

CONCLUSIONES DEL DICTAMEN QUE RINDE LA COMISION PERICIAL EN EL CONFLICTO DE ORDEN ECONOMICO DE LA INDUSTRIA PETROLERA, A LA H. JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, GRUPO ESPECIAL NUM. 7.*

En cumplimiento de la comisión que esa H. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se sirvió conferirnos, tenemos el honor de rendir el presente dictamen.

Del informe que en relación con el mismo conflicto de orden económico nos permitimos enviar con esta misma fecha a esa H. Junta, se inducen las siguientes conclusiones:

1^a—Las principales empresas petroleras que operan en México forman parte de grandes unidades económicas norteamericanas o inglesas.

2^a—Las principales empresas petroleras que operan en México nunca han estado vinculadas al país y sus intereses han sido siempre ajenos, y en ocasiones hasta opuestos, al interés nacional.

3^a—Las principales empresas petroleras que operan en México no han dejado a la República sino salarios e impuestos sin que en realidad hayan aportado su cooperación al progreso social de México.

4^a—Las principales empresas petroleras que operan en México han obtenido utilidades de la explotación del subsuelo positivamente cuantiosas. No es posible calcular su monto; pero puede afirmarse, con criterio conservador, que la mayoría de ellas recuperaron el capital invertido hace más de un decenio.

5^a—La industria petrolera, mundialmente considerada, es en su aspecto financiero más importante que cualquiera otra gran industria.

6^a—Los grandes intereses petroleros han influido en más de una ocasión en acontecimientos políticos tanto nacionales como internacionales.

7^a—La producción petrolera en México, iniciada en 1901 en cantidad insignificante, adquiere su mayor volumen en 1921 y decrece constantemente hasta 1932. A partir de este año se nota ligera mejoría que se origina en la explotación de los campos de Poza Rica y El Plan.

8^a—La disminución de la producción petrolera en México se debe al agotamiento de los yacimientos, principalmente a los de la Faja de Oro y Cacalilao; a la falta de nuevas e intensas exploraciones para descubrir otros campos, y posiblemente también a la política de las compañías petrolera.

9^a—La actividad en la perforación de pozos ha disminuido en forma alarmante en los últimos años. En 1936 es muchas veces menor que en 1926, a pesar de que el porcentaje de pozos perforados que han resultado productivos es mayor en la actualidad que hace 10 años.

10^a—Todos los campos petroleros de México están a punto de agotarse, excepción hecha de los de Poza Rica y El Plan, cuya producción se estima que puede ser de 50 millones de barriles al año durante un período de 10 a 12 años.

11^a—La exploración de nuevos campos y la perforación de nuevos pozos es un problema de magnitud nacional que precisa resolver. De lo contrario, existe el peligro de que México carezca de petróleo en un plazo relativamente corto y de que se vea obligado a importarlo.

12^a—Existen grandes zonas de terrenos posiblemente petroleros en la llanura costeña del Golfo de México, en la parte Norte de los Estados de Coahuila, Nuevo León y Tamaulipas y en algunas otras zonas del país.

13^a—La producción en 1936 aumentó en 7.48% en comparación con la de 1934. Esto se debe a una elevación muy

* El informe completo se puede consultar en: Gobierno de México, *El petróleo de México. Recopilación de Documentos Oficiales del Conflicto de Orden Económico de la Industria Petrolera, con introducción que resume sus motivos y consecuencias*, México, Secretaría del Patrimonio Nacional, 1963.

importante en la producción de petróleo crudo ligero, que ha sido de 26.15%, porque la de crudo pesado ha disminuido en 33.10%.

14^a—Las características de la industria petrolera establecida en México se han modificado en los últimos años. De 1920 a 1924 y aun en los años subsecuentes se exportaba la mayor parte de la producción, en tanto que en 1936 el consumo nacional representaba el 17.51% de petróleo crudo pesado, el 99.4% del crudo ligero y el 41.76% de productos refinados.

15^a—Muy cerca del 60% de la producción mexicana del petróleo crudo y derivados se exporta a dos países: Estados Unidos e Inglaterra.

16^a—La Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila" con sus empresas filiales, representó en el año de 1936 el 59.20% sobre la producción total. Esto acusa un tendencia monopolística.

17^a—La curva de los precios del petróleo y derivados en los últimos meses es ascendente, lo que indica que son buenas las perspectivas de la industria, por lo menos durante los próximos años.

18^a—Los precios de los artículos de primera necesidad que forman el cesto de provisiones de una familia obrera compuesta de cinco miembros, habían aumentado en los centros de trabajo petroleros en junio de 1937, en comparación con los promedios de 1934, en 88.96%.

19^a—Los salarios reales de la gran mayoría de los trabajadores petroleros son en la actualidad inferiores a los que ganan los de la industria minera.

20^a—Los salarios reales de la inmensa mayoría de los trabajadores petroleros son inferiores en la actualidad a los que ganan los de los Ferrocarriles Nacionales de México.

21^a—Los salarios reales de la inmensa mayoría de los trabajadores petroleros son en la actualidad inferiores a los que ganaban en 1934, por lo menos en un 22 a un 16%, siendo menor la disminución a medida que el salario es mayor.

22^a—Los salarios reales de los trabajadores petroleros norteamericanos en el segundo trimestre de 1937 eran un 7.84% mayores que los que ganaban en 1934.

23^a—Los precios a que según las contabilidades de las empresas petroleras venden sus productos son invariablemente inferiores a los precios que aparecen en las publicaciones especialistas, que reflejan con toda exactitud las condiciones del mercado.

24^a—Los precios a que las compañías venden los productos derivados del petróleo en México son considerablemente más altos que los precios a que venden esos mismos productos en el exterior.

25^a—El precio a que la Compañía de Petróleo "El Aguila", y lo mismo puede decirse de otras compañías, vendió el gas oil en México (promedio 1934-1936) fué de 171.77% más alto que el precio a que vendió la misma mercancía en el exterior.

26^a—El precio a que la Compañía de Petróleo "El Aguila", y lo mismo puede decirse de otras compañías, vendió la gasolina en México (promedio 1934-1936) descontado el impuesto de consumo, fué de 134.43% más alto que el precio a que vendió la misma mercancía en el exterior.

27^a—El precio a que vendió la Compañía de Petróleo "El Aguila", y lo mismo puede decirse de otras compañías, la kerosina en México (promedio de 1934-1936) fué de 341.28% más alto que el precio a que vendió la misma mercancía en el exterior.

28^a—El precio a que la Compañía de Petróleo "El Aguila", y lo mismo puede decirse de otras compañías, vendió los lubricantes en México (promedio de 1934-1936) fué de 350.77% más alto que el precio a que vendió los mismos productos en el exterior.

29^a—Los precios a que las compañías petroleras venden sus productos derivados del petróleo en México, son de tal manera elevados que es evidente que constituyen un obstáculo para el desarrollo económico de la nación.

30^a—El promedio anual del capital social de las empresas petroleras demandadas, excepción hecha de la Mexican Gulf que no permitió la revisión de su contabilidad, fué en el trienio de 1934-1936 de 164 millones de pesos.

31^a—El promedio anual del capital invertido no amortizado de las empresas petroleras demandadas, excepción hecha de la Mexican Gulf, en el trienio de 1934-1936 fué de 335 millones de pesos.

32^a—Las reservas y superávits de las empresas petroleras demandadas (promedio de 1934-1936), excepción hecha de la Mexican Gulf, fué de 79 millones de pesos.

33^a—El poriento de utilidades en relación con el capital social de las empresas petroleras demandadas, excepción hecha de la Mexican Gulf, fué en promedio en los años de 1934 a 1936 de 34.28%.

34^a—El poriento de utilidad en relación con el capital invertido no amortizado de las empresas petroleras demandadas, excepción hecha de la Mexican Gulf, fué en promedio en los años de 1934 a 1936, de 16.81%.

35^a—Las principales empresas petroleras establecidas en los Estados Unidos tuvieron en el año de 1935 una utilidad en relación con su capital invertido de 6.13%.

36^a—Las utilidades de todas las empresas petroleras establecidas en los Estados Unidos, en relación con el capital invertido, fueron en el año de 1931 de 2.76%, en el año de 1932 no hubo utilidades sino pérdidas, en el año de 1933 de 1.70%, en el año de 1934 de 2.20% y en el año de 1935 de 1.44%.

37^a—Las utilidades de las empresas petroleras que operan en México, son considerablemente mayores que las de las que operan en los Estados Unidos.

38^a—El capital invertido en la industria petrolera establecida en México en el año de 1935 representaba apenas el .73% en comparación con el capital invertido en la industria petrolera norteamericana, en tanto que la producción petrolera de México, representaba el 4.05% en comparación con la de aquel país.

39^a—En el año de 1935 fué necesario haber invertido en México \$8.64 para producir un barril de petróleo crudo y en los Estados Unidos la suma de \$48.12. La necesidad de inversión en México equivale al 17.96% respecto a la de Estados Unidos.

40^a—Las compañías petroleras demandadas han obtenido en los tres últimos años (1934-1936) utilidades muy conside-

rables; su situación financiera debe calificarse de extraordinariamente bonancible y, en consecuencia, puede asegurarse que sin perjuicio alguno para su situación presente ni futura, por lo menos durante los próximos años, están perfectamente capacitadas para acceder a las demandas del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana hasta por una suma anual de alrededor de 26 millones de pesos.

