

REGULACIÓN DEL RÉGIMEN LABORAL DE PETRÓLEOS MEXICANOS

Manuel PENAGOS ROMÁN

SUMARIO: I. *Antecedentes*. II. *Los orígenes del conflicto de 1938*. III. *Nace la industria petrolera mexicana*. IV. *El marco jurídico de las relaciones laborales en Petróleos Mexicanos*. V. *La participación del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana*. VI. *Reestructuración de la industria petrolera*. VII. *Del contenido del contrato colectivo de trabajo*. VIII. *Prestaciones en los casos de enfermedad*. IX. *Los conflictos colectivos e individuales de carácter laboral en Petróleos Mexicanos y sus organismos subsidiarios*.

I. ANTECEDENTES

Para hablar del régimen laboral de Petróleos Mexicanos es necesario referirnos a los antecedentes históricos que le dan origen, y de los cuales se derivan los rasgos que le dan una identidad muy particular en el contexto del movimiento obrero del país.

Las relaciones de la industria petrolera actual surgen cargadas con la herencia de luchas fragorosas que libraron los pioneros del movimiento laboral petrolero y ello explica el porqué en su trayectoria esta relación se halla enriquecida no sólo con matices especiales, sino dando a los trabajadores petroleros el orgullo genuino de pertenecer a este gremio, orgullo que se percibe en todos los centros de trabajo de la empresa, especialmente en aquellos donde se desarrolla el proceso sustantivo que le da objeto.

Ciertamente, al remontarnos a los orígenes de la explotación petrolera en México, encontramos que a finales del siglo pasado y principios del presente, la incipiente industria del petróleo se caracterizó por la explotación de los obreros mexicanos por parte de las empresas extranjeras, a través de sus capataces y no pocas veces con guardias blancas, a menudo auspiciadas por las propias autoridades y el poder de los empresarios.

No obstante, en esas etapas épicas de la existencia del movimiento obrero petrolero, surgen verdaderas conquistas que son arrancadas al patrón con el riesgo latente, no sólo de perder el trabajo, sino la vida misma.

A principios del presente siglo son conocidas las medidas proteccionistas con las que el general Porfirio Díaz favoreció a las empresas extranjeras. En ese contexto, los trabajadores inconformes con los sueldos recibidos, por el tipo de moneda con la que recibían sus salarios, los horarios de trabajo, etcétera, ejercieron presión mediante paros de labores, con los que se vislumbraban barruntos de organización gremial por allí del año 1915, en que las compañías extranjeras como El Águila y la Huasteca Petroleum, entre otras, acrecentaban su poderío e influencia.

En 1918 nace la Confederación Regional Obrero Mexicana (CROM), pero no logra unificar las inquietudes de los obreros petroleros, por lo que la lucha prosigue descoordinada durante los años de 1918 a 1924, año en que la empresa El Águila reconoce, en Tampico, un sindicato y firma un contrato colectivo de trabajo, uno de los primeros concertados en el país y que constituye el inicio de lo que sería posteriormente el sindicato petrolero de la república mexicana.

La expedición de la Constitución de 1917, aun cuando incorpora un título especial del trabajo y la previsión social, no logra de manera clara doblegar la ambición de los empresarios extranjeros, quienes siguieron manipulando a las incipientes instancias de justicia laboral que nacen como producto del recién creado artículo 123 constitucional, y que antes de su incorporación al texto constitucional se encontraba encomendada a los gobiernos de los estados.

Las relaciones laborales con las empresas extranjeras requieren mención, no por los amargos recuerdos que dejaron en la clase obrera mexicana, sino porque constituyeron el embrión en donde habría de generarse una serie de movimientos y conflictos que propiciaron el nacimiento de la industria más importante del país.

Efectivamente, al expedirse la Ley Federal del Trabajo en 1931, la materia petrolera quedó reservada a la jurisdicción federal, y por ende los conflictos obrero patronales tenían que ventilarse ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Cabe recordar que en 1935 operaban en México más de veinte compañías petroleras, todas ellas de nacionalidad extranjera con excepción de Petropemex.

En ese contexto, cada compañía tenía relaciones colectivas de trabajo con sus obreros, de forma particular y de manera disímula, y se logró que se firmaran contratos o convenios de trabajo que contemplaban prestaciones diversas unas de otras.

En el año de 1935 se funda el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM), que encamina su actividad a la exigencia de la celebración de un contrato colectivo de trabajo, con el propósito principal de que las prestaciones económicas y sociales, así como las condiciones de trabajo se uniformaran en toda la rama industrial.

El proceso de discusión y negociación, por una parte, se caracteriza por una lucha de los trabajadores petroleros para unificar sus esfuerzos y sus aspiraciones, y por otra, por lograr que los patrones reconocieran los derechos básicos recogidos ya por la Constitución de 1917 y por la Ley Federal del Trabajo de 1931.

II. LOS ORÍGENES DEL CONFLICTO DE 1938

Es precisamente un conflicto laboral el que habría de marcar el rumbo de la industria petrolera, entonces privada, para convertirse en una industria de carácter nacional.

Sin pretender ahondar en las causas que motivaron la expropiación petrolera por no ser la materia de este trabajo, se hace necesario traerla a colación, pues de sus orígenes y consecuencias nacieron las actuales características de las relaciones laborales en la hoy pujante industria petrolera nacional.

A partir de 1918 y hasta 1934 se produjeron innumerables conflictos obrero-patronales, muchos de los cuales desembocaron en huelgas que resultaron cruentas. No obstante, es hasta 1924 cuando una huelga estallada en contra de la compañía “El Águila”, en Tampico, tuvo como resultado que se reconociera el sindicato y se concertara la firma de un contrato colectivo de trabajo.

Este hecho trascendería de manera significativa en el futuro del sindicalismo petrolero. No podemos dejar de mencionar que en la lucha obrero petrolera tuvo especial intervención quien posteriormente sería presidente de la República, el licenciado Emilio Portes Gil, al encabezar diversos movimientos en contra de las compañías privadas.

El 16 de agosto de 1935, se constituye el Sindicato Petrolero de la República Mexicana como producto del sacrificio de muchos trabajado-

res. El nuevo organismo gremial se dio como una de sus primeras tareas: la búsqueda de un proyecto de contrato que amalgamara las conquistas obtenidas en cada uno de los que a la fecha se habían celebrado con las empresas existentes, y cuyo objeto era establecer en definitiva las reglas justas de trabajo a que deberían sujetarse los trabajadores y las compañías.

El título que se le dio al documento fue el de “Contrato Colectivo de Aplicación General” y se entregó a cada una de las 17 compañías petroleras y navieras, para que en forma conciliatoria lo analizaran y suscribieran.

El documento era exigente y ambicioso, de manera que ocasionó en el ánimo de los empresarios un clima de rechazo, pues acceder a lo propuesto por el sindicato implicaría prescindir de privilegios y ganancias. Es así como propusieron discutir sobre la base de una contrapropuesta de las compañías, que difería diametralmente de las peticiones sindicales, por lo que también fue rechazada.

La imposibilidad de un acuerdo motivó que se solicitara la intervención del presidente Lázaro Cárdenas para conciliar los intereses de las partes. Cárdenas, a través de su jefe del Departamento del Trabajo intervino para que éste hablara con las partes y se evitara una huelga que para entonces ya estaba emplazada.

Las conversaciones no lograron ningún acercamiento, por el contrario, propiciaron las desavenencias y finalmente el rompimiento de las pláticas.

El 28 de mayo de 1937 estalló la huelga, a pesar de las desesperadas intervenciones del presidente Cárdenas para solucionar el conflicto; el movimiento duró doce días, que fueron suficientes para advertir la importancia que para ese entonces habían cobrado el petróleo y sus derivados, como la gasolina, que motivaron la paralización de diversas actividades que dependían de su uso, tanto en la capital del país, como en algunos estados en los que el combustible era necesario.

La Junta de Conciliación y Arbitraje declaró existente el movimiento de huelga y las compañías petroleras reclamaron ante los tribunales supuestas violaciones a la ley y al procedimiento. Paralelamente se realizaron pláticas tendientes a superar el conflicto, en las cuales las compañías ofrecieron algunas mejoras que no cambiaban sustancialmente las cosas, sino únicamente significaban algunos paliativos.

