



# **UNIVERSIDAD DE SOTAVENTO A.C.**



---

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**FACULTAD DE DERECHO**

**“LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA 134 REGLA I DEL  
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL S.T.P.R.M.. (SINDICATO DE  
TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPÚBLICA MEXICANA)”**

**TESIS PROFESIONAL  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO**

**PRESENTA:  
CARLOS ALBERTO HERNÁNDEZ SÁNCHEZ**

**ASESOR DE TESIS:  
LIC. DILIA DEL CARMEN ÁVILA CASANOVA**

**Villahermosa, Tabasco**

**Octubre 2014**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

## DEDICATORIA

A mis Padres, por haberme apoyado durante esta ardua trayectoria universitaria, ya que son parte importante para poder alcanzar esta meta. Me siento muy honrado de ser su hijo y poder contar siempre con sus apoyos.

A mis Hijos, por haberme impulsado a terminar esta etapa profesional y que en un futuro sea de gran ejemplo para ustedes, y sepan que no todo es facil en esta vida.

A mi Abuelita, que aunque no este aquí a mi lado aun la recuerdo, ya que fue una pieza importante para poder iniciar esta meta, la cual hoy concluyo. Gracias.

A mi Esposa, que con tu paciencia y comprensión sacrificaste tú tiempo para que así yo pudiera cumplir con mi objetivo gracias por estar a mi lado.

## **AGRADECIMIENTO**

El presente trabajo de tesis antes que a nadie se lo agradezco a Dios, por haberme dado Sabiduría, Entendimiento, Fuerzas y por haberme bendecido para poder llegar a concluir mi objetivo.

En especial le agradezco a mi Familia, por haberme apoyado en cada momento y por hacer este día tan significativo.

De igual manera le agradezco a mí Asesora, por haberme brindado su experiencia, conocimiento, motivación y consejos.

También le agradezco a todas aquellas personas que han formado parte de mi Vida Profesional y que me han brindado compañía, apoyo y ánimo a lo largo de esta carrera.

**LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA 134 REGLA I DEL  
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL S.T.P.R.M.. (SINDICATO DE  
TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA).**

## ÍNDICE GENERAL

Justificación.....	8
Introducción.....	9
Metodología de la investigación .....	12
Planteamiento del problema.....	12
Objetivo general .....	13
Objetivo específico .....	13
Hipotesis .....	15
Variable dependiente .....	16
Variable independiente .....	16

### CAPITULO I.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO COLECTIVO LABORAL

1. Evolución del derecho colectivo del trabajo en México. ....	18
1.2. Inglaterra.....	20
1.3. Francia .....	21
1.3.1. Legitimación para negociar y concluir convenios .....	22
1.3.2. Criterios de representatividad .....	22
1.3.3. Validez de los convenios colectivos.....	24
1.3.4. Modificación de la jerarquía de los convenios y acuerdos colectivos.....	24
1.3.5. Homologación de acuerdos y convenios colectivos. ....	25
1.3.6. Convenios y acuerdos colectivos de empresa .....	25
1.3.7. Vigencia de los acuerdos o convenios colectivos .....	26
1.3.8. Revisión de los convenios y acuerdos colectivos.....	28
1.4. Algunas leyes de los estados y proyectos federales.....	28
1.5. La institucionalidad del derecho colectivo .....	30
1.6. Asociación profesional. ....	32
1.7. Ley federal del trabajo en México .....	32
1.8. Referencias y textos.....	35

## CAPITULO II.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2. Naturaleza del contrato colectivo .....	41
2.1. Definición del contrato colectivo de trabajo .....	45
2.1.1. Características y formas del contrato colectivo .....	47
2.2. Disposiciones generales del contrato colectivo de trabajo en la industria petrolera.....	49
2.2.1. Revisión y plazo para el contrato colectivo .....	53
2.2.2. Terminación del contrato colectivo .....	54

## CAPITULO III.- CONTRATO-LEY Y REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

3. Concepto de Contrato-ley .....	56
3.1. Requisitos que deberá contener el contrato-ley .....	56
3.2. Diferencias entre contrato-ley con el contrato colectivo de trabajo .....	57
3.3. Reglamento interior de trabajo .....	58
3.3.1. Contenido y forma del reglamento interior de trabajo .....	59
3.4. Breve síntesis del reglamento de trabajo del personal de petróleos mexicanos y organismos subsidiarios.....	60

## CAPITULO IV.- EL SINDICATO EN MEXICO

4.El sindicato en México.....	64
4.1. Concepto de sindicato.....	64
4.2. Formas de agrupación de los trabajadores.....	65
4.3. Clases de sindicatos .....	65
4.3.1. Los sindicatos de patrones.....	66
4.4. Constitución y terminación del sindicato .....	66
4.5. De los estatutos sindicales.....	68

## CAPITULO V.- ANÁLISIS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPÚBLICA MEXICANA Y PETRÓLEOS MEXICANOS

5. Cláusula 134 del contrato colectivo de trabajo.....	71
5.1. Violaciones a la constitución política de los estados unidos mexicanos estipuladas en la cláusula 134 del contrato colectivo de trabajo.....	74
5.2. Violaciones a la ley federal del trabajo estipuladas en la cláusula 134 del contrato colectivo de trabajo .....	77
5.3. Terminación de las relaciones de trabajo de conformidad con la ley federal del trabajo .....	81
CONCLUSIÓN .....	83
PROPUESTAS.....	85
BIBLIOGRAFÍA.....	87



## JUSTIFICACIÓN

La presente Tesis, es con la finalidad de razonar y hacer conciencia de los problemas laborales que en la actualidad se originan en las Industrias, en donde se han celebrados contratos colectivos de trabajos y en donde existe un sindicato que supuestamente hace respetar los derechos de los trabajadores.

Se habla de los diferentes beneficios que tienen cada uno de los obreros; es por esta razón y siendo una de ellas el consentimiento bilateral que debe de existir entre la empresa y sus trabajadores.

La finalidad y el propósito que aquí se plantea, es que la Jubilación sea legitimada únicamente por los trabajadores y no a petición de terceras personas, como en este caso lo es el Sindicato mediante su contrato colectivo de trabajo y por lo tanto vulnera las garantías individuales de nuestra Constitución y de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo tanto la relación individual de trabajo, únicamente se debe de terminar a petición de la parte interesada, ya que en todo caso se estarían violando los principios a la libertad del trabajo, equiparándose esa a un despido injustificado, por lo que se trata de modificar la cláusula 134 regla I del contrato colectivo del trabajo, mediante los fundamentos legales que más adelante se detallan.

## INTRODUCCIÓN

Para entender el presente trabajo debemos de enfocarnos a los fenómenos que más produce la globalización en el mundo entero, entre algunos de tantos está la reducción del tamaño de las empresas y la consiguiente contracción progresiva de la ocupación de la mano de obra en los diversos países, fenómenos que se entremezcla con el crecimiento de la población, la mayor marginalidad de otras actividades económicas como la llamada subterránea, la clandestinidad de las relaciones de trabajo o su disfraz formal, y una imparable migración que los Estados del norte resienten de los subdesarrollados del sur, y aún de éstas con otras de su misma área que no han alcanzado un desarrollo mayor.

El derecho del trabajo del mundo se cimbra con esas realidades, las cuales tiene que enfrentar con sus complicaciones y busca darles salida en la medida en que lo permitan el entorno nacional y el internacional, los sistemas jurídicos-políticos consagrados en la Constitución y las medidas legislativas existentes que en cada país se puede dar.

Corresponde entonces a cada orden jurídico nacional, examinar fenómenos como ese, coordinando las estructuras económicas con el sistema que tan larga y pesadamente logró instaurar el derecho del trabajo universal, y los regímenes jurídicos anteriormente adoptados.

Por otra parte no se busca dar una satisfacción general a fenómenos tales como la reducción del trabajo, que a su vez se ensanchan en todo el mundo mediante mecanismos como la subcontratación del personal, cuestión que, además, planteada a nivel mundial no tiene ni puede tener un tratamiento único, el diverso camino seguido en la vida social, el distinto grado de desarrollo económico, político y jurídico; la desigual familia jurídica a que pertenezca el sistema nacional; la distinta filosofía que oriente su actuar y la propia organización jurídica, política y económica de cada país.

La indagación nos coloca en la ley federal del trabajo vigente desde 1970, y en sus ramificaciones y problemas como el orden en que se colocó, la significación que eso tuvo, la forma en que desenvuelve esa ley el fenómeno estudiado y después de ese momento, se examinan los cambios que pudo producir la reforma de esa Ley efectuada en 1980, reforma que, como todas sabemos lo fue más importante en el derecho procesal del trabajo. Se desemboca en una discusión final sobre la procedencia, en donde por un lado se pone el principio de Filosofía del Derecho sobre la voluntad y por el otro el principio también de Filosofía del Derecho de la responsabilidad social, siempre acudiendo a la normatividad aplicable y a los métodos de interpretación y de integración del derecho.

Por otra parte, en Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, rigen sus relaciones laborales con sus trabajadores, a través del Contrato Colectivo de Trabajo que tiene celebrado con el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (S.T.P.R.M.), el cual es revisado cada dos años por cuanto hace a las condiciones de trabajo contenidos en sus respectivas cláusulas y cada año por lo que respecta al salario en efectivo por cuota diaria, siendo aplicado solamente a todo el personal sindicalizado, que son propuestos por conducto de sus secciones o delegaciones, salvo lo dispuesto por el artículo 395 en concordancia con el 184 de la ley federal del trabajo.

Es importante destacar que el punto esencial que más adelante se discutirá es la inconstitucionalidad, que tiene unas de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo celebrado en petróleo mexicanos y sus organismos subsidiarios, misma que se le buscará una solución pacífica para su modificación parcial del contenido de la cláusula 134 del contrato colectivo del trabajo en especial la regla I, en su párrafo segundo, en virtud de que se violan los derechos consagrados por la constitución política de los estados unidos mexicanos de los trabajadores-obreros que marca el artículo 123 apartado A, fracción XXVII en sus incisos g) y h), ya que toda clase de estipulaciones consagradas en los pactos colectivos de trabajo deben de consagrar para su validez legal y constitucional las voluntades, los

consentimientos de todas las personas que intervengan en dichos actos, sobre todo cuando se habla de la representación de un grupo de obreros o trabajadores a los cuales se le defienden sus derechos laborales ya que esa la parte principal y la finalidad con la que son creados lo contratos colectivo de trabajo entre empresas y sindicatos principios que se plasman en la ley federal del trabajo y en nuestra constitución política de los estados unidos mexicanos.

## **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El artículo 53, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo dispone que es, causa de terminación de las relaciones de trabajo, el mutuo consentimiento de las partes. A su vez, el artículo 375 prevé que los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.

De lo anterior se desprende que si bien se faculta a los sindicatos para que representen a sus miembros, ello significa que pueden realizar actos tendientes a la defensa de los derechos de sus agremiados, pero no implica que los sindicatos puedan efectuar actos que, por su naturaleza, les corresponde realizar a cada uno de los trabajadores en lo individual, como sucede con la terminación voluntaria de la relación individual de trabajo, ya que dada su trascendencia, esta decisión, conforme al primero de los preceptos legales en cita, para que tenga validez, debe ser expresada de manera personal por cada uno de los trabajadores y no por el ente sindical. Por ello esta aportación humilde pretende crear conciencia de la importancia de este tema y no dejarle esa facultad al patrón y ni al sindicato de tomar la decisión que a los obreros por derecho les corresponde.

## **OBJETIVO GENERAL**

En el contenido de la presente tesis, se conocerán las flagrantes violaciones a la libertad al trabajo que se consagran en nuestra constitución política de los estados unidos mexicanos y en la ley federal del trabajo, de las cuales son objetos los trabajadores sindicalizados pertenecientes a la industria petrolera ya que de manera bilateral esto es únicamente entre la empresa y sindicato obligan a sus trabajadores y agremiados a aceptar su jubilación, esto sin previa autorización y sin consentimiento de los trabajadores ya que en ciertas ocasiones los obreros tienen la necesidad y capacidad de seguir realizando sus funciones que para ello fueron contratados, dada la necesidad y a la difícil crisis económica que hoy en día se sufre.