Una vez fijada la cantidad adicional que las compañías pueden aportar, pasamos a emitir nuestra opinión sobre las principales cláusulas que contiene el Proyecto de Contrato General aprobado en la Primera Gran Convención Extraordinaria del Sindicato de Trabajadores Petroleros. Para emitir nuestra opinión hemos estudiado el desarrollo del conflicto examinando con toda atención las contraproposiciones patronales. Al mismo tiempo, después de haber solicitado por escrito las opiniones concretas de las partes acerca de los principales puntos del Proyecto obrero, hemos tenido a la vista una amplia documentación que nos ha servido para fijar nuestro criterio. Así, pues, nuestra opinión se basa en el cuidadoso análisis de los puntos de vista en cada caso, tanto de los patronos como de los trabajadores y fruto de este análisis es lo que expresamos a continuación:

Esta Comisión Pericial considera conveniente que el nuevo contrato colectivo de trabajo de la industria petrolera, emanado del presente conflicto de carácter económico, contenga estipulaciones precisas fijando las bases de la Comisión Nacional Mixta de la Industria Petrolera, órgano encargado de resolver los conflictos que se susciten entre las empresas y los trabajadores. Las funciones de dicha Comisión Nacional Mixta de la Industria del Petróleo deben ser: El estudio y resolución de todos los conflictos que se presenten en dicha industria, con exclusión de los que consistan en huelgas, paros patronales, suspensión y terminación del contrato y reclamaciones por riesgos profesionales; la redacción de las cláusulas reglamentarias del contrato colectivo de trabajo, en materia de escalafones y transportación de trabajadores, y lo relativo a las modalidades especiales de las labores fluviales, marítimas y de dragado, además de otras funciones que expresamente se le encomienden en el precitado contrato.

La Comisión Nacional Mixta de la Industria del Petróleo deberá funcionar con carácter permanente y estar integrada por dos representantes de los trabajadores y otros dos de las empresas, y por un representante del Departamento Federal del Trabajo, que tendrá voz y voto en todos los asuntos relacionados con prestaciones económicas y sociales. En los demás asuntos tendrá voz, pero no voto.

La Comisión Mixta tendrá el carácter de un órgano permanente para resolver en arbitraje todos los conflictos a que se ha hecho referencia al mencionar sus funciones.

Las cuestiones relativas a medidas preventivas de riesgos profesionales, invariablemente serán estudiadas por el Comité Preventivo de Riesgos Profesionales de la Industria del Petróleo, del que dependerán todas las comisiones de Seguridad, Centrales y Auxiliares, que funcionen en las diversas dependencias de las empresas.

Las resoluciones de la Comisión Mixta se deben declarar, al firmarse el contrato, como obligatorias, por lo que se ejecutarán en plazos perentorios que fijará la misma Comisión en cada caso, interviniendo el representante del Gobierno, con voz y voto, en la fijación de dichos plazos.

La Comisión Mixta deberá reunirse cada mes, en los primeros cinco días, y siempre que sea necesario, por la urgencia o gravedad del conflicto que se presente, en los casos en que una de las partes así lo pida. Cuando uno o más representantes no concurren, sin causa justificada, los representantes presentes fijarán el día para la siguiente reunión. Los citatorios para ésta deberán ir, como todos, invariablemente firmados por el representante del Departamento Federal del Trabajo. La segunda reunión se realizará con los representantes que asistan, y en el caso de que no concurren, el representante oficial turnará el asunto a las autoridades del Trabajo.

La Comisión Nacional Mixta de la Industria del Petróleo podrá designar las subcomisiones permanentes o transitorias que crea necesarias para una más rápida y eficiente labor; estas subcomisiones podrán ser sólo informativas o consultivas, o bien tendrán el mismo carácter que la Comisión Nacional, salvo la Subcomisión de Tabuladores y Escalafones, que tendrá este último carácter. En la Subcomisión para los asuntos sobre transportación de trabajadores, los representantes obreros deberán ser, por sus puestos y antigüedades, personas ampliamente conocedoras, lo mismo que los miembros de la Subcomisión que formule las cláusulas reglamentarias para trabajos marítimos, fluviales y de dragado.

El representante oficial levantará las actas de las juntas de la Comisión Mixta y entregará una copia a cada representante dentro de las 48 horas siguientes a cada sesión.

La Comisión Nacional Mixta podrá fijar plazos, que en ningún caso podrán exceder de 10 días a partir de la fecha en que se recibió el escrito inicial sobre el asunto, para recibir pruebas, y deberá dar sus resoluciones teniendo en cuenta la urgencia de cada caso, y el plazo para resolver no podrá exceder de 5 días después de la terminación del período de pruebas. Dicha Comisión, en sus resoluciones, deberá tomar en cuenta los datos, observaciones y conclusiones del informe y del dictamen de esta Comisión Pericial.

Las empresas petroleras deberán entregar cada mes a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las cantidades que el Gobierno Federal erogue por concepto de sueldos y viáticos de un cuerpo especial de inspectores del Trabajo, dedicado exclusivamente a la vigilancia del cumplimiento de la Ley y del contrato, en esta industria. El representante oficial en la Comisión Nacional tendrá exclusivamente las funciones que correspondan a esta representación, sin que pueda de ningún modo ocuparse en otra clase de actividades. Las personas que ocupen los puestos de inspectores del Trabajo en la Industria Petrolera, deberán someterse a exámenes conforme a los cuestionarios hechos por el Sindicato de acuerdo con el Departamento del Trabajo. Estos inspectores deberán ser mexicanos por nacimiento, mayores de 25 años y de buena conducta y antecedentes.

La Comisión Nacional Mixta de la Industria del Petróleo debe ser fundamentalmente un órgano preventivo de con-

flictos. Al firmar el contrato las partes deben someterse al arbitraje en todos aquellos puntos que significan reglamentación de determinadas materias del contrato. Esta reglamentación formará parte del mismo contrato. En esta clase de asuntos derivados del contrato, el representante oficial tendrá voz y voto; pero las votaciones deberán ser por unanimidad. Cuando no lo sean, las partes quedan en libertad para acudir a las autoridades del Trabajo que correspondan, las que deberán tomar en cuenta el informe y dictamen de la Comisión Pericial, cuando el asunto haya sido estudiado en dichos documentos.

La institución de la semana de 40 horas crea un problema importante por lo que se refiere al debido aprovechamiento del tiempo libre. Esta Comisión Pericial sugiere que se organice un Comité para la organización del tiempo libre de los trabajadores de la industria petrolera, con dos representantes patronales, dos obreros y uno oficial, este último también pagado por las empresas. El Comité organizará Subcomités, formados por cuatro personas, dos patronales y dos obreras y presididos por un inspector del Trabajo o por la autoridad municipal, encargados de formular y llevar a la práctica programas recreativos, de cultura, deportivos, etc., con los recursos pecuniarios que obtengan por medio de cuotas especiales de los trabajadores de cada Sección y con los subsidios que el Comité dé a cada Subcomité. Estos subsidios provenirán de lo que las empresas den conforme al contrato para escuelas, bibliotecas y deportes, y de las cantidades que para este fin de aprovechar el tiempo libre de los trabajadores, se tomen de los fondos de ahorros. Los programas anuales o semestrales serán formados por el Comité para el aprovechamiento del tiempo libre de los trabajadores, de acuerdo con la Secretaría de Educación y los Departamentos del Trabajo y Cultura Física, siguiendo también los lineamientos y sugerencias de la Oficina Internacional del Trabajo y de los Congresos Internacionales sobre la materia.

El Comité Preventivo de Riesgos Profesionales de la Industria Petrolera tendrá las siguientes funciones: Formular su propio Reglamento interior; formar el Reglamento Preventivo de Riesgos Profesionales de esta industria; dar consultas técnicas a las Comisiones Centrales y Auxiliares de Seguridad, en materia de higiene y seguridad; dirigir y realizar campañas preventivas de accidentes y enfermedades profesionales; resolver las diferencias entre trabajadores y empresas en materia de medidas, dispositivos e implementos de higiene y seguridad y redactar los capítulos de los reglamentos interiores de trabajo en materia de higiene y seguridad y medidas disciplinarias a los trabajadores que violen los reglamentos en estas materias. Los dos representantes obreros, los dos patronales y el oficial, del Comité Preventivo de Riesgos Profesionales, serán pagados decorosamente por las empresas, debiendo ser un médico y un especialista de Seguridad, por cada parte, y el representante oficial un especialista en previsión social. Los representantes obreros y patronales se dedicarán exclusivamente a esta comisión en el Comité.

La Comisión Nacional Mixta de la Industria del Petróleo se organizará como un órgano preventivo de conflictos eficiente y rápido en sus soluciones. Las partes deberán designar sus representantes dentro de los diez días siguientes a la firma del contrato.

El Comité para el aprovechamiento del tiempo libre de los trabajadores de la industria petrolera deberá integrarse a más tardar a los 30 días después de la firma del contrato, y formará su reglamento interior, de acuerdo con el Departamento del Trabajo y el de Cultura Física y con la Secretaría de Educación, antes de 10 días después de su integración.

Después de haber estudiado cuidadosamente las opiniones tanto del Sindicato de Trabajadores Petroleros como de las empresas, consideramos que para los efectos del contrato las partes deberán convenir en que los puestos de confianza son los siguientes:

1. Los miembros del Consejo de Administración.
2. Los gerentes generales, divisionales o locales.
3. Los gerentes y subgerentes de ventas.
4. Los contralores y subcontralores.
5. Los contadores o subcontadores generales o divisionales.
6. Los auditores.
7. Los tesoreros, cajeros generales y pagadores generales.
8. Los representantes.
9. Los jefes de ingenieros generales y divisionales.
10. Los jefes de químicos generales y divisionales.
11. Los jefes de perforadores.
12. Los jefes de servicio médico, generales y divisionales.
13. Los jefes de abogados.
14. Los jefes de geólogos.
15. Los superintendentes generales, divisionales o locales.
16. Los superintendentes de ventas.
17. Los ayudantes de los superintendentes de ventas.
18. Los jefes de campo.
19. Los jefes y subjefes de departamento.
20. Los agentes y subagentes de trabajo.
21. Los agentes y subagentes de ventas encargados de agencias foráneas.
22. Los inspectores técnicos y especiales.
23. Los apoderados jurídicos.
24. Los agentes de terrenos.
25. Los jefes de dibujantes.
26. Los jefes de rayadores.
27. Los jefes de veladores.
28. Los abogados.
29. Los geólogos y geofísicos.
30. Los químicos titulados.
31. Los médicos.
32. Dos perforadores por cada tres perforadores que presten sus servicios en las empresas.
33. Dos ingenieros por cada tres ingenieros que presten sus servicios en las empresas.
34. Los dibujantes especiales.
35. Hasta un 50% del personal de los departamentos de trabajo.
36. Hasta un 50% del personal de los departamentos legales.