El presidente Cárdenas pidió entonces a los trabajadores que volvieran a sus labores, y prometió que sus intereses serían resguardados; en un acto de solidaridad reanudaron sus actividades el 9 de junio de ese año, una vez que habían decidido presentar un conflicto de orden económico,

que era el recurso reconocido por la ley y cuyo objetivo principal fue un peritaje para determinar la situación financiera y operativa de las empresas, ya que la principal argumentación de éstas para pretextar la imposibilidad de satisfacer las peticiones sindicales y las consecuencias del laudo era el de carecer de recursos suficientes y alegaban incosteabilidad en la explotación. El peritaje determinaría si podían o no cumplir con lo exigido.

El dictamen determinó que existían prácticas fraudulentas en la contabilidad y maniobras evasivas de los impuestos, así como ocultación de información. De igual manera, el informe estableció que existía en favor de los trabajadores una cantidad de 26 millones de pesos por concepto de aumentos salariales y otras prestaciones cuantificadas hasta esa fecha.

El laudo emitido en el conflicto de orden económico, condenó a las compañías, el 18 de diciembre de 1937, a cumplir con las recomendaciones formuladas en el peritaje. Las compañías interpusieron un amparo contra el laudo, objetando peritaje, así como a las mismas autoridades del trabajo. Concomitantemente desarrollaron una campaña de desprestigio en contra del país y de sus autoridades, se hablaba inclusive de una devaluación del peso frente al dólar y se adquirieron grandes sumas de dólares para causar pánico entre la gente, lo que propició, a su vez, la adquisición de la divisa extranjera y la fuga de capitales.

En un desesperado esfuerzo, las compañías apelaron a la Suprema Corte de Justicia para que rectificara el laudo; sin embargo, ésta lo confirmó el 1o. de marzo de 1938, desatándose entonces un verdadero reto por parte de las compañías, al negarse a acatar el fallo de la Corte.

Es así como el 18 de marzo, el presidente Cárdenas decide expropiar la industria petrolera en un acto de legítima aplicación de la soberanía del Estado.

Como consecuencia, los contratos celebrados entre los trabajadores y las compañías quedaron rotos, el gobierno ocupó las instalaciones petroleras el día 29 de marzo, para que no se suspendiera la actividad industrial, y mediante comités de obreros designados y organizados por el sindicato se hizo cargo de la producción petrolera.

III. NACE LA INDUSTRIA PETROLERA MEXICANA

El 7 de junio de 1938 el presidente Cárdenas creó la empresa Petróleos Mexicanos, misma que se constituyó como patrón directo de los trabajadores, operándose así una primera sustitución patronal.

El 19 de mayo de 1939, el presidente Cárdenas crea un consejo administrativo encargado de manejar el petróleo y de hecho en esa fecha nace la industria petrolera mexicana (nacional). Este hecho relevante viene a significar también el nacimiento de las relaciones laborales de Petróleos Mexicanos con sus trabajadores, en calidad de patrón. Efectivamente, a partir de la expropiación, el gobierno se convierte, por virtud de la sustitución patronal, en el nuevo responsable de los derechos de los trabajadores petroleros.

Al hacerse cargo el gobierno mexicano de la industria petrolera, asumió también la obligación de responder del pasivo laboral que implicaba el laudo pendiente de cumplir por parte de las compañías extranjeras.

Las relaciones laborales, no siempre buenas, se caracterizaron, sin embargo, por una entrega de los trabajadores hacía la nueva situación de Pemex, ésta, a su vez, procuró conceder, en buena parte y en la medida de sus incipientes posibilidades, las prestaciones establecidas en el laudo de la Junta de Trabajo, incumplida por las compañías expropiadas.

En los años que siguieron a 1938 la producción petrolera disminuyó y el panorama financiero de la empresa era negativo, tanto por la disminución natural de la producción, como por la falta de refacciones y equipo, y aún más: por el boicot desatado por las compañías multicitadas. La empresa presentó, en 1940, un plan de reconstrucción de la industria que no favorecía los intereses de los trabajadores, pues se contemplaba la reducción de gastos y por ende de los recursos en general y ello se traducían en despido de personal, entre otras medidas.

La realidad que significaba el nuevo patrón asumiendo las responsabilidades laborales, pronto dejó atrás la euforia de la expropiación y había que establecer las reglas de un nuevo trato obrero-patronal, renegociando prestaciones, lo que no pocas veces se hizo con calor y rudeza.

Ello motivó que en ese año se planteara un conflicto de orden económico, en el cual intervino la Confederación de Trabajadores de México (CTM), y en el que se arribó a un convenio mediante el que empresa y sindicato acordaron crear una comisión mixta, la que no pudo resolver el problema.

De 1940 a 1942 las relaciones laborales de Petróleos Mexicanos se ven afectadas, pues las medidas ordenadas por el gobierno se consideraron atentatorias de los derechos adquiridos por los trabajadores, por lo que se cernió la amenaza de huelga que sólo fue evitada por una comisión

extraordinaria de trabajadores de diversos sindicatos, cuya misión fue la reorganización de la industria petrolera, pero también la protección de los derechos de los trabajadores.

Entre el cúmulo de problemas que dejó la expropiación, destaca el de las relaciones laborales, que hizo necesaria una nueva regulación que culminó en la celebración de un primer contrato colectivo de trabajo en el año de 1942, entre el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y Petróleos Mexicanos, el cual delinearía las futuras características de las relaciones laborales en la industria petrolera.

El auge que experimentó el petróleo en los años previos a la Segunda Guerra Mundial trajo aparejada la creación de una nueva conciencia de lucha entre los trabajadores, el fortalecimiento del sindicato y su capacidad negociadora, que no pocas veces se tradujo en inconformidades extremas e intransigentes que afectaron las relaciones de trabajo, pero que con el correr del tiempo han encontrado un cauce de mutuo respeto y comprensión.

El primer contrato colectivo de trabajo, sin embargo, contempló señalados avances que aún hoy en día no han podido ser superados y que inclusive motivaron la adecuación de algunas leyes a su clausulado.

Ciertamente, cuando el régimen de seguridad social de los trabajadores se encomienda al Instituto Mexicano del Seguro Social, creado en el año de 1943, el contrato colectivo de trabajo de Petróleos Mexicanos, ya establece todo un capitulado que comprende:

- Servicios médicos;
- Prestaciones en caso de enfermedades, accidente o muerte;
- Jubilación.

De igual forma, el pacto colectivo contiene prestaciones relativas a la vivienda de los trabajadores que, posteriormente en el año de 1973, serían materia de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT).

Más recientemente, con motivo de la reforma de la Ley del Seguro Social, se incorpora dentro de los aspectos de la seguridad social el seguro de ahorro para el retiro, que Petróleos Mexicanos ha incorporado a su esquema integral de seguridad social, no obstante que su implementación ha creado algunos problemas.

IV. EL MARCO JURÍDICO DE LAS RELACIONES LABORALES EN PETRÓLEOS MEXICANOS

Como en todo régimen jurídico, es la Constitución política la que da cabida, en una primera instancia, al cúmulo de actos que configuran el régimen laboral en la empresa.

Así, tenemos que la materia petrolera en el ámbito del derecho del trabajo siempre ha sido considerada de competencia federal, y se establece en la Constitución política desde su original artículo 123; esta determinación no ha variado hasta la fecha, por razones obvias y que no requieren ser analizadas en el marco de este documento.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, conserva esta directriz y, hasta la fecha, la materia petrolera sigue siendo competencia de las autoridades federales.

Señalada importancia merece la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1o. de agosto de 1992, pues constituye un acontecimiento que impactó en el régimen laboral de la paraestatal.

Para abordar sistemáticamente el marco legal en el que se desenvuelve el régimen laboral de PEMEX, habría que puntualizar algunas cuestiones y antecedentes.

Si bien desde la Constitución de 1917 se consideró la materia petrolera como de competencia federal, por lo que hace a sus aspectos laborales, ello también obedece al hecho de que, desde su creación, se otorgó a PEMEX el carácter de organismo público descentralizado del gobierno federal.

En esa virtud, queda comprendida en dos incisos de la fracción XXXI del artículo 123 constitucional: en el inciso a, numerales 8 y 9, que se refieren a hidrocarburos y petroquímica, y en el inciso b, numeral 1, relativo a las empresas que son administradas en forma directa o descentralizadas por el gobierno federal.

Con motivo de la expedición de la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios en 1992, la empresa adecuó su estructura al Programa de Modernización del Sector Energético 1990-1994, para acelerar la tarea de su transformación, a fin de hacer frente a los crecientes requerimientos del mercado nacional y a los riesgos de la competencia internacional.

