medida en que el costo de la vida ha aumentado, advirtiéndose que los niveles salariales de la industria petrolera siempre se han considerado notablemente superiores al promedio nacional.

9. *El fondo de ahorros*

El espíritu y mecanismo general de esta prestación se ha mantenido igual desde su creación en el Contrato Colectivo de Trabajo de 1942, únicamente se han modificado los porcentajes de descuento al salario del trabajador y de aportación patronal, así como también se estableció una cuota fija adicional a cargo del patrón. Así, en la revisión de 1951 la aportación patronal se incrementó del 10% al 20% sobre el salario tabulado; en la revisión de 1953 se disminuyó el descuento para el trabajador a un 5% en vez de 10% sobre el salario tabulado y se aumentó la aportación patronal, en cambio, del 20% al 25%; en la revisión de 1956 se conservó el porcentaje de descuento

²⁶ En la revisión contractual de 1979 se establecieron algunas variantes respecto de la prima de antigüedad: 17 días por año en los casos de reajuste y 19 días por año en los casos de rescisión por motivos imputables al patrón.

al salario del trabajador y se incrementó la aportación patronal al 30% sobre el salario tabulado; en la revisión de 1959 se estableció el primer incremento o cuota fija adicional por este concepto, precisándose en \$ 9.00 diarios; en la revisión de 1961 se aumentó la cuota fija a \$ 12.00 diarios; en la revisión de 1967 la cuota fija se aumentó a \$ 15.00 diarios; en la revisión de 1969 se aumenta nuevamente a \$ 18.00; en la revisión de 1971 se incrementa la cuota fija a \$ 21.00; y, hasta 1979, a la suma de \$ 30.00 diarios. Independientemente de lo anterior, el Contrato Colectivo de Trabajo vigente a partir del 1° de agosto de 1971, estableció la prestación del aguinaldo, cuantificándolo en 15 días de salario ordinario, teniendo esta prestación, en realidad, su origen en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo que la establece por vez primera a nivel general; en la revisión contractual de 1975, esta prestación se aumenta a 20 días de salario ordinario; y, finalmente, en la revisión contractual de 1979, en los términos de la cláusula 164 bis del Contrato Colectivo de Trabajo vigente a partir del 1° de agosto del citado año de 1979, se incrementó esta prestación a 30 días de salario ordinario.

10. Normas de previsión social

Nuevamente nos referiremos a lo que consideramos los 4 aspectos más importantes de las normas contractuales de previsión social, es decir: A) Los servicios médicos; B) Prestaciones derivadas de riesgos ordinarios y riesgos de trabajo; C) La jubilación; y D) Los derechos habitacionales.

A) *Los servicios médicos.* En virtud de que los propósitos generales de estos servicios en beneficio de los trabajadores fueron siempre muy amplios, sólo podemos señalar que se ha continuado constantemente la construcción y puesta en servicio de nuevas unidades médicas, tanto hospitales, como clínicas o puestos de socorro, de tal manera que podemos afirmar que los servicios médicos de Petróleos Mexicanos son de los mejores del país.

B) *Las prestaciones derivadas de los riesgos ordinarios y de los riesgos de trabajo.* Sustancialmente las prestaciones se han conservado iguales, sin embargo sus montos se han incrementado considerablemente. Así, los trabajadores incapacitados como consecuencia de un riesgo ordinario, han visto incrementado su derecho a percibir salarios íntegros a 365 días en lugar de los 120 de que gozaban originalmente. Los trabajadores incapacitados temporalmente por un riesgo de trabajo, tienen derecho a percibir salarios íntegros durante su período de incapacidad y hasta ser dados de alta o hasta que se determine su incapacidad permanente y se le indemnice. En los casos de que los trabajadores se vean afectados por una incapacidad total permanente, la indemnización se ha visto incrementada de los 1 095 días que se habían fijado en la contratación colectiva de 1942, a 1 530 días que se han establecido en la última contratación vigente, de salario ordinario, según se establece en la cláusula 143 del Pacto Colectivo de referencia. Cuando la incapacidad resultante de un riesgo de trabajo es parcial permanente, la in-

demnización se determina en el porcentaje que fije la Tabla de Incapacidades de la Ley laboral, en relación con el monto de la incapacidad total permanente. En los casos de muerte derivada de un riesgo de trabajo, la indemnización a los beneficiarios del trabajador fallecido se ha incrementado hasta alcanzar 1 430 días de salario ordinario, según lo señala la cláusula 142 del Pacto Colectivo vigente. Finalmente, en cualquier caso de muerte, se establece en favor de los beneficiarios el pago por concepto de gastos funerales de 110 días de salario, según lo establece la cláusula 141 del Pacto citado.²⁷ El seguro de vida se conserva con cargo exclusivo al patrón, pero su monto se ha incrementado hasta alcanzar en la contratación vigente un mínimo de \$ 100,000.00, según dispone la cláusula 147; por otra parte, desde la revisión de 1959 se estableció el seguro creciente de 20 días de salario ordinario por cada año de antigüedad.