37. Un secretario y dos taquimecanógrafos para cada Consejo de Administración.
38. Los secretarios y empleados directos de los gerentes generales y locales.
39. Hasta dos secretarios o ayudantes y un taquimecanógrafo para los gerentes y subgerentes de ventas.
40. Un secretario o ayudante para cada contador general o divisional.
41. Un secretario o ayudante para cada auditor.
42. Un secretario o ayudante para cada tesorero.
43. Un secretario o ayudante para cada cajero general.
44. Un secretario o ayudante para cada jefe de ingenieros generales o divisionales.
45. Un secretario o ayudante para cada jefe de químicos generales o divisionales.
46. Dos secretarios o ayudantes para cada jefe de servicio médico, generales o divisionales.
47. Un secretario o ayudante para cada jefe de geólogos.
48. Dos secretarios o ayudantes para cada superintendente.
49. Dos secretarios o ayudantes para cada jefe o subjefe de departamento.
50. Un secretario o ayudante para cada agente o subagente de trabajo.
51. Un secretario o ayudante para cada apoderado jurídico.

Tratándose de los médicos, que serán considerados como empleados de confianza, consideramos necesario que, con el objeto de garantizar su independencia profesional y a la vez los intereses de las partes, se establezca un régimen especial consistente en que sus nombramientos sean hechos por las empresas, pero de una terna que les presente una comisión integrada por el Director de la Escuela de Medicina, un médico representante del Departamento del Trabajo y otro del de Salubridad Pública. Además, los médicos no podrán ser separados de sus puestos sino cuando, a solicitud de las empresas o del Sindicato, con apoyo en documentos que demuestren la inconveniencia de que el médico afectado continúe al servicio de los patrones, y oyendo la defensa de aquél, así lo decida la junta especial a que antes se ha hecho mención.

Esta Comisión Pericial considera que es de interés para la nación que los mexicanos se perfeccionen o adiestren en los trabajos de perforación de pozos, y como según los informes que hemos podido recabar, la inmensa mayoría de estos técnicos, si no es que todos, son extranjeros, no obstante que ya hay nacionales, es conveniente obligar a las empresas petroleras a que utilicen los servicios de técnicos mexicanos. Estas son las razones por las cuales opinamos que es absolutamente necesario establecer la proporción que señalamos en los puestos de confianza correspondientes.

En cuanto a la proporción que se establece entre puestos de confianza y de escalafón, tratándose de los ingenieros, es oportuno aclarar que no nos referimos a los geólogos y geofísicos que ya expresamente los catalogamos entre los puestos de confianza, sino a los que se ocupan de otras actividades. La proporción que se establece se funda en el hecho de que

hay en las compañías petroleras empleos de ingenieros para cuyo desempeño no es necesario que se les incluya en los puestos de confianza.

Con respecto a los pagadores, que opinamos no deben ser considerados como empleados de confianza, es oportuno aclarar que el hecho de que pertenezcan al Sindicato no implica que no tengan la obligación de todo manejador de fondos, consistente en el otorgamiento de una fianza que garantice su manejo.

Ahora bien, opinamos que en los casos en que algún puesto que ha sido clasificado como de confianza en el presente Dictamen sea actualmente desempeñado por un trabajador sindicalizado, no se considere de confianza mientras sea desempeñado por la persona que actualmente lo ocupe.

Consideraremos que los derechos de antigüedad de los trabajadores son propiedad de los mismos y que por lo tanto los patrones y el Sindicato deben obligarse a respetarlos. Cuando se trate de ascenso o movimiento de escalafón en general, se tomará en cuenta el reglamento o reglamentos de los escalafones que se formulen, previo acuerdo entre las partes en un plazo que no exceda de 60 días a contar de la fecha de la firma del contrato.

A excepción de los puestos de confianza los demás se regirán por las reglas relativas al escalafón, en la forma que éste establezca. Fuera de las especificaciones de puestos de confianza contenidas en este dictamen, los patrones no podrán crear otros puestos de confianza sin previo acuerdo entre ellos y el Sindicato.

La Comisión Nacional Mixta de la Industria del Petróleo formulará, en un término que no exceda de 60 días hábiles a partir de la firma del presente contrato, un escalafón para las dependencias de cada empresa. En aquellas secciones del Sindicato o Delegaciones donde ya exista un escalafón, éste será revisado y reformado si es necesario, por la citada Comisión Nacional, de acuerdo con las nuevas situaciones creadas. La antigüedad de empresa de los trabajadores se considerará interrumpida únicamente en los siguientes casos:

1º—A los trabajadores transitorios durante el tiempo que estuvieren fuera del servicio.

2º—A los trabajadores reajustados durante el tiempo que se encuentren fuera del servicio.

3º—A los trabajadores que ocupen puestos públicos o de elección popular, durante el tiempo que estén fuera del servicio.

En nuestra opinión debe quedar convenido entre las partes que las antigüedades que se reconozcan a los trabajadores, no les dan el derecho de remover de sus puestos a quienes los tengan en propiedad.

Los patrones deberán estar obligados a atender las quejas que presente el Sindicato por conducto de sus representantes en las secciones, delegaciones y subdelegaciones, en contra de cualquier jefe o empleado de confianza por el mal trato dado a los trabajadores, investigando cuidadosamente las causas dentro de los tres días siguientes a la presentación de la reclamación, debiendo tener intervención el Sindicato en dichas investigaciones.

Los patrones aplicarán el correctivo necesario a los empleados de confianza o jefes en estos casos, de conformidad con el resultado de la investigación que lleven a cabo las partes. Si la corrección impuesta por los patrones consiste en amonestaciones, en el caso de persistir estos empleados en su actitud, debe convenirse en que después de tres amonestaciones los patrones separarán del servicio a dichos empleados.

Los salarios de los trabajadores serán bajo la base que fijen los tabuladores respectivos, debiendo entenderse que para trabajo igual desempeñado en puestos, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, sin que se puedan establecer diferencias por consideraciones de edad, sexo y nacionalidad.

Cuando los días de pago coincidan con el domingo, días festivos o días de descanso obligatorio, los trabajadores serán liquidados el día hábil anterior al día de pago.

Los trabajadores que se encuentren en vacaciones recibirán el pago de los días de descanso semanal, obligatorio, festivos y de reducción de jornada. Respecto de los trabajadores enfermos o incapacitados se les pagará el día de descanso en la misma forma que cualquier otro salario que deban percibir durante su incapacidad.

Deben establecerse en la industria del petróleo las siguientes clasificaciones de trabajo:

a) Trabajo de planta.

b) Trabajos temporales o de obra determinada.

Se entiende por trabajo de planta aquellos que se ejecuten o desarrolle en forma normal, regular y permanente para el mantenimiento y conservación de las actividades a que se dedican los patrones, y por trabajos temporales los que se ejecuten en la construcción de nuevas instalaciones.

Los trabajadores se clasificarán como sigue: De planta, reducidos, extras y transitorios. Son de planta los trabajadores que desempeñen los trabajos que se definen como tales en el párrafo anterior y continúan en el servicio después de los 30 días a que se refiere la fracción I del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo. Los patrones podrán utilizar a estos trabajadores para ejecutar trabajos temporales cuando a su juicio las necesidades del servicio lo requieran, con la obligación precisa de cubrir las vacantes dejadas por los trabajadores empleados en trabajos temporales durante el desarrollo de los mismos.

Se considerarán como reducidos los trabajadores que han quedado fuera del servicio por supresión de puestos y reajuste de personal, y como extras los que ingresen al servicio de los patrones a suplir a los trabajadores de planta, cualquiera que sea el periodo de la substitución.

Finalmente, deben considerarse como trabajadores transitorios los que ingresen al servicio de los patrones para ejecutar trabajos temporales o de obra determinada.

Los patrones deberán llevar a cabo todos los trabajos que se consideren de planta, por administración. Los demás trabajos podrán ser ejecutados por conducto de contratistas o intermediarios, dándose preferencia a la cooperativa de la Sección del Sindicato correspondiente, en igualdad de condiciones. Con este fin los patrones establecerán condiciones previas e inalterables y pedirán presupuestos para el trabajo

de que se trate, tanto a la cooperativa como a los demás contratistas interesados.

Con respecto a los trabajadores ocupados en labores marítimas, fluviales y de dragado, esta Comisión Pericial opina que debe aplicarse el mismo contrato, salvo en aquellas modalidades especiales que exijan normas particulares por la misma naturaleza de las labores. Al efecto, la Comisión Nacional Mixta de la Industria del Petróleo formulará, en un plazo que no exceda de 90 días a partir de la fecha en que el contrato se firme, una reglamentación especial, solicitando la cooperación de los técnicos de la Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas.

Por consideraciones de interés social los patrones no deberán permitir que menores de 16 años de edad trabajen más de 34 horas a la semana, quedando estrictamente prohibido para dichos menores el trabajo por tiempo extraordinario así como las labores insalubres y peligrosas.

No obstante que México es uno de los países productores de petróleo de mayor importancia en el mundo, y de las enormes riquezas extraídas de sus pozos, ha carecido y carece todavía, en buena parte, de técnicos nacionales capaces de desempeñar funciones de responsabilidad en la industria. Esto, precisa reconocerlo, se debe total o parcialmente al interés que las compañías han tenido en conservar a sus técnicos y directores extranjeros y a los obstáculos que, de acuerdo con los informes que esta Comisión Pericial ha podido recoger, presentan siempre al mexicano que aspira a desempeñar esos empleos. Pero si todo lo anterior es cierto también lo es que tiene para el país singular importancia y trascendencia la preparación lo más rápida y eficaz que sea posible de técnicos mexicanos aptos para encargarse de la explotación de las riquezas petroleras, que en último análisis son propiedad de la nación y deben ser primordialmente para beneficio de la misma.

En consecuencia, consideramos que los patrones deben convenir en sostener los estudios técnicos, industriales o prácticos en centros especiales, nacionales o extranjeros, de un trabajador o hijo de éste por cada una de las Secciones del Sindicato, aun cuando el número de trabajadores que contenga sea menor de 500, quedando entendido que en aquellas Secciones del Sindicato que tengan más de los trabajadores indicados, los patrones se obligan a sostener los estudios de un trabajador o hijo de éste por cada 500 trabajadores o fracción mayor de 250. La elección de candidatos deberá hacerse en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por el Sindicato y los patrones, los que sólo podrán cancelar la pensión cuando sea reprobado el pensionado en el curso de un año o cuando observe mala conducta; mas en este caso será sustituido por otro. Los pensionados que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios por lo menos durante dos años al patrón que los hubiere pensionado.