La modernización, como es conocida, consiste, entre otros aspectos relevantes, en incrementar la eficiencia y la eficacia de la industria petrolera, entendidas como las acciones de hacer más con menos, y con oportunidad.

Este paso se tradujo en la creación de cuatro empresas subsidiarias:

- PEMEX - Exploración y Producción;
- PEMEX - Refinación;
- PEMEX - Gas y Petroquímica Básica; y
- PEMEX - Petroquímica.

La conducción central de la industria corresponde a Petróleos Mexicanos, para asegurar su integridad y unidad de acción y el mando estratégico. Las empresas subsidiarias creadas bajo la modalidad de organismos descentralizados de Petróleos Mexicanos, con personalidad jurídica y patrimonio propios, son las encargadas de asumir de manera autónoma y responsable cada una de las diversas actividades que abarca la cadena industrial petrolera. Todo ello, es lo que se conoce como la “industria petrolera integrada”.

Respecto a los trabajadores de la paraestatal, fueron asignados a cada una de las empresas subsidiarias, las que a través de sus áreas de personal y jurídicas, asumen directamente las consecuencias de las relaciones obrero patronales.

V. LA PARTICIPACIÓN DEL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPÚBLICA MEXICANA

La incidencia del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana desde la creación del mismo, pasando por su desarrollo y situación actual, es notoria.

No cabe duda que buena parte de la decisión tomada por el presidente Cárdenas para realizar la expropiación, se basó en el apoyo de los trabajadores; así lo refleja su determinación que desde la creación de Pemex, el 20 de julio de 1938, contempla una representación sindical en el consejo de administración, entre cuyos nueve miembros se encontraban tres designados por el Sindicato de Trabajadores Petroleros.

Sin duda alguna, lo anterior fue una muestra del reconocimiento que el presidente Cárdenas se propuso dejar inscrito en los anales de la industria petrolera, que subsiste hasta la fecha.

VI. REESTRUCTURACIÓN DE LA INDUSTRIA PETROLERA

A partir de 1992, la reestructuración de la industria petrolera produce una consecuencia jurídica laboral que, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, corresponde a la figura de la sustitución patronal.

Efectivamente, al asignarse a cada empresa subsidiaria los recursos propios que integrarían su patrimonio, quedó comprendido el personal, de acuerdo con los artículos transitorios sexto y séptimo de la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos, que a la letra dicen:

Sexto. Los bienes inmuebles, el personal, los recursos presupuestales, financieros, y materiales, incluidos mobiliario, vehículos, instrumentos, aparatos, maquinaria, archivos y en general el equipo e instalaciones cuya administración y manejo tiene encargados Petróleos Mexicanos, previo acuerdo de su Consejo de Administración, se transferirán a dichas entidades subsidiarias para construir su patrimonio y cumplir con su objeto en los términos de esta ley. Dicha transferencia se llevará a cabo conforme a las disposiciones legales aplicables, en un lapso no mayor de un año a partir de la vigencia de esta ley. Las transferencias de bienes inmuebles no implicarán cambio de destino.

Séptimo. Al asumir la realización de los objetos que esta ley les asigna, los organismos descentralizados que se crean se subrogarán en los derechos y obligaciones de Petróleos Mexicanos que les correspondan; por consiguiente, competarán a los propios organismos las pretensiones, acciones, excepciones, defensas y recursos legales de cualquier naturaleza, deducidos en los juicios o procedimientos en los cuales Petróleos Mexicanos tenga interés jurídico en la fecha de la transferencia de los asuntos.

Sin embargo, no se formalizó en documento alguno la sustitución legal de patrón, que opera de hecho y de derecho.

Es así que la relación laboral en PEMEX y sus organismos subsidiarios no se da en el contexto común de todas las empresas, pues la intervención en la conducción central y la dirección estratégica de la organización sindical, como integrante del Consejo de Administración, garantiza los intereses obreros.

El Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, como genuino representante del interés profesional de los trabajadores de la industria, ejerce su representación a través de secciones sindicales, distribuidas a lo largo y ancho del territorio nacional, con sus propios comités y delegaciones en los centros de trabajo, mediante los cuales se establece el trato de las relaciones colectivas de trabajo.

Es, por tanto, el Comité Ejecutivo General quien encabeza las acciones colectivas que se derivan del pacto laboral y de la Ley de la materia, con la participación de sus representantes seccionales.

El contrato colectivo de trabajo

El contrato colectivo de trabajo es único y surte efectos en Petróleos Mexicanos y sus organismos subsidiarios, pues de acuerdo con la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, la representación de toda la industria recae en el director general, según lo establece el artículo 13, específicamente el de convenir con el sindicato el contrato colectivo de trabajo, además, por así estar pactado en el encabezado del mismo.

VII. DEL CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El pacto colectivo de trabajo vigente en la empresa, es el producto de diversas etapas de las relaciones laborales, así como de las justas peticiones de los trabajadores petroleros.

Su clausulado ha evolucionado por virtud de la dinámica sindical y la comprensión patronal, atravesando por varias etapas, las primeras de origen reivindicador y posteriormente, como un instrumento de equilibrio de los factores de la producción, sin demérito de una combatibilidad razonada, tal como corresponde a un gremio que ha madurado y es consciente de su papel en el contexto del sindicalismo moderno y de la importancia de la industria petrolera nacional.

No es objeto de este trabajo analizar una por una sus cláusulas, en su génesis y evolución, sencillamente basta decir que a la fecha refleja el entendimiento del trabajador petrolero hacia su empresa y el de sus funcionarios hacia los problemas de los trabajadores, entendimiento basado en una permanente voluntad de dialogar y resolver conjuntamente, como corresponde, los problemas de los trabajadores y, por ende, los de una industria que se moderniza para ser productiva y competitiva con las de otras latitudes del planeta.

En ese orden de ideas, cabe resaltar algunos aspectos en los que se considera el pacto colectivo como sobresaliente, respecto de otros de su clase.

Para ello es preciso señalar que el primer contrato colectivo de trabajo, celebrado en 1942, constaba de 286 cláusulas y un convenio específi-

co acerca de la planta C-1, que se refería a medidas de protección y seguridad en la producción de tetraetilo de plomo.

En su clausulado se incluían ya los servicios médicos, los cuales correrían a cargo y por cuenta de la empresa y que comprendían:

- Accidentes o enfermedades
- Servicios de medicina, cirugía, odontoestomatología, hospitalización, farmacia, ortopedia y prótesis, radiología fisioterapia, laboratorio y ambulancia.

VIII. PRESTACIONES EN LOS CASOS DE ENFERMEDAD

El contrato colectivo de trabajo contemplaba también prestaciones en los casos de enfermedades, accidente o muerte.

Se incluyó también un capítulo de jubilaciones, por vejez y por incapacidad total permanente derivada de riesgo de trabajo.

El esquema de seguridad social se integraba con previsiones relativas a la habitación de los trabajadores, obligándose el patrón a proporcionar habitaciones a los trabajadores de planta, y en caso de no contar con el número necesario para satisfacer esa obligación, a pagar a los trabajadores de planta compensaciones en dinero. Este beneficio se extendía a trabajadores que no tuvieran una familia o que fueran solteros.

En materia de vivienda existía, y ha permanecido hasta la fecha, un capítulo que se refiere a casas para trabajadores.

Son también notables para su época las previsiones acerca de:

- Semana laboral de 44 horas;
- Prestaciones en los casos de enfermedad, accidente o muerte;
- Jubilaciones;
- Fondo de ahorro;
- Bibliotecas, escuelas, lugares de recreo, fomento de bandas de música y deportes;
- Becas;
- Venta de productos que elabore la empresa a sus trabajadores;
- Labores peligrosas e insalubres;
- Medidas de seguridad;
- Reducción de trabajadores y supresión de departamentos;
- Disciplinas.

Resulta interesante mencionar que, en la cláusula 271 del referido contrato, se hizo especial mención de que Petróleos Mexicanos, sin considerársele como patrón sustituto de las empresas expropiadas, reconoce para todos los efectos del contrato y con la autorización del Ejecutivo Federal, la antigüedad de los trabajadores en las empresas petroleras expropiadas a cuyo servicio se encontraban. Que tal reconocimiento era sin perjuicio de las acciones que los trabajadores habían deducido en contra de dichas compañías expropiadas sobre el pago de indemnizaciones por rompimiento de sus contratos de trabajo. En compensación por el reconocimiento que hizo PEMEX, los trabajadores, por conducto de sus secciones respectivas, autorizan al Comité Ejecutivo General del Sindicato para que, en el expediente 305/37, tramitado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en la forma legal que sea necesaria, haga cesión de sus créditos equivalentes a tres meses y veinte días de salarios por cada año de servicio que les correspondan como indemnización por el rompimiento de contrato, al gobierno federal en el momento en que lo solicite, sin lo cual quedará sin efecto esta estipulación.

