

mil quinientos noventa y dos pesos treinta centavos, es decir, doscientos treinta y dos mil doscientos treinta y ocho pesos cincuenta y dos centavos, pues el 60 por ciento restante lo erogaron, como arriba se dice, en pago de salarios a los trabajadores enfermos. A esa cantidad debe aumentársele el 26.69 por ciento en que creció el importe de los salarios, lo cual da para este renglón un total de doscientos noventa y cuatro mil doscientos veintidós pesos noventa y ocho centavos.

BECAS.—No habiéndose suscitado desacuerdo respecto del cálculo de este renglón, debe aceptarse el total de noventa mil pesos que fija la Comisión Pericial.

COMPENSACIONES POR CASAS.—Respecto de este renglón las empresas demandadas, en su escrito de objeciones, manifestaron que ningún reglamento o ley les impone obligación de proporcionar habitaciones a sus trabajadores que prestan sus servicios dentro de las poblaciones y dijeron que no están conformes en la estipulación general tanto por lo que se refiere a proporcionar casas habitaciones a los trabajadores de las ciudades, como a pagarles el subsidio estipulado en caso de no proporcionarlas; añadieron que no existe hasta la fecha ninguna reglamentación de la fracción III del artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo y que, por lo tanto, la obligación de suministrar casas quedó subordinada a lo que los contratos colectivos establecen y nunca ha sido costumbre proporcionar casas fuera de la zona petrolera en centros de población, concluyendo por decir que creen que debe usarse la escala propuesta en su contraproyecto de contrato colectivo para dar subsidios a los trabajadores que teniendo derecho a ellas no se les proporcionan habitaciones.

En la audiencia de pruebas rindieron las números 126 a 131 y la de inspección ocular practicada en las casas que las empresas suministran a trabajadores a su servicio. En este renglón sólo se ocupará la Junta de las objeciones, pruebas y alegaciones relativas a la obligación de suministrar casas o subsidios a los trabajadores que laboran en los centros de población, sin tomar en cuenta otras objeciones, que serán examinadas por separado en otro lugar de esta resolución.

La Junta estima probados los hechos a que se refieren las pruebas ofrecidas por la parte demandada bajo los números 126 a 131, es decir, que el Departamento del Trabajo en su programa de gobierno dice que "se procederá a la fijación de las condiciones y plazos para el cumplimiento de la obligación que tienen los patrones de proporcionar casas a sus trabajadores en los términos de la fracción III del artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo", lo que no es sino una reproducción de la prevención contenida en el párrafo segundo de la misma fracción III.

Que en el laudo del 9 de junio de 1934 existe el Considerando Vigésimoprimero con el texto transscrito en la Revista Mexicana del Trabajo, suplemento al número 12 del Tomo II; que en el laudo de 25 de octubre de 1930 existe un punto XXVIII con el texto transscrito en la prueba número 128; que en los contratos de trabajo celebrados entre la Compañía Mexicana de Petróleo "El AgUILA", S.A., la *Huasteca Petroleum Company*, la *Sinclair Pierce Oil Company*, S.A., la *California Standard Oil Company* y otras empresas petroleras con las Secciones 4, 5, 6, 7, 9 y 25 del Sindicato actor no

figuran cláusulas en las que se conceda habitación o pago de renta a los trabajadores al servicio de dichas empresas; que efectivamente las empresas hicieron las contraproposiciones a que se refieren las pruebas números 130 y 131, sin tomar aquí en cuenta el resultado de la inspección ocular porque no se refiere al punto en este renglón tratado.

Ahora bien ninguna de estas pruebas puede impedir a la Junta la aplicación de la fracción XII del Artículo 123 Constitucional, en relación con el artículo 11 transitorio de la misma Constitución, que terminantemente ordena que mientras no se legisle sobre los problemas agrario y obrero "las bases establecidas en esta Constitución para dichas leyes se pondrán en vigor en toda la República" y por lo tanto, el hecho de que no se haya expedido un reglamento de la fracción III del artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo, derivada de la citada fracción XII del artículo 123 Constitucional, no puede, por virtud del mencionado artículo 111 transitorio, constituir impedimento para que se aplique esa fracción III, ni tampoco para que reciba aplicación el artículo 16 de la Ley del Trabajo, en relación con ella, ya que se previene allí la forma de resolver los casos no previstos por los reglamentos de la Ley, y claro está que también aquellos casos de imprevisión absoluta implicados por la ausencia de reglamentos.

Por lo tanto, aceptado como está que las demandadas tienen posibilidad económica en los términos ya dichos en otro Considerando de este laudo, ningún argumento a este respecto debe ser tomado en cuenta y, por otro lado, como la fracción XII del artículo 123 de la Constitución establece la obligación de que los patrones proporcionen habitaciones cómodas e higiénicas a sus trabajadores, cobrándoles rentas no superiores al medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas y añade que si las negociaciones estuviesen situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien tendrán esta obligación, es imprescindible para la Junta imponerla a cuantas empresas se encuentren en ese caso, es decir, a las que estando ubicadas, total o parcialmente, dentro de los centros de población, tengan un personal mayor de 100 trabajadores, caso en el que se encuentran todas las demandadas, con la única excepción a que se hace referencia en el renglón de este mismo Considerando titulado "Erogaciones de Empresas no Consideradas", que trata de empresas en las cuales los trabajadores son en número inferior a cien.

Pero como efectivamente no existe reglamento que determine los plazos en que las empresas deben proceder a construir las casas para sus trabajadores, y a ponerlas a disposición de éstos y a falta de costumbre y de uso, y también de principios generales derivados de esta Ley o de principios generales del derecho común, debe estarse, conforme al artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, a la equidad.

Para el efecto de aplicar un criterio equitativo, la Junta estima que debe tener una base objetiva y ampliamente justificada, como lo es la de que las propias empresas conceden a sus trabajadores a los que no les proporcionan casas, una compensación para el pago de las rentas de las habitaciones que hayan de ocupar, conforme a las estipulaciones de diver-

sos contratos colectivos y si esto es así respecto de quienes las propias empresas consideran que indudablemente tienen derecho a que se les proporcionen habitaciones, es equitativo y justificado adoptar el mismo criterio respecto de aquellos trabajadores cuyo derecho han venido negando las empresas pero reconoce plenamente esta Junta y, por lo tanto, procede condenarlas a que cumplan con la obligación ya citada que les impone la fracción XII del Artículo 123 Constitucional y, mientras se expida la reglamentación correspondiente, a que paguen a sus trabajadores ocupados dentro de las zonas de población la misma compensación que deberán pagar a los que no se encuentran en este mismo caso conforme a los principios ya establecidos en los contratos colectivos y según se determina en este laudo.

Finalmente, respecto del monto de las compensaciones a que aquí se alude, las demandadas manifestaron en su escrito de objeciones que creen que debe usarse la escala propuesta por el contraproyecto patronal por ser el más equitativo, manifestación que repiten en la página 135 de su escrito de alegatos, sin que argumenten respecto de las causas por las cuales ha de atribuirse mayor justificación a la escala por ellas propuesta; por su parte, la Comisión Pericial en la página 806 del segundo volumen de su informe, explicó que las demandadas propusieron que la compensación fuese de cincuenta centavos diarios para los trabajadores que ganan hasta seis pesos, de un peso diario para los que ganan salarios entre seis y doce pesos y de un peso cincuenta centavos diarios para los que ganan más de doce pesos, mientras que en su dictamen la propia Comisión calculó en este renglón conforme a la base de un peso diario para los que ganan diez pesos o menos, y de un peso cincuenta centavos diarios para los que ganan más de diez pesos.

La Junta juzga que no existe razón ninguna para considerar más equitativa la escala propuesta por los patrones en su contraproyecto que la recomendada por la Comisión Pericial, sobre todo teniendo en cuenta que existen en el expediente contratos colectivos de trabajo, aducidos como pruebas por las partes, de los que se puede observar que en las Secciones 2, de Mata Redonda, 3 de Ebano y 13, de Cerro Azul, todas del Sindicato actor, las empresas se han comprometido a pagar para todo el personal un peso cincuenta centavos por este concepto de compensaciones por casas y que en la Sección 21, de Arbol Grande, el contrato colectivo contiene la obligación de las empresas para pagar un peso a todo el personal y así ha quedado admitido por las empresas que es equitativo el pagar un peso o un peso cincuenta centavos aun a los trabajadores de salarios inferiores a seis pesos diarios y, por lo tanto, estima debido que se adopte la recomendación de la Comisión Pericial, sin más modificaciones que las que de lo considerado antes se deducen, en el sentido de que también los trabajadores que prestan sus servicios en los centros de población deben gozar de este beneficio, si las empresas tienen un personal total de más de 100 trabajadores.

En consecuencia, siguiendo el mismo procedimiento de la Comisión, a base de las informaciones de las propias empresas, y desechar las objeciones que se refieren a aumento de trabajadores, por las consideraciones que se ha-

cen en otros renglones en este mismo Considerando, se procede en seguida a calcular la cantidad total que se debe tomar en cuenta, del siguiente modo: el número de trabajadores permanentes, incluidos los de confianza, es de 13,120, al que hay que restar 2,637 que, como lo manifiestan las demandadas tienen ya casas, y restar también 200 personas que, según calcula la Comisión Pericial, tienen casa propia o no reclamarán subsidio debido a las altas remuneraciones que reciben, y aquí cabe explicar que tampoco se toma en cuenta la objeción hecha por las demandadas en el sentido de que la Comisión Pericial convino con ellas en restar solamente 100 de las personas comprendidas en este último concepto, porque no existe prueba ninguna de ello y porque el dictamen de la Comisión es claro a este respecto y en él debe fundarse esta Junta, a menos que encuentre un error en el razonamiento o una objeción probada, o una contravención a disposiciones legales protectoras de los trabajadores, no encontrándose en ninguno de estos casos. Del cálculo así hecho, y tomando en cuenta que hay 10,283 trabajadores con derecho a subsidio, de los cuales, según el dictamen pericial el 78.55 por ciento tienen sueldos de diez pesos o menos, y el 21.45 por ciento de diez pesos o más, por más que estos porcentajes pudieran haberse modificado por virtud del nuevo cálculo de tabuladores que se ha hecho en el renglón relativo a jornada de trabajo, pero en todo caso arrojaría un mayor porcentaje para los trabajadores que tienen sueldos menores de diez pesos al día, se obtiene que ocho mil setenta y siete trabajadores percibirán subsidio a razón de un peso diario y 2,249 trabajadores lo obtendrán a razón de un peso cincuenta centavos, y multiplicado el número de trabajadores de cada una de estas categorías por el valor del subsidio diario y por 365 días del año, da las cantidades de dos millones novecientos cuarenta y ocho mil ciento cinco pesos y un millón doscientos siete mil setecientos ochenta y cinco pesos, respectivamente, que suman en total cuatro millones ciento cincuenta y cinco mil ochocientos noventa pesos, que es la cantidad que la Junta juzga debe asignarse a este renglón.