C) *La jubilación.* El principio general según el cual la empresa debe hacerse cargo de la jubilación de los trabajadores a su servicio, está plenamente aceptado en la industria petrolera institucionalizada. En realidad, lo que se modificó durante las posteriores revisiones contractuales, fueron los porcentajes sobre el salario que serviría de base para la determinación de la pensión jubilatoria. En ocasión a la revisión contractual de 1959, se estableció que la pensión jubilatoria se determinaría en un 70% a los 25 años de antigüedad, un 80% si se acreditaban treinta años de antigüedad, y 90% si se acreditaba una antigüedad de 35 o más años de servicio; en la revisión contractual de 1963, se determinó que los jubilados tendrían derecho a una pensión equivalente al 80% cuando su antigüedad fuere de 25 años, incrementándose en un 4% más por cada año de antigüedad acreditado encima de los 25 años hasta llegar al 100%. En la revisión contractual de 1979, se ha establecido un aumento en las pensiones jubilatorias de los pensionados de conformidad al tiempo que hace que obtuvieron el beneficio de la jubilación. Los gastos funerales en favor de los beneficiarios de los jubilados fallecidos se han visto incrementados en el transcurso de varias revisiones, hasta alcanzar los 110 días de pensión jubilatoria, en la actualidad. Se establece también la llamada "pensión jubilatoria post-mortem" en favor de los beneficiarios del jubilado fallecido, durante cierto tiempo, en la cláusula 148 del Pacto Colectivo de 1967, misma que se limitaba a señalar que los beneficiarios podrían completar dos años de cobro de pensión si el jubilado hubiera fallecido antes de ese término. La revisión siguiente, es decir, de 1969, estableció además el pago del 50% más durante dos años a los beneficiarios, y las contrataciones posteriores han incrementado esta prestación hasta que el Pacto Colectivo en vigor a partir del 1° de agosto de 1977, estableció varios tipos de pensión jubilatoria post-mortem, a elección del jubilado o de sus beneficiarios.

²⁷ Excepto en los casos de muerte derivada de un riesgo ordinario en que se fijó en 105 días.

D) *Los derechos habitacionales.* La prestación de otorgamiento de habitaciones a los trabajadores quedó precisada en la cláusula 167 del Contrato Colectivo de Trabajo, vigente a partir del 1° de junio de 1956, en el sentido de que cuando fueran propiedad del patrón, se celebrarían el respectivo contrato de arrendamiento y el trabajador cubriría como renta la cantidad de \$ 90.00 mensuales, monto que subsiste hasta la fecha. Por lo que se refiere a la prestación denominada de "ayuda de renta de casa", consistente en el pago de una cantidad en efectivo directamente al trabajador, ésta ha persistido en todas las revisiones contractuales, pero su monto se ha incrementado sucesivamente a las sumas diarias de \$ 1.50 en 1944, \$ 3.25 en 1951, \$ 5.00 en 1953, \$ 8.00, \$ 9.00 o \$ 10.00, según el monto del salario, en 1956, \$ 12.00 en 1959, \$ 18.00 en 1965 y \$ 24.67 en 1973 (en una revisión de emergencia); en 1975 se modificó el sistema para asignar cantidades diferentes a cada categoría, precisadas en una tabla que quedó anexa al propio Pacto Colectivo, cantidades que se han incrementado de manera variable en las revisiones subsecuentes, por razones de política salarial y fiscal.²⁸

Por otra parte, en 1967, en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente a partir del 1° de agosto de dicho año, se estableció una nueva prestación, consistente, en términos generales, en una ayuda financiera individual otorgable a los trabajadores de planta que hubieran obtenido un crédito habitacional, destinada a absorber una parte de los intereses relativos al referido crédito. El monto de la mencionada ayuda depende básicamente del monto del salario que cada trabajador perciba. Desde la contratación colectiva de 1953, la empresa asumió la obligación de gestionar o procurar la celebración de acuerdos o convenios con otras instituciones o empresas especializadas, tendientes a financiar la construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas por trabajadores petroleros. Podemos afirmar que a través de este conjunto de prestaciones, un buen número de trabajadores de planta al servicio de Petróleos Mexicanos, han podido resolver su problema habitacional.