## **OBJETIVO ESPECIFICO**

- Reflexionar sobre las condiciones económicas de cada trabajador petrolero.
- Desaparecer la palabra obligación por consentimiento.
- Hacer valer que la jubilación de un trabajador petrolero quede a petición del obrero no solo de la empresa y sindicato.
- Concientizar que la jubilación es un derecho único generado solo por el obrero.
- Garantizar la estabilidad y seguridad del empleo dentro de la industria petrolera.
- Cuando se otorga la jubilación de manera forzosa esta puede ser no aceptada por el trabajador.

- La relación individual de trabajo no se puede dar por terminada a petición de los sindicatos por no estar facultados para ello.
- La relación de trabajo de los obreros su terminación no puede convenirse sólo entre empresa y sindicato

## **HIPOTESIS**

En el presente trabajo se establecen una de las medidas adecuada y sana tanto para el patrón quien en todo caso es petróleos mexicanos y sus organismos subsidiarios y para el sindicato petrolero, la cual es que se aplique el contrato colectivo de trabajo conforme a derecho que tienen celebrado entre el patrón y el sindicato y quienes dependen de dicho contrato son todos los trabajadores sindicalizados, para que se respete su libre voluntad de los obreros en el sentido que son ellos los únicos legitimados para que den su consentimiento al sindicato para la tramitación de su jubilación ante las empresas petroleras y que no sea solo un acuerdo de voluntades únicamente entre empresa y sindicato ya que en todo caso se estaría equiparando a un despido injustificado, lo cual repercutiría a lo largo de un juicio laboral en una condena económica para la patronal y el desempleo del obrero que lo único que busca es seguir laborando para su patrón como de costumbre.



## **VARIABLE DEPENDIENTE**

La importancia de la aplicabilidad de nuestra constitución política de los estados unidos mexicanos y de la ley federal del trabajo, para que no se vulneren las garantías individuales que tienen los obreros después de prestar por un periodo prolongado sus servicios y su desgaste físico y mental a su patrón ya que toda persona tiene derecho a un empleo digno y honesto y a gozar de una pensión cuando este lo considere necesario.

## **VARIABLE INDEPENDIENTE**

Los trabajadores están legitimados para demandar, en lo individual, la ineficacia jurídica de una cláusula del contrato colectivo de trabajo, si estiman que la misma lesiona sus derechos fundamentales de índole laboral, sin que para ello sea necesario entablar una acción colectiva, ya que, en tal hipótesis, no se está pretendiendo la revisión o modificación del contrato colectivo, sino únicamente la inaplicabilidad de una cláusula que se estima violatoria de derechos laborales.

## **CAPITULO I**

### **ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO COLECTIVO LABORAL**

## **CAPITULO I.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO COLECTIVO LABORAL.**

### **1. Evolución del derecho colectivo del trabajo en México.**

Lo que hoy se conoce como Derecho Colectivo del Trabajo, que en muchos países dio origen a los contenidos ricos en variedad y progresivos de las relaciones individuales del trabajo, hubo de experimentar, varios siglos de luchas sociales, ideológicas, económicas y políticas, para solidificar en las instituciones que son hoy y que acompañan los programas de gobierno en todo el mundo, muchos de manera implícita, que simbolizan una realidad en la que hay que contar.

A efecto de tener una visión más aproximada, de lo que pasó en nuestra historia en cuanto a la exploración de los trabajadores, adoptamos una metodología de interpretación etimológica, sociológica e histórica, a fin de que el contraste auxilie o mejore a entender el esquema y el alcance de los fenómenos transformados en instituciones del Derecho Colectivo, dentro de un cierto marco Constitucional y Legal.

Si individualmente las penas de prisión era fuertes, se agravaban si se asociaban con otro: eran notorias las prohibiciones a sindicatos, a las huelgas y a la negociación colectiva para obtener condiciones generales de trabajo mejores. La situación se mantuvo hasta 1824, en que se logró la derogación de las leyes que prohibían las prohibiciones, después de lo cual se sucedieron excesos que les cuesta su regresión.

En la reforma de 1825, se mantuvo la libertad sindical, con la condición de no usar actos de violencia e intimidación; pero volvieron a oponerse obstáculos por el poder público y por los patrones, hasta 1871, modificada en 1876 y en 1913, se disponía la potestad de los sindicatos para negociar e incluso imponer restricciones a la industria o comercio.

Cómo no nos vamos a preguntar desde ahora, si la enorme masa de trabajadores que compone la mayoría del pueblo, podía o no soportar por mucho tiempo, aquéllas condiciones que las sometían a los dueños de los medios de producción, y reaccionar para crear otras, nuevas y necesarias, como más justas para la dignidad de su vida personal y familiar.

El sindicalismo en México es el resultado de una lucha obrera que trascendió las fronteras francesas, es el límite de los patrones para el trato humano de los trabajadores, es la conclusión de la división de obreros y patrones con un fin; el del respeto mutuo tanto a sus personas como a sus derechos laborales.

Una de las aportaciones trascendentales de México para el mundo es el derecho sindical que consagra la constitución política de los estados unidos mexicanos y que se encuentra regulada por la ley federal del trabajo, una de las herramientas de los trabajadores para exigir mejores condiciones laborales es el derecho de asociación es la coalición de trabajadores que a través de un procedimiento metódico de congregación, elección votación y registro una persona llamada secretario general del sindicato investido de personalidad jurídica, representa los intereses de la colectividad y a través de esa personalidad jurídica tiene la capacidad de negociar con los patrones todo lo referente a las condiciones laborales de los trabajadores como categorías, salarios, horarios de labores, prestaciones laborales que integran el salario, días de descansos obligatorios, vacaciones, primas vacacional y prestaciones que el propio sindicato se encarga de negociar, todo esto que son prestaciones superiores a las que se establece la ley federal del trabajo se denomina conquista sindical.

## 1.2. Inglaterra

Siento que una referencia obligada sea la de Inglaterra, en el período muy anterior a la revolución industrial, que, según la mayoría de los autores, acarrea los movimientos sociales tendientes a dar un estatuto protector al trabajo, dada su inserción en un ambiente de economía liberal y de política liberal.<sup>1</sup>

La edad media de Inglaterra, sobre todo en la baja edad, se puede caracterizar por un conjunto de acciones que buscan mejorar la situación económica y social del trabajador. Este, como consecuencia de la peste bubónica que arrasó a Europa, y que hizo escasa la mano de obra, como hijo de siervos u hombres libres que por siglos había estado atado a las fincas rústicas, buscó trabajo en el comercio activo de ciudades y pueblos, con la relativa ventaja de pretender y conseguir salarios y condiciones de trabajo más justos, frente a la competencia por sus servicios que se disputaban en la comunidad.

Muy pronto, los patrones asociados, y teniendo en cuenta que predominaban en los votos electorales que, llevaban al poder a legisladores y jueces, ya que se exigía una cierta fortuna para tener derecho a votar, pidieron al Parlamento medidas que los protegieran.

En esta tendencia histórica, confluyeron otras medidas legales, dos siglos después, para garantizar el poder del patrón frente a la asociación que los trabajadores entre sí hacían como la ley de 1548, que la calificó de conspiración criminal. Entre otras cosas disponía:

“...Cualesquiera artesano, operarios u obreros que conspiren, convengan, se comprometan, o se conjuren a no hacer a ejecutar su trabajo sino por cierto precio, o a no hacerse cargo de terminar lo empezado por otro, o, a no hacer más que cierta cantidad de

---

<sup>1</sup> De Buen, Néstor. Derecho del Trabajo. P. 185

trabajo por día, o a no trabajar más que en determinadas horas o tiempos..”

### **1.3. Francia**

Las relaciones colectivas de trabajo entre empresarios y trabajadores y su determinación a través de la negociación colectiva se encuentra regulada en Francia por la ley Auroux de 13 de noviembre de 1982, la ley sobre diálogo social de 4 de mayo de 2004 y la ley relativa a la renovación de la democracia social de 20 de agosto de 2008. Las leyes de 2004 y 2008 han modificado profundamente la regulación de la negociación colectiva en lo que se refiere a la articulación entre los diferentes niveles de la negociación, así como a las reglas para la conclusión de los acuerdos y a la representatividad sindical. La última reforma del año 2008 estuvo precedida por la posición común firmada, el 9 de abril de 2008, por las organizaciones sindicales y las organizaciones empresariales.

La negociación colectiva encuentra su fundamento en un principio recogido en el Preámbulo de la Constitución de 1946, según el cual “todo trabajador participa, a través de sus delegados sindicales, en la elaboración colectiva de las condiciones laborales”. El Libro III del código de Trabajo, que regula el diálogo social, define el objeto y contenido de los convenios y acuerdos colectivos, el procedimiento negociador y conclusión de acuerdos y convenios colectivos, el ámbito y periodicidad de la negociación colectiva, la aplicación de los acuerdos y convenios y el derecho de expresión directa y colectiva de los trabajadores.

La legislación francesa distingue entre convenios y acuerdos colectivos. La diferencia entre ambos radica en la amplitud de las materias negociadas: el ámbito del convenio es el conjunto de materias relativas a la profesión y se aplica a todas las categorías profesionales interesadas y el acuerdo se limita a una o varias materias de este conjunto. A pesar de esta distinción, en la práctica las normas básicas aplicables a convenios y acuerdos son las mismas.

### **1.3.1. Legitimación para negociar y concluir convenios**

La legislación reconoce legitimación para negociar y concluir convenios a las organizaciones sindicales representativas de los trabajadores y a las organizaciones de empresarios o empresarios individuales.

Así pues, en principio, solo se reconocen efectos a los convenios y acuerdos firmados por representantes sindicales de los trabajadores. Sin embargo, este principio se ha ido flexibilizando con el tiempo y actualmente, cuando no haya delegados sindicales, la legislación laboral reconoce efectos a convenios o acuerdos de empresa concluidos por los representantes elegidos por el personal y, cuando no haya representantes elegidos de personal, por representantes designados por una o varias organizaciones sindicales representativas en el sector. Otra excepción la constituyen los acuerdos relativos a la participación en los beneficios de la empresa que pueden ser negociados con las organizaciones sindicales o con los comités de empresa.

### **1.3.2. Criterios de representatividad**

La ley de reforma de la democracia social y de reforma del tiempo de trabajo de 20 de agosto de 2008 modifica profundamente los criterios de representatividad sindical y las reglas de validación de los acuerdos colectivos. Según dispone la ley, la representatividad se medirá según los criterios acumulativos siguientes: el respeto de los valores republicanos, la independencia, la transparencia financiera, la influencia caracterizada por la actividad y la experiencia, los efectivos de afiliados y las cotizaciones, una antigüedad mínima de dos años en el campo profesional y geográfico que cubra el nivel de negociación, así como la representación electoral. Esta última será un criterio primordial y se evaluará a través de los resultados obtenidos en la primera vuelta de las últimas elecciones para la constitución de comités de empresa, de la delegación única de personal o, en su defecto, de delegados de personal, sea cual sea el número de votantes.

Además de estos requisitos generales, deben reunir otros específicos en función del ámbito de la negociación:

- En el ámbito de la empresa o establecimiento perteneciente a un grupo empresarial, el porcentaje mínimo de audiencia será el 10% de los sufragios. La representatividad de los sindicatos a nivel de todo o parte de un grupo de empresas, se medirá adicionando los resultados de las elecciones en las empresas que compongan ese grupo.
- En el ámbito de las ramas profesionales, el porcentaje mínimo de sufragios obtenidos deberá alcanzar un 8%. La organización sindical deberá estar implantada territorialmente de manera equilibrada en el seno de la rama profesional correspondiente.
- En el ámbito nacional e interprofesional, ese porcentaje deberá alcanzar igualmente el 8% de los sufragios obtenidos. En este caso, la organización sindical deberá ser representativa a la vez en las ramas de la industria, la construcción y obras públicas, el comercio y los servicios.

La lista de las organizaciones sindicales reconocidas como representativas, por rama y a nivel nacional interprofesional, será fijada por el Ministro de Trabajo, previa consulta y dictamen del Alto Consejo del Diálogo Social, que será creado.

Delegados sindicales La ley modifica en particular la designación de los delegados sindicales.

- Además de los sindicatos reconocidos como representativos en la empresa, se ampliará el derecho de constituir una sección sindical a los sindicatos afiliados a una organización considerada representativa a nivel nacional interprofesional o que responda a los criterios acumulativos citados anteriormente.