SEGUROS.-A propósito de este renglón las Empresas demandadas objetaron la recomendación pericial en el sentido de que como las muertes originadas por enfermedades ordinarias no constituyen la realización de riesgos profesionales, los patrones no están legalmente obligados a las erogaciones propuestas y, a mayor abundamiento, los salarios de los trabajadores petroleros permiten que se ahorre una parte de ellos y los familiares no queden en una situación de miseria al ocurrir la muerte, además de que el dictamen no tomó en cuenta todas las excepciones que hay a la regla de que los trabajadores consagren su vida al servicio de las empresas, como son las de trabajadores transitorios y las de todos los que han trabajado con ellas por cortos períodos de tiempo, además de que este punto va a quedar comprendido dentro de la Ley del Seguro Social, próxima a expedirse y los gastos que la constitución del seguro origine no van a quedar a cargo exclusivo del patrón, sino que serán pagados por contribución del Estado, de los trabajadores y los patrones.

Para justificar sus objeciones rindieron las pruebas documental, consistente en diversos contratos de la Industria

Petrolera que excluyen los casos de suicidio, lesiones por riña y demás causas imputables al trabajador, en las cuales el patrón no está obligado a pagar gastos funerarios; testimonial, que consistió en la declaración de los peritos oficiales, los cuales respondieron a preguntas que les formularon las demandadas, calculando concretamente el monto de este renglón, por lo que se refiere a las preguntas primera a sexta que les fueron dirigidas y explicando, respecto a las preguntas 121 a 123, concretamente, que su criterio fué que el seguro se pagara a todos los trabajadores sin tomar en consideración el tiempo de servicios y que su idea no fué la de que este beneficio se extendiera únicamente a aquellos que hubieren ya gastado su vida al servicio de los patrones, sino que ese fué simplemente un argumento en apoyo de la recomendación y no como excluyente, lo que las empresas consideran en sus alegaciones como respuestas evasivas; y la instrumental, consistente en la parte del Plan Sexenal de Gobierno que establece que el seguro social debe constituirse mediante aportaciones de las empresas, de los trabajadores y del Gobierno, prueba que está contenida en el ejemplar de la Revista Mexicana del Trabajo y que tiende a demostrar que es injustificado el que se trate de que estos servicios queden a cargo exclusivo de las empresas.

Juzga la Junta probado el hecho relativo a que en los contratos exhibidos constan las cláusulas que las demandadas citaron, así como que el Plan de Gobierno contiene las prevenciones a que se refirieron, pero no que los peritos oficiales hayan dado respuestas evasivas, sino que las produjeron en los términos que antes se han explicado.

Consecuentemente, queda en pie, por las razones tenidas en cuenta por la Comisión Pericial, su recomendación en el sentido de transformar el sistema propuesto por los trabajadores y el propuesto por los patrones para otorgar compensaciones en casos de muerte, en otro mediante el cual las empresas deban pagar treinta días de salarios por concepto de gastos funerarios, en los casos de muerte por enfermedades ordinarias, además de pagar las primas correspondientes a un seguro de vida por dos mil pesos para cada trabajador, ya que ninguna de las pruebas aducidas tiende a destruir este sistema, pero sí cabe introducir una modificación, por cuanto que la prueba instrumental rendida demuestra que, efectivamente, en el Plan de Gobierno existe la expresión del criterio de que la Ley del Seguro Social deberá comprender la cooperación de trabajadores, patrones y Estado, criterio al que debe esta Junta acudir, en ausencia absoluta de otro, aunque sin tomar en consideración la colaboración del Estado, que sólo puede ser impuesta mediante la legislación y no al través de un laudo de esta Junta y, estimando que mientras no se expida la Ley del Seguro Social, en la que realmente se determine si los trabajadores deben o no contribuir a sostener las cargas de ese servicio, se ha de considerar provisionalmente la respuesta afirmativa derivada de ese criterio que sostiene el Plan de Gobierno y, por lo tanto, procede imponer a los trabajadores la obligación de tolerar la carga de este seguro de vida por mitad con las empresas, ya que efectivamente la recomendación de la Comisión Pericial implica en este caso una cuestión relativa al seguro social.

Pero por otro lado también es de tomarse en cuenta que la cantidad de dos mil pesos recomendada es muy exigua, pues no basta a cubrir siquiera la indemnización que se daría por muerte a un trabajador que, gozando del salario mínimo aquí establecido, muriese a consecuencia de la realización de un riesgo profesional, y no otra base podrá tomar seguramente la legislación sobre el seguro social, porque ante ella no podrán existir diferencias respecto de la causa que ocasiona la muerte y así debe elevarse la cantidad amparada por el seguro a la cantidad de cuatro mil pesos, que es ligeramente inferior a la base que ha de tomarse en cuenta, condenando a las empresas a pagar la mitad de la prima.

De este modo, siguiendo los mismos cálculos de la Comisión Pericial y aplicando la tarifa de quince pesos seis centavos por cada mil pesos a los 13,120 trabajadores, pues ya se ha dicho que las objeciones a este número son tratadas en otro lugar de este mismo Considerando, y restando la mitad del 10 por ciento que se ahorrará por pago de comisiones en la adquisición de este seguro, ya que el cálculo de este renglón es anual y el ahorro será por dos años, se obtiene la cantidad de seiscientos cincuenta mil ochocientos treinta y un pesos treinta y seis centavos, la mitad de la cual, es decir, trescientos setenta y cinco mil cuatrocientos quince pesos sesenta y ocho centavos, se fija como total de este renglón, pues será la que las empresas deban erogar por su cuenta, quedando autorizadas para descontar de sus salarios a los trabajadores, durante el año, el otro cincuenta por ciento necesario para pagar el valor total de las primas.

HIELO Y SERVICIO DE AGUA POTABLE.-No habiéndose suscitado controversia a este respecto, cabe fijar la misma cantidad de setenta y siete mil cuatrocientos treinta pesos que señaló la Comisión Pericial.

JUBILACIONES.-En otra parte de este Laudo se hacen consideraciones respecto de este renglón, acerca del cual llegaron a un acuerdo los peritos designados por el Sindicato actor y por las Empresas demandadas, acuerdo que fué tomado en consideración por la Comisión Pericial, con cuyos cálculos están conformes las partes, por lo que debe dejarse en la cantidad de doscientos mil pesos, que fué la recomendada por la misma Comisión.

INDEMNIZACIONES A INCAPACITADOS TOTALMENTE POR ENFERMEDADES ORDINARIAS INCURABLES ANTES DE QUE EL TRABAJADOR TENGA DERECHO A SU JUBILACION.-Respecto de este renglón se hacen consideraciones en otra parte de este Laudo, que fundamentan la adopción del sistema de cálculo propuesto por la Comisión Pericial, y aquí sólo cabe decir que ese cálculo ha de ser corregido por lo que respecta al promedio de que salario, que es de ocho pesos ochenta y tres centavos, en vez de ocho pesos setenta y nueve centavos que calculó la Comisión; así a razón de tres meses de salario y veinte días por cada año de servicios, sobre la base de cinco años de servicios por término medio y un promedio de salario de ocho pesos ochenta y tres centavos, tomando como base un coeficiente de estas incapacidades de tres al millar, se obtiene como resultado para este renglón la cantidad de sesenta y cinco mil cuatrocientos treinta pesos treinta centavos.

SERVICIOS DIVERSOS.-Tomando en cuenta que en otra parte de esta resolución se han hecho consideraciones respecto de la Comisión Mixta de la Industria del Petróleo, de la Subcomisión de Tabuladores y Escalafones; del Comité Organizador del Aprovechamiento del Tiempo Libre; del Comité Preventivo de Riesgos Profesionales y de los demás organismos propuestos por la Comisión Pericial que incluyen funcionarios cuyos sueldos deben calcularse en este renglón, y considerando también que los representantes y delegados gubernamentales, así como los inspectores del trabajo deben ser pagados con cargo al Presupuesto de Egresos de la Federación, sólo procede calcular los siguientes sueldos: dos representantes obreros en la Comisión Mixta, a razón de cuatrocientos pesos mensuales, más ciento cincuenta pesos de gastos, con un costo anual de trece mil doscientos pesos que se justifican ampliamente por la importancia de la función que deben desempeñar; dos representantes obreros en la Subcomisión de Tabuladores y Escalafones, con el mismo sueldo y gastos que los anteriores, con un costo anual de trece mil doscientos pesos; diez profesores de cultura física, con doscientos cincuenta pesos mensuales y un costo anual de treinta mil pesos; veinticinco profesores para las escuelas que deben crearse, con doscientos pesos mensuales y un costo anual de sesenta mil pesos, y cooperación para fiestas escolares en dieciocho secciones a ciento cincuenta pesos cada una, anualmente, dos mil setecientos pesos, cantidades que sumadas dan para este renglón un total de ciento diecinueve mil cien pesos.

EROGACIONES DE EMPRESAS NO CONSIDERADAS.-En este renglón la Comisión Pericial calcula las erogaciones que empresas no consideradas en los renglones anteriores tienen que hacer respecto de los ciento veintiocho trabajadores que entre todas ocupan siendo estas empresas la *Sábalo Transportation Company*, Compañía de Gas y Combustible Imperio, Compañía Exportadora de Petróleo "La Imperial" y Compañía Petrolera del Agwi, S.A.

Las demandadas, en la página 29 de su escrito de primero de octubre, manifestaron que les parece que en ese renglón no están incluidas todas las compañías petroleras que operan en la República y que no fueron tomadas en cuenta en los cálculos anteriores, y en la página 44 del mismo escrito expresaron que, según datos fidedignos obtenidos por ellas, el número de esos trabajadores debería ser de doscientos ochenta y seis y no de ciento veintiocho, pero como al respecto no puede ser tenida como de mayor validez para la Junta la afirmación de las demandadas que el resultado de las investigaciones de la Comisión Pericial en las cuales debe fundarse este laudo, no procede tomar en cuenta esta corrección sugerida por las empresas y si hacer el cálculo tomando como base los ciento veintiocho trabajadores a que se refiere la Comisión y los resultados de los cálculos hechos en renglones anteriores.

De este modo se llega a las siguientes cantidades: Jornada de Trabajo, cuatrocientos doce mil seiscientos sesenta y siete pesos treinta y cuatro centavos, en virtud de que son 128 trabajadores con un salario medio de ocho pesos ochenta y tres centavos por 365 días; considerando que los 128 tra-

jadores a que se contrae este renglón son el 0.9756 por ciento del total de los 13,020 trabajadores, se debe extraer ese porcentaje del total de las demás prestaciones que les sean aplicables, así: descansos obligatorios y días festivos, 0.9756 por ciento del total de esta prestación, diez mil ochocientos cincuenta y un pesos seis centavos; vacaciones, 0.9756 por ciento del total de esta prestación, veinticinco mil cuatrocientos veinte pesos noventa y dos centavos; indemnizaciones por diversos conceptos 0.9756 por ciento del total de esta prestación, seis mil trescientos cincuenta y nueve pesos veintiséis centavos; overoles y lavado de ellos, 0.9756 por ciento del total de esta prestación, tres mil ciento treinta y un pesos sesenta y ocho centavos; seguros, 0.9756 por ciento del total de esta prestación, tres mil seiscientos sesenta y dos pesos cincuenta centavos; indemnización a incapacitados por enfermedades ordinarias, etc., 0.9756 por ciento del total de esta prestación, seiscientos treinta y ocho pesos treinta y cuatro centavos; fondo de ahorros, 10 por ciento sobre la Jornada de Trabajo, cuarenta y un mil doscientos sesenta y seis mil pesos setenta y tres centavos; cantidades todas que sumadas dan un total de quinientos tres mil novecientos noventa y siete pesos ochenta y nueve centavos.