En nuestra opinión y de acuerdo con los fines que en el párrafo anterior se indican, las empresas deben obligarse con el Sindicato a cubrir los puestos de técnicos extranjeros especialistas con personal mexicano, disponiendo para ello de dos años a partir de la fecha en que se firme el contrato que se discute. En los cargos ocupados por técnicos extranjeros que no requieran estudios especiales y que baste la práctica en el

trabajo para desempeñarlos, las empresas se obligarán a admitir que sus trabajadores adquieran dicha práctica con el objeto de reemplazar a los técnicos extranjeros que actualmente los desempeñen en el plazo referido. Sin embargo, una vez que hayan transcurrido los dos años, el trabajador mexicano no podrá sustituir al técnico extranjero sin la aprobación del Departamento del Petróleo de la Secretaría de la Economía Nacional. Además los patrones deben convenir en que desde la fecha en que entre en vigor el contrato haya por cada uno de los técnicos o especialistas extranjeros un trabajador mexicano practicante, a fin de especializarse en los trabajos que estén a cargo de aquéllos, teniendo preferencia los trabajadores inmediatos inferiores a los técnicos citados, en caso de tener los estudios correspondientes, con el fin de que ocupen sus plazas después de dos años y siempre que así lo apruebe el mismo Departamento de Petróleo.

Por otra parte, en los casos en que los patrones lleguen a necesitar técnicos que además de la práctica tengan estudios especiales, y en el Sindicato no haya trabajadores que reúnan esta última condición, los patrones, de conformidad con el artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo, solicitarán al Sindicato los elementos teóricamente preparados para que practiquen en las dependencias de las empresas y para que una vez que adquieran la práctica necesaria substituyan a los técnicos extranjeros, siempre que el Departamento de Petróleo los considere aptos para ello.

Además, los patrones deberá convenir expresamente en que los técnicos extranjeros instruyan sin restricción alguna a los trabajadores mexicanos sobre el trabajo o especialidad a que se dediquen, y en caso de que los extranjeros precisados se rehusen a dar las enseñanzas correspondientes esa actitud será motivo suficiente para su inmediata destitución.

Consideramos que los patrones deben establecer los servicios de reeducación profesional que sean necesarios, a fin de que los trabajadores incapacitados vuelvan a ser útiles como agentes productores. Estos servicios de reeducación profesional se organizarán de acuerdo con las bases que establezcan el Sindicato, las empresas, el Departamento del Trabajo y el de Salubridad Pública.

Es absolutamente necesario que patrones y obreros, en la parte que les corresponda, se obliguen a cumplir en todos los centros de trabajo con las disposiciones del Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes del Trabajo y con el Reglamento de Higiene del Trabajo. Para el estricto cumplimiento de tales ordenamientos los patrones quedarán obligados a sostener en cada una de sus dependencias una comisión de seguridad integrada por igual número de representantes de ellos y del Sindicato. Estas comisiones de seguridad dependerán técnicamente del Comité Preventivo de Riesgos Profesionales que se establezca en la ciudad de México.

Es obvio que los trabajadores tienen pleno derecho de exigir de las empresas en que prestan sus servicios que les proporcionen en los centros de trabajo agua potable tanto para ellos como para sus familiares, y es obvio también que a las empresas mismas les conviene hacerlo, ya que así podrá disminuirse en proporción apreciable el número de enfermos. En consecuencia, consideramos que es necesario que los pa-

trones se obliguen a proporcionar agua potable para sus trabajadores y sus familiares en los centros de trabajo y en aquellas poblaciones cuyo número de habitantes no excede de 2000. La calificación de la potabilidad del agua deberá estar a cargo de una comisión especial, la que vigilará el buen estado de los depósitos donde se almacena el líquido, quedando expresamente convenido que el abastecimiento de agua será en cantidad suficiente y de acuerdo con las necesidades de los trabajadores y sus familiares.

Por otra parte, en atención a que es conveniente para los patrones mismos mantener a un alto nivel la productividad del trabajador rodeándolo de condiciones favorables, opinamos que en cada uno de los departamentos y dependencias de las compañías éstas deben obligarse a proporcionarles, además de agua potable, vasos higiénicos y la cantidad necesaria de hielo para el enfriamiento del agua. De la misma manera, en épocas de intenso calor, se instalarán ventiladores eléctricos en los locales de trabajo para mantener en ellos una temperatura saludable y conveniente.

De conformidad con la fracción III del Art. 111 de la Ley Federal del Trabajo, los patrones deben proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas por las que podrán cobrar rentas que no excedan del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Si las negociaciones están situadas dentro de las poblaciones y ocupan un número de trabajadores mayor de 100, los patrones cumplirán con la obligación que se señala. En nuestra opinión las casas para los trabajadores deben reunir las condiciones que fija el Reglamento de Ingeniería Sanitaria relativo a edificios, vigente para el Distrito y Territorios Federales. Los trabajadores que en la actualidad ocupan gratuitamente casas de las empresas no pagarán la renta señalada.

Cuando el patrón no disponga del número necesario de casas para satisfacer la obligación legal de referencia, pagará a los trabajadores de planta que no disfruten de ese beneficio las siguientes cantidades:

- a) A los que perciban hasta \$10.00 diarios de salario ordinario, \$1.00 diario.
- b) A los que perciban desde \$10.01 en adelante, \$1.50 diario.

Esta Comisión Pericial, en relación con la cláusula No. 224 del Proyecto de Contrato General Aprobado en la Primera Gran Convención Extraordinaria del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, opina que los patrones deberán convenir en vender a sus trabajadores todos los productos que elaboren o los artículos que los mismos tengan para vender, con un descuento de 10% sobre los precios del mercado correspondiente. Las mercancías de esta índole que sean vendidas a los trabajadores, deberán limitarse a las cantidades necesarias para satisfacer sus necesidades personales o familiares.

La cláusula No. 232 del Proyecto de Contrato obrero dice lo siguiente:

“Las Compañías se obligan a proporcionar gratuitamente terrenos de su propiedad o de los que tengan arrendados, para que los cultiven sus trabajadores en una extensión hasta de 5 hectáreas por trabajador cuando lo solicite el Sín-

dicato a través de sus secciones, delegaciones o subdelegaciones".

A este respecto creemos que existen numerosas razones en contra de la proposición del Sindicato, entre las cuales cabe mencionar, en primer lugar, la dificultad que seguramente existe en la mayoría de los casos para obtener tierras laborables cerca de los centros de trabajo industrial; y, en segundo, la imposibilidad de que un trabajador petrolero pueda disponer de tiempo para dedicarse a la agricultura; sin embargo, consideramos que en los casos en que haya situaciones ya creadas sobre el particular, éstas deben respetarse para no lesionar derechos ya conquistados por algún grupo o grupos de trabajadores.

Para garantizar los intereses y el progreso económico y social de la clase trabajadora, es conveniente no escatimar esfuerzo alguno para que cada vez sea mayor su unificación, particularmente tratándose de los trabajadores de una misma rama industrial. Por consiguiente, opinamos que cuando un trabajador renuncie al Sindicato o fuere expulsado del mismo, éste debe tener derecho a pedir al patrón la separación de dicho trabajador del servicio y el patrón estará obligado a despedirlo inmediatamente y sin pago de indemnización alguna, siendo la responsabilidad económica de las acciones que se deduzcan de acuerdo con la Ley, a cargo del Sindicato, y el patrón no incurrirá en responsabilidad alguna para con el trabajador afectado. Al formularse la petición respectiva al patrón, el Sindicato deberá acompañar copia autorizada de la documentación o diligencias que se relacionen directamente con la renuncia o expulsión del trabajador, de acuerdo con lo que previenen o prevengan los estatutos del Sindicato. Este, por su parte, está obligado a sujetarse, para la expulsión o aceptación de la renuncia, a todos los procedimientos que señala la Ley Federal del Trabajo.

Los patrones deben obligarse a hacer las deducciones que por cuotas sindicales ordinarias o extraordinarias solicite el Sindicato a través de sus dependencias y por conducto de sus órganos relativos. Con este objeto el Sindicato comprobará al patrón por medio de transcripciones de fragmentos de actas de las asambleas correspondientes, que las cantidades cuyo descuento se pide hayan sido autorizadas por tales asambleas o lo sean por los Estatutos del propio Sindicato; y cualquier reclamación que formulara algún trabajador al patrón con motivo de estos descuentos será en todo caso de la responsabilidad del Sindicato. La misma obligación tendrán los patrones cuando se trate de descuentos de cuotas para la constitución, fomento o desarrollo de sociedades cooperativas que constituyan los trabajadores. Los descuentos que se lleven a cabo por dicho concepto se efectuarán de acuerdo con la relación de deducciones que presente el Sindicato debidamente aprobada por sus representantes autorizados y con la exclusiva responsabilidad del Sindicato; quedando relevado el patrón de las reclamaciones que pudieran presentar los trabajadores afectados con motivo de dichos descuentos. Este servicio que prestarán las empresas a los trabajadores deberá ser gratuito.

También los patrones deberán tener la obligación de hacer entrega del porcentaje de las cantidades recaudadas al hacer las deducciones de las cuotas sindicales ordinarias que se indican

directamente al Tesorero General del Sindicato en la ciudad de México, entregándose el resto al tesorero de la sección o delegación respectiva. Finalmente, los patrones entregarán las cantidades deducidas por concepto de cuotas y cobros de sociedades cooperativas a la persona debidamente facultada por los estatutos o reglamentos de éstos, persona que previamente será presentada por el Comité local de la sección al funcionario o empleado de la Compañía correspondiente.