- La prerrogativa de designar uno o varios delegados sindicales se reservará a los sindicatos representativos. Pero el delegado sindical así designado deberá haber obtenido, como mínimo, el 10% de los sufragios en la primera vuelta de las últimas elecciones. Si no quedara ningún candidato que cumpliera esta condición, el



delegado sindical podrá ser elegido entre los demás candidatos o, en su defecto, entre los afiliados al sindicato presente en la empresa. Mientras que los delegados sindicales suplementarios tienen que haber obtenido al menos el 10% de los sufragios, el delegado sindical central podrá ser designado libremente por cualquier sindicato que hubiera obtenido al menos el 10% de los sufragios, adicionando los votos del conjunto de empresas de un grupo.

### **1.3.3. Validez de los convenios colectivos**

Salvo las excepciones anteriormente expuestas en el apartado legitimación para negociar, los acuerdos o convenios colectivos deben concluirse entre organizaciones sindicales representativas y organizaciones de empresarios o grupos de empresarios o un solo empresario.

Las nuevas reglas de validez de los acuerdos colectivos de la ley de renovación de la democracia social establecen que la validez de los acuerdos estará subordinada:

- A la firma por uno o varios sindicatos representativos, que hubieran obtenido al menos el 30% de los sufragios al nivel considerado.
- Y a la inexistencia de oposición de uno o varios sindicatos representativos que hubieran obtenido el 50% de los sufragios.

### **1.3.4. Modificación de la jerarquía de los convenios y acuerdos colectivos.**

Un acuerdo o convenio puede contener cláusulas menos favorables para los trabajadores que un acuerdo o convenio con un ámbito geográfico o profesional superior. No obstante, los firmantes del acuerdo de nivel superior pueden prohibir expresamente que se deroguen sus disposiciones más favorables.

### **1.3.5. Homologación de acuerdos y convenios colectivos.**

En ciertos supuestos, la validez de los convenios colectivos está supeditada a la homologación de los mismos por el ministro de tutela correspondiente. La homologación permite controlar el gasto de prestaciones financiadas con fondos públicos o cotizaciones sociales. Es el caso, por ejemplo de las negociaciones sobre el seguro de desempleo.

En efecto, el convenio del seguro de desempleo es negociado por los sindicatos y organizaciones patronales en el ámbito nacional e interprofesional y posteriormente es homologado por el ministro competente en la materia.

A falta de acuerdo entre los interlocutores sociales o de improcedencia de la homologación, las disposiciones reguladoras de los convenios que requieren homologación son decretadas por el ministro competente.

### **1.3.6. Convenios y acuerdos colectivos de empresa**

La negociación de un convenio o acuerdo colectivo de empresa permite adaptar las disposiciones del código de trabajo a las necesidades específicas de las empresas. Son en principio los delegados sindicales los que negocian con el empresario. Pero para favorecer la negociación en las pequeñas empresas en las que no existen delegados sindicales, pueden negociarse acuerdos, cuando se cumplan ciertas condiciones, por los representantes de personal elegidos para el comité de empresa (o si no hay comité de empresa, los delegados de personal) o, en ausencia de miembros elegidos, por un asalariado específicamente designado por las organizaciones sindicales representativas.

La ley prevé la obligación de negociar a nivel sectorial y, cuando haya como mínimo un delegado sindical, a nivel de empresa. Estos dos niveles de negociación tienden a complementarse. Así, por ejemplo, la negociación sobre el salario de los trabajadores suele realizarse en la empresa mientras que el acuerdo

sectorial fija un salario mínimo. En materia de tiempo de trabajo, el acuerdo sectorial puede establecer ciertos objetivos en un acuerdo marco y dejar a la empresa la posibilidad de fijar los horarios en función de su especificidad.

La ley de reforma del diálogo social de 4 de mayo de 2004 alteró la jerarquía de las normas negociadas: introdujo la posibilidad de que los acuerdos o convenios de empresa puedan contener decisiones menos favorables para el trabajador que los acuerdos o convenios sectoriales, de ámbito superior.

Ello es posible siempre y cuando:

- El acuerdo o convenio de sector no lo prohíba,
- El acuerdo de empresa contenga disposiciones menos favorables en las siguientes materias: salarios mínimos, clasificación profesional, garantías colectivas de protección social complementaria contempladas en el artículo L 912-1 del código de la seguridad social y reparto de los fondos recaudados para la formación profesional.

La ley antes citada autoriza la negociación entre el empresario y representantes elegidos por el personal siempre y cuando no haya delegados sindicales en la empresa y en ausencia de ambos, pueden negociar con el empresario los representantes designados por las organizaciones sindicales representativas.

### **1.3.7. Vigencia de los acuerdos o convenios colectivos**

Los acuerdos y convenios colectivos pueden tener una duración determinada o indefinida. La distinción es importante porque el acuerdo de duración determinada fija un término a su vigencia y no puede denunciarse unilateralmente antes de dicho término. La duración máxima es de cinco años. El convenio de duración indefinida si puede ser objeto de denuncia.

En principio, cuando se ha fijado una duración al convenio y se cumple el término estipulado, el convenio cesa de producir efectos. Sin embargo, el código de trabajo prevé que un acuerdo o convenio de duración determinada que llegue a su

término puede transformarse en un acuerdo o convenio de duración indefinida cuando no contenga cláusulas que prohíban la prórroga de su vigencia.

Las partes firmantes pueden convenir que llegado el término, no cese la vigencia del convenio sino que haya una prórroga tácita. En este supuesto el convenio se renueva por la duración establecida en el convenio inicial sin que pueda convertirse, como en el párrafo precedente, en convenio de duración indefinida.

Los convenios y acuerdos colectivos de duración indefinida pueden ser denunciados por las partes firmantes. La denuncia debe ser notificada por el denunciante a las otras partes. La “Cour de Cassation” ha juzgado que una simple comunicación a los representantes sindicales o al comité de empresa no puede ser considerada como denuncia de un convenio de duración indefinida.

El acuerdo o convenio colectivo puede fijar el preaviso necesario para el cese de la vigencia de un convenio. En caso de inexistencia de cláusula el preaviso será de tres meses. En todo caso, antes de que expire el preaviso ningún otro acuerdo puede reemplazar al acuerdo denunciado.

Según las disposiciones del código de trabajo, el convenio o acuerdo denunciado sigue vigente hasta que produzca efectos el acuerdo o convenio que lo sustituya.

En principio, la denuncia del acuerdo o convenio debe ser total puesto que la ley no contempla la denuncia parcial. La Cour de Casation considera que “los acuerdos o convenios forman un conjunto contractual recíproco del que no pueden suprimirse ciertas disposiciones salvo común acuerdo o cumpliendo con los requisitos convenidos”.

Pasado el plazo de un año sin que haya nuevo acuerdo, no puede exigirse al empresario la aplicación de los beneficios previstos en el acuerdo o convenio denunciado. En este supuesto, los asalariados conservan los beneficios

individuales adquiridos en aplicación del convenio o acuerdo La “Cour de Cassation” ha juzgado que una cláusula que establece la prórroga de un acuerdo o convenio colectivo, sin fijar la duración, es nula.

### **1.3.8. Revisión de los convenios y acuerdos colectivos**

La revisión es un procedimiento que permite adaptar las disposiciones convencionales. Desde el punto de vista jurídico, la revisión es la modificación mediante una enmienda de todo o parte de un convenio o acuerdo colectivo inicial.

Se distingue de la denuncia en que esta implica la desaparición del texto inicial, los convenios o acuerdos deben contener una cláusula indicando la forma y el plazo al término del cual los acuerdos pueden ser revisados.

Las organizaciones sindicales representativas que han firmado el acuerdo o convenio colectivo o que adhieren al mismo, son las únicas legitimadas para firmar las enmiendas de revisión.

La enmienda de revisión anula las cláusulas que modifica y desde su registro puede oponerse a empleadores y asalariados incluidos en su ámbito de aplicación. No puede oponerse sin embargo, a los empleadores que no la han firmado o que no son miembros de una organización patronal firmante.

### **1.4. Algunas leyes de los estados y proyectos federales**

De conformidad con la competencia legislativa que el proemio del Artículo 123 original otorgó tanto a la Federación como a los Estados, y que también en su origen se reservó a la Federación en materias que se especifican en el Artículo 73, fracción X, los Estados, no todos, procedieron a expedir leyes sobre el trabajo.

Entre quienes se decidieron hacerlo, no todos trataron o establecieron cuestiones relativas a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo que nos ocupa, sino que lo hicieron pocos y de manera escasa.

Así también hubo algunos proyectos de ley federal que entraron en vigor hasta 1931, fecha de la primera ley federal del trabajo de nuestra historia, quien hace la investigación y una interpretación de esos ordenamientos, de manera autorizada, es el maestro de la cueva, a quien sigo en lo fundamental.

“El Maestro de la Cueva menciona que los legisladores de los estados se percataron de que el paro empresarial, como resultado de una coalición de patrones, industriales propietarios de las fábricas o los dueños de los comercios en la práctica era poco probable. Este asunto me parece muy importante para la subsecuente evolución que habría de tener en las leyes la regulación del paro previsto en la Constitución.

De esta suerte, se pudo reflexionar y observar en la realidad, decimos nosotros, que cada empresa podía verse obligada a suspender temporal o definitivamente sus actividades, tomando en cuenta que a esas cesaciones de las actividades se podían ver constreñidas no por causas de su voluntad, sino por causas ajenas a ella, como pueden ser los distintos fenómenos de la naturaleza, que podrían imponerle la cesación desde un punto de vista objetivo y al que no se podrían substraer, apuntamos nosotros, como también en un momento dado a circunstancias económicas imprevistas.

Esos fenómenos podían afectar a una o más empresas, ciertamente, pero podían reducirse a una sola, lo que nos interesa destacar para abrir la discusión posterior de hasta dónde llega el normativo constitucional y si es posible, por una ley, ampliar el posible objeto jurídico del paro y las terminaciones colectivas de trabajo.

“El Maestro de la Cueva menciona que la ley veracruzana no se ocupó del problema; pero que la Ley del Estado de Sonora de 31 de Marzo de 1919 consideró en su artículo 31, como causas de fuerza mayor que permitieran la suspensión de las labores, “los incendios, explosiones, terremotos, guerras, derrumbes, y otros semejantes, ajenas a la voluntad del patrono”, y que el mismo sentido se pronunció la Ley del Estado de Sinaloa de 15 de julio de 1920. La Ley es del Estado de Michoacán de primero de septiembre de 1921 y la del Estado de Querétaro de 18 de mayo de 1922, fueron más allá al señalar correctamente las causas que, en el proceso de autorización, facultarían a las juntas de conciliación y arbitraje a otorgar esa autorización tal y como hoy en día conocemos del procedimiento para su legalidad y constitucionalidad.

### **1.5. La institucionalidad del derecho colectivo**

Como he mencionado anteriormente, el empuje del movimiento obrero para obligar al capital y al estado que cambiaran el basamento legal a fin de estar en aptitud de contar con más derechos que permitieran establecer y mejorar sus condiciones de trabajo que antes imponía el patrón unilateralmente, sin tener en cuenta las necesidades vitales de manutención , desarrollo físico y espiritual del trabajador y su familia, dieron como consecuencia que en la época actual se consolidaran esos fenómenos y se sistematizara su conocimiento y regulación en la vida social.

Es notorio que el primer logro obtenido, es la libertad de asociación y el surgimiento de organizaciones sindicales y supra-sindicales, aún de alcance internacional, así como divisiones interiores de los sindicatos, de las federaciones y de las confederaciones, que facilitarían la administración de sus asuntos y el cumplimiento de sus fines inmediatos y mediatos, con los instrumentos que se idearon para materializar esos alcances, como la negociación colectiva, la contratación colectiva de empresa o de industria, la huelga para presionar, y el establecimiento de autoridades y organizaciones en las cuales pudieran tener representación, seguir los comportamientos procesales adecuados y tener medios

para hacer cumplir las determinaciones de la autoridad procesal o de los árbitros a los que se sometieran.<sup>2</sup>

Prácticamente, con eso protegían y podía elevar progresivamente las condiciones individuales de sus miembros, con la garantía de los mínimos establecidos por las leyes.

Si bien es cierto, que en esa madeja de cosas se suscitaba la posible suspensión y aún la extinción de la relación individual de trabajo, el fenómeno de la bilateralidad encerraba la posibilidad de darlas por terminadas colectivamente, y aun extinguir los vínculos del patrón con el sindicato que resultaba el titular de los derechos colectivos de que se viene hablando, como un fenómeno factible aunque relativamente extraordinario, que debía obedecer a causas graves o insalvables, o el mero consentimiento de las partes, sindicato y patrón.