TRABAJOS DE TURNO POR REDUCCION DE LA JORNADA.-Estima la Comisión Pericial que las empresas tendrán que aumentar el número de trabajadores de turno, al reducirse las jornadas semanales, en 652 individuos, con lo cual se manifiestan conformes las empresas, en la página 30 de su escrito de 10. de octubre, excepto por lo que respecta a dos de las cantidades que componen este renglón, que se refieren al fondo de ahorros y a subsidio por casas, y piden que se aumente en el importe de las primas por los seguros de vida, en lo cual tienen razón, puesto que la Comisión Pericial omitió esta última cantidad, y respecto de las primeras dos objeciones procede hacer los cálculos conforme al importe total de los renglones antes determinados en este Considerando, por las razones expuestas.

De este modo se obtienen, tomando en cuenta que los 652 trabajadores representan el 5.42 por ciento sobre el total de los 12,020 tabulados, pues entre ellos no hay personal de confianza, las siguientes cantidades: Jornada de Trabajo de 652 trabajadores de turno a ocho pesos cuarenta y cuatro centavos diarios, como promedio incluyendo 365 días, dos millones ocho mil quinientos cincuenta y un pesos veinte centavos. Descansos Obligatorios y Días Festivos, 34 días de salarios a ocho pesos cuarenta y cuatro centavos, como promedio, considerando ya salarios dobles por los 16 días festivos y de descanso obligatorio y salarios sencillos para los que de éstos coincidan con los de descanso semanal, ciento ochenta y siete mil noventa y siete pesos noventa y dos centavos; Vacaciones, 21 días para los 652 trabajadores; en vista de que son de nuevo ingreso, a ocho pesos cuarenta y cuatro centavos diarios, ciento quince mil quinientos sesenta pesos cuarenta y ocho centavos; Compensación por Casas, aplicando el mismo porcentaje de 78.55 por ciento para los que deben de percibir un peso y de 21.45 por ciento para los que deben de percibir un peso cincuenta centavos, ya fijado en el renglón relativo a Compensación por Casas, se encuentra que hay

512 de los primeros y 140 de los segundos, lo que da una cantidad de doscientos sesenta y tres mil quinientos treinta pesos.

Fondo de Ahorros, 10 por ciento sobre la jornada de trabajo, doscientos mil ochocientos cincuenta y cinco pesos doce centavos; Indemnizaciones por diversos conceptos, 5.42 por ciento del total de esta prestación, treinta y cinco mil trescientos veintinueve pesos veintiún centavos; Overoless y Lavado de ellos, 5.42 por ciento del total de esta prestación, diecisiete mil trescientos noventa y ocho pesos veinte centavos; Seguros, 5.42 por ciento sobre el total de esta prestación, veinte mil trescientos cuarenta y siete pesos cincuenta y tres centavos; Indemnizaciones a incapacitados por enfermedades ordinarias, etc., 5.42 por ciento del total de esta prestación, tres mil quinientos cuarenta y seis pesos treinta y dos centavos, cantidades todas que sumadas dan un total de dos millones ochocientos cincuenta y dos mil doscientos quince pesos noventa y ocho centavos.

AUMENTO DE TRABAJOS POR SEMANA DE 40 HORAS.-Este renglón no fué calculado por la Comisión Pericial, pero las empresas demandadas manifestaron, en la página 34 de su escrito de 10. de octubre, que en vista de que las jornadas se van a reducir a cinco a la semana y de que existen trabajos diurnos que no tienen las características del trabajo de turno pero que se ejecutan en forma continua durante los siete días de la semana, han calculado que para seguir efectuando esos trabajos y poder conceder el descanso de dos días a la semana a esta clase de trabajadores, tienen que aumentar el personal de planta en 150 hombres, y que por la misma reducción tendrán necesidad de aumentar el número de trabajadores temporales que laboran en las cuadrillas, para poder realizar en cinco días la misma cantidad de trabajo que se venía realizando en cinco y medio días aproximadamente, calculando que el número de esos trabajadores tendrá que aumentar en 173 hombres.

La Junta juzga que efectivamente puede existir la necesidad de aumentar el número de los trabajadores diurnos, en la forma calculada por las empresas, para desempeñar los trabajos dichos, en los términos contenidos en el examen que en el renglón relativo a Tiempo Extraordinario y Relevos se hizo antes y, por lo tanto, que deben hacerse los cálculos para el pago de los salarios y las prestaciones que a esos 150 trabajadores corresponden, pero no así por lo que se refiere a los 173 trabajadores temporales a que aluden, pues por la misma consideración hecha por la Comisión Pericial respecto a la reducción de las jornadas a 40 horas a la semana y la supresión de los retrasos y del mismo tiempo para guardar las herramientas, cabe concluir que el rendimiento de los trabajadores temporales deberá ser el mismo en estas 40 horas que en el tiempo que trabajaba anteriormente, y en vista de ello no debe aceptarse esta modificación propuesta por las demandadas.

Procediendo a hacer los cálculos para esos 150 trabajadores de planta en trabajos diurnos y tomando en cuenta que su número representa el 1.25 por ciento del total de los trabajadores tabulados, se obtienen las siguientes cantidades: Jornadas de Trabajo de 150 trabajadores, a ocho pesos cuarenta y cuatro centavos diarios, como promedio, incluyendo

365 días, cuatrocientos sesenta y dos mil noventa pesos: Descansos Obligatorios y Días Festivos, 34 días de salarios, a ocho pesos cuarenta y cuatro centavos diarios, como promedio, incluyendo dobles salarios para los 16 días de descanso obligatorio y festivos y salarios sencillos para los 2 días en que éstos coinciden con los de descanso semanal, pues se trata de un número de trabajadores que labora continuamente, cuarenta y tres mil cuarenta y cuatro pesos; Vacaciones, 21 días de salarios a ocho pesos cuarenta y cuatro centavos diarios, como promedio, en vista de que son trabajadores de nuevo ingreso, veintiséis mil quinientos ochenta y seis pesos; Fondo de Ahorros, 10 por ciento sobre la Jornada, cuarenta y seis mil doscientos nueve pesos; Compensación por Casas, aplicando el mismo porcentaje que en el renglón general respectivo, resultan 118 trabajadores que deben percibir un peso y 32 que deben percibir un peso cincuenta centavos, lo que da un total de sesenta mil quinientos noventa pesos: Indemnizaciones por diversos conceptos, 1.25 por ciento del total de esta prestación, ocho mil ciento cuarenta y siete pesos ochenta y ocho centavos; Overoless y Lavado de ellos, 1.25 por ciento del total de esta prestación, cuatro mil doce pesos cincuenta centavos; Seguros, 1.25 por ciento del total de esta prestación, cuatro mil seiscientos noventa y dos pesos setenta centavos; Indemnizaciones a incapacitados por enfermedades ordinarias, etc., 1.25 por ciento del total de esta prestación, ochocientos diecisiete pesos ochenta y ocho centavos, cantidades que sumadas todas dan un total de seiscientos cincuenta y seis mil ciento ochenta y nueve pesos noventa y seis centavos.

FONDO DE AHORROS POR VACACIONES, POR SALARIOS A TRABAJADORES ENFERMOS Y POR ASCENSOS TEMPORALES.-Este renglón tampoco fué calculado por la Comisión Pericial, pero las demandadas, en la página 42 de su escrito de primero de octubre, hacen notar que en la distribución no figuran las cantidades que deberá erogar por concepto del 10 por ciento para el fondo de ahorros respecto de los salarios que pagará a los trabajadores que disfruten de vacaciones, a los que se encuentren enfermos o accidentados y a los que gocen de ascensos temporales o de permisos con goce de sueldo.

Sobre el particular es pertinente considerar que el 10 por ciento para el fondo de ahorros está ya calculado a este respecto, por lo que se refiere a los trabajadores que se encuentren en los casos mencionados, puesto que se tomó el 10 por ciento de la jornada de trabajo, que comprende 365 días de salarios al año, pero llevan en parte razón, puesto que las cantidades que deban pagar a quienes sustituyan a los que se encuentren en los casos mencionados podrán, en algunas ocasiones, requerir el pago de 10 por ciento para el fondo de ahorros, ya que los sustitutos de los trabajadores de que este renglón se ocupa percibirán salarios, aunque en la mayoría de los casos no serán trabajadores de planta, y por ello no tendrán derecho al 10 por ciento para el fondo de ahorros, sin embargo de lo cual, debe tomarse en cuenta que cuando un trabajador disfrute de vacaciones, o esté enfermo o accidentado, o tenga permiso con goce de sueldo será sustituido por otro trabajador de planta, que ascienda tem-

poralmente, el cual a su vez será sustituido por otro, y así sucesivamente hasta que el último puesto en el escalafón sea ocupado por un trabajador temporal, sobre cuyo salario no habrá de calcularse el 10 por ciento para el fondo de ahorros, de este modo, como promedio muy liberal, se podría calcular que el 40 por ciento de los salarios pagados en estos casos, sería a los trabajadores de planta y el 60 por ciento restante a trabajadores temporales debiéndose hacer el cálculo, en consecuencia, sólo sobre el 40 por ciento que corresponde a los de planta y, así, se obtienen las siguientes cantidades por concepto de 10 por ciento para el fondo de ahorros: por vacaciones, ciento diez mil ochocientos sesenta y dos pesos nueve centavos; por salarios para enfermos, diez y siete mil seiscientos cincuenta y tres pesos treinta y ocho centavos y por ascensos temporales, once mil setecientos sesenta y ocho pesos noventa y dos centavos, cantidades que sumadas dan un total de ciento cuarenta mil doscientos ochenta y cuatro pesos treinta y nueve centavos para este renglón.

VACACIONES A TRABAJADORES TEMPORALES.-Este renglón no fué calculado por la Comisión Pericial, pero como recomendó que los trabajadores temporales pueden obtener el derecho de vacaciones acumulando los tiempos de servicios prestados, las demandadas, en la página 44 del escrito de 10. de octubre, calculan que un 78.22 por ciento de éstos gozará de 21 días de vacaciones anualmente y que, tomando como base cinco pesos setenta centavos por día, que en realidad viene a ser un promedio entre los sueldos de cinco pesos cuarenta centavos y seis pesos diarios que según la tabulación propuesta por los peritos ganarán los trabajadores de categorías inferiores, ya que de ellas serán en promedio los trabajadores temporales, se obtiene la cantidad que piden se aumente para este renglón, pero la Junta, considerando que efectivamente existió esta omisión por parte de los peritos oficiales, juzga que se debe calcular sobre la base del porcentaje propuesto por las demandadas, pero con un salario medio de cinco pesos cincuenta y ocho centavos, que es el promedio entre los de cinco pesos veintinueve centavos y cinco pesos ochenta y ocho centavos que conforme a las Tablas de Tabuladores a que se refiere este Considerando y que substituyeron a los propuestos por los peritos, lo cual arroja un total de trescientos veinte mil ochocientos treinta y ocho pesos ochenta y cuatro centavos para este renglón.