En la cláusula 272, se convino que en atención a que, en los términos del artículo primero transitorio del decreto de 8 de agosto de 1940, la institución quedó subrogada en las obligaciones contraídas por la Administración General del Petróleo Nacional, Petróleos Mexicanos, como patrón sustituto de ella, conviene en reconocer y reconoce las antigüedades que consten en los contratos de trabajo de los trabajadores que prestaron sus servicios a dicha administración y que ahora se encuentran al servicio de Petróleos Mexicanos por virtud del decreto antes mencionado.

Finalmente, el inicial contrato colectivo de trabajo disponía que sustituiría a todos los anteriores, y se refería desde luego a los celebrados con las compañías extranjeras, incluidos los convenios, usos y costumbres que hubieran estado en vigor como normas de trato en general entre el patrón y los trabajadores de la industria petrolera.

Como ya se mencionó, este contrato colectivo resultó sumamente avanzado para su época, por lo completo de sus previsiones que hicieron de él un objetivo a conseguir por otras organizaciones sindicales.

El contrato colectivo ha sido revisado en los términos de ley cada dos años por lo que toca a su clausulado general y, a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1970, anualmente por lo que corresponde a salarios por cuota diaria, con excepción del año de 1946, en que dejó de revisarse y fue hasta 1947 en que volvió a hacerse, y en adelante en años nones.

Es importante señalar que no siempre el contrato colectivo de trabajo ha contenido disposiciones que signifiquen un equilibrio para los factores de la producción, como ejemplo de ello tenemos:

La cláusula 27, cuyo antecedente es la cláusula 30 del contrato de 1942, que consagró el principio de inamovilidad en el empleo como conquista de los trabajadores del gremio petrolero y que, posteriormente, sería plasmada en la Ley Federal del Trabajo del 29 de diciembre de 1962, en su artículo 123, que a la letra dice: “En los casos en que la administración sea condenada a reinstalar a un trabajador no podrá librarse de su obligación entregando el importe de las indemnizaciones, sino que cumplirán con la reinstalación si así lo pidiere el trabajador”.

En el contrato de 1971, esta cláusula se adiciona con una obligación extralegal para Petróleos Mexicanos en el sentido de que: “...si existe condena o pago de salarios caídos, la institución pagará un 25% más del importe de éstos”. En el contrato de 1973 se elevó el porcentaje que la empresa debía de pagar cuando existiera condena por concepto de salarios caídos, consistente ahora en un 50% más del importe de éstos. En el contrato colectivo de 1975, dicho pago extraordinario se eleva al 60% y, en la contratación de 1993, se elimina por constituir una carga para la empresa, cuyo objetivo no siempre fue beneficiar a los trabajadores que hubieran sido separados injustamente, sino que su aplicación llegó a distorsionarse e inclusive a propiciar corrupción.

Cláusula 36, cuyo antecedente es la cláusula 39 del contrato colectivo de 1942 y se refiere a los trabajos efectuados por Petróleos Mexicanos por administración directa o por contrato libre de las obras sociales, las de construcción de casas y edificios, urbanización y saneamiento, construcción de oleoductos, gasoductos y refinerías, de transportación por las vías generales de comunicación, de distribución, de exploración y perforación.

Esta cláusula, en la revisión contractual de 1981, se adicionó con cuatro párrafos, quedando en la siguiente forma:

Petróleos Mexicanos deducirá el 2% del monto total de las obras y servicios ejecutados por conducto de contratistas libres y lo entregará al STPRM, por concepto de aportación para obras de beneficio social.

El contrato colectivo actual, revisado en agosto de 1995, se integra con 256 cláusulas, de las cuales, por su trascendencia se analizarán algunas de ellas, a saber:

Cláusula 1, que estipula el campo de aplicación del instrumento normativo, tanto a Petróleos Mexicanos, como a los organismos subsidiarios que integran la industria petrolera nacional.

Dentro de las definiciones contenidas en esta cláusula, merecen especial atención las que se refieren a los conceptos de:

Patrón: considerándose como tales a Petróleos Mexicanos, Pemex-Exploración y Producción, Pemex-Refinación, Pemex-Gas y Petroquímica Básica, y Pemex-Petroquímica, esto es, haciendo extensivo el pacto laboral a todas las empresas que componen la industria.

La diferenciación entre los salarios:

Tabulado: que consiste en la cuota diaria consignada en los tabuladores.

Ordinario: que es la retribución total que percibe el trabajador sindicalizado por sus servicios, y que se integra con los valores correspondientes al salario tabulado, fondo de ahorros (cuota fija y cuota variable), compensación por renta de casa y ayuda para despensa.

Estas estipulaciones, no obstante proceder de un acuerdo de voluntades contenido en el pacto colectivo, a menudo son objeto de cuestionamiento y de reclamaciones laborales, pues los trabajadores pretenden que todas las prestaciones y percepciones que reciben a cambio de su salario, se integren en los términos señalados por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, motivando innumerables juicios laborales, los cuales a su vez no siempre son resueltos con un criterio homogéneo, principalmente por los tribunales colegiados en materia de trabajo.

Cláusula 45, establece la jornada semanal de 40 horas, laborables de lunes a viernes, con descansos los sábados y domingos.

Cláusula 48, establece el pago catorcenal de los salarios de los trabajadores, lo cual se hace mediante depósitos en la institución bancaria de su preferencia, previo consentimiento otorgado por escrito.

Este sistema de pago, que tiende a generalizarse por razones de seguridad y de operación, fue cuestionado por algunos trabajadores en cuanto a que transgredía el contenido de los artículos 98, 100 y 101 de la Ley Federal del Trabajo, porque al parecer no constituye un sistema que permita la disposición libre de los salarios, ni el pago directo de éstos al trabajador, ni se hace en moneda del curso legal, cuestiones todas ellas que carecen de fundamento legal, pues en la ocasión en que hubo necesidad de adoptar el sistema de pago mediante cheque, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, determinó que tales pagos llenaban los requisitos antes

referidos y que más bien constituían un medio seguro para cubrir los salarios, por lo que el único requisito para que sea legal es el consentimiento del trabajador, situación que traspolada al caso del depósito en cuenta bancaria, a la cual el empleado tiene acceso mediante una tarjeta magnética, resulta legal.

Desde luego, este mecanismo no se adopta en los lugares que por su lejanía y circunstancias especiales, los bancos no proporcionan los cajeros suficientes para realizar el pago de salarios.

Cláusula 57. Que contempla el pago del tiempo extra ocasional y el de tolerancia en donde el salario se aumenta al fondo de ahorros cuota fija y un 60% del salario tabulado.

Cláusula 63. Que estipula el pago por concepto de labores peligrosas e insalubres, consistente en un 100%, más el salario tabulado, adicionado con la cuota fija del fondo de ahorro, más el 60% de la cuota variable del propio fondo, únicamente mientras se ejecute el trabajo de acuerdo a la tabla de actividades y condiciones contenidas en la propia cláusula.

Cláusulas de la 89 a la 120. Que bajo el rubro de servicios médicos contempla las prestaciones relativas a la prevención, pérdida, conservación y mejoramiento de la salud de los trabajadores y jubilados.

Dentro de este capitulado se comprenden las enfermedades generales y los accidentes y enfermedades profesionales, conocidos como riesgos de trabajo.

El servicio médico es proporcionado por la institución a través de una red de establecimientos que comprenden:

- Hospitales centrales en México, D. F.;
- Hospitales regionales en Reynosa, Madero, Tamaulipas; Poza Rica y Minatitlán, Veracruz; Salamanca, Guanajuato y Villahermosa, Tabasco;
- Hospitales generales en Cadereyta, Nuevo León; Ébano, San Luis Potosí; Cerro Azul, Veracruz; Tula, Hidalgo; Coatzacoalcos, El Plan, Nanchital, Veracruz; Salina Cruz, Oaxaca; Ciudad Pemex y Comalcalco, Tabasco y Ciudad del Carmen, Campeche;
- Clínicas ubicadas en Tampico, Ciudad Madero Árbol Grande, Tamaulipas; San Martín Texmelucan y Huauchinango, Puebla; Poza Rica, Naranjos, Tuxpan, y Minatitlán, Veracruz; Villahermosa y Dos Bocas, Tabasco; Centro Administrativo, D. F.