De esta manera se encuadran lo que constituyen las instituciones del derecho colectivo del trabajo: la asociación profesional, en sus diversas formas; la contratación colectiva, también en sus diversas formas; la huelga, con sus objetos definidos y su configuración como acto colectivo, con sus consecuencias, entre las cuales figuran también sus causas de extinción; el cambio, o la suspensión o terminación colectivas de las relaciones de trabajo, y las instancias procesales que abarcan la conciliación y el arbitraje, en sus diversos tipos y efectos.

Esas instituciones reciben el influjo y los medios de solución, de los conflictos del trabajo, de manera que se propugna que de un modo racional, se mantenga el equilibrio y la justicia social en esas relaciones de los que es garantía del Estado al través de la ley y de sus autoridades.

---

<sup>2</sup> De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo I. Pp. 289-290



## **1.6. Asociación profesional.**

Ya se vio que independientemente del instituto gregario del hombre, fue el tomar conciencia de su precaria y lastimosa situación colectiva, lo que impulsó a los trabajadores (aunque también a los patrones) a asociarse con los de su oficio o profesión o con quienes simplemente se encontraban en condición de asalariados, primero como un agrupamiento de defensa inmediata, que fue la coalición en aras de sus intereses comunes, y luego con organizaciones permanentes que no sólo opusieran la defensa, sino que también consiguieran establecer condiciones de trabajo y pudieran mejorarlas progresivamente, según el tiempo y las circunstancias: ellos fueron los sindicatos y las asociaciones de éstos.

Porque interesa en un momento dilucidar si la coalición podría intervenir en una terminación colectiva, conviene desenvolver de manera sumaria esa institución, que, como lo reafirma el maestro de la cueva, no es una creación técnica sino el reconocimiento de un hecho jurídico lato sensu que llegó a la escena laboral con un papel trascendente, ni más ni menos que emprender y estallar un movimiento de huelga.

## **1.7. Ley federal del trabajo en México**

Siguiendo a la ley federal del trabajo de 1970, podemos decir que “la ley reconoce la libertad a los contratos colectivos de trabajo de trabajadores y patrones” (artículo 386) y que es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.<sup>3</sup>

Como la fracción XVI del apartado A del Artículo 123 constitucional, dispones que “tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones

---

<sup>3</sup> Guerrero. Op. Cit. P. 315

profesionales, etc.”, tenemos que puede ser enfocada de tres maneras, según donde coloquemos el acento de la significación: si nos atenemos a que tendrán derecho de coaligarse, entonces la coalición es un derecho que se identifica con la libertad de asociación; pero si nos atenemos al acto de coaligarse, entonces la coalición es un acuerdo para la defensa; así más, si no atenemos a que formarán sindicatos, asociaciones profesionales, etc., entonces de coalición es un sujeto, que puede ser titular de derechos y obligaciones, como lo corrobora el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, que la erige como titular de la huelga.<sup>4</sup>

Aquéllos dos únicos artículos de la ley federal del trabajo, que se le dedican a la coalición, podrían permitirnos llegar a otras características, por ejemplo, que los sujetos tienen que ser trabajadores o patrones, en los términos en que la misma ley los define.

El problema es definir qué es un grupo, que acuerde la coalición. La ley no nos da un concepto, pero la jurisprudencia llenó el vacío diciéndonos en una primera etapa que eran cuatro las necesarias, y en la etapa actual que trae, como mínimo en la regla general.

De ahí que ese número mínimo se modifique cuando intente la huelga, porque en ese caso el mínimo es “la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento”, aquella como unidad económica y éste como una dependencia (artículo 451, fracción II, en relación con el 16 de la Ley Federal del Trabajo).

Su objeto jurídico es la defensa de sus intereses comunes, y, si se le compara con el sindicato, se verá que éste es más amplio, pues además de la defensa, abarca el estudio y el mejoramiento de esos intereses comunes, lo que implica una organización permanente, mientras que la coalición es temporal: cumplido su objeto, desaparece.

---

<sup>4</sup> H. Congreso de la Unión. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. P. 85

Otro es el problema de la personalidad. El principio conocido y general es que la personalidad la de la ley. En esos artículos nada dice al respecto, mientras que el artículo 374 dispone que los sindicatos legalmente constituidos sean personas morales.

El derecho actual nos dice, de acuerdo con Kelsen y otros pensadores, que el sujeto existe cuando es una entidad titular de derechos y obligaciones. Que carezca de personalidad puede no ser obstáculo pero que la ley la reconozca como sujeto, tal el caso de la huelga, o del reglamento interior de trabajo, caso en el que si no hay sindicato, los trabajadores se harán representar, lo que exige un acto colectivo y a la vez un sujeto colectivo, o los casos de representación en organismos mixtos previstos por la misma ley.

El contenido del contrato colectivo se desenvuelve en los siguientes elementos: normativo o parte nuclear, obligacional (quizá mejor denominado que antes, obligatorio), ocasional y la envoltura protectora.

El elemento obligacional, el maestro Mario de la Cueva lo desdobra en dos: las normas que tienden a garantizar la ejecución del contrato y las que se establecen entre las partes, como sucede en la Teoría de las obligaciones: la cláusula de exclusión, el pago del local sindical, la ayuda para un fondo deportivo, cultural, etc.

La envoltura protectora, que determina la clase de contrato colectivo, determinado o indeterminado, la vida del contrato, plazo mínimo o máximo de vigencia (en México es mínima), su revisión convencional u obligatoria, la modificación extraordinaria obligatoria y la terminación del colectivo, según la voluntad de las partes o según alguna causa objetiva, como el cierre de las empresas, total o parcial, y sus efectos, sobre los contratos individuales.

## 1.8. Referencias y textos.

En el presente tema solo me enfocare a comentar notas importantes que gracias a las importancias de las mismas son de gran fundamento para nuestro derecho colectivo laboral que en la actualidad conocemos por eso importante reconocer las páginas del Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917, las páginas de oro.

Las expresiones de los Diputados Jara, Gracidos, Aguilar Hilario Medina, Terrones Benítez, Machorno y Narváez, Juan N. Macías, Pastro Rouaix, y tantos y tantos más, nos dejan lecciones sobre la historia patria y de cómo la sangre derramada se transformó en Constitución, como un programa lleno de aspiraciones.

Las discusiones del artículo 5º, que suscitaron la necesidad de un cuerpo especial de normas sobre protección del trabajo, conforman una herencia cultural de la que debamos enorgullecernos.

La búsqueda de elementos que me informen e iluminen sobre la razón y el alcance de los dispositivos que pueden aplicarse al tema, elementos que por cierto no son tan amplios como deseare, después de varias reflexiones decidí ubicarlos en el Dictamen que prepara la Comisión Especial designado por el Congreso y presidida por Rouaix, a la razón Secretario de Fomento con licencia, que se presentó el 13 de enero de 1917, sesión que conoció de otros asuntos.

Se lee:

“- El mismo C. Secretario: Por acuerdo de la Presidencia se va a dar lectura al proyecto de bases sobre legislación del trabajo y, en consecuencia, si la Asamblea lo estima conveniente, se adelantará la discusión del artículo 21”.

“Las referidas bases dicen así:

Creemos por demás encarecer a la sabiduría de este Congreso Constituyente la alta importancia de plantear en nuestra legislación los problemas relacionados con el contrato de trabajo, toda vez que una de las aspiraciones más legítimas de la revolución constitucionalista ha sido la de dar satisfacción cumplida a las urgentes necesidades de las clases trabajadoras del país, fijando con precisión los derechos que les corresponden en su relaciones contractuales con el capital, a fin de armonizar, en cuanto es posible los encontrados intereses de éste y del trabajo, por la arbitraria distribución de los beneficios obtenidos en la producción, dada la desventajosa situación en que han estado los trabajadores manuales de todos los ramos de la industria, el comercio, la minería y la agricultura”.

“Por otra parte, las enseñanzas provechosas que nos han dado los países extraños, acerca de los condiciones favorables en que se desarrolla su prosperidad económica, debido a las reformas implantadas con prudencia y acierto, bastan a justificar la iniciativa a que nos venimos refiriendo exactamente la naturaleza del contrato de trabajo, para mantener el equilibrio deseado en las relaciones jurídicas de trabajadores y patronos, subordinadas a los intereses morales de la humanidad en general y de nuestra nacionalidad en particular, que demandan la conservación de la especie y el mejoramiento de su cultura en condiciones de bienestar y de seguridad apetecibles”.

“Es consecuencia, es incuestionable al derecho del Estado a intervenir como fuerza reguladora en el funcionamiento del trabajo del hombre.... instituciones que tienden a borrar las odiosas desigualdades entre las castas de la humana especie....

agnominaciones relaciones entre amos y peones y enviados, que avergüenzan a los pueblos cultos y ofenden a la desigualdad de la sociedad”.

“Reconocer, pues, el derecho de igualdad entre el que da y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la justicia y se impone no sólo el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo... y auxiliar a ese gran ejército de parados involuntariamente, que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad pública.”

“Sabido es cómo se arreglaban las desacuerdos surgidas entre los patrones y trabajadores del país: se imponía en todo caso la voluntad de los capitalistas, por el incondicional apoyo del poder público; se despreciaba en acervo cuando se atrevían a emplear medios colectivos para disputar un modesto beneficio a los opulentos burgueses”

“La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesario la unión que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patrones no accedan a sus demandas, es el de cesar en el trabajo colectivamente (huelga), y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia”

Obsérvese que no hubieron comentarios específicos sobre la terminación colectiva, o paro de los patrones, ya que los temas de discusión fueron otros pasando por alto uno de los temas que hoy en día es de gran importancia por lo que el presente trabajo trato de darle un poco más de celeridad a las terminaciones de trabajo que de manera injustificada se vienen dando en la actualidad en los patrones y los obreros.

El hecho de mencionar “legislaciones extranjeras”, y que en otra parte en los debates, el Lic. Juan Natividad Macías (comisionado con otros por Carranza para formar una legislación del trabajo), citara que en la legislación de Europa, la de Inglaterra y de Bélgica, “que es la más avanzada”, superaban el proyecto en la protección de los trabajadores, así como que hizo un viaje a estados unidos para ese propósito y encontró desarrollado el contrato colectivo, hacen pensar fundadamente que no trasladó o no propuso trasladar a la legislación nacional al cierre patronal para obligar a los trabajadores a acceder a las peticiones y exigencias del patrón.

El Maestro Cepeda Villareal hace también un análisis de esa situación:

“Refiriéndose a los sindicatos y al contrato colectivo, (Macías), hace resaltar la importancia de la reglamentación que se haga al respecto; asegurando que sin el contrato colectivo de trabajo, a pesar de todas las disposiciones de la ley para proteger a los trabajadores, quedarían sin la debida protección, siendo ahora cuando es aplicable la máxima, muy corriente en nuestro medio, de que la unión de la fuerza, en tal forma que si los trabajadores no están unidos y no están sindicalizados, no están representados por un sindicato y los contratos no son colectivos, dichos trabajadores estarían sometidos siempre a la influencia más o menos explotadora de los patrones de las fábricas y de las haciendas; También el Lic. Macías asegura que ya en esta

época, en los Estados Unidos, en Inglaterra y en Bélgica, los contratos ya no son individuales sino colectivos, ya que ésta es la única manera como puede darse seguridad al empresario de que el contrato de trabajo será cumplido; así como la única manera para asegurar que a cada trabajador se le dará exactamente el mismo salario, quedando así realizado lo que con tanta razón exigían los diputados Jara Aguilar y Góngora, de que a trabajo igual debe corresponder salario igual”

De todo lo anterior encontramos como dato cierto, e indiscutible, que la Comisión, a la que Don Venustiano Carranza encomendó el estudio y preparación de un proyecto cuyas normas consignaron de una manera seria, la protección de los intereses de los trabajadores, hizo un estudio especial, entre otros, de la legislación de los Estados Unidos Mexicanos.



## **CAPITULO II**

### **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

## **CAPITULO II.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

### **2. Naturaleza del contrato colectivo**

En el presente capitulo, me enfocaré a tratar la naturaleza del contrato colectivo de trabajo así como su concepto ya que me será de gran importancia para el desarrollo de mi tema central, tratando de llegar a una solución pacífica entre la empresa y el sindicato y sobre todo con los obreros que dependen de su patrón y de su sindicato quien este último es el que supuestamente protege los derechos de los obreros que intervienen en el pacto colectivo.