DIFERENCIAS PARA PRESTACIONES NO ESTIMADAS.-Tomando en cuenta que existen algunas pequeñas cantidades a que se ha aludido en el texto de este Considerando, que no han sido ajustadas, sino remitidas a este renglón, y que existen otras no mencionadas aún, derivadas de objeciones hechas por las empresas y que en seguida se examinan, así como que hay posibilidades de discrepancias en los cálculos aquí hechos, la Junta juzga que debe establecerse en este renglón una partida de ochocientos mil pesos, destinada a hacer frente a todos los errores u omisiones en que se pudiera haber incurrido a pesar de la escrupulosidad con que los cálculos han sido efectuados, así como a todas las discrepancias que hubiere por contingencias absolutamente imprevisibles o por imposibilidad total de efectuar cálculos

exactos, y en la que también estarán incluidas las cantidades no ajustadas a que se ha hecho mención y las que en seguida se examinan.

En efecto, en la página 40 de su escrito de 10. de octubre las empresas hacen notar que habrá un excedente de erogaciones porque la Comisión Pericial recomienda que se pague el 100 por ciento del salario, en lugar del 50 por ciento que percibían en 1936, a los trabajadores que laboran en lugares pantanosos o que tengan exceso de gas; porque la misma Comisión recomienda que aumentos de 100 por ciento en sus salarios, se paguen a los trabajadores que laboran en temperaturas de 40 grados a 55 grados, en vez de las temperaturas de 45 grados a 55 grados centígrados por las que antes se concedía esta bonificación, y porque la Comisión recomienda que se paguen aumentos de porcentajes en trabajos insalubres, aun en los casos en que se proporcionen a los trabajadores equipos de seguridad, etc., y concluyen calculando un aumento de 10 por ciento sobre el total de la erogación para hacer frente a estas contingencias.

La Junta estima que respecto de los trabajos en lugares pantanosos o con exceso de gas y de aquellos trabajos insalubres en que deben pagarse bonificaciones a pesar de proporcionar equipos de seguridad, existen entre los contratos exhibidos como prueba varios en los cuales estas condiciones están en vigor actualmente, por lo cual las cantidades necesarias para completar las erogaciones que por este concepto ya se hacen y que están calculadas en el renglón de Trabajos Insalubres, serán mínimas y podrán cargarse al renglón que aquí se establece de Diferencias para Prestaciones no Estimadas; y por lo que hace a los trabajos a temperaturas superiores a 40 grados, considera pertinente la propia Junta que no se haga modificación respecto de las temperaturas consideradas como altas, ya que ello ha sido estudiado y convenido por las partes en los contratos en vigor, debiendo quedar establecidas las temperaturas de 45 grados a 55 grados centígrados.

Por otro lado, en la página 45 del escrito de 10. de octubre, las mismas demandadas calculan que un 60 por ciento de los trabajadores, excluyendo a los de confianza, tendrán derecho conforme a la recomendación pericial de que se les proporcionen impermeables y estiman el costo de ellos en quince pesos cada uno; pero la Junta encuentra que es absolutamente arbitrario este cálculo tanto por lo que se refiere al porcentaje, cuanto por lo que hace al precio de los impermeables y, por lo tanto, juzga que la cantidad real que deba erogarse será considerablemente inferior a la calculada por las demandadas y podrá tomarse del renglón que aquí se establece.

Los totales calculados en todo este Considerando para cada uno de los renglones en que está dividido, dan una suma de setenta y cinco millones cuatrocientos sesenta y seis mil trece pesos, que es inferior a la cantidad que se deduce de las recomendaciones hechas por la Comisión Pericial y deja, en consecuencia, un margen que, junto con los excedentes que en la práctica deberán seguramente resultar en algunos de los renglones calculados, puede servir para aumentar el margen de seguridad en los cálculos establecidos en el renglón de Prestaciones no Estimadas pues, en efecto, la Comisión Pericial recomendó aumentar la cantidad de veintiséis

millones trescientos treinta y dos mil setecientos cincuenta y seis pesos a las prestaciones erogadas en 1936, lo que da un total de setenta y cinco millones cuatrocientos sesenta y nueve mil trescientos setenta y seis pesos, ligeramente superior al que resulta de los cálculos aquí hechos.

Sexto.-Que habiendo sido demandado el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, sobre la base de una contratación en los términos del proyecto que, aprobado por su primera gran convención extraordinaria, acompañó el Sindicato actor a su demanda, muchas de cuyas cláusulas fueron posteriormente objeto de estudio y resolución en una convención obrero-patronal, quedando otras pendientes, que fueron motivo de contra-proposiciones hechas por las empresas demandadas, procede aquí estudiar todas y cada una de las cláusulas de que debe constar el contrato colectivo que norme las relaciones entre el Sindicato actor y sus miembros, por una parte y las empresas a que este laudo se refiere, por la otra, sujetándose en este examen a los diversos puntos generales ya establecidos en Considerandos anteriores, así como al proyecto del Sindicato actor; al contra-proyecto de las empresas demandadas; a las objeciones y pruebas de cada una de las partes; al texto de las cláusulas aprobadas en la convención obrero-patronal por las partes; a las recomendaciones de la Comisión Pericial y a la Ley Federal del Trabajo y a sus normas supletorias aplicadas por esta Junta.

Al efecto, considerando la cláusula 1a. del contrato, debe tomarse en cuenta que en ella es preciso establecer a qué personas son aplicadas las cláusulas de este contrato colectivo y los lugares en que ha de regir, ya que no se trata de un contrato colectivo de aplicación general para la industria del petróleo en la República, pues semejante carácter de aplicación general sólo puede ser dado a los contratos colectivos por el Ejecutivo Federal mediante el procedimiento que establecen los artículos 58 a 64 de la Ley Federal del Trabajo, pero no como consecuencia de un juicio seguido ante los Tribunales del Trabajo, pues en este último caso tales Tribunales pueden únicamente resolver sobre los puntos litigiosos que les someten las partes en conflicto, sin extender sus condenas o declaraciones sobre personas que no hubiesen sido legalmente parte en el juicio, Por lo tanto, la Junta establece como texto de la cláusula 1a. del contrato colectivo el siguiente:

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

“CLAUSULA I.- Son objeto de este contrato colectivo todos los trabajos que en sus distintas dependencias se efectúen, o lleguen a efectuarse, en la República Mexicana, por las empresas petroleras contratantes, en todas las fases de sus actividades. Son partes en el presente contrato:

“a).- Las empresas denominadas: Compañía Mexicana de Petróleo ‘El Aguila’, S.A., *Huasteca Petroleum Co., Sinclair Pierce Oil Co., California Standard Oil Company Of Mexico*, Compañía Petrolera El Agwi, S.A., *Penn. Mex. Fuel Oil Co., Stanford y Compañía, Sucs., Richmond Petroleum Company of Mexico*, Compañía Explotadora de Petróleo

‘La Imperial’, S.A., *Sabalo Transportation Company, S.A.*, Compañía de Gas y Combustible ‘Imperio’, *Mexican Sinclair Petroleum Corporation, Consolidated Oil Company of Mexico*, Compañía Naviera “San Cristóbal”, S.A., Compañía Naviera “San Ricardo”, S.A., y Compañía Mexicana de Vapores “San Antonio”, S.A.,

“b).- El Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, o como se denomine en el futuro. Para la aplicación de las obligaciones de este contrato se establecen las siguientes definiciones:

“I.- PATRONES. Las empresas contratantes.

“II.- DEPENDENCIAS. Los lugares donde se efectúen trabajos con motivo de este contrato.

“III.- SINDICATO. El Sindicato contratante, como representante del interés profesional de los trabajadores al servicio de las empresas contratantes.

“IV.- SECCIONES. Las secciones del Sindicato actor ya establecidas o que se establecen de acuerdo con los estatutos del Sindicato.

“V.- DELEGACIONES. Las dependencias de cada una de las secciones ya establecidas y las que sean creadas de acuerdo con los Estatutos del Sindicato.

“VI.- SUBDELEGACIONES. Las dependencias de cada una de las Delegaciones ya establecidas y las que sean formadas de acuerdo con los Estatutos del Sindicato.

“VII.- REPRESENTANTES. Representantes de los patronos, los que se consignan en la cláusula 5 de este Contrato; o las personas que éstos designen. Representantes del Sindicato. El Comité Ejecutivo General; los comités ejecutivos locales de las secciones, delegaciones y subdelegaciones, o las personas que designe el Sindicato.

“VIII.- ASESORES. Los decanos o especialistas en una materia, que sin ser representantes de acuerdo con el inciso anterior, aconsejan o ilustran a las partes, aunque no pertenezcan al Sindicato ni estén al servicio de los patronos. Tanto los representantes del Sindicato, como los de los patronos, tendrán libertad de asesorarse de las personas que juzguen necesarias.

“IX.- CONTRATO. El presente Contrato Colectivo.

“X.- ESCALAFON. Lista del personal de planta hecha en forma numérica ordinal, expresando categoría, así como nombre completo, antigüedad de empresa y departamento.

“XI.- TRABAJADORES. Las personas que presten a los patronos servicios materiales, intelectuales, o de ambos géneros, en virtud de este Contrato.

“XII.- TABLAS DE TABULADORES, TABULADORES Y CLASIFICACION DE TRABAJADORES. Los documentos designados con esos nombres y que forman parte de este contrato”.

En la cláusula dos, es necesario establecer, como se hace en todos los contratos colectivos vigentes, la forma en que las empresas han de tratar con sus trabajadores las cuestiones que se refieren a sus relaciones, tomando en cuenta que la organización sindical representa el interés profesional de los trabajadores y, por lo tanto, es al través de ella como se han de tratar tales asuntos. Al respecto, cabe adoptar la cláusula número dos aprobada en la convención obrero-

patronal, el 16 de febrero de este año, pero añadiendo las referencias necesarias para el funcionamiento de la Comisión Mixta Nacional. En consecuencia, esta cláusula debe estar redactada así:

“CLAUSULA ...- Las empresas por conducto de sus legítimos representantes, tratarán con los representantes debidamente acreditados del Sindicato, ya sean generales o locales, todos los asuntos que surjan entre ellas y sus trabajadores. Los representantes de las delegaciones nombrados en cada lugar de trabajo, tratarán los asuntos de sus jurisdicciones, con los representantes locales de las empresas, y si en un término de tres días laborables, a contar de la fecha en que se haga la gestión por escrito, los asuntos no han sido resueltos en definitiva por cualquiera de las partes, se turnarán al comité ejecutivo local de la sección que corresponda. Los asuntos que se traten en los comités ejecutivos locales de las secciones deben ser resueltos en un plazo de ocho días laborables; y sólo en los casos en que por su importancia no sea posible la resolución en este término, este plazo se ampliará en ocho días laborables más.