Tomando en consideración, por una parte, que en las industrias de varios países del mundo ya se ha establecido la semana de 40 horas y que México dió su voto aprobatorio al plantearse esta cuestión en dos recientes conferencias internacionales del trabajo efectuadas en Ginebra, y por la otra que tanto las empresas petroleras como el Sindicato han manifestado su acuerdo a este respecto, opinamos que debe establecerse la semana de trabajo de 40 horas en la industria petrolera, en la inteligencia de que los trabajadores laborarán cinco días de 8 horas, percibiendo salario por 56 horas y que, para los trabajos de guardia o turno, se dividirá el día en tres fracciones de 8 horas cada una, como sigue: Guardia nocturna, de las 0.1 a las 8 horas; guardia diurna, de las 8 a las 16 horas, y guardia mixta, de las 16 a las 24 horas. Debe aclararse que los trabajos que no sean de turno serán, como queda dicho, de 8 horas diarias, pudiendo dividirse hasta en dos períodos de tiempo, siempre que la interrupción no exceda de dos horas. Los horarios que deban regir en cada lugar de trabajo serán establecidos por mutuo acuerdo de las partes en cada Sección, fijándose en el reglamento interior del trabajo. Todos los trabajadores que sean requeridos para desempeñar labores fuera de la jornada semanal de 40 horas, percibirán salario doble por el tiempo de servicios prestados.

En los contratos vigentes hay cláusulas relativas a la creación de un fondo de ahorros sobre la base de una aportación del 3 al 10% de parte de los trabajadores e igual suma de las compañías, considerando éstas sus aportaciones como reparto de utilidades, de conformidad con el artículo 123 Constitucional. El contrato más avanzado a este propósito es el de la Petromex, que señala el 10% sobre el salario del trabajador y la aceptación de pagarle un interés de 6% anual por las sumas depositadas.

Después de una serie de pláticas sobre este punto entre obreros y patrones la situación que prevalece en el momento de formular el presente dictamen, es la siguiente: El Sindicato propone el descuento de un 10% del salario de cada trabajador y una aportación de las empresas equivalente a la cantidad descontada y el pago de intereses sobre los depósitos del 4% anual. Los patrones aceptan la demanda de sus obreros, pero sin el pago de intereses.

La comisión de peritos designados por esa H. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha examinado con detenimiento la cuestión planteada y considera que los patrones deben descontar a sus trabajadores el 10% de sus salarios ordinarios y contribuir al fondo de ahorros con sumas iguales a las que éstos depositen. En cuanto al pago de intereses nuestra opinión es que deben pagarse a razón del 6% anual, pero únicamente tratándose de las cantidades que depositen los trabajadores, ya que se trata de dinero que a ellos pertenece. No opinamos

lo mismo de las aportaciones de las empresas, porque tales aportaciones, que deben considerarse como participación en las utilidades de las compañías, no deben causar intereses en atención a que al aportarse nominal o realmente aun no se efectúa el balance del ejercicio correspondiente. Sin embargo, los patrones también deberán abonar intereses al 6% anual sobre las cantidades que los trabajadores dejen en su fondo de ahorros —aun cuando sean las aportadas por las compañías— a partir del 1º de enero inmediato posterior al año en que se hicieron los depósitos.

Los patrones conservarán en su poder para constituir el fondo de ahorros de cada trabajador, tanto las cantidades descontadas de las percepciones de los trabajadores como las que ellos deben agregar de acuerdo con lo que se propone en el párrafo anterior. Los trabajadores sólo podrán disponer de todo o parte de su fondo de ahorros hasta el 15 de diciembre de cada año, y sólo en casos de enfermedades graves del mismo trabajador, de sus familiares o muerte de alguno de éstos, los patrones podrán hacer adelantos hasta del 50% del total que tenga a su favor el trabajador. Estos casos serán debidamente justificados a petición del Sindicato por el Departamento Médico de los patrones.

Ahora bien, consideramos conveniente que en el contrato que firmen las partes se tomen algunas medidas que tiendan a señalar con precisión el empleo por lo menos de una parte de esos ahorros. Es indudable que en atención a que los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso semanario: el sábado y el domingo, conviene a los intereses de los trabajadores la organización del ocio y conviene también que destinen un porcentaje determinado de los ahorros a obras de beneficio colectivo. Además, parece aconsejable, por una parte, que los trabajadores industriales acudan en ayuda de los ejidatarios, cuyo nivel económico y social de vida es extremadamente bajo, y por la otra, que se establezcan nexos cada vez más sólidos entre el proletariado de las ciudades y de los campos. Con fundamento en las breves consideraciones que anteceden, opinamos que debe estipularse en el contrato con toda precisión que, anualmente, se tome del fondo de ahorros un 10% para organizar el ocio de los trabajadores, por medio de excursiones culturales o simplemente recreativas, fomento de deportes, de bibliotecas, de espectáculos que tengan por objeto elevar la cultura de los obreros y de sus familiares, etc., y otras obras de utilidad social para los mismos obreros. Otro 10% del mismo fondo será entregado cada año, directamente a organizaciones campesinas con el fin de que lo utilicen en obras que redunden en provecho tanto económico como social de las mismas comunidades rurales.

Una de las necesidades fundamentales cuya satisfacción el país ha venido reclamando desde hace varios lustros y que cada vez reclama con mayor urgencia, es la de la elevación cultural de las masas trabajadoras y el mejoramiento físico de sus componentes. La obligación de no escatimar esfuerzos para satisfacer con la mayor amplitud posible esas necesidades no corresponde privativamente, a nuestro juicio, al Estado, sino también a los trabajadores mismos y a las empresas organizadas con fines de lucro, que han obtenido y están obteniendo utilidades de importancia provenientes ya sea del comer-

cio, de las industrias de transformación o de la explotación de los recursos naturales de la República. Por lo tanto, consideramos que las empresas petroleras deben proporcionar local para biblioteca de los trabajadores y libros instructivos sobre los diversos oficios y especialidades de la industria, así como también de cultura o recreación en general, a cada una de la secciones del Sindicato de Trabajadores; en la inteligencia de que los patrones contribuirán con la suma de \$50.00 mensuales con tal objeto y por cada Sección y el Sindicato con una suma igual que podrá ser tomada del 10% del Fondo de Ahorros destinado a la organización del ocio de los trabajadores. La dependencia respectiva del Sindicato estará obligada a conservar los libros en buen estado de conservación y a reponerlos en casos de deterioro completo o destrucción.

De igual manera los patrones deberán obligarse a establecer y sostener escuelas diurnas para los hijos de los trabajadores, y nocturnas para éstos, cuando los mismos radiquen fuera de los centros de población o en los centros de trabajo donde por las condiciones del lugar sea necesario; con tal propósito se acondicionarán convenientemente los locales que se requieran y se les dotará de mobiliario, material escolar, parcela para el cultivo y en general con todos los elementos que integran la escuela urbana, semiurbana o rural mexicana. Por cada grupo de 50 alumnos se designará un profesor normalista titulado en alguna escuela oficial o incorporada a la Secretaría de Educación Pública.

Los patrones se obligan a proporcionar a los hijos de los trabajadores que concurren a las escuelas que aquéllos sostengán, los libros, útiles y demás enseres que fueren indicados por los directores de las propias escuelas, con sujeción a los programas y disposiciones que acerca de la materia expidan las autoridades federales en el ramo de Educación Pública.

En los lugares donde en la actualidad no existan escuelas o éstas no estén debidamente acondicionadas, los patrones se obligan a construir o acondicionar las que precisen.

También los patrones deben instalar en todos los centros de trabajo campos y gimnasios apropiados para el desarrollo de los deportes, obligándose a proporcionar el 50% del valor de los equipos necesarios, los que deberán ser de buena calidad. El 50% restante será aportado por los trabajadores tomando las cantidades que sean necesarias de la parte del Fondo de Ahorros a que se ha hecho mención anteriormente. Asimismo los patrones entregarán a la comisión que se nombre, \$100.00 mensuales para la administración interna de las actividades deportivas de cada sección. Del propio Fondo de Ahorros el Sindicato ministrará iguales sumas.

Los patrones, de acuerdo con el profesorado de las escuelas, proporcionarán en los planteles educativos infantiles los aparatos para juegos, tomando en cuenta el número de niños que concurren a las escuelas.

Por último, en relación con las prestaciones que nos ocupan, los patrones también deben obligarse a entregar en el mes de enero de cada año, a cada una de las escuelas por ellos sostenidas, la cantidad de \$150.00, anticipadamente, como ayuda a dichos planteles, para las fiestas patrias y escolares que se celebren. Igual cantidad y en el mismo mes será proporcionada por el Sindicato del fondo para la organización del ocio de los trabajadores.

En los centros de trabajo en que a la fecha existan bandas de música integradas por trabajadores, las empresas deben cooperar para su conservación y fomento con el pago de la mitad del sueldo de un director de la propia banda y con un subsidio mensual de \$50.00. El Sindicato, por su parte, del fondo destinado a la organización del tiempo libre de los trabajadores aportará la otra mitad para el pago del director, y \$50.00 mensuales más. En los lugares o centros de trabajo en que se considere por ambas partes necesario y se justifique el fomento y desarrollo de cuerpos o bandas de música formados por trabajadores, las partes se pondrán de acuerdo para constituir dichos cuerpos, obligándose tanto los patrones como los trabajadores a contribuir por mitad al sostenimiento de las bandas que se establezcan.

Es obvio que un trabajador tiene necesidad de disfrutar de cierto número de días de descanso anualmente para reposarse del desgaste físico o intelectual ocasionado durante los períodos de trabajo; y tomando en consideración tanto los puntos de vista expresados por los patrones como por el Sindicato, opinamos que los trabajadores que tengan desde un año de servicios hasta diez, deben disfrutar de 21 días de vacaciones anuales con goce de sueldo y de 30 días, también anualmente y con goce de sueldo, los que tengan una antigüedad mayor. Es pertinente aclarar que las vacaciones se concederán aun cuando los servicios del trabajador hayan tenido interrupciones, siempre y cuando no excedan de 90 días laborables al año.

Los trabajadores temporales gozarán de vacaciones después de 275 días de trabajo.