- Consultorios distribuidos a lo largo y ancho del sistema petrolero nacional y en los estados de mayor presencia petrolera; y
- Servicios subrogados.

Todo el personal científico, profesional y técnico, instalaciones, equipo y elementos terapéuticos, corren por cuenta del presupuesto de la empresa, esto es, los proporciona directamente Petróleos Mexicanos, para lo cual existe una gerencia de servicios médicos, a nivel central o corporativo, en la que no intervienen las empresas subsidiarias.

El esquema de seguridad social de Petróleos Mexicanos también se encuentra regulado por una comisión mixta central de los servicios médicos en México, D. F., y por una comisión mixta local en cada centro de trabajo.

Los servicios médicos comprenden ahora:

- Cirugía plástica, estética y/o cosmética y reconstructiva;
- Atención odontológica;
- Hospitalización de enfermos psiquiátricos;
- Anteojos;
- Prótesis (ortopedia);
- Tratamiento de los enfermos;
- Farmacia;
- Atención médica particular, y
- Cirugía general, especializada, de emergencia y menor.

En materia de enfermedades de trabajo, se entiende como tal todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en el que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios, pero independientemente de ello se consideran ...adicionalmente ...las enfermedades que consigna la Ley Federal del Trabajo, las siguientes: hidrocarburiismo, bencilismo, benzolismo, intoxicaciones no agudas, pérdida total o parcial de la capacidad auditiva cuando los trabajadores se encuentren expuestos a ruidos y trepidaciones, conjuntivitis actínica, catarata de los soldadores, paludismo, afecciones de la vista, del oído y de la garganta, según su origen; perturbaciones de las vías respiratorias, afecciones de la piel y de las mucosas, afecciones derivadas de la fatiga por la acción del trabajo, tuberculosis y cáncer, perturbaciones gastrointestinales, vértigos, reumatismo y artritis, cuando se deban a las condiciones y medios en que se desarrolle el trabajo.

Por cuanto hace a los casos de accidentes de trabajo, el contrato colectivo establece una serie de previsiones, entre otras: la atención inmediata, traslado, la emisión de un diagnóstico provisional en el reporte de accidente; certificación del grado de incapacidad, suministro de todos los medios quirúrgicos y terapéuticos que la ciencia indique; expedición de certificados médicos y de defunción (en su caso), tiempo probable de curación e intervención de los médicos del sindicato como medida de verificación de la atención recibida por los trabajadores, entre otros.

Cabe destacar que las licencias médicas se otorgan con goce de salario íntegro desde el principio de la incapacidad y hasta los límites precisados más adelante.

En el caso de trabajadores que sufran un riesgo de trabajo y que a juicio de los médicos necesiten salir de su centro de trabajo o de su residencia para recibir atención médica en otro lugar, percibirán las cuotas por concepto de viáticos que se señalan en la cláusula 129.

En los casos de enfermedades y accidentes no profesionales, los trabajadores de planta disfrutan de una incapacidad, atención médica y medicinas durante 305 días y el 100% de su salario ordinario.

Los trabajadores transitorios víctimas de enfermedad o accidente no profesionales que estén incapacitados para trabajar tendrán derecho a atención médica, y medicinas y al 100% de sus salarios ordinarios durante un periodo de 105 días.

En ambos casos el término máximo para disfrutar las prestaciones antes mencionadas será de 365 días.

En los casos de riesgos de trabajo que incapaciten a los trabajadores sindicalizados para desempeñar sus labores, el patrón deberá pagar los salarios íntegros y demás prestaciones mientras subsista la imposibilidad de trabajar. El pago se hará desde el primer día de incapacidad y hasta que sea dado de alta, siempre que no exista incapacidad permanente total o parcial.

En el caso de fallecimiento proveniente de accidentes o enfermedades no profesionales, los deudos tienen derecho al pago del importe de 125 días de salario ordinario, por concepto de gastos funerarios y dicha suma no podrá ser inferior a \$5,800.00. En el caso de fallecimiento de los derechohabientes del trabajador de planta que hayan estado debidamente registrados en el censo médico, el patrón le entregará la cantidad de \$1,250.00 como ayuda para gastos funerarios.

En el caso de que ocurra el fallecimiento a causa de un riesgo de trabajo, el patrón pagará al beneficiario o a quien compruebe haber efectua-

do el sepelio, una cantidad equivalente a 140 días de salario ordinario del trabajador, que nunca será menor de \$6,500.00, y otorgará una indemnización equivalente a 1,600 días de salario ordinario del trabajador. Cuando existe demanda de los familiares del fallecido, la empresa deposita el importe de la indemnización en una institución de crédito, para que la autoridad laboral determine a quien corresponde.

La incapacidad total permanente proveniente de riesgo de trabajo, genera el derecho del trabajador sindicalizado a una indemnización de 1,620 días de salario ordinario. Si la incapacidad producida por el riesgo resulta parcial permanente, la indemnización se cubrirá conforme a los porcentajes señalados por la Ley Federal del Trabajo, pero calculada sobre 1,620 días de salario ordinario; y en el caso de que el accidente sobrevenga por alguna de las causas señaladas en el artículo 490 de la Ley Laboral, esto es, por falta inexcusable del patrón, la indemnización se aumentará en 40%.

Los trabajadores petroleros gozan de un seguro de vida a partir del primer día de trabajo, que va desde 20 meses de salario hasta los 24 años de servicio, y de hasta 35 meses de salario cuando la antigüedad fuera de 45 años o más, a través de Aseguradora Hidalgo, S. A.

La prima de antigüedad consiste en el importe de 20 días de salario ordinario por cada año de servicio, o fracciones mayores de 6 meses, cuyo pago se efectúa también por medio de la Aseguradora Hidalgo y que cubre la prestación señalada en el artículo 162, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo.

Las prestaciones *postmortem* consisten esencialmente en una pensión que, de acuerdo a la antigüedad del trabajador, pueden ser desde el 70 hasta el 100% del salario ordinario del trabajador de planta. Asimismo, los alcances insolutos consistentes en salarios devengados, vacaciones, aguinaldo, fondo de ahorros y cualquier otro alcance pendiente, se cubren a los beneficiarios: al cónyuge y a los hijos que hubiesen dependido del trabajador fallecido, registrados en los términos de la cláusula 105. Esta prestación también se establece para el caso de fallecimiento de un trabajador sindicalizado, a condición de que hubiera laborado un mínimo de 60 días, correspondiendo a su beneficiario la cantidad de \$510.00, por cada año y \$225.00 por fracciones menores de 6 meses, y si el trabajador tiene menos de un año de servicios y fallece estando en vigor su contrato, la empresa le cubrirá a través de la Aseguradora a título de seguro de vida la cantidad de \$510.00.

En materia de jubilación, el esquema de seguridad social de la empresa contempla esta prestación para los trabajadores de planta sindicalizados, por incapacidad total y permanente al trabajo, en los siguientes términos:

Jubilaciones por vejez, que se conceden cuando los trabajadores acrediten 25 años de servicios y 55 años de edad, tomando como base el 80% del promedio de salarios ordinarios que hayan disfrutado en puestos permanentes en el último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada puesto; por cada año más de servicios prestados después de los 25, la pensión jubilatoria se incrementa en un 4% hasta llegar al 100%, como máximo.

A los trabajadores que acrediten 30 años o más de servicio y 55 años de edad como mínimo, y aquellos que acrediten 35 años o más de servicios sin límite de edad, se les tomará como base para fijar la pensión el salario del puesto de planta que tengan en el momento de obtener su jubilación. Es conveniente aclarar que en este último caso y previo acuerdo con el sindicato, el patrón tiene la facultad de jubilar al trabajador y éste la obligación de aceptar su jubilación.

Cabe mencionar al respecto, que los tribunales del trabajo han establecido que es nula la renuncia que haga el trabajador a sus derechos adquiridos y, por ende, no se le puede obligar a jubilarse, por más que medie el acuerdo concertado con el sindicato, lo que motiva que frecuentemente se reciban demandas reclamando la nulidad de los convenios respectivos, la reinstalación por despido injustificado al no haber mediado el consentimiento del trabajador, y la consecuente condena en salarios caídos y demás accesorios legales.

