

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-

cable al número 36 de la lista del Dictamen Pericial que considera como empleados de confianza hasta un 50 por ciento del personal de los Departamentos Legales.

Por su parte la empresa considera que a estos departamentos corresponde la representación de los intereses patronales frente a los trabajadores, lo que requiere que todo el personal sea de confianza. La junta estima que las objeciones de las partes son inconducentes, pues no es cierto que todo el personal de esos departamentos efectúe trabajos iguales, que impliquen totalmente la representación de los intereses patronales como dicen las empresas, o que no los impliquen de ningún modo, como dice el Sindicato, pues los únicos intereses que han de tomarse en cuenta son los patronales respecto de las relaciones con los trabajadores y no frente a terceros, y es indudable que de esta clase de intereses sí están encargados en los dos Departamentos algunos empleados, mientras que en el Departamento Legal hay otros que se ocupan de intereses de las empresas frente a terceros, y en el de Trabajo los mecanógrafos y ciertos taquígrafos nada tienen que ver con la representación de intereses patronales, sino que son meros ejecutores materiales de trabajos en los que nada hay de privado, secreto o reservado, por lo cual es de considerarse equitativa la solución recomendada.- Bajo el número 37 se propone un secretario y dos taquimecanógrafos para cada Consejo de Administración, lo que no siendo objetado por las partes, se aprueba por esta Junta.- Bajo el número 38 se propone a los secretarios y empleados directos de los gerentes generales y locales.

El Sindicato objeta que por este título podrían las empresas extender el número de sus empleados de confianza, razón que considera injustificada la Junta y que es análoga a las que anteriormente se han rechazado, puesto que se encuentra dentro de los conceptos generales ya establecidos en este Considerando respecto de puestos de confianza, pero sin que el número de ellos deba ser mayor de dos, como en el caso del Consejo de Administración, pues no es justificable que haya más empleados necesarios para los gerentes y sin que se entienda que tales gerentes son distintos de aquellos a que se refiere el punto 2.- Bajo el número 39 se propone hasta dos secretarios o ayudantes y un taquimecanógrafo para los gerentes y subgerentes de ventas, encargados. La Junta estima que éstos son puestos de confianza y que por lo tanto son improcedentes las objeciones que se hacen, ya que están también dentro de los conceptos generales establecidos antes, pero debe establecerse que serán como en el punto anterior, un secretario y hasta dos empleados directos de estos gerentes y subgerentes de ventas, que son los mismos a que se refiere el punto 3.- Bajo los números 40, 41 y 42 se proponen un secretario o ayudante para cada contador general o divisional, un secretario o ayudante para cada auditor y un secretario o ayudante para cada tesorero.

El Sindicato objeta estos puestos de confianza y la Junta estima que la naturaleza de las labores que a estos empleados se encomienda, implica la confianza de los representantes de las empresas. Bajo el número 43 el Dictamen Pericial propone que se tenga como empleado de confianza a un secretario ayudante para cada cajero general y por las mismas

razones dichas respecto de empleados similares cabe desechar las objeciones formuladas.- Bajo el número 44 se propone un secretario o ayudante para cada jefe de ingenieros general o divisional, y bajo el número 45 un secretario o ayudante para cada jefe de químicos general o divisional.

Estos empleados, objetados por el Sindicato, reúnen sin embargo las características necesarias para ello y esta Junta considera que deben excluirse del contrato colectivo.- Bajo el número 46 del Dictamen Pericial se mencionan dos secretarios o ayudantes para cada jefe de servicio médico, general o divisional.

Por las razones expuestas en el número anterior deben considerarse como de confianza estos empleados. Bajo el número 47 del Dictamen aconseja que sean empleados de confianza un secretario o ayudante para cada jefe de geólogos y si bien el Sindicato propone la reducción de estos puestos, la Junta apoyada en las mismas razones anteriores, aprueba este punto del Dictamen.- Bajo el número 48 se propone a dos secretarios o ayudantes para cada superintendente; el Sindicato propone que solamente sea uno; esta Junta considera que las labores de los superintendentes no requieren sino un secretario de confianza para su desempeño.- Bajo el número 49 el Dictamen Pericial propone como empleados de confianza a dos secretarios o ayudantes para cada jefe o subjefe de departamento; el Sindicato objeta estos puntos por las razones que anteriormente han sido rechazadas y por lo tanto esta Junta estima que debe aprobarse este punto del Dictamen, pero reduciendo a un solo secretario o ayudante, ya que los jefes y subjefes no se encuentran en el caso de otros empleados superiores en cuanto a los trabajos de confianza que sus auxiliares deben desempeñar.