Las compañías petroleras deben obligarse a conceder a sus trabajadores permisos temporales prorrogables hasta por 120 días sin goce de sueldo cuando así lo soliciten los representantes del Sindicato. Los patrones también deberán conceder permisos a sus trabajadores para que éstos puedan desempeñar comisiones accidentales o permanentes del Sindicato, de acuerdo con la fracción IX del Art. 111 de la Ley Federal del Trabajo, conservando en estos casos todos los derechos derivados del contrato que firmen las partes. Los propios patrones convendrán en conceder permisos sin goce de sueldo cuando los trabajadores tengan que desempeñar cargos públicos o de elección popular; en la inteligencia de que al regresar al servicio volverán los trabajadores con los derechos que tenían al comenzar a hacer uso del permiso, al puesto que venían desempeñando o al que les corresponda de acuerdo con los derechos que hubieren adquirido.

En los casos de permisos por enfermedad no profesional, éstos serán por el término de un año, entendiéndose que por tal causa no perderán sus derechos los trabajadores y al regresar a su puesto ocuparán el mismo que desempeñaban antes de disfrutar del permiso, o el que les corresponda de acuerdo con el escalafón.

Esta comisión pericial, después de haber conocido y examinado las opiniones de las partes en materia de descansos obligatorios y en días festivos, opina que deben contarse como días de descanso obligatorios los siguientes: 1º de enero, viernes de primavera, 1º de mayo, 23 de agosto, 16 de septiembre, 2 de noviembre, 20 de noviembre y 25 de diciembre;

y como días festivos: 13 de enero, 25 de enero, 5 de febrero, jueves de primavera, sábado de la semana de primavera, 5 de mayo, 12 de octubre y 1º de noviembre. Sin embargo, con respecto a los días festivos, nos parece que las partes contratantes, de mutuo acuerdo, podrán variarlos cuando así les convenga.

Siempre que se trate de reajuste de trabajadores, los patrones comunicarán por escrito a la Sección del Sindicato afectada, los datos del reajuste que estén obligados a efectuar. Los patrones y la Sección respectiva procurarán ponerse de acuerdo para verificar el reajuste en un plazo de 15 días hábiles, prorrogables por otros 15 días hábiles más, cuando la naturaleza del reajuste impida que se llegue a un acuerdo entre las partes en el primer período señalado. En caso de no haber llegado a dicho acuerdo, la Sección respectiva avisará al patrón que el asunto se turna a la Comisión Nacional Mixta de la Industria del Petróleo, debiendo los patrones tratar con la citada Comisión todo lo que se relacione con el asunto; y si no es posible resolverlo en 15 días hábiles, se actuará de conformidad con los procedimientos que señala la Ley Federal del Trabajo. Los plazos a que aquí se hace referencia empezarán a contarse desde el día siguiente a aquél en que se haga la gestión por escrito.

En todos los casos de reajuste, ya sea que se apruebe por convenio entre las partes o por resolución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el patrón se obligará a pagar a cada trabajador reajustado tres meses de salario y además el importe de 20 días de salario por cada año de servicios, en la inteligencia de que, por fracciones mayores de 6 meses, deberán pagarse 20 días de salario y por menos de 6 meses, únicamente 10 días.

Esta Comisión Pericial considera que los patrones deben tener siempre la obligación de proporcionar con toda oportunidad a los trabajadores, en cada lugar de trabajo, los útiles, herramientas e implementos especiales que se necesiten para ejecutar el trabajo, debiendo ser éstos de primera calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficaces.

Los patrones deben obligarse a proporcionar overoles a los trabajadores de aquellos departamentos en donde por la naturaleza del trabajo que desempeñen se destruya la ropa propiedad del trabajador, quedando entendido que aquellos trabajadores que tengan que lavar dichos overoles por su cuenta, serán compensados por los patrones con la cantidad de \$1.50 mensuales por concepto de lavado y reparación. Los overoles deberán ser de telas de primera calidad y no deberán tener marca visible. El número de overoles que en los trabajos de referencia deban dar los patrones a sus trabajadores, será de tres anualmente. De igual manera los patrones deberán obligarse a proporcionar a todos los trabajadores que lo necesiten para el desempeño de sus labores y únicamente durante ellas, lámparas eléctricas de mano y las baterías que se utilicen, las que serán consideradas como útiles de trabajo. Los patrones proporcionarán artículos impermeables a sus trabajadores cuando las condiciones atmosféricas y clase de trabajo así lo requiera. En nuestra opinión los patrones también deben quedar obligados a proporcionar a todos sus trabajadores, además de las herramientas a que antes se hace referencia, todos los

implementos o útiles que se hagan necesarios para el buen desempeño de las labores; y por lo que se refiere al suministro de guantes, yelmos, caretas y demás utensilios protectores, deberán ser adecuados y de buena calidad, sujetándose para el suministro de los mismos a las disposiciones del Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes del Trabajo y a las de las comisiones de seguridad.

Los patrones y el Sindicato deben convenir en procurar por cuantos medios estén a su alcance, la higienización de los locales donde tengan que vivir y trabajar los obreros. La previsión, atención y curación de las enfermedades ordinarias y profesionales y accidentes de trabajo, debe ser la constante preocupación de las partes, siguiendo invariablemente el criterio de preferir la curación completa de los trabajadores a la aplicación de indemnizaciones. En consecuencia, los patrones quedarán obligados a proporcionar, empleando siempre elementos humanos y materiales de buena calidad, equivalentes hasta donde ello sea posible, a los de los sanatorios y hospitales de primera clase de la ciudad de México, los servicios de medicina, cirugía, ortopedia, prótesis, de farmacia, de laboratorio, de hospitalización y de ambulancia.

Ahora bien, tomando en consideración que los servicios que en tan importante renglón ofrecen en la actualidad las compañías a sus trabajadores, están muy lejos de llenar satisfactoriamente las necesidades de los mismos, y considerando por otra parte, que la conservación de la salud y la adecuada atención médica son ventajosas no sólo para los obreros sino para las mismas empresas y la sociedad en general, las compañías deberán invertir en el mejoramiento de los servicios precisados una suma adicional de \$1,000,000 anuales, suma que se estima necesaria para acceder a la justificada petición que en esta materia ha formulado el Sindicato de Trabajadores Petroleros. La cantidad referida será independiente de los gastos iniciales que tengan que hacer las empresas para el mejoramiento y ampliación de dichos servicios.

En nuestra opinión la administración de hospitales, laboratorios y en general el servicio médico, debe estar a cargo de mexicanos por nacimiento, puesto que, indudablemente, resulta deseable para los enfermos que exista entre ellos y los médicos y personal administrativo, vínculos nacionales y lazos de solidaridad y simpatía. Es obvio que será requisito indispensable que los profesionistas mexicanos a quienes toque actuar en el servicio médico, posean títulos debidamente registrados y legalizados.

Los trabajadores y sus familiares tendrán derecho a utilizar el servicio de que se viene tratando. Por familiares de los trabajadores se entenderá: a) cónyuge o mujer; b) los ascendientes en línea recta sin limitación a los padres adoptivos; c) los descendientes en línea recta y los hijos legalmente adoptados; d) los hermanos o hermanas. Estos familiares solo tendrán derecho a los servicios mencionados cuando dependan económicamente del trabajador, y en cuanto a los hermanos varones deberá requerirse que su edad no exceda de 16 años, excepto el caso en que se encuentren incapacitados.

Cuando los trabajadores no puedan asistir a sus labores por sufrir alguna enfermedad no profesional, consideramos que los patrones deben pagarles el 80% de sus salarios, por 120

días y a proporcionarles por 60 días más, gratuitamente, atención médica y medicinas. Es necesario que tales períodos de tiempo se computen siempre del 1º de enero al 31 de diciembre de cada año.

Es oportuno hacer notar que en la mayoría de los contratos vigentes entre el Sindicato y las empresas, se establece el pago de determinados porcentajes del salario en los casos de enfermedades ordinarias y hay un contrato; el de la Pierce Oil Co., en el Distrito Federal, en el cual se estipula que en casos de enfermedad de los trabajadores la compañía proporcionará médico y medicinas apropiadas, así como sueldo íntegro, excepto en casos de enfermedades venéreo-sifilíticas.

En la cláusula número 116 del Proyecto de Contrato aprobado en la Primera Gran Convención Extraordinaria del Sindicato de Trabajadores Petroleros, se dice que "en los casos en que los trabajadores se vean impedidos de asistir a sus labores debido a enfermedades no profesionales o accidentes fuera del servicio, las compañías se obligan a pagarles el ciento por ciento de sus salarios hasta que se encuentren en condiciones de volver al servicio". Por su parte, las empresas han ofrecido pagar el 75% del salario hasta por 100 días de cada año, en caso de enfermedad ordinaria, y atención médica y medicinas por 75 días más.

Como se ve, la solución propuesta por esta Comisión Pericial tiende a conciliar los opuestos puntos de vista de las partes en tan importante problema.

En los casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que incapaciten a los trabajadores para el desempeño de su labor, la responsabilidad de los patrones, además de la obligación consistente en proporcionar servicio médico, medicinas, etc., consistirá en el pago de los salarios íntegros correspondientes hasta que el trabajador que haya sufrido el accidente pueda volver al desempeño de sus labores. El período de tiempo máximo para el cumplimiento de tal obligación será de 18 meses en cada caso. Por sueldo íntegro debe entenderse el pago de la prestación tal y como si los trabajadores estuvieran laborando normalmente, incluyendo el pago de días de descanso semanario, obligatorios, festivos, etc. Por lo que se refiere a los casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que tengan como consecuencia la muerte del trabajador, opinamos que las compañías deben pagar una indemnización que consista en una cantidad equivalente a mil doscientos ochenta días de salario; mas cuando el riesgo, accidente o enfermedad profesional, ocasione la incapacidad total permanente del trabajador, la indemnización consistirá en el pago de una cantidad igual al importe de mil cuatrocientos sesenta días de salario. Sin embargo, creemos que esta obligación patronal sólo debe existir cuando los trabajadores tengan menos de 15 años de servicio, pues si han pasado de este número de años, es preferible para los intereses de los mismos trabajadores que sean jubilados por las empresas. Estas han manifestado en alguno de sus contra-proyectos su conformidad de pagar las indemnizaciones que para accidentes de trabajo se señalan en el presente párrafo.