Jubilaciones por incapacidad permanente derivada de riesgo de trabajo, se otorga a los afectados un 70% de su salario o más, siempre y cuando acrediten haber laborado cuatro años por lo menos. La pensión jubilatoria se calcula sobre la base del 40% del promedio de salarios ordinarios percibidos en el último año y en proporción al tiempo laborado en cada puesto. Por cada año más de servicios prestados, después de cumplidos los cuatro, la pensión jubilatoria se incrementa en un 4% por cada año hasta llegar a un 100% como máximo. Estos trabajadores afectados de incapacidad parcial permanente tienen derecho a ser reacomodados y, de no aceptar, pueden ser jubilados si acreditan haber alcanzado 20 años de servicio, cuando menos, y se les otorga una pensión jubilatoria del 60% del salario ordinario que recibían en el momento de obtener su

jubilación en su puesto de planta; por cada año de servicios prestados, después de cumplidos los 20, la pensión jubilatoria se incrementa en un 4% hasta llegar a 100% como máximo.

Cuando el trabajador incapacitado tenga 17 años o más de servicio, el patrón se obliga a acreditar por anticipado el tiempo de espera que sea necesario para incrementar su pensión jubilatoria, sin que pueda exceder el 100%. Estas jubilaciones serán adicionales a las indemnizaciones por riesgo de trabajo derivadas de incapacidades permanentes.

Jubilaciones por incapacidad permanente para el trabajo derivada de riesgo no profesional. En estos casos, cuando el trabajador justifique una incapacidad para desempeñar su puesto de planta o cualquier otro derivado de una causa diversa a un riesgo profesional y que no pueda ser reacomodado de acuerdo al contrato colectivo, tendrá derecho a ser jubilado siempre que acredite un mínimo de 20 años de servicios y la pensión que se le otorgue se le calculará tomando como base el 60% de salario ordinario del último puesto de planta; por cada año más de servicios prestados, después de cumplidos los 20, la pensión jubilatoria se incrementará en un 4% hasta llegar al 100% como máximo.

Si el trabajador tiene 17 años o más de servicios, el patrón se obliga a acreditarle el tiempo de espera señalado en el contrato para el efecto de incrementar su pensión jubilatoria sin que pueda exceder del 100%.

Las pensiones jubilatorias se cubren catorcenalmente y adicionalmente los trabajadores conservan su derecho a: médico y medicinas para él y sus derechohabientes; bonificación por venta de productos a través de concesionarios o distribuidores autorizados por el patrón; una cantidad de \$215.70 mensuales para la adquisición de canasta básica; préstamos de acuerdo a las posibilidades del patrón, hasta por 2 meses del importe de la pensión recuperables en 24 meses; aguinaldo equivalente a 48 días de pensión jubilatoria o su proporción, pagaderos entre el 1o. y 15 de diciembre; pago de ayuda para gastos funerarios en caso de fallecimiento de alguno de sus derechohabientes por la cantidad de \$1,250.00 y bonificación de puntos de interés cuando durante los dos años siguientes a la fecha de su jubilación no hubiese obtenido este beneficio o asignación de casa o crédito hipotecario.

Si un jubilado sindicalizado fallece, tiene derecho a gastos funerales consistentes en 125 días del importe de su pensión, pagaderos a sus familiares o a quien acredite haber realizado los gastos, sin que pueda exceder de \$5,800.00. Un seguro de vida por la cantidad de \$15,500.00 para sus

familiares o derechohabientes designados. Una pensión *postmortem* pagadera cada 14 días calculada sobre la pensión jubilatoria de diferentes tipos y porcentajes, de acuerdo a la antigüedad del jubilado; bonificación de productos elaborados por el patrón para la viuda o la mujer con quien haya hecho vida marital cuando recibía la pensión; canasta básica de alimentos de \$215.70 mensuales, pagaderos catorcenalmente, mientras dure la pensión *postmortem* y únicamente a la viuda o a la mujer que haya hecho vida marital con el jubilado; atención médica a los derechohabientes registrados, durante 12 años siguientes al deceso del jubilado que se extenderá a los derechohabientes que guarden las características señaladas.

También se otorgará a quien tenga una pensión *postmortem* tipo “E”, servicio médico vitalicio a la viuda o concubina del jubilado que haya fallecido después del 31 de julio de 1995 y a los hijos por el tiempo que reciban la pensión conforme al reglamento respectivo.

El esquema de seguridad social contemplado en el contrato colectivo en comentario, se complementa con un capítulo denominado: *Habitaciones para trabajadores*.

En el aspecto relativo a habitaciones para trabajadores señala la cláusula 153 que para los fines a que se refieren la fracción XII del apartado “A” del artículo 123 constitucional; el título IV, capítulo III de la Ley Federal del Trabajo y la Ley y Reglamentos del INFONAVIT, el patrón pagará a los trabajadores sindicalizados las cantidades que se mencionan en una tabla de salarios que se contiene como anexo del contrato, por concepto de ayuda de renta de casa. Asimismo, la cláusula 154 contempla una prestación de tres tipos para solucionar el problema habitacional de los trabajadores.

Aportación financiera. Equivalente a los intereses que se generen en operaciones realizadas mediante contratos de mutuo que cumplan a satisfacción los requisitos legales o ante otras instituciones de vivienda y se destinen a la compra, construcción o ampliación de la casa habitación, siendo ésta hasta por la cantidad de \$20,000.00.

Préstamo con garantía hipotecaria. Por conducto de institución bancaria con la que el patrón concierte créditos para adquisición de vivienda construida, ampliación o pago de pasivos de vivienda, de acuerdo con el salario y prestaciones del trabajador de planta, y

Asignación de vivienda. Que se llegue a adquirir ya edificada o a construir directamente por el patrón o a través de institución bancaria y se asigne a los trabajadores de planta mediante el crédito respectivo.

El plazo para pagar el préstamo a que se refieren los incisos II y III, es de 15 años, de acuerdo con la capacidad de crédito de los trabajadores, que se podrá ampliar hasta 25 años, previa autorización del patrón y de la institución bancaria, con una tasa de interés del 4% anual sobre saldos insolutos y una cuota adicional de 1% por concepto de administración de la operación.

La tasa diferencial de intereses entre los que cobra la institución bancaria y los que aporta el trabajador, será absorbida por el patrón, mientras los beneficiados se encuentren a su servicio. Estas cantidades se entregarán a la institución bancaria que hubiera otorgado el financiamiento, junto con la amortización que el trabajador de planta haga sobre el adeudo del capital.

El pago del préstamo e intereses lo realiza el trabajador mediante amortizaciones mensuales, con base en un descuento del 30% del total de los salarios y prestaciones que recibe el trabajador beneficiado.

La aplicación de este beneficio está sujeta al monto de recursos asignados al presupuesto anual autorizado para el programa institucional de vivienda, y en los términos del reglamento respectivo, que forma parte integrante del contrato.

La cláusula 155 establece la prestación consistente en habitaciones unitarias o multifamiliares propiedad de la empresa, de las que pueda disponer en los diversos centros de trabajo, para trabajadores de planta sindicalizados, con antigüedad de un año, por lo menos, de común acuerdo con el sindicato, tales habitaciones serán dadas en arrendamiento, mediante el contrato respectivo, con una renta de \$100.00 mensuales.

Es conveniente aclarar que las prestaciones antes enunciadas se hacen extensivas al personal de confianza a través del reglamento respectivo del que ya se ha hablado.

Finalmente, tomando en cuenta que la ilustración que se hace a través del comentario de algunas cláusulas del contrato colectivo, sólo pretende ejemplificar la bondad de su contenido, ello no implica abarcar el universo de derechos y obligaciones a cargo de empresa y trabajadores, ya que existen otro tipo de prestaciones que benefician a los trabajadores, pero que no inciden de la misma manera en el ámbito de las relaciones laborales de la industria, como serían el fondo de ahorro, la venta de productos que elabora la empresa; mediante el reembolso de un 50% de su precio de factura, acreditando ser propietario de un vehículo y su utilización para su servicio particular; reembolso mensual de 135 kilogramos de gas doméstico, canasta básica; transporte; préstamos administrativos y especiales sin intereses, etcétera.

Marcada importancia han merecido las cláusulas que contienen la regulación de los servicios médicos, prestaciones en casos de enfermedades, accidentes o muerte, jubilaciones, seguros y habitaciones para trabajadores, toda vez que al respecto la industria petrolera goza de un régimen de excepción.