Por otra parte es importante hacer mención que el contrato colectivo de trabajo que celebran por una parte petróleos mexicanos, organismo público descentralizado del gobierno federal creado por decreto de 7 de junio de 1938, o como en futuro se denomine, por sí y en representación de los organismos subsidiarios constituido con forme al decreto publicado en el diario oficial de la Federación el día 16 de julio de 1992; y por la otra, por sí y en representación del interés profesional de todos y cada uno de sus miembros, el sindicato de trabajadores petrolero de la república mexicana, o como en lo venidero se le nombre, organización legalmente constituida, con registro en el departamento autónomo del trabajo, hoy secretaría del trabajo y previsión social, bajo el número 1131 de 27 de diciembre de 1935, como sindicato de jurisdicción federal, cuyos estatutos y acta constitutiva son de fecha 15 de agosto del mismo año y quienes en el curso del contrato será designado como el patrón y el sindicato, respectivamente.

Asimismo, es importante resaltar que el contrato es un instrumento celebrado entre el patrón y el sindicato, en las cuales se establecen las condiciones generales y especiales para la operación y el mantenimiento de la Industria y los lleven a cabo con sus propios medios y trabajadores de petróleos mexicanos y sus organismos subsidiarios en la república mexicana.

Los trabajadores que están condicionados bajo el contrato colectivo de trabajo, son las persona físicas sindicalizadas que prestan un servicio personal subordinado al patrón, en forma material, intelectual, técnica o profesional, de acuerdo con su contrato individual de trabajo.

“Como lo manifiesta el maestro Néstor de Buen Lozano, para determinar la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, o cualquier otra materia jurídica, se debe clasificar dentro del derecho, es decir, ubicar a la materia jurídica en el lugar que le corresponde, dentro de la clasificación del derecho. Es, en suma, un problema de clasificación y, por lo tanto, de ciencia del derecho, ya que el derecho es objeto de una ciencia, precisamente porque puede ser clasificado. A esto se le llama determinar su naturaleza (origen) jurídica”.

“Ello siempre preocupó a Ulpiano. En el Digesto aparece ya la clásica distinción, en la que en el Derecho Público interviene el Estado, es decir, actúa dentro del Estado mismo, mira las cosas entre las autoridades; y el Derecho Privado el que se refiere al interés de los particulares. Algunos autores como Radbruch, Kelsen, afirmaron que el Derecho es único, toda norma es de un sistema unitario, tal y como lo asevera el Licenciado Gutiérrez y González hoy en día. (Ya algunos lo aceptan, como se encuentran establecido en los Códigos Civiles en el Estado de Quintana Roo, Puebla, Tlaxcala), EN LA QUE YA FUE SUPERADA LA TEORÍA EN DERECHO PÚBLICO Y DERECHO PRIVADO, SIMPLEMENTE SE HABLA DE DERECHO, pero por didáctica se sigue estudiando Derecho Público y Derecho Privado”.

El derecho, según Radbruch, se justifica en la medida en que las normas que lo integran están destinadas a la realización de un fin. Los fines del derecho son diversos: la justicia, la seguridad jurídica y el bien común.

“Respecto del derecho del Trabajo, el exponente principal del derecho social, señala Radbruch, lo siguiente: “El Derecho del trabajo surgió al adquirir significación jurídica ciertos hechos que hasta entonces sólo habrían tenido un carácter psicológico. En éste como en tantos otros casos, fue también “la naturaleza de las cosas” lo que determinó la nueva forma jurídica.”. “Detrás del concepto abstracto de la igualdad de la persona, fueron dibujándose en el Derecho del Trabajo las figuras concretas del patrono y el trabajador, del obrero y el empleado”, “Detrás de los contratos individuales entre patronos y obreros, fue apareciendo, como base de ellos y con fisonomía jurídica propia, el contrato colectivo de trabajo, concertado entre el sindicato, de una parte, y de otra la entidad representativa de los intereses patronales. El contrato colectivo va convirtiéndose, poco a poco, en pauta de los contratos individuales”.

El Maestro Radbruch manifiesta que el derecho laboral regula relaciones entre trabajadores y empleadores en las que, no obstante ser de orden individual, no se produce diferencia entre las partes, fundamentalmente en el orden sustantivo, el derecho laboral encaja en los lineamientos del derecho social. La mayor parte de sus instituciones responden a la idea del derecho social e intentan lograr la justicia social. Todo derecho se proyecta a la comunidad, sin dejar de reconocer los derechos de la persona, como célula de este ser social. Así las garantías son tuteladas en beneficio de todos; mediante la libertad individual se preserva la libertad colectiva; la propiedad individual también es entendida como parte de una propiedad social; el marco de las llamadas libertades o garantías individuales ha sido rebasado en atención del interés de la colectividad.

El derecho laboral es por naturaleza un derecho dinámico. Si algo puede elogiarse de manera especial de las leyes de 1931 y 1970, es la institución del contrato colectivo de trabajo que al buscar el equilibrio entre los factores de la producción, mantiene en constante transformación a la normatividad laboral.

La dinámica del derecho laboral conduce a dos cosas diferentes. En primer lugar, a la celebración y revisión periódica, anual y bienal, de los contratos colectivos de trabajo; en segundo lugar, a que las condiciones mínimas de la relación individual se transformen día a día, modificando de hecho lo pactado en forma verbal o escrita, al constituir la relación laboral.

Es obvio que para la resolución de los conflictos que derivan de la interpelación o aplicación de las normas convencionales las autoridades jurisdiccionales, a quienes corresponde el manejo de las fuentes formales, habrán de referirse a los otros documentos que, por delegación de la ley, tienen igualmente el valor de fuentes formales, a saber: los contratos-ley, los contratos colectivos de trabajo y las sentencias colectivas. Sin embargo el legislador de 1970 no incluyó en el artículo 17 estas normas accesorias cuya efectividad es, inclusive, mayor que las normas legales.

Lo sorprendente del caso es que, con toda razón Mario de la Cueva, al exponer cuáles son las fuentes formales del derecho del trabajo y clasificarlas en generales o especiales, considera, dentro de éstas, precisamente al contrato-ley, al contrato colectivo y a la sentencia colectiva. No se explica entonces que no las haya incluido en el art. 17 de la ley federal del trabajo.

El artículo 870 del ordenamiento legal antes invocado preceptúa: “Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley.”

“Al respecto el Licenciado Climent Beltrán, nos señala una EJECUTORIA, que dice: "Acción individual y acción colectiva. Desde el punto de vista del sujeto de la acción laboral se clasifica en individual y colectiva, siendo la individual la que tiene por objeto que cada trabajador exija el cumplimiento de los derechos que conforme a la Ley y a los contratos le corresponda, ya sea que deriven tales derechos de un contrato individual de trabajo o de uno colectivo; y acción colectiva es la que se ejercita por el sindicato con el objeto de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo, su revisión o modificación, con el fin de que se establezcan en forma colectiva y para todos los trabajadores de una empresa nuevas condiciones de prestación de servicios (D-6121/46. Sindicato Nacional De Estibadores. 1o, de diciembre de 1947).”

## **2.1. Definición del contrato colectivo de trabajo**

Concepto.- el contrato colectivo de trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. (Eusebio Ramos y Ana Rosa Tapia Ortega). Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo.

El contrato colectivo de trabajo, contiene el derecho autónomo que se crea por los sindicatos obreros, los patrones o empresarios o sindicatos patronales.

El contrato colectivo de trabajo no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el artículo 123 constitucional, en la Ley Federal del Trabajo, costumbre laboral, y jurisprudencia que beneficien al trabajador. La protección de las leyes para los trabajadores es mínima, de tal modo que el contrato colectivo como entente bilateral entre la organización sindical obrera y los patrones generalmente estructura un derecho social superior.

La práctica del contrato colectivo ha superado la discusión doctrinaria en cuanto a la naturaleza normativa europea y de ejecución mexicana, por lo que tanto el sindicato como sus miembros pueden ejercer ya sea colectiva o individualmente los derechos que se derivan del mismo, Krostoschin sostiene que el contrato colectivo tiende a superar la tensión entre las clases; sin embargo en el derecho mexicano el contrato colectivo es un derecho prominente de lucha de clases y no constituye una tregua en la lucha de la clase obrera durante su vigencia.

Por otra parte, el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450 de la ley federal del trabajo.

En los mismos términos se llega a una conclusión, que el contrato colectivo de trabajo es la institución central del derecho del trabajo; y conforma la trilogía del derecho sindical con el derecho de asociación y la huelga, asimismo es de explorado derecho que el contrato colectivo de trabajo es el pacto que fijan las condiciones de trabajo con las empresas, con la mira de elevar el nivel de los trabajadores; en otras palabras es la norma que pretende regular las relaciones de trabajo en el sentido más favorable a las necesidades del obrero, situación que en el presente proyecto de tesis pretendo hacer valer ya que como lo manifestare no se están respetando los derechos de los trabajadores pues en ningún momento ha existido el Consentimiento de los obreros para aceptar su jubilación cuando el patrón se las otorgue, puesto que únicamente existe la voluntad bilateral de la empresa y el sindicato, dejando por los suelos el consentimiento del trabajador.

Resulta importante resaltar en la presente investigación, que los contratos colectivos de trabajo vigente en petróleos mexicanos y sus organismos subsidiarios rigen las relaciones laborales de sus trabajadores a través de dicho contrato que tiene celebrado con el sindicato de trabajadores petroleros de la república mexicana, el cual es revisado cada dos años por lo que respecta a las condiciones de trabajo y cada año en cuanto al salario en efectivo por cuota diaria, y que es solo aplicado a los trabajadores miembros del sindicalismo.

### **2.1.1. Características y formas del contrato colectivo**

El contrato colectivo de trabajo debe hacerse por escrito y cuando menos en tres tantos, uno para cada parte y el otro se presentará a la junta de conciliación y arbitraje para que lo registren y después de anotar la fecha y hora de presentación, entregará la constancia correspondiente a las partes para que surta sus efectos legales.

El contrato colectivo de trabajo debe contener:

1. Nombre y domicilio de las partes.
2. Las empresas o establecimientos que comprendan.
3. Su duración o la manifestación si es por tiempo indefinido o por obra determinada.
4. Salarios.
5. Jornadas de trabajo.
6. Vacaciones.
7. Días de descanso.
8. Aguinaldos.
9. Y las demás que convengan las partes y que no contravengan a la ley.

Cuando en los contratos no se estipule salario, no producirán efecto legal alguno y de faltar jornadas de trabajo, días de descanso, vacaciones o aguinaldos, se estará a la norma general de aguinaldo establecida en la ley.



No podrá concertarse el contrato en condiciones desfavorables a las de los trabajadores que ya prestaban sus servicios en la empresa, ni tampoco podrá prohibírsele a estos que se afilien al sindicato, pero sí podrá pactarse que no se admitan trabajadores que no pertenezcan al sindicato, así como también que en caso de separar a un trabajador del sindicato, también deberá hacerse de la empresa. Las dos últimas disposiciones una vez que se celebre o revise el contrato.

Cuando un patrón utilice trabajadores de un sindicato está obligado a celebrar con éste el contrato colectivo de trabajo, pero si concurren varios sindicatos se observarán las siguientes normas:

1. Si comparecieren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa.
2. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar el contrato colectivo para su profesión, oficio o especialidad, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión, oficio o especialidad que formen parte del sindicato, empresa o industria.
3. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de sindicatos mayoritarios que representen las profesiones, oficios o especialidades si se ponen de acuerdo, en caso contrario cada sindicato celebrará su propio contrato colectivo.

## **2.2. Disposiciones generales del contrato colectivo de trabajo en la industria petrolera**

Son objeto de este contrato colectivo todos los trabajos y actividades que petróleos mexicanos y los organismos subsidiarios realicen en la república mexicana, para la operación y el mantenimiento de la Industria y los lleven a cabo con sus propios medios y trabajadores, incluyendo los de distribución y transporte que ya se atienden en esta forma.<sup>5</sup> Para la correcta aplicación de este contrato, se establecen las siguientes definiciones:

**Contrato.** El presente instrumento celebrado entre el patrón y el sindicato, que establece las condiciones generales y especiales bajo las que se presta el trabajo en Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios.

**Patrón.** Petróleos Mexicanos, Pemex-Exploración y Producción, Pemex-Refinación, Pemex-Gas y Petroquímica Básica, y Pemex-Petroquímica, o como se les denomine en lo futuro bajo cualquier estructura jurídica, en los ámbitos de su competencia respectiva.