II. Otras prestaciones

Las revisiones posteriores de la contratación colectiva de la institución petrolera han mantenido, en general, aunque mejorando en lo particular, prestaciones tales como el establecimiento de bibliotecas, escuelas, lugares de recreo, fomento de bandas de música, fomento deportivo, otorgamiento de becas para los trabajadores y/o hijos de trabajadores, descuentos en adquisición de productos elaborados por la empresa, programas de capacitación y adiestramiento, de seguridad e higiene en el trabajo, etcétera.

²⁸ La referida *Tabla* se ha subdividido en 3: una para el personal diurno, otra para de turno, excepto el turno fijo nocturno y el tercero, para el personal de turno fijo nocturno. Su monto fluctuaba entre un mínimo de \$ 31.98 y un máximo de \$ 86.22 diarios en el Pacto Colectivo vigente del 1° de agosto de 1977 al 31 de julio de 1979.

12. *Algunos aspectos colectivos*

La contratación de personal en general, salvo el problema de los trabajos de confianza, se ha continuado realizando mediante el mecanismo derivado de la cláusula de admisión, con base en la cual es el Sindicato quien propone candidatos para la asignación de puestos derivados de vacantes definitivas o de puestos de nueva creación, siempre que no se deban a reajustes de personal, en cuyo caso, como ya hemos visto, operan las reglas contractuales sobre disponibilidad y reacomodo. La vigente cláusula 4 del Contrato Colectivo de Trabajo, se presenta sustancialmente igual a su antecesora del Pacto Colectivo de 1942, ya que desde entonces estaba establecido el término de 72 horas para que el Sindicato, por conducto de la sección que corresponda formule la proposición respectiva, igualmente estaba ya establecido desde entonces el plazo adicional de 75 días para que el Sindicato formule su proposición de no haberla hecho dentro de las referidas 72 horas. Como puede observarse, la administración o ejercicio de la cláusula de admisión es a cargo de las secciones y no del Sindicato como unidad, resaltando aquí el origen confederado de la organización. Sólo en caso de centros de trabajo o áreas de actividad de jurisdicción seccional no determinada, es el Sindicato, por conducto de su Comité Ejecutivo General quien ejerce las facultades derivadas de la cláusula que nos ocupa.

El patrón conserva en estos mecanismos, únicamente la posibilidad de rechazar a los candidatos propuestos por razones de falta de salud o capacidad física, o bien por falta de aptitud para el desempeño de la labor para la que es propuesto. Estas facultades están previstas en el propio Pacto Colectivo en las actuales cláusulas 6 y 115.

Por lo que se refiere a la delimitación o diferenciación entre los trabajadores sindicalizados y los de confianza, cabe advertir que desde la primera contratación colectiva pretendió resolverse el problema especificando en el propio instrumento cuáles eran los puestos de confianza, en el entendido de que los que no estuvieran expresamente considerados como tales, se entendían como puestos sindicalizados. Como ya hemos señalado con anterioridad, el Contrato Colectivo de Trabajo de 1942, en su cláusula 3, estableció la existencia de tres grupos de trabajadores de confianza, subsistiendo dicha clasificación hasta la revisión contractual de 1959, año en que se creó un cuarto grupo, dividiéndose entonces de la siguiente forma: Primer Grupo relativo a los funcionarios designados directamente por el Presidente de la República, de conformidad con las disposiciones aplicables de la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos, tales como el Director General y los Subdirectores, así como los miembros del Consejo de Administración de la institución, aun cuando en este último caso su carácter mismo de trabajadores es discutible; el Segundo Grupo comprendía a los trabajadores que podrían ser designados libremente por el Director General, sin limitación alguna; el Tercer Grupo comprendía a los trabajadores designados por el Director General, pero seleccionándolos de entre los trabajadores que ya formaren parte del propio Grupo,

o bien del Grupo Cuarto o directamente del personal sindicalizado; el Cuarto Grupo se ocupaba de los trabajadores designados por el Director General, pero seleccionándolos del personal sindicalizado. En general, los trabajadores sindicalizados que pasaren a ocupar puestos de confianza, debían desligarse del Sindicato mientras desempeñaren el puesto de confianza.