Efectivamente, tomando en cuenta (como se dijo al inicio de este trabajo) que las prestaciones relativas a los rubros antes señalados aparecen en el pacto colectivo desde antes de la vigencia de la Ley del Seguro Social y de la creación del instituto respectivo, por razones históricas y en consideración del origen de las mismas, la primera Ley del Seguro Social, eximió a Petróleos Mexicanos de la obligación de inscribir a sus trabajadores en el régimen obligatorio de seguridad social.

Así, tenemos que el artículo 3o. de dicha ley establecía que la realización de la seguridad social estará a cargo de entidades o dependencias públicas federales o locales y de organismos descentralizados, conforme a lo dispuesto por la misma ley y demás ordenamientos legales sobre la materia.

Por su parte el artículo 28 del ordenamiento citado establece que:

Cuando los contratos colectivos concedan prestaciones inferiores a las otorgadas por la ley, el patrón pagará al Instituto todos los aportes proporcionales a las prestaciones contractuales. Para satisfacer las diferencias entre estas últimas y las establecidas por la ley, las partes cubrirán las cuotas correspondientes.

Si en los contratos colectivos se pactan prestaciones iguales a las establecidas por la ley, el patrón pagará al Instituto íntegramente las cuotas obrero-patronales.

En los casos en que los contratos colectivos consignen prestaciones superiores a las que concede esta ley, se estará a lo dispuesto por el párrafo anterior hasta la igualdad de prestaciones, y respecto de las excedentes el patrón quedará obligado a cumplirlas. Tratándose de prestaciones económicas, el patrón podrá contratar con el Instituto, los seguros adicionales correspondientes en los términos del Título Tercero de esta ley.

El Instituto, mediante un estudio técnico-jurídico de los contratos colectivos de trabajo, oyendo previamente a los interesados, hará la valuación actuarial de las prestaciones contractuales, comparándolas individualmente con las de la ley, para elaborar las tablas de distribución de cuotas que corresponde.

Por otro lado, el artículo décimo octavo transitorio de la Ley del Seguro Social de 1973, dispuso que: “La incorporación al régimen obligatorio de los

trabajadores de empresas descentralizadas y cuyos contratos colectivos de trabajo consignan prestaciones superiores a las de la presente ley, se efectuará a partir de la fecha de aprobación del estudio correspondiente”.

Se ha dicho y ha sido corroborado por ejecutorias de los tribunales colegiados de circuito en materia de trabajo, que el contrato colectivo de trabajo de Petróleos Mexicanos y organismos subsidiarios contiene prestaciones superiores a las consignadas por la ley del seguro social. Esto es cierto y se demuestra con la transcripción de algunas cláusulas del referido pacto colectivo en párrafos anteriores, ya que en todos los rubros, comparativamente, las prestaciones otorgadas por el contrato colectivo aventajan a las del régimen obligatorio del Seguro Social. Adicionalmente, dos características esenciales reafirman los conceptos anteriores: en primer lugar, que la seguridad social en la industria petrolera constituye un pasivo laboral que impacta directamente en el presupuesto de la paraestatal, sin costo alguno para los trabajadores; y en segundo lugar, que la prestación de los servicios médicos, entendidos en su concepto integral, son exclusivos de los trabajadores petroleros, amén de que el propio pacto colectivo contempla prestaciones adicionales, que si bien no competen al estricto rubro de la seguridad social, importan un costo para la empresa y desde luego un beneficio adicional para sus trabajadores.

A efecto de ilustrar a los lectores de este trabajo, se transcribe la siguiente ejecutoria relacionada con el tema que nos ocupa:

Tesis número 37/95 sustentada por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, que a la letra dice:

SEGURO SOCIAL. INSCRIPCIÓN A RÉGIMEN DEL TRABAJADORES DE ORGANISMOS PÚBLICOS DESCENTRALIZADOS. Conforme al contenido del artículo Décimo Octavo Transitorio de la Ley del Seguro Social publicada en el *Diario Oficial de la Federación* del día 12 de marzo de 1973, tratándose de la incorporación al régimen obligatorio de los trabajadores de empresas descentralizadas y cuyos contratos colectivos de trabajo consignan prestaciones superiores a la ley se efectuará a partir de la fecha de la aprobación del estudio correspondiente. De lo anterior se sigue que la inscripción al Instituto Mexicano del Seguro Social de los trabajadores al servicio de patrones con las características aludidas, no es inmediata; ya que debe mediar un estudio al respecto, y que ésta sea aprobada, para que opere la incorporación correspondiente; y mientras esto no suceda o se pruebe que ya aconteció, el organismo descentralizado estará exento de cumplir con la obligación de la inscripción relativa, y todo lo derivado de ella.

No obstante lo anterior, desde 1992, en que se adiciona la Ley del Seguro Social agregándole un seguro más, consistente en el seguro de retiro, ha surgido la duda acerca de la obligatoriedad que supone para los organismos descentralizados que como Petróleos Mexicanos están exentos de inscribir a sus trabajadores en el régimen obligatorio del seguro social.

Petróleos Mexicanos y sus organismos subsidiarios consideraron que el original Sistema de Ahorro para el Retiro, es una figura jurídica nueva, no incluida dentro del esquema de seguridad social contenido en el contrato colectivo de trabajo y se procedió a aportar el 2% del salario base de cotización, tal como lo ordenaba la ley. Sin embargo, la empresa también sufrió las consecuencias de la indefinición de diversos procedimientos que hicieron inoperante el nuevo seguro en los términos originalmente concebidos. En ese aspecto, estando a la vista la entrada en vigor de una nueva ley del Seguro Social, también han surgido diversas interrogantes que será necesario despejar antes del 1o. de enero del próximo año.

Mientras tanto, estimamos que el seguro para el retiro no es una prestación que se encuentre contemplada en el esquema de seguridad social de Petróleos Mexicanos, por lo que es nueva e independiente.

Asimismo, el hecho de que, conforme a lo ya comentado, la empresa no tenga obligación de inscribir en el régimen del seguro social obligatorio, establece la siguiente interrogante: de ante quién se tendrá que inscribir a los trabajadores y si será posible que a la industria petrolera se le administre por las Afores correspondientes, exclusivamente la subcuenta de ahorro para el retiro.

Éstas y otras cuestiones son actualmente materia de exhaustivos análisis y consultas, con el afán de cumplir cabalmente con la ley respectiva que es de carácter general y obligatoria.

En relación con la prestación consistente en el apoyo financiero para la habilitación que, como sustituto de las obligaciones, impone la Constitución y la Ley del INFONAVIT a la empresa, de igual forma el propio Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, por conducto de su director general, en el año de 1972 comunicó lo siguiente a la administración de Petróleos Mexicanos en respuesta a una petición que éste le formuló:

Tomando en consideración el contenido de la cláusula 165 del Contrato Colectivo de Trabajo que esa empresa tiene celebrado con el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, en la que se encuentra

pactada la cantidad de \$ 18.00 diarios por concepto de ayuda de renta de casa que la empresa debe entregar a sus trabajadores, así como las prestaciones contenidas en la cláusula 166 del pacto laboral (hoy 145) de referencia, se estima que Petróleos Mexicanos no está obligado al pago de la aportación correspondiente al Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores, cuando el monto de las mismas sea igual o superior al porcentaje consignado en el mencionado artículo 136...

La anterior comunicación se encuentra corroborada por diversas tesis emitidas por los tribunales colegiados en materia de trabajo e inclusive por la jurisprudencia emitida por la entonces Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

PETRÓLEOS MEXICANOS, NO SE ENCUENTRA OBLIGADO A PAGAR CUOTAS AL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA DE LOS TRABAJADORES. La obligación de proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas a sus trabajadores prevista en la fracción XII de la Carta Magna, la satisface PETRÓLEOS MEXICANOS otorgando los beneficios establecidos en la cláusula 154, Fracciones I, II y III del Pacto Colectivo, de ahí que dicha empresa no esté constreñida a aportar cuotas al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores.

Octava Época, tomo XIV, fojas 390, septiembre de 1994, Pleno, Salas y Tribunales Colegiados de Circuito. *Semanario Judicial de la Federación*.