“Los plazos contarán a partir de la fecha en que se haga la gestión por escrito. Cuando los asuntos que hayan de tratarse entre ambas partes sean de magnitud considerable, serán turnados al Comité Ejecutivo General del Sindicato, por conducto de los Comités Ejecutivos Locales de las Secciones, quedando obligadas las empresas a seguir tratando estos asuntos con el referido Comité Ejecutivo General. En estos casos, los comités ejecutivos locales de las secciones avisarán a la empresa respectiva que el asunto va a ser turnado al Comité Ejecutivo General. Los asuntos que se tratan con el Comité Ejecutivo General deberán ser resueltos en un plazo de diez días laborables y sólo en los casos en que por la importancia de los asuntos no sea posible su resolución, el plazo se ampliará por diez días laborables más; en la inteligencia de que también dichos plazos comenzarán a contarse desde la fecha en que se inicien las gestiones por escrito, por cualquiera de las partes. En todo caso, las empresas o el sindicato podrán optar, previo aviso a la otra parte, por turnar el asunto a la Comisión Mixta Nacional de la Industria Petrolera en cualquier momento de la tramitación, en el concepto de que si en esta Comisión llegan a un acuerdo todos los representantes que la integran, se turnará este acuerdo a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para su ejecución por el Presidente de ese tribunal, y en caso contrario las partes podrán proceder en la forma en que a sus intereses convenga. Solamente en los casos a que se refiere el artículo 329 de la Ley Federal del Trabajo, y teniendo en cuenta los plazos estipulados en el párrafo anterior, o cuando el caso esté tramitándose en la Comisión Mixta Nacional, las partes convienen en que la prescripción se interrumpa por gestión escrita que cualquiera de ellas haga ante la otra, sin perjuicio de que el asunto deba tratarse en los plazos que se señalan en dicho párrafo. Para los efectos de esta estipulación se considera interrumpida la prescripción desde el día y la hora en que se presente la reclamación por escrito a los representantes autorizados de la otra parte; volviendo a reanudarse la prescripción, en el momento en que la parte requerida resuelva el asunto dentro de los

plazos que establece esta cláusula, o desde que la Comisión Mixta Nacional resuelva.

“Tanto los representantes de los patrones como los representantes del Sindicato, ya sean generales o locales, están obligados a recibir las gestiones escritas que haga cualquiera de las partes ante la otra, y a firmar la copia como acuse de recibo, con la expresión de la fecha y hora en que sea entregada. Queda establecido que todas las órdenes e instrucciones que den los patrones o sus representantes, serán de la exclusiva responsabilidad de aquéllos”.

En el dictamen se dice: “Esta Comisión Pericial considera conveniente que el nuevo Contrato Colectivo de Trabajo de la Industria Petrolera, órgano encargado de resolver los conflictos que se susciten entre las empresas y los trabajadores. Las funciones de dicha Comisión Mixta Nacional de la Industria del Petróleo deben ser: el estudio y resolución de todos los conflictos que se presentan 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 del trabajo, en materia de escalafones y transportación de trabajadores, y lo relativo a las modalidades especiales de las labores fluviales, marítimas y dragado, además de otras funciones que expresamente se le encomiendan en el presente Contrato. La Comisión 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 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 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”.

Esta parte del Dictamen de la Comisión Pericial es objetada por las empresas, las cuales dicen: “que tampoco se justificaba la creación de las Comisiones Mixtas, en atención a que ninguno de los puntos controvertidos en el conflicto económico, se refería a la implantación de esos organismos, ya que ninguna de las cláusulas del Proyecto Obrero del Contrato General para la Industria del Petróleo, ni en ninguna de las contraproposiciones del proyecto Patronal del Contrato Ley para la Industria Petrolera, se hacía mención en forma alguna de la creación de las Comisiones Mixtas, y que constituyendo el Proyecto Obrero y las Contraproposiciones patronales la litis del conflicto económico, los peritos debían ajustarse a la cuestión controvertida y no tratar asuntos ajenos a la misma”.

Esta Junta, teniendo en consideración las sugerencias de la Comisión Pericial en la Parte del Dictamen que se ha transcrita y la objeción de las empresas, encuentra que el Derecho Industrial ha modificado las normas de contratación

clásicas, cuya eficacia jurídica depende de la voluntad de las partes exclusivamente; el artículo 123 de la Constitución de la República, al establecer las bases de esta rama del Derecho, eleva a la esfera de los problemas de interés social las relaciones originadas por el trabajo, y como el contrato colectivo representa la característica de que afecta no solamente a los individuos, sino a las masas de trabajadores y a la economía general; el desacuerdo entre las partes contratantes origina, como en el presente caso, un conflicto de orden económico en el que la Junta, conforme a lo establecido por el artículo 576 de la Ley Federal de la materia, "puede cambiar las condiciones de trabajo, de acuerdo con los resultados que arroje la tramitación, sin que en ningún caso se alteren los mandatos de esta Ley".

Pertenece pues a las atribuciones de la Junta modificar las condiciones de trabajo propuestas en el Proyecto Obrero y en el Contraproyecto Patronal, sin que por ello pueda decirse que se ha excedido de la cuestión que fué sometida a su conocimiento, y ya sobre esta cuestión se han hecho amplias consideraciones en otras partes de este Laudo. De la tramitación de este negocio resulta evidente la necesidad de proveer a la eficacia del contrato colectivo, que es objeto de esta resolución, puesto que la multiplicidad de aspectos que presenta el trabajo en las empresas petroleras, la grande extensión territorial afectada, el considerable número y la variedad de sus trabajadores y su complicada organización, necesariamente son motivo de continuos conflictos que atañen a los individuos y grupos y aún a la totalidad de los contratantes; conflictos que, al acumularse sin solución, se convierten en causas generales de desajuste social y económico.

Por otra parte, el contrato colectivo no puede prever casuísticamente todos los detalles de la organización del trabajo en la industria petrolera y es por esto necesaria la creación de un organismo permanente que, interpretando el contrato colectivo, siente bases para la solución inmediata de cualquier conflicto que su aplicación pudiera suscitar. Fundada en estas consideraciones, estima la Junta que es procedente la creación de una Comisión Nacional Mixta de la Industria Petrolera. En el dictamen de la Comisión Pericial, la Comisión Nacional Mixta de la Industria Petrolera es fundamentalmente un órgano de previsión de conflictos, pero también lo es de arbitraje y sus resoluciones son obligatorias. Ciertamente, como lo objetan las empresas, la fracción XX del artículo 123 de la Constitución de la República y el 358 de la Ley Federal del Trabajo, atribuyen a la Junta de Conciliación y Arbitraje la decisión de las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo; la creación de un organismo con jurisdicción sobre los particulares y cuyas resoluciones sean obligatorias, por la sanción del derecho, tiene que derivar de la Ley, no de un contrato; la naturaleza especial del contrato colectivo de trabajo no puede fundar la facultad que esta Junta se arrogaría, si delegara permanentemente en un organismo creado por ella, el resolver sobre un contrato colectivo, una parte de su jurisdicción en los conflictos de trabajo.

De aquí resulta que la Comisión Nacional Mixta no puede tener facultad alguna de arbitraje ni autoridad para resolver diferencias: sus funciones deben ser exclusivamente

de prevención de conflictos, de reglamentación interior sobre las bases establecidas en el contrato colectivo, ya que su objeto es convertir dicho contrato en una norma viva que se adapte a todas las modalidades de la industria, lo cual es garantía de su eficacia. Estas funciones necesariamente implican la resolución de innumerables cuestiones, pero la Comisión Nacional Mixta al resolver estas diferencias, lo logra por el acuerdo de las partes o de sus representantes, no como autoridad que ejerce jurisdicción e impone sus resoluciones a los particulares. De aquí lógicamente se deduce que la composición de la Comisión Nacional Mixta, según la sugiere el dictamen, integrada por dos representantes de los obreros, dos de las empresas y uno del Departamento Federal del Trabajo, es anormal por la intervención de un funcionario oficial en las relaciones normales de los trabajadores y las empresas.

Siendo el fin del organismo de que se trata la previsión de los conflictos entre las partes contratantes, con excepción de los que se refieren a huelgas, paros, suspensión o terminación de los contratos, como lo recomienda la Comisión Pericial en sus respuestas al interrogatorio que el Sindicato actor le formuló, su composición lógica es de dos representantes de los trabajadores y dos de las empresas, los cuales, encontrándose en contacto de una manera permanente, resolverán conciliatoriamente, por el mutuo acuerdo de las partes a las que representan, los conflictos parciales o integrales cuya previsión detallada es imposible en el contrato colectivo. La extensa y complicada organización de esta industria exige, como se ha expuesto, la existencia de este organismo permanente, pero la intervención en él de un representante del Departamento Federal del Trabajo la convertiría en una institución anómala, mezcla de autoridad y de órgano interno en las relaciones de trabajadores y empresas; como autoridad, sería un tribunal especial en contravención de lo mandado por el artículo 17 de la Constitución de la República; como organismo interior, resultaría ineficaz por la intervención de un elemento extraño, representante de una autoridad. Las consideraciones anteriores, a juicio de la Junta, dejan a la Comisión Nacional Mixta de la Industria Petrolera fuera del alcance de las objeciones formuladas por las empresas a este punto del dictamen, pues se ha precisado claramente la naturaleza, funciones y composición de este órgano, el cual carece de autoridad pública para dictar resoluciones sancionadas jurídicamente y por lo tanto, no puede decirse que en forma alguna venga a substituirse a las Juntas creadas por la Constitución de la República y organizadas por la Ley Federal del Trabajo.

Por la misma razón resulta injustificada la objeción fundada en el artículo 17 de la Constitución, pues no se trata de un tribunal encargado de administrar justicia, cuyos servicios deban ser gratuitos, sino de un órgano interno de previsión y conciliación previsto por la Ley Federal del Trabajo en el artículo 335. Por el mismo motivo las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que se citan en las objeciones de las empresas, carecen de eficacia si se refieren a la Comisión Nacional Mixta de que se trata, en los términos establecidos en las consideraciones que preceden. Las empresas objetan que las Comisiones Mixtas según el artículo 335

últimamente citado, sólo pueden estipularse por acuerdo mutuo en los contratos colectivos, de donde deducen que no es obligatoria su implantación, sino que es un punto reservado exclusivamente a la voluntad de las partes. Este argumento ha sido ya antes examinado y desecharo, ya que conforme al artículo 576 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta puede intervenir para modificar las condiciones del trabajo y por lo tanto, el mutuo acuerdo de las partes en el contrato colectivo incluye la decisión de la Junta en los casos en que la falta de acuerdo ha planteado un conflicto de orden económico.

La necesidad de previsión de conflictos en que esta Junta se funda para proveer a la creación de la Comisión Nacional Mixta de la Industria Petrolera, cobra especial importancia cuando se considera el problema concreto de los tabuladores y escalafones. Estima la Junta que la reglamentación general del contrato colectivo en este punto, no puede prever los numerosos conflictos que las nuevas condiciones de trabajo necesariamente tienen que provocar y cuya solución inmediata requiere un organismo permanente que reglamente la parte del contrato referente a tabuladores y escalafones y resuelva conciliatoriamente los minuciosos problemas de esta materia; la falta de solución de estas diferencias crearía una situación de malestar que fatalmente la llevarían a un grande conflicto entre trabajadores y Empresas. No puede argumentarse que la Comisión Nacional Mixta es suficiente para estas funciones; la cuestión de tabuladores y escalafones requiere el conocimiento directo de las condiciones del trabajo de los individuos que pueden resultar afectados en las nuevas bases de trabajo y por tanto la especialización en esta materia y la pronta resolución de las diferencias.