Bajo el número 50 del Dictamen propone como empleados de confianza a un secretario o ayudante para cada agente o subagente de trabajo. El Sindicato objeta este puesto invocando la escasez de trabajo de los empleos de confianza que se menciona; esta Junta considera justificada la objeción, ya que efectivamente los agentes o subagentes de trabajo pueden ellos solos desahogar las labores de confianza y sus auxiliares no deben ser considerados de confianza, por que, o no hay, o desempeñan labores ordinarias.- Bajo el número 51 se propone un secretario o ayudante para cada apoderado jurídico; el Sindicato en su objeción pretende que no se mencione a los ayudantes de los apoderados jurídicos, la Junta estima injustificada la objeción, porque en este caso ayudante es sinónimo de secretario, y aprueba este punto del Dictamen.

Las objeciones de las empresas petroleras al Dictamen Pericial que se examina en esta materia, llaman la atención sobre el hecho de que en él se omitió designar los que deben ser tenidos como empleados de confianza en los trabajos de transportes marítimos, fluviales y de dragado, relacionados con la Industria Petrolera. Ya se determina en este laudo que sólo en lo que sea específico de los trabajos marítimos fluviales se estará a las disposiciones especiales que se incluirán en el contrato colectivo, mientras que en lo demás deberá estarse a lo dispuesto en las cláusulas generales, por lo cual estas relativas a puestos de confianza son aplicables a los trabajos, aparte de las que se incluyan en las cláusulas especiales.

El Dictamen propone, en relación con la cláusula cuarta del proyecto obrero, que los puestos de confianza ocupados actualmente por empleados sindicalizados no se consideren como tales mientras sean desempeñados por las personas que actualmente los ocupan. A este respecto las objeciones del Sindicato de Trabajadores Petroleros argumentan que dichos puestos deben considerarse como conquistas definitivas de los trabajadores y tenerse en adelante como puestos incluidos en el Contrato Colectivo. Por su parte las empresas invocan el Contrato Ley de la Industria Textil en el ramo de la lana, cuyo artículo 50. dice: "Los individuos que desempeñen 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".

La Junta juzga que las objeciones del Sindicato no son de tomarse en cuenta, pues frente al hecho de que haya sido preciso uniformar las condiciones de trabajo en todas las empresas, incluyendo naturalmente las que se refieren a puestos de confianza, no es posible materialmente respetar las condiciones establecidas con anterioridad por medio de una lucha no uniforme realizada al través de esfuerzos aislados y sin coherencia en el detalle, que dió por resultado estipulaciones absolutamente desiguales en cada empresa y aún en cada región; sino que es indispensable reducir todas esas condiciones a la uniformidad, como lo hace este laudo, sin dejar situaciones diferentes sino en aquellos casos excepcionales que, como éste y el de los trabajadores que actualmente tienen salarios superiores a los fijados en los nuevos tabuladores, sea indispensable hacerlo así transitoriamente para proteger legítimos intereses establecidos que sea peligroso tocar por las graves consecuencias que ello traería; y tampoco son de estimarse las objeciones de la parte demandada porque el precedente que invoca es propio de las condiciones en que se celebró el contrato de la Industria Textil de la Lana, desde antes regida por un contrato de aplicación general y con situaciones uniformes o casi uniformes establecidas, cosa que también puede decirse respecto de los Ferrocarriles Nacionales, y aquí cabe dar por reproducidos los argumentos que se adujeron para desechar la objeción de la parte actora y además agregar que esta solución no lesiona a la demanda legalmente, pues no se opone a ley alguna, sino que se basa por el contrario en la facultad que a la Junta concede el artículo 576 de la Ley del Trabajo, ni la lesiona en lo económico porque ya se han hecho previsiones al respecto en el Considerando que se refiere a salarios, donde se estableció una partida amplia para margen de seguridad y previsión, pero, por otra parte cabe también, respetar las situaciones personales creadas en sentido inverso, por las mismas consideraciones; es decir, no afectar a las personas cuyos puestos eran antes de confianza y no lo van a ser en lo sucesivo, a las cuales ha de respetarse su status mientras no varíe por causas distintas a esta resolución.

La cláusula del contrato colectivo de trabajo es aprobada por esta Junta en los siguientes términos:

"CLAUSULA 5: Para los efectos de este contrato, las partes contratantes convienen en que los puestos de confianza