**Sindicato.** El Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, o como en lo futuro se le denomine.

**Trabajadores.** Las personas físicas sindicalizadas que prestan un servicio personal subordinado al patrón, en forma material, intelectual, técnica o profesional, de acuerdo con este contrato.

**Centro de trabajo.** Cada una de las dependencias de Petróleos Mexicanos, Pemex-Exploración y Producción, Pemex-Refinación, Pemex-Gas y Petroquímica Básica, y Pemex-Petroquímica, que por el conjunto de labores de sus diversos departamentos o unidades de trabajo, cumplan con las funciones asignadas.

---

<sup>5</sup> Contrato Colectivo de Trabajo. México 2009.

Secciones. Las agrupaciones del sindicato, constituidas o que se constituyan de acuerdo con los Estatutos del mismo, con jurisdicción sindical determinada.

Delegaciones. Grupo de trabajadores, dependientes de secciones, constituidas o que se constituyan por necesidades de las mismas, y conforme a los Estatutos del sindicato.

Representantes del patrón. Son los funcionarios y empleados de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios: Pemex-Exploración y Producción, Pemex-Refinación, Pemex-Gas y Petroquímica Básica, y Pemex-Petroquímica, con facultades para tratar y resolver los asuntos de trabajo en sus respectivos ámbitos de competencia, con motivo de la aplicación de este contrato.

Se reconocen como representantes generales del patrón a:

1. Director General de Petróleos Mexicanos.
2. Director Corporativo de Administración de Petróleos Mexicanos.
3. Subdirector Corporativo de Relaciones Laborales de Petróleos Mexicanos.

Se consideran representantes sectoriales del patrón, por los organismos subsidiarios los siguientes:

1. Directores Generales.
2. Subdirectores Responsables de la Función de Recursos Humanos.
3. Gerentes de Recursos Humanos y/o Relaciones Laborales.

Se conceptúan representantes regionales del patrón, por los organismos subsidiarios los siguientes: subdirectores regionales, gerentes regionales y demás funcionarios que tengan bajo su responsabilidad la función de recursos humanos.

Son representantes locales del patrón, cada uno de los directivos que ejerzan la máxima autoridad en los centros de trabajo de petróleos mexicanos y organismos subsidiarios, así como los jefes de personal o como se les denomine. Así como los demás trabajadores de confianza de planta de petróleos mexicanos, Pemex-exploración y producción, Pemex-refinación, Pemex-gas y petroquímica básica, y Pemex-petroquímica, que se acrediten expresamente con tal carácter por petróleos mexicanos ante el sindicato.

Representantes del sindicato. Son trabajadores de planta sindicalizados, autorizados para tratar los asuntos de carácter colectivo o individual con los representantes patronales según se trate, así como las diferencias que se susciten con motivo de la aplicación del presente contrato, que a continuación se mencionan:

- Comité Ejecutivo General.
- Consejo General de Vigilancia.
- Asesores del Comité Ejecutivo General. Trabajadores de planta sindicalizados designados por Convención, para asesorar al Ejecutivo General en materia laboral.
- Comités Ejecutivos Locales de las Secciones y Delegaciones, o las personas que designe el sindicato.
- Consejeros Sindicales. Los trabajadores de planta nombrados por el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, para que lo represente ante el Consejo de Administración de Petróleos Mexicanos, en términos de su Ley Orgánica.

Comisiones. Conjunto de personas designadas por las partes con voz y voto, para desempeñar de manera accidental o permanente tareas específicas de naturaleza laboral.

Asesores. Las personas que son llamadas por cada una de las partes, con voz pero sin voto, para ilustrarlas sobre determinados temas.

Delegados departamentales. Los trabajadores de planta sindicalizados que sean designados en cada departamento, unidad de trabajo fija o movable, o a bordo de las embarcaciones, para tratar exclusivamente con el jefe o con el capitán según se trate, las reclamaciones o quejas de los trabajadores sindicalizados a quienes representen, por la aplicación de este contrato.

Escalafón. Listas o relaciones de trabajadores de planta sindicalizados de Petróleos Mexicanos y de cada Organismo Subsidiario, ordenadas y clasificadas de conformidad a lo establecido en el Reglamento de Escalafones y Ascensos.

Tabuladores. Las relaciones en que se consignan las cuotas de salario tabulado diario, categorías y clasificación de éstas, agrupadas por niveles.

Categoría. Denominación de los diversos puestos enlistados en los tabuladores.

Clasificación de categorías. Identificación de las denominaciones correspondientes a cada puesto, mediante números que representan el nivel, la especialidad y el grupo de actividad.

Agrupamiento de categorías. Conjunto de categorías que corresponden a cada uno de los niveles del tabulador.

Reglamento de labores. La relación de las actividades correspondientes a cada una de las categorías consignadas en el tabulador.

Salario tabulado. La cuota diaria, consignada en los tabuladores, que incluye los valores de la Ayuda para Despensa y la Cuota Fija del Fondo de Ahorros.

Salario ordinario. 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 y ayuda de renta de casa. En el caso de los trabajadores de turno se adiciona el concepto de tiempo extra fijo, de acuerdo con lo establecido en la Cláusula 45 de este contrato.

Antigüedad de empresa. La generada por el trabajador de planta, incrementada con el tiempo que ha prestado sus servicios como transitorio a Petróleos Mexicanos o a los Organismos Subsidiarios.

### **2.2.1. Revisión y plazo para el contrato colectivo**

En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

- I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;
- II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y
- III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

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

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.

Sin perjuicio de lo que establece en la solicitud de revisión, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria, la solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

### **2.2.2. Terminación del contrato colectivo**

El contrato colectivo de trabajo termina:

- I. Por mutuo consentimiento;
- II. Por terminación de la obra; y
- III. Por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores, o bien en los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

## **CAPITULO III**

### **CONTRATO-LEY Y REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO**



## **CAPITULO III.- CONTRATO-LEY Y REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO**

### **3. Concepto de Contrato-ley**

Concepto de contrato-ley, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos y varios patrones con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una empresa o establecimiento en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas en las zonas económicas que abarque o en todo el territorio nacional.

Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional.

#### **3.1. Requisitos que deberá contener el contrato-ley**

- I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención;
- II. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;
- III. Su duración, que no podrá exceder de dos años;
- IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX;
- V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y,
- VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

En el contrato-ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.

Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa. El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 de la ley antes invocada y por la mayoría de los patronos que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.

Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el presidente de la república o el gobernador del estado o territorio, lo publicarán en el diario oficial de la federación o en el periódico oficial de la entidad federativa, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la entidad o entidades federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.

### **3.2. Diferencias entre contrato-ley con el contrato colectivo de trabajo**

El contrato ley es un contrato de industria, el colectivo generalmente es de empresa.

El contrato ley se registra en la secretaría, el colectivo en las juntas de conciliación y arbitraje.

El contrato ley debe otorgarse con varios patronos, el colectivo puede ser con un solo patrón.

El contrato ley es revisable 90 días antes de su vencimiento, el colectivo 60.

El contrato ley tiene una duración máxima de dos años, el colectivo puede ser por tiempo indefinido.

### **3.3. Reglamento interior de trabajo**

Concepto del reglamento interior de trabajo de conformidad con el artículo 422 de la ley federal del trabajo, es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

Sobre el reglamento interior de trabajo puede decirse que su materia son obligaciones para desarrollar el trabajo, distinto a fijar las condiciones generales de trabajo, formado por convención, o por la acción jurisdiccional que se emprende para constituirlo, y con las salvedades de que no se requiere que preexista sindicato, ni que formen parte de él las normas administrativas o técnicas que se reservan al poder de mando del patrón (aunque se puede pactar), y con la posibilidad de subsanar su contenido, si fue oneroso en el contenido mínimo legal, o corregirlo si contraviene una norma de la ley o del contrato colectivo, es de depósito. Sobresalen las normas disciplinarias, con base en las cuales el patrón puede sancionar del modo previsto, las infracciones que cometen los trabajadores, también del modo previsto, con intervención si es el caso de su representante sindical.

Los conflictos jurídicos en México tienen una conciliación función obligatoria. Los conflictos colectivos económicos aceptan el arbitraje convencional o el voluntario, pero no el obligatorio.

La terminación colectiva de las relaciones de trabajo, total o parcial en una o más empresas, es un conflicto económico colectivo, que entre otras cosas lleva consigo la terminación de las relaciones individuales, de todas o parte de ellas, según el alcance del conflicto colectivo, luego el arbitraje no es obligatorio; si es

convencional, las partes establecen ese compromiso; pero si voluntariamente la parte trabajadora se somete al reglamentado por la ley, se hace obligatorio para la parte patronal.

### **3.3.1. Contenido y forma del reglamento interior de trabajo**

El reglamento debe de contener los siguientes datos para su validez:

1. Horas de entrada y salida de los trabajadores.
2. Tiempo dedicado para las comidas.
3. Periodo de reposo en las jornadas de trabajo.
4. Lugar y momento en que comienzan las jornadas.
5. Días y horas de limpieza del establecimiento, maquinaria y útiles de trabajo.
6. Días y lugares del pago de salarios.
7. Horas para el uso de las sillas.
8. Formas de previsión de los riesgos de trabajo.
9. Labores que no deben desempeñar los menores de 16 años y las mujeres embarazadas en lugares insalubres y peligrosos
10. Tiempo y forma de practicarse los exámenes médicos.
11. Permisos y licencias.

En la formación del reglamento se observarán las normas siguientes:

- I. Se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón;
- II. Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- III. No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos y contratos-ley; y
- IV. Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje harán pública, para consulta de cualquier persona, la información de los reglamentos interiores de trabajo que se encuentren depositados ante las mismas, asimismo, deberán expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la ley federal de transparencia y acceso a la información pública gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda, de preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los reglamentos interiores de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de Internet de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

#### **3.4. Breve síntesis del reglamento de trabajo del personal de petróleos mexicanos y organismos subsidiarios.**

La adecuación del marco jurídico de petróleos mexicanos dentro de la estrategia de modernización de la industria, incluye el imperativo de regular las relaciones laborales con su personal es así que en la fracción III del artículo 13 de la ley orgánica de petróleos mexicanos y organismos subsidiarios se faculta al director general para expedir el reglamento de trabajo del personal.<sup>6</sup>

Atendiendo a su exclusiva connotación gramatical, el carácter "de confianza" que ostenta un importante segmento del personal, podría crear el falso efecto de que excluye de esta consideración al resto de la población trabajadora. Y no es éste el caso.

Petróleos mexicanos siempre ha creído en la aptitud, honradez, lealtad y patriotismo de todos sus colaboradores, sin distinción alguna, lo que ha significado y significa una firme confianza institucional en la calidad moral, profesional y laboral de los petroleros mexicanos.

---

<sup>6</sup> Reglamento de Trabajo del Personal de Petróleos Mexicanos y sus Organismos Subsidiarios. México. D.F. 2000.

En este orden de ideas, la distinción que establece el concepto "de confianza" es de particular naturaleza jurídica y se sustenta no sólo en el tipo y rango de funciones, actividades y responsabilidades del personal de esta condición, sino también en singulares requerimientos de adhesión, entrega, disciplina y lealtad que son propios de esta clase de servidores.

Acerca de ello, el eminente tratadista de derecho del trabajo Mario de la Cueva, postuló que "Ahí donde está en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos, el orden esencial que debe reinar entre los trabajadores, debe hablarse de empleados de confianza"; aspecto que precisó la exposición de motivos de la ley federal del trabajo, al establecer- "Los trabajadores de confianza son aquéllos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines..."

El presente reglamento contiene disposiciones de carácter general y regulaciones concretas sobre aspectos básicos del nexo laboral. Así, establece los distintos tipos de la relación de trabajo, requisitos para el ingreso y ascenso; jornadas, horarios y tiempo extra; composición del salario y prestaciones económicas diversas; descansos, días festivos, vacaciones y permisos; movilizaciones y comisiones; disposiciones en materia de previsión social; prestaciones en los casos de muerte por riesgo ordinario; capacitación y desarrollo, renuncias e indemnizaciones; jubilaciones y otros aspectos de la temática laboral.

En virtud de las características especiales de algunas regulaciones, como las referentes a comisiones administrativas, apoyos en materia de vivienda y otras, su normatividad se hará constar en sendos instrumentos específicos, que formarán parte de este reglamento.

La dinámica de las relaciones de trabajo no da cabida a sistemas estáticos o inmutables. Por ello, este reglamento será revisado por esta dirección general con

racional periodicidad, a la luz de circunstancias que pudieran fundamentar la modificación de algunas de sus prescripciones.