Es pertinente, tratándose de accidentes, que esa H. Junta establezca con toda claridad que cuando los patrones proporcionen directa o indirectamente medios de transporte a los

trabajadores y éstos sufran algún accidente en camino al lugar de trabajo, tal accidente se considera como de trabajo, teniendo en estos casos los patrones las obligaciones correspondientes.

Esta Comisión Pericial ha estudiado con particular atención el problema que se deriva de la muerte del trabajador ocurrida como consecuencia de enfermedad ordinaria, en cuyo caso deja invariablemente en la mayor indigencia a su mujer y a sus hijos, muchas veces después de haber trabajado con honradez y laboriosidad durante toda su vida. Con relación a este punto el Sindicato de Trabajadores Petroleros pide que las compañías se obliguen a pagar 60 días de sueldo por concepto de gastos funerarios, más el equivalente a 25 días de salario por cada año de servicios. Los patrones expresaron su inconformidad con la petición obrera y han manifestado que están en la mejor disposición de pagar 90 días de salario en tales casos. A juicio de esta propia Comisión Pericial no conviene poner en vigor ninguna de las dos anteriores proposiciones, porque creemos que la solución correcta del problema planteado consiste en que las compañías en caso de muerte del trabajador por enfermedad ordinaria, deben entregar a los familiares de éste, inmediatamente, lo equivalente a 30 días del salario que percibía, como gastos funerarios; pero las mismas compañías deben otorgar un seguro ordinario de vida de \$2,000.00 para cada trabajador, ya sea directamente o por medio de alguna institución nacional de seguros. De esta manera los familiares de aquel que ha gastado su vida en el trabajo, al servicio de las unidades económicas petroleras, no quedarán sujetos a la amenaza inmediata de la miseria y a todas sus fatales consecuencias.

Cuando algún trabajador jubilado fallezca, los patrones deben obligarse a pagar a los familiares de aquél, como gastos funerarios, el equivalente a un mes de la cantidad que percibía como jubilado.

Por otra parte, en algunas ocasiones, no muchas por cierto, sucede que un trabajador se incapacita a causa de enfermedades ordinarias o accidentes no profesionales. En tales ocasiones las compañías deben tener también la obligación de acudir en ayuda del trabajador incapacitado. En tal virtud, opinamos que en los casos en que a consecuencia de accidentes no profesionales, enfermedades ordinarias incurables o que para su curación se exija un tratamiento de dos años o más, y los trabajadores no puedan seguir el servicio de las empresas a juicio del Departamento Médico, será obligación desocuparlos pagándoles como compensación el importe de tres meses de salario más 20 días de salario por cada año de servicios o fracción mayor de seis meses a contar de la fecha de su ingreso.

Desde principios de la segunda mitad del siglo pasado ha merecido constante atención de la economía social, encontrar los medios adecuados para asegurar la satisfacción de las necesidades elementales del obrero cuando éste llega a una edad en que, por razones biológicas, ya no está en aptitud de seguir produciendo o cuando, por sufrir algún accidente de trabajo o padecer enfermedades profesionales, se encuentra en la misma situación. Puede decirse que, aproximadamente a partir del año de 1880, se iniciaron ensayos en varios países del mundo para resolver el problema social y humano de hallar los medios adecuados para garantizar la subsistencia

de aquellos obreros agotados, envejecidos o que se habían incapacitado por algún accidente profesional. La política de prevención social iniciada en gran escala en Alemania, quebrantó en forma definitiva los principios de liberalismo económico.

Ya entrado el presente siglo, particularmente después de la guerra, fué ganando terreno la teoría consistente en que corresponde al patrón la obligación de jubilar a sus trabajadores, ya sea por haber sufrido algún accidente de trabajo, enfermedad profesional o después de haber estado a su servicio largo número de años, con fundamento en que el trabajador ha gastado su energía y lo mejor de su vida al servicio del empresario. Esta teoría ha pasado al mundo de la realidad y en la época contemporánea ya no se discute la obligación que tienen los patrones de jubilar a sus trabajadores.

En consecuencia, y tomando en cuenta los precedentes no sólo nacionales sino los establecidos en otros países, consideramos que las empresas petroleras demandadas deben jubilar al personal que labora a sus órdenes, de acuerdo con la siguiente tabla:

NO INCAPACITADOS

Años de edad	Años de Servicios	Porcentaje del Salario
De 50 a 54	25	65%
" 50 a 54	30	75%
" 55 en adelante	25	75%
" 55 en adelante	30	85%

INCAPACITADOS TOTAL Y PERMANENTEMENTE

Años de servicios	Porcentaje del Salario
De 15 a 19	65%
" 20 a 24	75%
" 25 en adelante	85%

Debe aclararse que las jubilaciones a incapacitados se refieren a las ocurridas como consecuencia de enfermedades o riesgos profesionales. También consideramos que a aquellos trabajadores incapacitados, en un 70% o más, se les conceda el derecho a la jubilación que se señala en la tabla inserta.

Es preciso establecer que dentro de los cinco años inmediatos anteriores al cumplimiento de los servicios necesarios para tener derecho a la jubilación, los patrones sólo podrán separar a sus trabajadores por causas infamantes debidamente comprobadas, y que con respecto a la antigüedad de los trabajadores los patrones se obliguen a reconocerla para los efectos de la jubilación desde que aquéllos ingresaron a su servicio, sin tener en cuenta el cambio de denominación o razón social que anteriormente hubieren tenido.

Los patrones deberán convenir en pagar a sus trabajadores un 50% más del salario ordinario cuando éstos ejecuten trabajos de carga, descarga, estiba o desestiba, de sosa cáustica, azufre, ácidos, pólvora, dinamita, fósforo, madera creosotada y cualquiera otra substancia similar a las anteriores que, como aquéllas, constituyan un peligro para la salud de los trabajadores a juicio de la Comisión de Seguridad, estando obligados también los patrones a pagar este porcentaje a los trabajadores que accidental o permanentemente manejen ácido, azufre o sosa cáustica.

Los patrones deberán convenir en pagar a sus trabajadores un 100% más del salario ordinario cuando se ejecuten trabajos en alturas mayores de 10 metros y siempre que el patrón no proporcione los implementos de seguridad que a juicio de la Comisión de Seguridad eliminén completamente el peligro. Consideramos que los 10 metros de altura a que se hace referencia, deberán contarse desde la plataforma de seguridad inmediata inferior al lugar que forme parte de la estructura de la planta o instalación en que se hagan estos trabajos. El aumento en el salario a que esta cláusula se refiere será únicamente por el tiempo que efectivamente los trabajadores estén ejecutando sus trabajos. Opinamos que el aumento de un 100% sobre el salario ordinario no es aplicable a los trabajadores cuya labor esté sujeta a riesgos determinados que han servido de base para fijar salarios en el tabulador, que los compensa de tales riesgos.

Por otra parte, los trabajos que se ejecuten en temperaturas que fluctúen entre 40° y 50° centígrados en el interior de las instalaciones, serán retribuidos con un 100% más del salario ordinario durante el tiempo que efectivamente los trabajadores sean sometidos a esa clase de trabajos. Además, en los lugares en donde haya exceso de gas y sea forzosamente necesario el uso de máscaras, a juicio de la Comisión de Seguridad, se pagará salario doble, así como también cuando se ejecuten trabajos en lugares pantanosos o reparaciones de líneas de tubería dentro del agua, donde las botas no sean útiles, y en la limpieza interior de los tanques de almacenamiento de petróleo crudo.

Es necesario que los patrones queden obligados a proporcionar el equipo refractario necesario, de la calidad que determine la comisión de seguridad, para los trabajos en instalaciones, etc., cuando éstos tengan que ejecutarse a una temperatura mayor de 45° centígrados.

Los patrones podrán solicitar, pero nunca exigir, que los trabajadores laboren en las instalaciones interiores cuando la temperatura sobrepase de 50° centígrados, mas cuando sea preciso efectuar trabajos en dichas instalaciones, se fijará previamente el servicio y el salario por mutuo acuerdo de las partes.

Cuando los trabajadores presten sus servicios en los días de descanso semanal, festivos o de descanso obligatorio, percibirán salario triple por el tiempo que laboren; y si trabajan en día de descanso semanal que coincide con uno de descanso obligatorio, el salario deberá ser cuádruple, también únicamente por el tiempo de labor.

En los casos en que los días festivos con goce de sueldo coincidan con los días de descanso semanal, únicamente se pagará el salario correspondiente al día de descanso semanal.

En aquellos casos en que los patrones requieran y obtengan los servicios de un trabajador en días de descanso semanal, festivos, de descanso obligatorio o fuera de la jornada habitual del trabajo, estarán obligados a pagar, como mínimo, el valor de dos horas por tiempo extraordinario. Además, consideramos que el día de descanso semanal debe ser el domingo, excepto en los trabajos de guardia o turno, debiendo pagarse el citado día salario sencillo cuando el trabajador no preste sus servicios durante el mismo.

Tratándose de trabajadores transitorios que sean injustificadamente despedidos antes del vencimiento de su contrato (si fueron contratados por tiempo fijo) o antes de la terminación de la obra (si fueron contratados por obra determinada) los patrones les cubrirán el salario ordinario que corresponda al tiempo que falte para la terminación del contrato o para la terminación de la obra, según el caso. Tal indemnización nunca excederá de 90 días de salario.