Los 4 Grupos conservaron en general la misma estructura en las revisiones subsiguientes, salvo que el Tercer Grupo pasó a integrarse con trabajadores designados por el Director General de entre los trabajadores sindicalizados y el Cuarto con trabajadores que, teniendo dicha característica, hubieran sido sujetos de cursos de capacitación. De 1973 a 1977, la clasificación pormenorizada de los puestos de confianza fue objeto de debate, por la inconformidad de importantes sectores de trabajadores que no estaban de acuerdo en ser considerados como de confianza; ello dio lugar a que en el Pacto Colectivo de 1973 la enumeración de los puestos de confianza quedare pendiente y a que lo mismo sucediera en el de 1975, en el cual se precisó que la clasificación definitiva quedaba sujeta a un arbitraje particular, previsto en el convenio de 12 de febrero de dicho año. Fue hasta el Contrato Colectivo de 1977 que volvió a determinarse pormenorizadamente la clasificación de los puestos de confianza, pero con un criterio más restringido que el que había operado con anterioridad.

Así, la clasificación vigente señala la existencia de 4 Grupos: el Primer Grupo sigue comprendiendo a los trabajadores designados directamente por el Presidente de la República, es decir, el Director General y los Subdirectores que estime necesarios para el eficaz funcionamiento de la institución; el Segundo Grupo, que comprende los puestos cuyos titulares pueden ser designados libremente por el Director General, sin embargo, en este Grupo hay una subdivisión, los de designación totalmente libre por el Director General y los de designación limitada de entre quienes ya ostenten un puesto de planta en Petróleos Mexicanos; el Tercer Grupo comprende los puestos cuyos titulares serán designados por el Director General, seleccionándolos dentro del personal de planta que ocupe puestos que figuren dentro del mismo Grupo, en el Grupo siguiente o directamente en el personal sindicalizado; el Cuarto Grupo comprende los puestos cuyos titulares serán designados por el Director General, debiendo ser seleccionados de entre el personal sindicalizado de planta.

Para todos los Grupos el Pacto Colectivo incluye relaciones detalladas de los puestos que los integran, con especificación de las categorías y de sus respectivas adscripciones.

VII. CONSIDERACIONES FINALES

Como habrá podido observarse, la industria petrolera mexicana se caracteriza por una notable interrelación entre las relaciones laborales y el desarrollo mismo de la industria. Ante una industria floreciente y próspera se opuso una realidad social desfavorable para los trabajadores; la confronta-

ción entre ambas condujo a una crisis que, finalmente motivó la expropiación de las empresas que explotaban los recursos petrolíferos, al negarse a proporcionar condiciones de trabajo más dignas para los trabajadores de la industria. Las dificultades económicas derivadas de presiones internas y particularmente externas, condujo a la industria antes floreciente a una situación crítica que motivó un retroceso en lo social, que permitió, empero, no sólo la supervivencia sino aun la recuperación de la industria, aunado esto, desde luego, a la localización de nuevos yacimientos, lo que, a su vez, fue posible debido a circunstancias internacionales favorables, en particular, la revalorización del petróleo gracias a la acción solidaria de los países productores en el mundo, agrupados en la Organización de Países Exportadores de Petróleo (OPEP). Los ajustes de precios en el mercado interno y en el internacional permitieron intensificar los trabajos de exploración en zonas y condiciones que en otra época resultaban incosteables. Los resultados halagadores recientes a su vez, han permitido una recuperación en el terreno social y así, los trabajadores petroleros han podido obtener, cada vez más, prestaciones más favorables, compensatorias, en nuestro punto de vista, de labores que se caracterizan por un alto índice de especialidad y de peligrosidad.

Por otra parte, las condiciones laborales obtenidas en la industria petrolera repercute en otros sectores de nuestra economía, tal vez no siempre de modo positivo. Sin embargo, es evidente que las vigentes condiciones de trabajo, consignadas en el último Contrato Colectivo de Trabajo, en vigor a partir del 1° de agosto de 1979, constituyen fuentes reales de derecho del trabajo que habrán de servir de estímulo y fuente de inspiración a otros sectores laborantes del país, independientemente de las ventajas económicas directas que la industria institucionalizada en Petróleos Mexicanos proporciona a la Nación entera, a través de una aportación fiscal altamente significativa y de una política interna de precios reducidos que estimula el desarrollo de otras industrias y por tanto la generación directa e indirecta de mayor número de fuentes de trabajo. El Estado deberá cuidar, sin embargo, que estas ventajas se encaucen, efectivamente, en beneficio general del pueblo mexicano y no sólo de los sectores industriales y comerciales, pues de no ser así, los esfuerzos por aplicar la riqueza petrolera mexicana en bien de los mexicanos todos, habrán sido estériles.

Porfirio MARQUET GUERRERO