La dirección general de petróleos mexicanos está consciente de que toda regulación, legal o administrativa, resulta tan eficaz como cabal es su observancia en tal virtud, este reglamento alcanzará su mejor propósito, en la medida en que sea correctamente aplicado y cumplido, tanto por los representantes administrativos como por el propio personal de confianza.

En los términos del artículo 13, Fracción 111 de la ley orgánica de petróleos mexicanos y organismos subsidiarios, es facultad y responsabilidad de la dirección general de petróleos mexicanos expedir el reglamento de trabajo del personal de confianza que presta sus servicios a la industria petrolera estatal mexicana

## **CAPITULO IV**

### **EL SINDICATO EN MEXICO**



## **CAPITULO IV.- EL SINDICATO EN MEXICO**

### **4. El sindicato en México.**

El sindicalismo en México, es el resultado de una lucha obrera que trascendió las fronteras francesas, es el límite de los patronos para el trato humano de los trabajadores, es la conclusión de la división de obreros y patronos con un fin; el del respeto mutuo tanto a sus personas como a sus derechos laborales.

Una de las aportaciones trascendentales de México para el mundo es el derecho sindical que consagra la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y que se encuentra regulada por la Ley Federal del Trabajo, una de las herramientas de los trabajadores para exigir mejores condiciones laborales es el derecho de asociación, es la coalición de trabajadores que a través de un procedimiento metódico de congregación, elección votación y registro una persona llamada secretario General del Sindicato investido de personalidad jurídica, representa los intereses de la colectividad y a través de esa personalidad jurídica tiene la capacidad de negociar con los patronos todo lo referente a las condiciones laborales de los trabajadores como, Categorías, Salarios, Horarios de Labores, Prestaciones laborales que integran el salario, días de descansos Obligatorios, vacaciones, Primas Vacacional, y prestaciones que el propio sindicato se encarga de negociar, todas estas prestaciones deben de ser superiores a las que se establecen en la Ley Federal del Trabajo a todo lo anterior se denomina Conquista Sindical.

#### **4.1. Concepto de sindicato**

De acuerdo a la ley federal del trabajo el sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Artículo 356 de la citada Ley.

Sin distinción alguna los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

El derecho de asociación profesional se consigna en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 constitucional; pero la asociación profesional de trabajadores y patrones persiguen distintos objetivos: La asociación profesional de los trabajadores es un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista; en tanto que la asociación profesional de los patrones tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, entre éstos el de propiedad.

#### **4.2. Formas de agrupación de los trabajadores**

Nuestra legislación reconoce dos formas de agrupación de los trabajadores, siendo éstas la coalición y el sindicato; La primera se define como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses y el segundo como la asociación de trabajadores o patrones constituidos para el estudio, análisis y defensa de sus respectivos intereses.

De lo anterior se desprende que la coalición se diferencia del sindicato en que aquella es temporal y éste permanente; para su validez jurídica, el sindicato requiere de registro, la coalición no lo necesita y para su existencia jurídica, el sindicato requiere de un determinado número de integrantes. La coalición puede ser con cualquier número.

#### **4.3. Clases de sindicatos**

Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

Gremiales: son los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

De empresa: son los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa, sin importar que sean distintas las profesiones, oficios o especialidades.

De industria o industriales: son los formados por trabajadores de diferentes empresas pero de la misma rama industrial.

Nacionales de industrias: son los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial pero que estén en dos o más entidades federativas.

De oficios varios: son los formados por trabajadores de diferentes profesiones, oficios o especialidades. Para que existan los mismos es necesario que el trabajador de una profesión, oficio o especialidad, sea menor de 20 dentro de la municipalidad.

#### **4.3.1. Los sindicatos de patrones**

Estos sindicatos pueden ser:

Locales: son los que están formados por patrones de diferentes empresas, actividades o ramas industriales.

Nacionales: son los que están formados por patrones de una o varias actividades o ramas industriales que se encuentren en dos o más entidades federativas.

#### **4.4. Constitución y terminación del sindicato**

Para constituir un sindicato se requiere de la concurrencia de cuando menos 20 trabajadores en servicio activo o de tres patrones por lo menos, el concepto servicio activo comprende no solamente a los trabajadores que estén prestando sus servicios sino también a aquellos que hayan concluido la relación de trabajo o que hubiesen sido despedidos dentro de los treinta días anteriores a la fecha de la presentación de la solicitud de registro a la autoridad o de la fecha en que se conceda el registro.

Como ya se dijo, los sindicatos para su validez jurídica deben registrarse ante la secretaría del trabajo y previsión social, cuando se trate de competencia federal y en consecuencia deben hacerlo ante las juntas de conciliación y arbitraje cuando su competencia sea en materia local, según sea el sindicato, debiendo adjuntar a la solicitud de registro los siguientes documentos:

1. Una copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva del sindicato.
2. Una lista autorizada que contenga nombre, domicilio y número de los integrantes y nombre y domicilio del patrón o patronos.
3. Copia autorizada de los estatutos.
4. Copia autorizada del acta de la asamblea donde se designe la mesa directiva del sindicato.

La autorización a que se ha hecho mención significa que los documentos deben llevar las firmas del secretario general, del secretario de organización y del secretario de actas, salvo que los estatutos establezcan que deben llevar otras firmas. La autoridad ante quien se presente el registro del sindicato deberá resolver dentro del término de 60 días en que le fue presentada la solicitud, si nada resuelve, podrá requerírsele para que lo haga dentro de los tres días siguientes y si no lo resuelve, la autoridad estará obligada a entregar la constancia respectiva dentro de los siguientes tres días.

La autoridad podrá negar el registro:

1. Porque el sindicato no persiga los fines para los que fue creado.
2. Que sean menos de 20 sus integrantes.
3. Que no se adjunte cualquiera de los documentos mencionados.

Los sindicatos son personas morales y como tales son sujetos de derechos y obligaciones por lo que están facultados para adquirir bienes muebles o inmuebles destinados directa, inmediata y necesariamente al objeto de la institución, a

ejercitar las acciones que en derecho procedan y a defender sus intereses y los de sus integrantes.

El sindicato estará representado por el secretario general o por la persona que designe la mesa directiva y cuando alguno de los miembros de la mesa directiva del sindicato sea separado de su empleo, podrá seguir en sus funciones salvo que los estatutos establezcan otra cosa.

Los sindicatos se disolverán por el voto de las dos terceras partes de sus miembros o por haber concluido el término fijado en los estatutos.

#### **4.5. De los estatutos sindicales**

Son el documento principal que rige o gobierna a un sindicato y deben contener los siguientes requisitos:

- Denominación.
- Domicilio.
- Objeto.
- Duración: si no se señala término, se entiende que son por tiempo indefinido.
- Condiciones para la admisión de sus integrantes.
- Obligaciones y derechos de sus miembros.
- Formas para convocar a las asambleas (ordinarias y extraordinarias).
- Época de celebración de las asambleas ordinarias.
- Quórum requerido para sesionar.
- Cuando la mesa directiva no convoque a asamblea podrá hacerlo el 33% de los integrantes, previo plazo de diez días para que lo hagan, pero en este caso para que las decisiones o resoluciones sean válidas se requiere de la concurrencia de las dos terceras partes de los miembros del sindicato.
- Procedimiento de elección de la mesa directiva.
- Número de integrantes de la mesa directiva.

- Los menores de 16 años y los extranjeros no podrán pertenecer a la mesa directiva del sindicato.
- Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes y patrimonio del sindicato.
- Forma de pago y monto de las cuotas sindicales.
- Época de presentación de las cuentas.
- Fórmulas para la liquidación del patrimonio sindical.

## **CAPITULO V**

### **ANÁLISIS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPÚBLICA MEXICANA Y PETRÓLEOS MEXICANOS.**

## **CAPITULO V.- ANÁLISIS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPÚBLICA MEXICANA Y PETRÓLEOS MEXICANOS.**

### **5. Cláusula 134 del contrato colectivo de trabajo**

La cláusula 134 pacto colectivo literalmente dice: El patrón se obliga a otorgar el beneficio de la jubilación a sus trabajadores de planta sindicalizados, por vejez y por incapacidad total y permanente para el trabajo, de conformidad con las siguientes reglas:

**I.- JUBILACIONES POR VEJEZ:** Los trabajadores que acrediten 25 años de servicios y 55 años de edad, tendrán derecho a una pensión pagadera cada catorce días, que se calculará tomando como base el 80% -ochenta por ciento- 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 uno de dichos puestos, salvo que su último puesto de planta lo haya adquirido sesenta días antes a la fecha de su jubilación, en cuyo caso se tomará como base el salario ordinario de este último puesto para establecer su pensión jubilatoria; por cada año más de servicios prestados después de cumplidos los 25, la pensión jubilatoria se incrementará en un 4% -cuatro por ciento- hasta llegar al 100% -cien por ciento- como máximo.

A los trabajadores que acrediten 30 años o más de servicios, 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 tenga en el momento de obtener su jubilación. **En estos casos y previo acuerdo con el sindicato, el patrón tendrá la facultad de jubilar al trabajador y éste la obligación de aceptar su jubilación”.**



**II.- JUBILACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE DERIVADA DE RIESGO DE TRABAJO.** Los trabajadores de planta que a consecuencia de un riesgo de trabajo les resulte, previa evaluación del médico perito del patrón, una incapacidad del 50% -cincuenta por ciento- y hasta el 69.9% -sesenta y nueve punto por ciento- de la permanente total y, registren 16 años de antigüedad incluyendo los 3 años de espera que establece la Cláusula 123 de este Contrato, tendrán derecho a ser jubilados, siempre y cuando se haya agotado la posibilidad de su reubicación, asignándoles una pensión jubilatoria sobre la base del 60% -sesenta por ciento- del promedio del salario ordinario que hubiere disfrutado durante el último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada puesto. La pensión jubilatoria se incrementara con un 4% -cuatro por ciento- más por cada año de servicios prestados después de cumplidos los 16 años, sin que exceda del 100% -cien por ciento-.

Los trabajadores afectados de incapacidad permanente derivada de riesgo de trabajo del 70% -setenta por ciento- de la total en adelante, tendrán derecho a ser jubilados siempre que acrediten haber alcanzado 4 años de servicios cuando menos. La pensión jubilatoria se fijará tomando como base el 40% -cuarenta por ciento- del promedio del salario ordinario que hubiera disfrutado en el último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada puesto. Por cada año más de servicio prestado después de cumplido los 4, la pensión jubilatoria se incrementará en un 4% -cuatro por ciento- hasta llegar al 100% -cien por ciento- como máximo.

Los trabajadores afectados de incapacidad parcial permanente derivada de riesgo de trabajo dictaminada por los médicos del patrón, que los imposibilite para el trabajo o para desempeñar su puesto de planta y que en los términos de la Cláusula 123 no acepten su reacomodo en otro cuyas actividades puedan desempeñar, tendrán derecho a la jubilación siempre y cuando acrediten haber alcanzado 20 años de servicios cuando menos. La pensión jubilatoria se fijará tomando como base el 60% -sesenta por ciento- del salario ordinario que hubiera

disfrutado el trabajador en su puesto de planta, en el momento de obtener su jubilación; por cada año más de servicio prestados después de cumplidos los 20, la pensión jubilatoria se incrementara en 4% - cuatro por ciento- hasta llegar al 100% -cien por ciento- como máximo.

Cuando el trabajador incapacitado solo tenga 17 años o más de servicios, incluyendo los tres años de espera, el patrón se obliga a acreditar por anticipado, el tiempo de espera señalado en la Cláusula 123 de este Contrato, para efectos de incrementar su pensión jubilatoria, sin que en ningún caso pueda exceder del 100% -cien por ciento-.

Estas jubilaciones serán adicionales a las indemnizaciones por riesgos de trabajo derivados de incapacidades permanentes, que el patrón asimismo acepta pagar en los términos de este Contrato.

**III.- JUBILACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE PARA EL TRABAJO DERIVADA DE RIESGO NO PROFESIONAL.** Los trabajadores que justifiquen estar incapacitados por riesgo no profesional para desempeñar su puesto de planta o cualquier otro, o que no puedan ser reacomodados en los términos de este contrato, tendrán derecho a ser jubilados siempre que acrediten un mínimo de 20 años de servicios. La pensión se calculara tomando como base el 60% - sesenta por ciento- del salario ordinario del último puesto de planta; por cada años más de servicios prestados después de haber cumplido los 20, la pensión jubilatoria se incrementara a un 4% - cuatro por ciento- hasta llegar a un 100% - cien por ciento- como máximo.