La Subcomisión de Tabuladores y Escalafones sugerida en el dictamen por la Comisión Pericial, tiene por objeto satisfacer esta necesidad de la organización del trabajo y la Junta considera justificada su creación. Pero pudiendo referirse a la Subcomisión las mismas razones que apoyan y las mismas objeciones que se han considerado respecto a la Comisión Nacional Mixta es lógico concluir que su naturaleza, composición y funciones deben de ser análogas a las de dicha Comisión y, por lo tanto, la Subcomisión será un organismo interno, sin autoridad pública en ningún grado, la obligatoriedad de sus resoluciones deriva del acuerdo de las partes representadas y su función es preventiva y conciliatoria.

No es posible que la Comisión Nacional Mixta pueda estar presente en todos los lugares que cubre la industria petrolera y sin embargo, es evidente que los conflictos tienen que presentarse en cualquier parte con motivo de las nuevas condiciones de trabajo establecidas por el contrato colectivo y que su resolución debe satisfacer, en breve plazo, los intereses en pugna, para evitar diferencias mayores. Esta razón mueve a la Junta a aceptar la sugerión del dictamen relativa a la creación de subcomisiones de la Comisión Nacional Mixta de la Industria Petrolera, pero no en los términos propuestos, atendiendo a las objeciones que se han examinado, sino en forma análoga a la Comisión Nacional Mixta la cual ordenará la integración de subcomisiones con carácter transitorio,

únicamente para resolver los conflictos conciliatoriamente, a medida que se vayan presentando, y para prevenir las causas de conflictos de que la Comisión Nacional Mixta tenga noticia, así como para auxiliarla en su misión, debiendo esas subcomisiones estar integradas por un representante sindical y otro patronal.

El dictamen sugiere un procedimiento para el funcionamiento de estas comisiones, en la inteligencia de que les atribuye funciones de arbitraje. El carácter de las Comisiones Mixtas, según lo deduce esta Junta del artículo 335 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con el 358 de la misma Ley, y el 123, fracción XX de la Constitución de la República, hace innecesaria toda regulación del procedimiento que pudiera establecerse en el contrato colectivo: los representantes en la Comisión Nacional Mixta y en las subcomisiones estarán en comunicación continua, según sus funciones lo requieran; y teniendo por objeto la conciliación por mutuo acuerdo de las partes, podrán servirse de los procedimientos y medios que juzguen necesarios para la consecución de este fin. En las actas de sus actuaciones harán constar las diferencias o conflictos que las motivan, los acuerdos a los que lleguen o los puntos de desacuerdo. La primera cuestión que se origina del contrato colectivo es su reglamentación en un breve plazo; a ella deberá dedicarse la Comisión Nacional Mixta de la Industria Petrolera, auxiliada por las subcomisiones transitorias que para este fin se juzguen necesarias y la Subcomisión de tabuladores y Escalafones en la parte que le corresponda.

El dictamen de la Comisión Pericial propone también la creación de un Comité Preventivo de los Riesgos Profesionales, del que dependerán todas las Comisiones de Seguridad Centrales y Auxiliares que funcionen en las diversas dependencias de las empresas. Las empresas objetan a esta institución: "La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 324, señala con toda claridad las funciones que corresponden a las comisiones de seguridad encargadas de la investigación de las causas de los accidentes y de proponer las medidas para prevenirlos, vigilando su cumplimiento. A mayor abundamiento, el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo, en su artículo 29 y siguientes, previene que en cada empresa se establecerá una Comisión Permanente de Seguridad y fija todas las normas relativas a la organización de dichas comisiones para determinadas especialidades de trabajo en una industria o empresa (artículo 33): funcionamiento y obligaciones de las comisiones (artículo 35), que consisten en la investigación de las causas de los riesgos profesionales, prevención de los mismos, vigilancia del cumplimiento de los reglamentos y medidas preventivas de los accidentes de trabajo y de higiene del trabajo; vigilancia del cumplimiento de las medidas preventivas dictadas por las Comisiones de Seguridad, etc.". La Junta encuentra justificadas las objeciones de las empresas petroleras al Comité Preventivo de Riesgos Profesionales que se propone en el dictamen y no cree que las funciones que en él se le atribuyen puedan justificar su creación.

El artículo 342 de la Ley Federal del Trabajo ha provisto la creación de las Comisiones de Seguridad para la Previ-

sión de los Riesgos Profesionales, establece su composición y funciones y el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo atiende a la creación de la Comisión Permanente de Seguridad en cada empresa. La centralización de informes puede lograrse a través de la Comisión Nacional Mixta, y por lo tanto, resulta del todo injustificado el Comité Preventivo de Riesgos Profesionales que aconseja la Comisión Pericial. La subcomisión de transportes propuesta por el dictamen, tampoco es necesaria, pues las diferencias que en esa materia pudieran suscitarse, pueden ser resueltas por la Comisión Nacional Mixta o por las subcomisiones que para tal objeto se designaren.

El dictamen de la Comisión Pericial advierte que la semana de cuarenta horas crea un problema importante por lo que se refiere al aprovechamiento del tiempo libre y aconseja la creación de un comité para la organización del tiempo libre de los trabajadores, con dos representantes patronales, dos obreros y uno oficial, cuyas funciones serán organizar subcomités que lo ayuden en la formación de programas recreativos, de cultura, deportivos, etc. El Sindicato actor objeta la creación de este comité, afirmando que a él le corresponde resolver la forma en que debe aprovecharse el tiempo libre de los trabajadores dentro del programa de acción social que prescriben sus estatutos y conforme a los acuerdos de las asambleas. También las empresas objetan la creación de este comité. La Junta estima que la organización de las horas libres de los trabajadores es cuestión extraña al contrato colectivo de trabajo; que pertenece a la disciplina interior que los organismos obreros puedan imponer a sus agremiados y, por lo tanto, no es el caso de crear el comité que se aconseja, con tanta mayor razón, cuanto que ambas partes contratantes lo rechazan.

En virtud de las consideraciones anteriores, la Junta estima que debe incluirse en el contrato colectivo de trabajo la siguiente cláusula:

“CLAUSULA 3.- Se crea una Comisión Nacional Mixta de la Industria Petrolera cuyas funciones son: la prevención de todos los conflictos que puedan surgir entre trabajadores y empresas, con motivo de la aplicación del contrato colectivo de trabajo, la conciliación de las partes en conflicto en los casos que no sean de huelgas, paros, suspensión o terminación de los contratos, la reglamentación del contrato colectivo de trabajo y de todas las materias que dependan del común acuerdo de trabajadores y empresas, la resolución por mutuo acuerdo de todas las cuestiones no previstas en el contrato colectivo, y la reglamentación interior de las labores de la propia Comisión.- La Comisión Nacional Mixta de la Industria Petrolera es permanente, se compondrá de dos representantes de las empresas y dos del Sindicato y residirá en la ciudad de México.- La Comisión Nacional Mixta podrá designar, con carácter transitorio, las Subcomisiones que crea necesarias en los diversos lugares en que se prevea una diferencia o se suscite un conflicto, siendo las funciones de estos organismos la información, investigación, auxilio y consulta para la Comisión Nacional, o de prevención o conciliación de los conflictos.”

“CLAUSULA 4.- Existirá con carácter permanente una Subcomisión de Tabuladores y Escalafones, a la que corres-

ponde la reglamentación de esta materia, la prevención de conflictos que en ella puedan presentarse, su resolución por vía de conciliación y de común acuerdo de las partes representadas, y la reglamentación interna de las labores de la propia Subcomisión.”

El Sindicato actor propuso como puestos de confianza a los que aparecen en la cláusula tercera de su Proyecto.

Las Empresas Petroleras demandadas, en su contraproyecto propusieron los que deberían ser puestos de confianza, dividiéndolos en puestos de dirección, de administración, de inspección y de confianza propiamente dichos, advirtiendo que las actividades de la Industria Petrolera se dividen en cinco ramas principales que son: exploración, explotación, transporte por oleoductos, refinación y fábricas de empaque y finalmente, ventas y que cada una de estas ramas se subdivida en departamentos y éstos en subdepartamentos, de acuerdo con las necesidades de cada empresa.

El Dictamen Pericial aconseja que deben considerarse como puestos de confianza 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 o pagadores generales. 8.- Los representantes. 9.- Los jefes de ingenieros generales y divisionales. 10.- Los jefes de químicos 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 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 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 por ciento del personal de los departamentos legales. 37.- Un Secretario y dos taquimecanógrafos por cada Consejo de Administración. 38.- Los Secretarios y empleados directos de los gerentes generales y locales. 39.- Hasta dos secretarios ayudantes y un taquimecanógrafo para los gerentes y subgerentes de ventas. 40.- Un secretario o ayudante para cada tesorero. 43.- 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 de subjefe de departamento. 50.- Un secretario o ayudante para cada apoderado jurídico.

El Sindicato actor objeció los puestos de confianza propuestos por el Dictamen Pericial con excepción de los marca-

dos con los números 1, 13, 14, 20, 23, 28, 29 y 37.- También objeta el punto en que la Comisión Pericial aconseja: "Que en los casos en que algún puesto que ha sido clasificado como de confianza en el Dictamen, sea actualmente desempeñado por un trabajador sindicalizado, no se considere de confianza mientras sea desempeñado por la persona que actualmente lo ocupa;" considera que esto es violatorio de la norma establecida por el artículo 63 de la Ley de la materia y contrario a los artículos 13 y 16 de la misma Ley, de donde concluye que en los casos a que se refiere la parte transcrita del Dictamen, debe considerarse como controlado por el Sindicato el puesto de que se trata. La Comisión hizo algunas aclaraciones, en respuesta a preguntas formuladas por el Sindicato, en el sentido de limitar el número de Gerentes Generales, Divisionales o Locales, a uno por cada empresa y uno por cada División Norte, Sur y Centro, respectivamente y limitaciones parecidas hizo respecto de otros puestos.