CUOTAS OBRERO PATRONALES, EN LA AYUDA DE RENTA QUE LA COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD OTORGA A SUS TRABAJADORES EQUIVALE A LAS APORTACIONES AL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA EL PAGO DE LAS. Es cierto que la obligación que impone a las empresas los artículos 123, Apartado "A", fracción XII de la Constitución Federal y 123 de la Ley Federal del Trabajo de proporcionar a sus trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas constituye un gasto de previsión social como también es cierto que no existe identidad absoluta entre dicho gasto y la ayuda de renta que la Comisión Federal de Electricidad otorga a sus trabajadores, en términos del artículo Tercero y Transitorio del Decreto por el que se reformaron los artículos 97, 110, 136 al 151 y 182 de la Ley Federal del Trabajo, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el veinticuatro de abril de mil novecientos setenta y dos...

De acuerdo con lo anterior, es claro que si bien el esquema de la vivienda de los trabajadores de Petróleos Mexicanos no se ajusta exactamente a lo previsto en la ley de la materia, también lo es que los objetivos

son los mismos y que se generan con base en una partida específica del presupuesto de la entidad, exclusivamente para los trabajadores petroleros, de manera que éstos no tienen que participar con otros trabajadores regidos por el Apartado “A” del artículo 123 Constitucional, en la selección para ser elegibles a las ayudas pactadas, de manera que los únicos límites para tener acceso a éstas, es que sean trabajadores de planta, ya bien sindicalizados o de confianza, en términos del reglamento respectivo, tener una antigüedad mínima de tres años, no habérsele otorgado ninguno de los beneficios que señala la cláusula 154 en sus fracciones I, II y III del contrato colectivo, presentar solicitud a las secciones sindicales en el caso de trabajadores de esta naturaleza o bien a las instancias administrativas correspondientes, tratándose del personal de confianza. Tratándose de adquisición de vivienda edificada, el trabajador deberá presentar el documento base de la operación, que llene los requisitos legales del caso. Si se trata de construcción o ampliación de casa-habitación, deberá exhibir el título de propiedad y el permiso y planos de construcción debidamente autorizados. Los jubilados también tienen derecho a dichas prestaciones, debiendo presentar la solicitud a quien corresponda, en relación con su categoría (sindicalizado o confianza); finalmente las ayudas para habitación mencionada están sujetas a la existencia de la partida presupuestal correspondiente, esto es que si la misma se encuentra agotada, será causa para que no se otorgue el crédito en el ejercicio correspondiente.

Los préstamos hipotecarios se otorgan a través de una institución bancaria autorizada, con la que la empresa concierta el financiamiento para compra de casa-habitación edificada, ampliación o pago de pasivos de vivienda. El monto se fija de acuerdo a la capacidad de crédito del trabajador, con un límite máximo de \$210,000.00.

IX. LOS CONFLICTOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES DE CARÁCTER LABORAL EN PETRÓLEOS MEXICANOS Y SUS ORGANISMOS SUBSIDIARIOS

En una industria de la magnitud de Petróleos Mexicanos, cuyos recursos humanos en todas sus categorías ascienden a 135,000 trabajadores aproximadamente, la relación cotidiana de trabajo no siempre se desenvuelve dentro de los márgenes de lo óptimo, pues precisamente la diversidad de mandos, circunstancias especiales de trabajo y otros factores hacen que se susciten controversias, la mayor parte de carácter individual.

Por lo que hace a los conflictos de carácter colectivo, tomando en cuenta que la acción colectiva corresponde al Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, éstos a últimas fechas sólo se han presentado a nivel de emplazamientos de huelga por revisión anual o bianual del contrato colectivo de trabajo, según corresponda a la revisión integral del documento o sólo respecto de salarios por cuota diaria, los cuales a últimas fechas han sido solventados mediante un trato maduro y responsable de ambas partes, tomando en cuenta que la industria petrolera representa un factor determinante para el desarrollo del país, sin menoscabo de las legítimas aspiraciones de sus trabajadores.

No ocurre lo mismo por lo que hace a los conflictos individuales, de manera que la industria afronta aproximadamente 12,000 juicios laborales que han motivado la creación de las cuatro juntas especiales que ha creado la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal, denotándose con esto que se hace necesaria una política preventiva de conflictos individuales, así como medidas correctivas que tiendan a disminuir el número de demandas y resolver aquellas cuyo trámite carezca de objeto por ser evidente la razón que le asiste al trabajador.

Esta tarea no resulta sencilla, primeramente porque habrá que sensibilizar a las altas autoridades de la empresa en cuanto a los procesos administrativos y laborales, para cubrir las lagunas que se presentan por la carencia de la normatividad idónea y suficiente para establecer no sólo los límites de las responsabilidades y facultades de las personas que ejercen mando sobre el personal, sino una eficiente coordinación con la contraloría interna de cada organismo, a efecto de fincar responsabilidades a quienes propicien o efectúen actos que den materia a reclamos ante las autoridades laborales, así como para aquellos que no las eviten e inclusive para quienes por negligencia o falta de cuidado dañen los intereses de la empresa.

Resulta sintomático del estado de los conflictos individuales de trabajo, el hecho de que con el tiempo se hayan multiplicado las juntas especiales en el Distrito Federal para conocer de los juicios en contra de la industria petrolera, pues de dos, pasaron a ser cuatro y en los diversos estados de la República, no menos de diez juntas especiales encuentran la justificación de su existencia en la proliferación de conflictos laborales relativos a la industria.

Por último, dentro del marco de la regulación del régimen laboral de Petróleos Mexicanos, no podemos dejar de mencionar la incidencia de la

Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos que aplica a todos los trabajadores de la industria petrolera.

Efectivamente, si bien en el ámbito laboral los trabajadores petroleros se encuentran vinculados a la industria laboralmente y regidos por la Ley Federal del Trabajo y el contrato colectivo de trabajo, también es cierto que son servidores públicos en términos de lo dispuesto por el artículo 2 de la Ley antes mencionada, en relación con el artículo 108 de la Constitución Federal.

En ese contexto, algunas sanciones que la ley prescribe, tales como la suspensión, la destitución y la inhabilitación, son determinadas por la contraloría interna de la Secretaría de Energía, que es la cabeza de sector.

Pemex y sus empresas subsidiarias tienen la obligación de ejecutar dichas sanciones en términos del artículo 75 de la Ley de Responsabilidades. No obstante, cuando se trate de trabajadores de planta, la suspensión y la destitución deben sujetarse a lo previsto en la ley correspondiente. En el caso específico de Petróleos Mexicanos y sus organismos subsidiarios, la ley aplicable es la Ley Federal del Trabajo y si bien es cierto que ésta no exige un procedimiento específico para aplicar la suspensión y la destitución (sencillamente porque son figuras que no corresponden al derecho laboral, sino al derecho administrativo, por medio del cual el Estado ejercita la función de sancionar a los servidores públicos que con su conducta hayan faltado a la obligación de salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben ser observadas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, actuando no como patrón, sino como ente soberano), también lo es que existiendo en el contrato colectivo de trabajo y en el reglamento de trabajo del personal de confianza de Petróleos Mexicanos y sus organismos subsidiarios, los procedimientos correspondientes para imponer sanciones, éstos deben ser observados cuando se ejecutan las impuestas por la contraloría competente.

En la práctica, el desconocimiento de la naturaleza de las sanciones impuestas por las contralorías internas, su falta de claridad en la Ley de Responsabilidades y no pocas veces los criterios encontrados y absurdos de los tribunales del trabajo, específicamente los del Poder Judicial Federal en la materia, han distorsionado totalmente la génesis, el objeto y la naturaleza del procedimiento administrativo sancionador y las sanciones que del mismo emanan, estimando que la destitución se equiparará a un despido injustificado y que la suspensión equivale a una actitud patronal, cuando lo cierto es que la propia Constitución y la Ley de Responsabili-

dades señalan que los trabajadores sancionados podrán impugnar ante el Tribunal Fiscal de la Federación las resoluciones administrativas por las que se les impongan las sanciones a que se refiere este capítulo (artículo 70 de la Ley de Responsabilidades).

Comentario aparte merece la reciente reforma al artículo 70 de la ley en cuestión, por virtud de la cual se constriñe a la dependencia o entidad en la que el servidor público preste o haya prestado sus servicios, lo restituya en el goce de los derechos de que hubiese sido privado por la ejecución de las sanciones anuladas, sin perjuicio de lo que establecen otras leyes, pues esto equivale, ni más ni menos, a obligar a quien no impuso la sanción, a que responda por ella, afectando sus intereses y su patrimonio.