Cuando el trabajador incapacitado solo tenga 17 años o más de servicios, el patrón se obliga a acreditar por anticipado el tiempo de espera señalado en la cláusula 122 de este contrato, para efectos de incrementar su pensión jubilatoria, sin que en ningún caso pueda exceder del 100% - Cien por ciento-.

**IV.-** Los porcentajes de jubilación a que se refiere esta cláusula, serán incrementados con un 1% -uno por ciento- por cada trimestre de servicios excedentes de los años completos, en la inteligencia de que por fracciones menores de un trimestre, se aplicará un 1% - un por ciento-; y por fracciones mayores, lo que corresponda.

Independientemente del otorgamiento de pensión jubilatoria, el patrón entregara al interesado una prima de antigüedad por sus servicios prestados, de veinte días de salario ordinario por cada año de antigüedad acreditada. Por cada mes que exceda último año de servicios, se acreditará el importe de un día y 66 centésimas de salario ordinario.

#### **5.1. Violaciones a la constitución política de los estados unidos mexicanos estipuladas en la cláusula 134 del contrato colectivo de trabajo**

De acuerdo a nuestra contitución política de los estados unidos mexicanos la cual tiene su última reforma publicada en el diario oficial de la federación el día 08 de octubre de 2013, se establece en sus artículos aplicables a la materia del trabajo que más adelante se mencionarán, que todo individuo gozara de las garantías que otorga la constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y en las condiciones que la misma establece<sup>7</sup>.

La constitución contempla entre otras cosas, que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo estos lícitos, por lo que nadie puede ser privado del producto de su trabajo sino por resolución judicial. Por otra parte en el Artículo 123 Constitucional claramente nos señala, que toda persona tiene derecho al trabajo digno y totalmente útil al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley.

---

<sup>7</sup> H. Congreso de la Unión; Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Pp. 187-195

Por lo que tales ordenamientos se deben aplicar de manera correcta y exacta, ya que de otra manera se estaría vulnerando los derechos de los trabajadores con relación a la libertad del trabajo, por lo que a continuación se menciona los artículos relacionados con el derecho de al trabaja que tienen los obreros para poder desempeñar un trabajo digno, honesto y socialmente útil, mismos que vulnera la cláusula 134 del pacto colectivo en cuestión:

Artículo 1.- En los estados unidos mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta constitución y en los tratados internacionales de los que el estado mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta constitución establece...

Artículo 5o.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La Ley determinará en cada estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta.

Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

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

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

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

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;
- III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.
- IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.
- XVI.-** Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.
- XXXI.** La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:
  - a) Ramas industriales y servicios.
    - 1. Textil;
    - 2. Eléctrica;
    - 3. Cinematográfica;...

## **5.2. Violaciones a la ley federal del trabajo estipuladas en la cláusula 134 del contrato colectivo de trabajo**

Se analiza la cláusula 134 del pacto colectivo en cuanto a su inconstitucionalidad de acuerdo a la ley federal del trabajo misma que contiene su última reforma publicada en el diario oficial de la federación el día 30 de noviembre de 2012, en cuanto a la jubilación de aquellos trabajadores que tengan derecho a tal efecto de acuerdo a los criterios de sus respectivas empresas y a lo pactado en los contratos colectivo de trabajo que rijan antes las industrias, que no contravengan los derechos de legalidad, ni la libertad al trabajo digno y honesto tal como lo

marca nuestra Ley Federal del Trabajo por lo tanto se analizaran los artículos siguientes:<sup>8</sup>

Como principio general se analiza el Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

---

<sup>8</sup> Ley Federal del Trabajo; Ed. 90; Editorial Porrúa; México, 2013.

Artículo 4o.- No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:

I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando se trate de sustituir o se sustituya definitivamente a un trabajador que reclame la reinstalación en su empleo sin haberse resuelto el caso por la junta de conciliación y arbitraje.

b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y

II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.

b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.

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

I. Trabajos para niños menores de catorce años;

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

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

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



- V. Un salario inferior al mínimo;
- VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros y a los trabajadores del campo;
- VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;
- IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;
- XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;
- XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y
- XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

Artículo 17.- A falta de disposición expresa en la constitución, en esa ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Artículo 18.- En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Artículo 33.- Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

### **5.3. Terminación de las relaciones de trabajo de conformidad con la ley federal del trabajo**

De conformidad con el artículo 53 de la citada ley, son causas de terminación de las relaciones de trabajo las siguientes:

I. El mutuo consentimiento de las partes;

II. La muerte del trabajador;

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

Las cuatro primeras fracciones de este artículo se refieren a la terminación de los contratos o relaciones individuales de trabajo, en tanto que la fracción IV a la terminación de contratos o relaciones colectivas de trabajo, que también traen consigo, la terminación de las relaciones individuales de trabajo, tales como la fuerza mayor o caso fortuito, la incosteabilidad de la empresa, el concurso o quiebra, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva y la explotación de minas incosteables.

En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

Artículo 161.- Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad. La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.

Artículo 249.- Cuando algún trabajador esté próximo a cumplir los términos de jubilación determinados en los contratos colectivos, la relación de trabajo sólo podrá rescindirse por causas particularmente graves que hagan imposible su continuación, de conformidad con las disposiciones contenidas en los contratos colectivos. A falta de disposiciones expresas se estará a lo dispuesto en el artículo 161.

## CONCLUSIÓN

Espero que el presente trabajo sea de gran importancia ya que el tema desarrollado en líneas anteriores me encamino particularmente al derecho colectivo del trabajo, surgido de la lucha de clases y de la intervención del estado para regular nacionalmente los conflictos del trabajo, consecuencia de la idea de instituciones que operan espontáneamente, para intentar igualar las fuerzas de los factores de la producción, trabajo y capital.

En otras ideas, puede decirse que históricamente buscan el equilibrio de intereses y la armonía de derechos, después de muchos sucesos que sufrió la asociación sindical y de convertir en bilaterales las antiguas formas de regulación unilateral del patrón, y de enfrentar a éstas aún acosta de la persecución patronal y del estado.

Por otra parte el derecho colectivo, en su evolución, se proyecta a las relaciones individuales de trabajo, influye y determina su contenido por la fuerza de la unión, y afronta los embates para modificar, suspender o terminar los vínculos, por el patrón o por el estado, obligando a crear instituciones razonables para asegurar la vida del hombre que trabaja y la subsistencia y continuidad de las fuentes de trabajo, para que sean el fruto de la voluntariedad pero no el capricho del jefe de empresa.

Se sostiene lo anterior, porque si bien la jubilación es un derecho establecido contractualmente en favor de la clase trabajadora, nadie puede ser obligado a ejercer ese derecho en contra de sus propios intereses. Máxime que la jubilación al ser una prestación extralegal que da derecho a una pensión vitalicia de retiro, es un derecho que solo asiste a los trabajadores y que por tanto no están obligados a aceptarla por disposición unilateral del patrón y el sindicato.

Una de las aportaciones trascendentales de México para el mundo es el derecho sindical que consagra la constitución política de los estados unidos mexicanos y que se encuentra regulada por la ley federal del trabajo, una de las herramientas de los trabajadores para exigir mejores condiciones laborales mediante la elaboración de contratos colectivos de trabajo, es por ello la trascendencia de entender la terminación de la relación laboral con el patrón es por ello esta aportación humilde que pretende crear conciencia de la importancia de este tema.

Es ilegal y de suma importancia que algo tan importante como lo es la relación laboran el patrón de forma unilateral, hayan decidido romper el vínculo laboral que lo unía con el actor, vínculo proveniente de una relación laboral de mucho tiempo atrás, bajo el argumento que en términos de la cláusula 134 fracción I, del contrato colectivo de trabajo celebrado por una parte la empresa petróleos mexicanos y organismos subsidiarios y por la otra el sindicato de trabajadores petroleros de la república mexicana, de que previo al acuerdo entre ambas partes patrón y sindicato, tienen la facultad de jubilar al trabajador y éste la obligación de aceptar la jubilación; es decir, palabras más palabras menos, el trabajador no tiene o no puede desacatar ese ordenamiento de que otras personas decidan por él, en cuanto a su situación laboral, cuando esta decisión como ya se dijo con anterioridad, es una decisión personal, porque precisamente la jubilación es una figura que rompe todo vínculo laboral, y por tanto siempre debe de llevar implícita esa voluntad, pero en forma arbitraria tanto las empresas como el sindicato, y sin observar estas cuestiones, tomaron una decisión la cual no les correspondía, por lo que a todas luces se trata de una flagrante violación a las garantías individuales de los obreros que quedan desprotegidos de sus derechos laborales adquiridos.

## PROPUESTAS

En el presente trabajo y después de un análisis minucioso, concluyo y propongo las siguientes propuestas:

1.- Que para jubilarse, debe recogerse la voluntad del obrero para aceptarla, ya que la jubilación forzosa va a romper, interrumpir, cancelar o terminar la relación del trabajo que une al obrero con el patrón.

2.- No se deberá de tomar en cuenta la voluntad de terceras personas, o sea el patrón y sindicato, aun cuando esta sea una prestación extralegal que emana de un contrato colectivo de trabajo.

3.- Sino existe la voluntad del trabajador para su jubilación es evidente que dicha terminación de la relación no se estableció en ninguna de las formas señaladas en el artículo 53 de la ley federal de trabajo, en especial con el apartado I, de dicho artículo, puesto que la decisión unilateral del sindicato y empresa de supuestamente jubilar al trabajador, sin su consentimiento, lleva implícita renuncia a esos derechos laborales, entre las que destaca el derecho a la estabilidad en el empleo, por lo que cualquier convenio de jubilación que hayan elaborado o pactado las empresas y el sindicato, sin el consentimiento del trabajador debe ser declarado nulo.

4.- La jubilación es un derecho establecido contractualmente en favor de los trabajadores y nadie puede ser obligado a ejercer esos derechos en contra de sus propios intereses; por lo tanto, si el patrón y el sindicato convienen en jubilar por vejez a un trabajador, sin que éste haya otorgado su consentimiento, dicha jubilación es nula.

5.- El convenio celebrado de jubilación, y sin que medie la voluntad de los trabajadores, es causa para detectar su nulidad, por no darse los supuestos que exige el artículo 53 fracción I de la ley federal del trabajo, al no existir el mutuo consentimiento entre los titulares del derecho, es decir, el trabajador en lo individual y el patrón”.

6.- La relación individual de trabajo no se puede dar por terminada a petición de los sindicatos, ya que estos no están facultados, pues es un derecho del trabajador y no del sindicato que lo representa.

## BIBLIOGRAFÍA.

Alberto Trueba Urbina. (Ed. Porrúa). (México 1979). Nuevo Derecho Internacional Social. (pp. 250-265).

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (pp. 139 - 140). (Ed. Cuarta). (México, 2000). Instituto Federal Electoral.

Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. (Edición Noventa). Ley Federal del Trabajo, Comentada y Jurisprudencia. Editorial Porrúa. (México, 2013). (pps. 218-220-17).

Felipe Tena Ramírez. (Ed- Porrúa). Leyes Fundamentales de México. (pp. 847-900). (México, 1979).

Juan B. Climent Beltrán. (Ed. Sexta). Ley Federal del Trabajo, Comentada y Jurisprudencia. Esfinge. (pp. 29-45). (México, 2002).

Juan Roger Riviere. (Ed. Tercera). (Madrid 1970). Historia de los Movimientos Sociales, Confederación Española de Cajas de Ahorros. (pp. 22 a 27).

Mario De la Cueva. (Ed. Porrúa). El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. (pp. 197 a 234). (México, 1979).

México. (1910). Diario de los Debates del Constituyente 1916-1917, Ed. Nal. De la Com. Nal. Para le celebración del sesquicentenario de la Proclamación de la Independencia Nacional y del Cincuentenario de la Revolución Mexicana. (Tomo II). (pp. 359 y 360).

Rodolfo Cepeda Villareal. (Ed. Quinta). (México 1060). Derecho del Trabajo. (Tomo I). Sindicatos. (pp. 15 y 16).

Contrato Colectivo de Trabajo. Bienio 2009 – 2011. Celabrado entre el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y Petróleos Mexicanos por sí y en representación de sus Organismos Subsidiarios. México, D.F.. 2009.

Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios. México, D. F.. 2000.