Las empresas petroleras, objetando la enumeración aconsejada por el Dictamen para empleados excluidos del contrato colectivo dice que: "La Industria del Petróleo, en cualquiera de sus aspectos que se le analice (exploración, explotación, refinación, parte administrativa, comercial, etc.), es esencialmente técnica, y para el desarrollo conveniente de sus trabajos, es condición indispensable que siempre estén asociadas la técnica y la ciencia. La amplitud enorme de las labores de la Industria Petrolera requiere un número personal especializado en cada rama del trabajo, pues así lo demanda la generalidad de las labores de esta Industria, que es quizás, la que más que cualquier otra, necesita del elemento técnico en sus múltiples y variados aspectos. Por las circunstancias señaladas anteriormente, es una necesidad imperativa que la Industria del Petróleo esté dotada de un mayor porcentaje de puestos de confianza, de los que disfruta actualmente ... Creemos innecesario entrar en detalles sobre la absoluta necesidad de que las empresas mismas, dadas las enormes inversiones que representa la industria, sean las que escojan su personal técnico en todos los ramos, pues necesariamente deben contar con el personal más preparado y competente, y tener amplia libertad para escogerle. Hay que considerar el enorme costo de las inversiones en plantas, maquinaria, trabajos de exploración, explotación, etc., que deben de estar en manos de personas competentes; la importancia de este hecho ha sido evidenciada en estos días, cuando la Administración Nacional del Petróleo (antes Petro-Mex), trajo al país personal norteamericano con sus ayudantes y auxiliares, para las perforaciones que va a emprender en el campo de Poza Rica, en cuyo lugar tiene jurisdicción el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana".

El Sindicato de Trabajadores Petroleros rindió como pruebas los contratos colectivos de trabajo en sus diversas secciones con las empresas petroleras respectivas en las cláusulas referentes a puestos de confianza; el convenio celebrado por la Sección Cuarta del mismo Sindicato de la Cía. Mexicana de Petróleo "El Aguila", S.A., que aparece marcado en el número cuatro.

Las empresas Petroleras demandadas rindieron como pruebas en relación con esta cuestión, el oficio 1302 de la

Administración General del Petróleo Nacional, por el cual resulta que este organismo aceptó que se utilice en el campo de Poza Rica un perforador y un ayudante extranjeros por cada turno, y que cuenta esta dependencia del Ejecutivo Federal con personal mexicano; la cláusula cuarta del contrato colectivo de trabajo celebrado entre la Cía. Mexicana de Petróleo "El Aguila", S.A., y la Sección Cuarta del Sindicato, que tiene aplicación en las oficinas generales de la ciudad de México, refinería de Atzcapotzalco, Agencia de Ventas, Departamento de Distribución y demás dependencias; contrato colectivo de trabajo entre la misma Empresa y la Sección Primera del Sindicato, que rige también en la Sección 30; contrato colectivo de trabajo celebrado entre la *Huasteca Petroleum Company*, y la Sección Dos del Sindicato; contrato colectivo de trabajo celebrado entre la *Sinclair Pierce Oil Co., S.A.*, y la Sección respectiva del Sindicato; Laudo Arbitral dictado por el C. Presidente de la República en 25 de octubre de 1935 en el caso de los Ferrocarriles Nacionales de México, donde aparece que en la cláusula dos del contrato respectivo se determinan los puestos de confianza; Contrato-Ley de la Industria Textil en el Ramo de Lana, cuyo artículo quinto dice: "Los individuos que desempeñan los puestos a que se refiere el artículo siguiente (puestos de confianza), no tendrán derecho a asociarse en la agrupación titular del contrato colectivo; si actualmente pertenecen a ella, deberán darse de baja en la misma, dentro del plazo de dos semanas que como máximo se les concede", y Estatutos del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana en su artículo 66, fracciones 12 y 29.

Los contratos colectivos de trabajos invocados como pruebas por ambas partes, según se ha relatado, constituyen pruebas plenas por estar depositados los originales ante esta Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, como lo manda la Ley; constituyen también pruebas plenas el oficio de la Administración General del Petróleo Nacional, por ser documento público expedido por un funcionario en el ejercicio de sus funciones; el mismo valor probatorio pleno tiene el Laudo Arbitral pronunciado por el C. Presidente de la República el 25 de octubre de 1935, en el caso de los Ferrocarriles Nacionales de México y el Contrato-Ley de la Industria Textil en el Ramo de la Lana. Estas pruebas no se refieren directamente a la cuestión que está a debate y que se formula en estos términos: "¿Cuáles puestos, en la Industria Petrolera, deben quedar excluidos del contrato colectivo de trabajo que es objeto de la presente resolución?".- Con los documentos de que se ha hecho mención han quedado plenamente demostrados hechos que indirectamente pueden servir de guía a esta Junta al examinar la cuestión que se ha formulado.

Los precedentes que se han examinado, en relación con los llamados puestos de confianza, tienden a demorar la situación establecida en esta materia por los diversos contratos de las Industrias Petrolera y Textil, por la resolución de la Administración General del Petróleo Nacional y por el Laudo Arbitral del C. Presidente de la República con respecto a los Ferrocarriles Nacionales de México.

Los precedentes mencionados constituyen un criterio que esta Junta debe de tener presente para la resolución de la

cuestión que se plantea, porque reflejan el estado real de las industrias que se mencionan y la opinión de las autoridades que se citan; de ellos mismos resulta que no es una determinación rígida y formal la que puede hacerse de los puestos de confianza, sino que según el contenido de las funciones recomendadas a cada empleado, puede llegarse a la conclusión de cuáles son los puestos cuya exclusión del contrato colectivo es potestativa, conforme a lo dispuesto en el artículo 237 de la Ley Federal del Trabajo. En relación con este precepto encontramos que en el artículo 4o. de la misma Ley Federal del Trabajo.

En relación con este precepto encontramos que en el artículo 4o. de la misma Ley quedan expresamente: los directores, gerentes y administradores, acerca de los cuales no cabe, por lo tanto, duda alguna; solamente que por funciones de dirección y administración a este respecto debe entenderse las que se ejercen en un radio de acción de tal manera amplio que afecte los intereses generales de las empresas; la organización de cualquiera industria requiere jerarquías y en ellas existen a menudo funciones de dirección y administración, esparcidas con respecto a otros inferiores y solamente carecen en absoluto los trabajadores de la ínfima categoría; si las funciones de dirección y administración, debieran tener la acepción lata en esta materia, resultaría que sólo los últimos empleados de la jerarquía quedarían incluidos en el contrato colectivo, lo cual es contrario al texto de la ley y a los fines que se propone. El legislador ha querido que se pueda excluir del contrato colectivo que agrupa a los sindicalizados frente a la empresa, a los empleados más altos de la jerarquía, a quienes corresponden misiones de dirección y administración generales o muy importantes sobre los intereses patronales, de tal manera que representan al patrón frente a los trabajadores, como claramente lo expresa el artículo 4o. que se examina.

El artículo 48 de la misma Ley, insistiendo en que se pueda excluir del contrato colectivo a los empleados que desempeñan puestos de dirección, se refiere a los que están encargados de la inspección de labores acerca de lo cual debemos repetir la interpretación que se ha hecho con respecto a las funciones de dirección y administración, es decir, que debe entenderse que se trata de los empleados a quienes corresponde la inspección de las labores, pero en una forma general sobre las ramas y secciones importantes de la empresa, porque en general a la mayoría de los empleados corresponde, en virtud de la jerarquía de que hemos tratado, la inspección de las labores de los inferiores.

Podrían quedar también excluidos del contrato colectivo, conforme al artículo 48 de la Ley del Trabajo, los empleados de confianza en trabajos personales del patrón; acerca de lo cual es procedente considerar que cuando el patrón es una persona moral y cuantiosos los capitales que en la empresa están invertidos, la personalidad del patrón necesariamente se multiplica a través de los directores, administradores e inspectores generales a quienes están confiados los intereses patronales para su defensa y prosperidad y en este orden de ideas cada uno de los directores, gerentes e inspectores generales necesita desenvolver una actividad personal, auxi-

liado directamente por empleados que, por esta misma razón, están enterados de la situación íntima, reservada, de los intereses patronales y a ellos compete desarrollar una parte de la actividad personal de los directores, administradores e inspectores generales, razón por la cual la Ley de manera especial llama a estos empleados de confianza.

Las objeciones del Sindicato de Trabajadores Petroleros de las empresas a la determinación de los llamados puestos de confianza que aconseja el Dictamen Pericial, son excesivas y no fundadas en los precedentes que, como pruebas, se invocan en este negocio.- Las objeciones de las empresas giran en torno de la necesidad de que tenga como puestos de confianza no solamente los que se reducen a funciones de dirección, administración e inspección generales, sino a todos los que requieren personal técnico. Por su parte el Sindicato, en las objeciones que hace a los puestos de confianza propuestos por la Comisión Pericial, tiende a sustentar la tesis de que sólo los gerentes, administradores y representantes generales de las empresas sean considerados como empleados de confianza y a que queden incluidos en el contrato colectivo de trabajo todos los empleados que en alguna forma se hallan en dependencia de otro funcionario.- Los puestos de confianza constituyen excepciones a la organización del trabajo cuya base establece la fracción XVI del Artículo 123 de la Constitución de la República, pues la tendencia de la ley es la sindicalización de todos los que prestan servicios al patrón, por elevada que sea su categoría.

La necesidad de que el patrón cuente dentro de la empresa con una cantidad de empleados ajenos al Sindicato, conforme al artículo 237 de la Ley del Trabajo, para que estos empleados se encarguen de las funciones más importantes de dirección, administración, representación y defensa de los intereses patronales, ha impuesto hasta ahora la excepción de los llamados empleados de confianza. Pues el tecnicismo de las funciones en que el trabajo consiste y los conocimientos especiales que para desempeñarlas son necesarios, no pueden constituir un criterio de excepción, ya que también los sindicatos pueden proporcionar empleados técnicos y capacitados para todas las albores de la Industria Petrolera y a ello se refieren precisamente cláusulas muy importantes del contrato colectivo que es objeto de este fallo.

Las mismas resoluciones que se han expuesto para determinar qué empleados deben quedar excluidos del contrato colectivo y para rechazar la objeción de las empresas, sirven de fundamento a la Junta para no aceptar la tesis general que de las objeciones parciales del Sindicato a este punto del Dictamen se deducen, porque la magnitud de una empresa y la circunstancia de ser una persona moral el patrón de ella requieren, como se ha dicho, que exista un cuerpo de empleados a quienes corresponda la defensa de los intereses patronales frente a los sindicatos obreros.

Los puestos de confianza aconsejados por el Dictamen Pericial bajo los números 1 y 2, no han sido objetados y por lo tanto esta Junta estima que deben quedar excluidos del contrato con la aclaración antes expresada, hecha por la Comisión Pericial respecto de los Gerentes Generales, divisionales y locales.- Con respecto a los puestos enumerados bajo

el número 3, el Sindicato objeta que solamente debe de haber un gerente general de ventas para cada empresa, lo que no es aceptable por las razones generales que se han expuesto anteriormente; si bien es verdad que los gerentes deben estar subordinados a un gerente general, también lo es que tienen a su cargo una importante dirección y administración de los intereses generales de la empresa, y por lo tanto, deben ser considerados como empleados de confianza. Con respecto a los subgerentes de ventas, cabe distinguir el caso en que el subgerente está subordinado a un gerente dentro de la misma oficina o dependencia, del caso en que el subgerente es el jefe de una oficina menos importante que la que corresponde a un gerente de ventas; en el primer caso es evidente que se trata de un empleado incluido en el contrato colectivo, y en el segundo caso se trata de un empleado de confianza.