Respecto a Tabuladores, esta Comisión Pericial, sobre la base de los datos y observaciones del informe, considera indubitable la necesidad de realizar una elevación general de salarios en la industria petrolera. La clasificación de trabajadores del proyecto patronal de tabuladores, en opinión nuestra debe adoptarse por haber sido hecho teniendo en cuenta las características, condiciones e importancia de cada trabajo y, en general, la responsabilidad que es posible asignar a cada trabajador. Esta clasificación de trabajadores del Proyecto Patronal de Tabulador, es operante a partir del Tabulador "D"; no así en los primeros tres Tabuladores. La razón es que estos últimos no contienen las nuevas denominaciones de los trabajadores, sino las denominaciones actuales. Numerosas son las dificultades para transformar la lista de denominaciones actuales en una nueva lista, por lo cual, para que esos tres Tabuladores sean operantes, la comisión se permite recomendar que la Comisión Nacional Mixta de la Industria del Petróleo designe una Subcomisión de Tabuladores y Escalafones. Deberá estar integrada esta Subcomisión por cinco personas: Dos representantes patronales, un representante obrero que debe ser forzosamente mayordomo de artesanos, un representante obrero que forzosamente debe ser mayordomo de producción, y un representante oficial que debe ser nombrado por las autoridades correspondientes de entre los inspectores técnicos del Petróleo, de la Secretaría de la Economía Nacional, que tengan más de cinco años de servicios efectivos en esa clase de labores. La Subcomisión Mixta de Tabuladores y Escalafones deberá funcionar, por lo que a los Tabuladores se refiere, de la manera siguiente: Las empresas petroleras, dentro de los 60 días siguientes a la firma del contrato, entregarán a dicha Comisión un proyecto de clasificación de trabajadores para los tabuladores "A", "B", y "C". Esta clasificación deberá hacerse tomando en cuenta las características, condiciones e importancia de cada trabajo y la responsabilidad assignable normalmente a cada trabajador. Dentro de los cinco días siguientes a la entrega de la clasificación, la Comisión deberá publicarla, comenzando a correr desde ese día un plazo de 30 días para que los trabajadores y el Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato presenten sus objeciones, observaciones e inconformidades. La Comisión tendrá 120 días para estudiar la clasificación presentada por las empresas, y oyéndolas, así como al Sin-

dicato, en un período de 10 días, formar, siempre dentro del período global de 120 días, las listas con nombres de los trabajadores y la clasificación que les deberá corresponder para los efectos de la aplicación de los Tabuladores "A", "B" y "C". La Comisión publicará inmediatamente esas listas y comenzará a correr desde el día de la publicación un plazo de 30 días para que las empresas y los trabajadores del Sindicato presenten sus inconformidades. Quince días después de terminado el plazo anterior, la Subcomisión de Tabuladores y Escalafones deberá resolver sobre las inconformidades y publicar las listas definitivas por lo que se refiere a los casos en que hubo inconformidad. La Subcomisión seguirá funcionando con carácter permanente para resolver cualquier punto relativo a la aplicación de los Tabuladores, y turnará por conducto de la Comisión Nacional, a las autoridades del Trabajo, los asuntos no resueltos, teniendo las partes, en todo caso, la vía de recurrir a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Dentro del plazo que se fija al hablar de escalafones, la Subcomisión publicará la lista de escalafones, con los nombres de los trabajadores, las clasificaciones de trabajo conforme a los nuevos tabuladores y la antigüedad de cada trabajador. A partir de la fecha de la publicación se abrirá un plazo de 60 días para presentar inconformidades, y la Subcomisión, dentro de los 60 días siguientes, resolverá los casos de inconformidad y hará la publicación definitiva de las listas de escalafón.

La Comisión Pericial, como se ha dicho, considera conveniente la adopción de la clasificación de trabajadores del Proyecto Patronal de Tabulador de salarios, presentado en la asamblea obrero-patronal que discutió el contrato general obligatorio para toda la industria del petróleo de la República Mexicana. Este proyecto impreso tiene la fecha de 17 de mayo del corriente año. Divide cada Tabulador, del "A" al "T", en grupos. Los trabajadores de cada grupo recibirán el mismo salario. El número de grupos varía en los diferentes tabuladores. El primer tabulador es el de salarios para aprendices, y la Comisión lo aceptó (página 13) suprimiendo el inciso 3.⁽¹⁶¹⁾

⁽¹⁶¹⁾ —El inciso relativo, del Proyecto Patronal de Tabuladores de Salarios que se presentó en la Asamblea Obrero Patronal que discutió el contrato general obligatorio para toda la Industria Petrolera en la República Mexicana fechado el 17 de mayo de 1937 dice: "III.—Durante el tercer año, de un salario igual al 100% del que se asigna al Número 3". La nota que figura en la página 14 del mismo proyecto, y que se menciona más adelante, estaba redactada en la siguiente forma: "Los Grupos de trabajadores de las refinerías de Tampico y Minatitlán y los de Producción, incluyen a aquellos cuyas actividades eran designadas antes con los siguientes títulos":

Las notas finales a cada tabulador y que en este Dictamen se propuso desaparecieran, estaban redactadas como sigue: "Para la debida apreciación de las cuotas que actualmente rigen para las categorías arriba especificadas; de las que ahora se ofrecen; del porcentaje de aumento que significan éstas por el promedio de aquéllas: de las cuotas reales que resultan incluyendo el costo de los principales beneficios de orden económico, etc., nos remitimos a los datos estadísticos anexos". (Número de trabajadores que por cada tabulador y grupo estaban al servicio de las Empresas). Pág. 43 del Proyecto citado.

La parte siguiente de estos tabuladores corresponde a los grupos de las refinerías de Tampico y Minatitlán y Producción, debiendo substituirse la nota que va abajo del título respectivo (página 14), por la siguiente: "Los grupos de trabajadores de las refinerías de Tampico y Minatitlán y los de Producción, incluyen aquellos cuyas actividades eran designadas antes de la firma del contrato en sus tarjetas-records respectivas, bajo las denominaciones siguiente: 'En todas las listas de trabajadores de los tabuladores deben suprimirse las expresiones <<raya semanal>> o <<raya mensual>>'". A partir del Tabulador "D" inclusive, los tabuladores son operantes y se refieren a las denominaciones que se darán al comenzar la vigencia del tabulador. Las notas finales de cada tabulador en el Proyecto Patronal, como la de la página 43, deben suprimirse todas por innecesarias. Forman también parte de la clasificación patronal que se adopta, el conjunto de indicaciones sobre las dependencias en las cuales laboran los trabajadores que se incluyen en cada tabulador. Igualmente deberán formar parte de la clasificación de trabajadores de los nuevos tabuladores las indicaciones sobre las compañías a las cuales pertenecen los trabajadores que quedan comprendidos en cada tabulador, como la de la página 63, que expresan las compañías respectivas, tanto por lo que se refiere a trabajadores de refinerías como a trabajadores de Producción, suprimiendo invariablemente los datos sobre salarios correspondientes a los grupos de cada tabulador, como en las últimas 11 líneas de la página 63 del Proyecto Patronal. Sólo lo que queda expresamente consignado en líneas anteriores, con referencia al Proyecto Patronal de Tabuladores de Salarios, es lo que esta Comisión Pericial adopta bajo la denominación de "clasificación de trabajadores". La tabla de tabuladores en la que se especifican los salarios correspondientes a cada grupo de cada tabulador, se incluye como anexo. Los salarios de esta tabla de tabuladores fueron fijados tomando como base la propuesta reformada de tablas de tabuladores, de las empresas petroleras, haciendo aumentos proporcionales crecientes en orden decreciente de salarios.

Esta Comisión Pericial considera que el salario mínimo de la industria petrolera debe ser de \$5.00 diarios, y que en los casos en que un trabajador perciba, en los momentos de firmarse el contrato, un salario más alto que el mayor de la tabla de tabuladores, deberá seguir recibiendo aquel salario.

Es necesario, además, puntualizar lo siguiente: que en los casos que los patrones llamaron "anormales" en su Proyecto Patronal de Tabulador de Salarios, no habrá reducción de salarios para los trabajadores que ocupaban puestos en estas condiciones antes de la firma del contrato, si el que les fije el tabulador resulta inferior; que los tabuladores nuevos no obligan a las empresas a establecer categorías no incluidas en dichos tabuladores, que no tengan al firmarse el contrato; que los patrones podrán utilizar, a su juicio, los servicios de los trabajadores en cualquiera de las actividades características de cada grupo, sobre todo en las labores de categoría más baja, siempre que se trate de labores conexas y considerando la capacidad o aptitud de cada trabajador; que los empleados de confianza están excluidos de los tabuladores; que cualquier duda sobre los puestos de confianza debe plantearse ante la Comisión Nacional Mixta de la Industria del Petróleo,

la que debe estudiar y resolver sobre la base de la cláusula respectiva del contrato y no sobre los tabuladores, quedando abierto el camino para ocurrir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; y que la Subcomisión de Tabuladores y Escalafones debe fijar el plazo a partir del cual deben comenzar a aplicarse, para el pago de salarios, los tabuladores nuevos, haciendo naturalmente a los trabajadores la liquidación de las diferencias que les correspondan por la aplicación de los tabuladores desde las diversas fechas de retroactividad que obliguen a las empresas.

Cada una de las partidas de gastos adicionales que anualmente deberán hacer las empresas de acuerdo con las opiniones que en el curso del presente dictamen hemos expresado, han sido calculadas con el mayor cuidado y la mayor minuciosidad, valiéndonos para ello de toda la documentación que tanto el Sindicato como las empresas nos pudieron proporcionar, así como de los sistemas de cálculo que nos sugirió nuestra experiencia; empero, debemos manifestar a esa H. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que no creemos en la exactitud de dichos cálculos, considerando sus resultados solamente como estimaciones aproximadas.

De conformidad con los cálculos de que se trata, estimamos que el aumento de las erogaciones de las empresas, tomando como base la situación que prevalecía en el mes de diciembre de 1936, se elevarán a \$26.332,756.00.

Por lo que se refiere a los gastos que origina la retroactividad establecida en algunos contratos en vigor para determinadas prestaciones, así como en cuanto a los desembolsos que harán las empresas de una sola vez, como construcciones de nuevo locales destinados al servicio médico, a escuelas, pequeñas obras de abastecimiento de aguas, etc., tenemos la opinión de que los patrones están financieramente capacitados para hacerlos, puesto que según el balance consolidado que aparece en la página 726 del Informe,^(*) las reservas y superávits de las empresas demandadas llegaban el 31 de diciembre de 1936 a \$77.185,946.23.

Finalmente, con respecto a los salario de los trabajadores durante la huelga que afectó a las empresas demandadas, opinamos que tomando en consideración la robustez económica de las mismas y por razones de equidad, deben ser pagados.

Atentamente.

México, D. F., 3 de agosto de 1937.

Efraín Buenrostro, Presidente.—Jesús Silva Herzog, Secretario.—Mariano Moctezuma, Vocal.

^(*) Véase página 645 de este impreso: "Resumen General de la Situación Financiera de las Empresas Examinadas".