El Sindicato objeta la designación de los contralores y subcontralores como empleados de confianza, propuestos bajo el número 4 de la lista aconsejada por el Dictamen y la Comisión Pericial aclaró que se refiere a un Contador y a un Subcontador por cada empresa, por lo que debe aceptarse la recomendación modificada en estos términos.- El número 5 de la lista aconsejada por el Dictamen Pericial menciona a los contadores y subcontadores generales o divisionales, lo que es objeto de impugnación por parte del Sindicato por las mismas razones que se han citado en el caso de los gerentes y subgerentes de ventas, por lo que esta Junta estima que debe resolverse en la misma forma que los empleados de confianza propuestos bajo el número 3.- Bajo el número 6, el Dictamen Pericial aconseja como puestos de confianza los de los auditores; el Sindicato los objeta por las razones expresadas en el punto anterior, dentro del cual las considera incluidos y la Junta estima, por las razones en que los números anteriores se han expuesto, que los auditores deben quedar como empleados de confianza.- Bajo el número 7, el Dictamen propone como empleados de confianza a los tesoreros, cajeros generales y pagadores generales.

Las empresas objetan la exclusión de los cajeros y pagadores de la lista de puestos de confianza y esta Junta estima que no es fundada la objeción porque las labores de estos funcionarios no pueden considerarse incluidas en ninguno de los casos mencionados por los artículos 4 y 48 de la Ley del Trabajo y si bien, el manejo de fondos en una empresa presupone la confianza del patrón, por otra parte, es un concepto diverso de la confianza el que aquí se menciona, pues de la misma confianza disfrutan los trabajadores que reciben herramienta para sus trabajos, confianza distinta del concepto que se ha precisado en las consideraciones generales que preceden a este examen de los casos particulares.

Los cajeros y pagadores, por otra parte, pueden tener caucionado su manejo ante la empresa a quien sirven, de manera que por ningún concepto han de quedar excluidos del contrato colectivo de trabajo. Por su parte, el Sindicato objetó que se consideren como empleados de confianza a los Cajeros Generales y a los Pagadores Generales, pues su objeción no debe tomarse en cuenta dado que unos y otros son empleados que tienen facultades generales de administración y caben dentro del concepto antes establecido. Bajo el número 8, el

Dictamen aconseja como empleados de confianza a los representantes; el Sindicato objeta que como tales pueden tenerse aun a los patrones y que por lo tanto, debe reducirse ese puesto de confianza al de un representante por cada empresa.

La Junta no halla justificada la objeción; en el tecnicismo del Derecho Industrial, como representantes de los patrones se entiende a los que representan a los intereses patronales en pugna con los intereses obreros y por lo tanto, es justa la exclusión de dichos representantes, del contrato colectivo. Bajo el número 9, el Dictamen aconseja la inclusión de los jefes de ingenieros, generales y divisionales; el Sindicato lo objeta por las mismas razones que ya se han rechazado anteriormente, por lo que este punto del Dictamen debe subsistir y ser aprobado por la Junta.

Por las mismas razones la Junta estima que debe aprobarse como puestos de confianza los sugeridos por el Dictamen bajo los números 10, 11 y 12 del Dictamen Pericial, es decir, los jefes de químicos, generales y divisionales, los jefes de perforadores y los jefes de servicio médico, generales o divisionales.- Los números 13 y 14 del Dictamen Pericial no son objetados y por lo tanto deben tenerse como puestos de confianza los que corresponden a los jefes de abogados y a los jefes de geólogos.

Bajo el número 15 el Dictamen Pericial propone la exclusión del contrato colectivo de los superintendentes generales, divisionales o locales.- El Sindicato objeta estos empleos de confianza por las razones que ya han sido rechazadas y cita el caso del Superintendente del Oleoducto de Palmasola-Palmasola-Atzcapotzalco, que pertenece a la Cía. de Petróleo "El AgUILA", S.A., el cual es un empleado sindicalizado. Este es un caso especial resuelto por la recomendación de la Comisión en el sentido de que los puestos de confianza que actualmente estén desempeñados por sindicalizados en la actualidad, no sean considerados como de confianza mientras no cambie esa causa circunstancial, de lo cual no puede deducirse ninguna conclusión general como la que pretende el Sindicato.

Bajo el número 16, se comprende a los superintendentes de ventas. Bajo el número 17 a los ayudantes de éstos, puestos de confianza que objeta el Sindicato por las razones que han sido rechazadas anteriormente, pero que deben limitarse a 2 ayudantes por cada uno, ya que los superintendentes de ventas son empleados de la misma clase que los que en algunas empresas se denominan gerentes de ventas y no puede dejarse ilimitado el número de sus auxiliares considerados como empleados de confianza.- Bajo el número 18 se propone como empleados de confianza a los jefes de campo, en lo que el Sindicato objeta por considerar que da lugar a que, aparte de los superintendentes de campo, las empresas aumentaran el número de sus empleados de confianza con jefes de campo.- Esta Junta estima que el cambio de nombres no sería suficiente para duplicar este puesto de confianza, de manera que como jefes de campo debe entenderse los que desempeñan las funciones de superintendentes de campo, de acuerdo con la aclaración hecha por la Comisión Pericial, a las preguntas que le formuló el Sindicato.

Bajo el número 19 se proponen como empleos de confianza los de los jefes y subjefes de departamento: respecto

de estos puestos, la Junta estima que los de Jefes de Departamento son siempre de confianza, debiéndose entender por tales sólo los que son realmente jefes de un departamento, no de una mera sección o grupo de empleados; respecto de los subjefes, por regla general se ha considerado que son puestos de escalafón, pero los que lo sean de departamentos generales, con circunscripción o injerencia en todo el país, sí deben considerarse como de confianza por el carácter de sus labores y por quedar dentro del concepto general ya establecido.- Bajo el número 20, el Dictamen Pericial propone a los Agentes y subagentes de trabajo, lo que no es objetado por las partes y por lo tanto debe ser aprobado por esta Junta.- Bajo el número 21 el Dictamen propone como empleados de confianza a los agentes de ventas o a los subagentes de ventas encargados de agencias foráneas.

Por las razones que han sido rechazadas anteriormente, el Sindicato objeta este punto del Dictamen; la Junta observa que en él se especifica que los subagentes mencionados han de estar encargados precisamente de agencias foráneas y que, por ello les corresponde una representación eminente de los intereses patronales y por lo tanto debe aprobarse en este punto del Dictamen, que no comprende a los subagentes no encargados.- Bajo el número 22 se propone como empleados de confianza a los inspectores, técnicos; el Sindicato objeta que las empresas podrían aplicar este nombre a cualquier empleo y convertirlo en puesto de confianza; la Junta encuentra justificado el temor expresado por el Sindicato, puesto que la disposición del artículo 13 transitorio de la Ley Federal del Trabajo impediría que esto sucediera, y porque la Comisión aclaró que se refiere a inspectores de trabajos precisamente técnicos.- Bajo el número 23 se menciona a los apoderados jurídicos, lo que no es objetado y la Junta lo aprueba.- Bajo el número 24 el Dictamen propone a los agentes de terrenos, lo que es objetado por el Sindicato por las razones que ya han sido rechazadas anteriormente, por lo tanto, es el caso de aprobar este puesto de confianza.

Bajo los números 25, 26 y 27 se propone a los jefes de dibujantes, a los jefes de rayadores y a los jefes de veladores como empleados de confianza, lo que es objetado por el Sindicato porque los primeros están subordinados a los ingenieros, los segundos a los pagadores, cajeros y contralores y los terceros a otros empleados de mayor categoría, porque todos ellos tienen, según la Junta estima, funciones superiores de administración o de vigilancia de labores, si se entiende por jefes de veladores a quienes, en cada centro de trabajo, es decir, en cada edificio o grupo de edificios, o en cada campo, que formen unidad, estén en la cabeza de los veladores, pues de otro modo las objeciones del Sindicato sí serían procedentes, y por tanto debe aceptarse la recomendación que se hace en el dictamen con la explicación ya expresada.- Los puestos mencionados por el dictamen pericial bajo los números 28 y 29, es decir, los abogados, los geólogos y geofísicos, no son objetados y por lo tanto la Junta los aprueba como empleados de confianza.- Bajo el número 30 el dictamen pericial propone a los químicos titulados. Sobre este punto objeta el Sindicato que ya se ha considerado como puesto de confianza el de los jefes de químicos; que en los

químicos, aun en los titulados, no se supone sino la amplitud de conocimientos técnicos y que existen precedentes que se citan y que están probados por los contratos que obran en este negocio.

Con respecto a ello debe recordarse lo ya dicho en la recomendación sobre puestos de confianza desempeñados actualmente por trabajadores sindicalizados, y con respecto al otro argumento, debe tenerse en consideración que los químicos, por los secretos de fabricación que conocen y por la gran responsabilidad que tienen sobre los intereses de las empresas, quedan incluidos dentro de los empleos que suponen la confianza patronal en la acepción que a este término se ha dado anteriormente y por lo tanto, se aprueba su inclusión en los puestos de confianza.- Bajo el número 31 se propone a los médicos, y sobre el particular hubo un acuerdo entre los peritos de las partes, como se explica en el capítulo relativo a Servicios Médicos, y por lo tanto debe prevalecer ese acuerdo.- Bajo el número 32 se propone a dos perforadores por cada tres de los que presten servicios en las empresas.- El Sindicato objeta este punto aduciendo la necesidad de la formación de perforadores mexicanos, para que a éstos se dé acceso a las labores técnicas de las empresas petroleras y cita precedentes probados con los contratos de que se ha hecho mención; por su parte las empresas objetan que las labores de perforación no pueden quedar sujetas a la aplicación del escalafón porque requieren conocimientos cuya falta podría producir una catástrofe con pérdidas de vidas e intereses.

La Junta encuentra justificada la objeción de las empresas; el trabajo de perforación de pozos petroleros necesita estar excluido del Contrato Colectivo y por ende, del escalafón, pues son puestos que requieren la confianza patronal en cuanto que la responsabilidad de las empresas está profundamente interesada en la precisión técnica de estos trabajos; por lo tanto la Junta estima que todos los perforadores deben ser empleados de confianza.- Bajo el número 33 se propone a dos ingenieros por cada tres, lo que es objetado por el Sindicato. La empresa por su parte, considera que los ingenieros son empleados de confianza porque la naturaleza de sus labores requiere que se les confíen los datos secretos y confidenciales que poseen las empresas.

La Junta considera que la recomendación pericial debe adoptarse, porque como en el Capítulo relativo a sustitución de técnicos extranjeros se dice, es preciso que los ingenieros hagan prácticas y por lo menos uno de cada tres que las empresas empleen debe ser ingeniero en práctica, para que se realice el objeto perseguido.- Bajo el número 34, se trata de los dibujantes especiales, lo que es objetado por el Sindicato por las razones que han sido rechazadas anteriormente, por lo que la Junta concluye que los dibujantes especiales deben ser tenidos como empleados de confianza.- Bajo el número 35 el Dictamen propone hasta un 50 por ciento del personal de los Departamentos de Trabajo.- El Sindicato objeta que siendo las mismas labores que desempeñan todos los empleados del Departamento del Trabajo, al admitirse que el 50 por ciento puede ser sindicalizado, debe concluirse también el otro 50 por ciento puede serlo. La misma objeción es apli-