sean los siguientes: 1.- Los miembros del Consejo de Administración. 2.- Los gerentes generales, uno por cada empresa; divisionales o locales, uno por cada división de la Zona Norte, Sur o Centro. 3.- Los gerentes y subgerentes de ventas, cuando estos últimos sean jefes de oficina. 4.- Los contralores y subcontralores, cuando estos últimos sean jefes de oficina, uno por cada empresa. 5.- Los contadores y subcontadores, generales o divisionales, cuando los subcontadores sean jefes de oficina. 6.- Los auditores. 7.- Los tesoreros, cajeros generales y pagadores generales. 8.- Los representantes patronales. 9.- Los jefes de ingenieros, generales o divisionales. 10.- Los jefes químicos, generales o divisionales. 11.- Los jefes de perforadores. 12.- Los jefes de servicio médico, generales o divisionales. 13.- Los jefes de abogados. 14.- Los jefes de geólogos. 15.- Los superintendentes generales, divisionales o locales. 16.- Los superintendentes de ventas. 17.- Hasta dos ayudantes para cada superintendente de ventas. 18.- Los jefes de campo. 19.- Los jefes de departamento y los subjefes de departamento generales. 20.- Los agentes y subagentes de trabajo. 21.- Los agentes y subagentes de ventas y 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.- El jefe de los veladores en cada centro de trabajo. 28.- Los abogados. 29.- Los geólogos y geofísicos. 30.- Los químicos titulados. 31.- Los perforadores. 32.- Los ingenieros, menos un ingeniero de cada tres que se empleen, el cual será considerado como ingeniero en prácticas y no será empleado de confianza. 33.- Los dibujantes especiales. 34.- El cincuenta por ciento del personal de los departamentos de trabajo. 35.- El cincuenta por ciento del personal de los departamentos legales. 36.- Un secretario y dos taquimecanógrafos para cada Consejo de Administración. 37.- Los secretarios y hasta dos empleados directos de los gerentes a que se refiere el punto dos. 38.- Los secretarios y hasta dos empleados directos de los gerentes y subgerentes de ventas a que se refiere el punto tres. 39.- Un secretario o ayudante para cada contador general o divisional. 40.- Un secretario o ayudante para cada auditor. 41.- Un secretario o ayudante para cada tesorero. 42.- Un secretario o ayudante para cada cajero general. 43.- Un secretario o ayudante para cada jefe de ingenieros, general o divisional. 44.- Un secretario o ayudante para cada jefe de químicos, general o divisional. 45.- Dos secretarios o ayudantes para cada jefe de servicio médico, general o divisional. 46.- Un secretario o ayudante para cada jefe de geólogos. 47.- Un secretario o ayudante para cada superintendente. 48.- Un secretario o ayudante para cada jefe o subjefe de departamento de los mencionados en el punto diecinueve. 49.- Un secretario o ayudante para cada apoderado jurídico".

Con respecto a la cláusula 6, la Junta considera que los nuevos puestos de confianza que resulte necesario crear en el futuro deben serlo mediante acuerdo entre las partes y por lo que hace a la recomendación relativa a que los puestos de confianza actualmente desempeñados por trabajadores sindicalizados no se consideren como de confianza hasta que desaparezca esa circunstancia, debe aceptarse por las razones ya expuestas al hacer antes referencia a este caso excepcional, y así la cláusula debe quedar redactada como sigue:

“CLAUSULA 6.- A excepción de los puestos a que se refiere la cláusula anterior, los demás trabajadores quedan sujetos a todas las estipulaciones de este contrato colectivo y se regirán por las reglas relativas al escalafón, en la forma que el mismo establece. Fuera de los puestos de confianza establecidos en la cláusula anterior, las empresas no podrán crear otros nuevos puestos de confianza sin previo acuerdo con el Sindicato. En caso de que algunos de los puestos de confianza especificados en la cláusula anterior se hallare actualmente ocupado por un trabajador miembro del Sindicato, dicho puesto no se considerará como de confianza mientras esté desempeñado por el empleado sindicalizado, y en los casos en que un puesto considerado como de confianza en los contratos colectivos a los que substituye este contrato sea aquí considerado como de escalafón, dicho puesto seguirá siendo tenido como de confianza mientras lo desempeñe el mismo empleado que fué de confianza”.

El proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores petroleros de la República establece en la cláusula número 5 el derecho del Sindicato para que con sus miembros sean cubiertas las vacantes definitivas o temporales y puestos de nueva creación que ocurran, lo que no es objetado en substancia en el contraproyecto patronal.- Añade el proyecto obrero que “las compañías deberán solicitar por escrito al Sindicato y por conducto de las representaciones arriba señaladas, el personal necesario, estando obligado el mismo a proporcionarlo dentro de un plazo de 72 horas a partir del día siguiente a la notificación oficial de las compañías, en la inteligencia de que este plazo deberá prorrogarse a petición del Sindicato hasta por un término de diez días hábiles”.- El contraproyecto patronal admite, en lo substancial, esta parte de la cláusula, pero añade que el Sindicato debe proporcionar al trabajador en el lugar de trabajo y que el término debe contarse a partir de la hora en que quede enterado de la vacante el representante del Sindicato.

Con respecto a la prórroga de diez días, el contraproyecto propone: “si transcurrido el plazo de 72 horas arriba citado, el Sindicato no proporciona el personal requerido, los patrones concederán al Sindicato un plazo adicional de 75 días para que presente el personal solicitado; en la inteligencia de que los patrones, dentro de dicho plazo, podrán contratar los servicios provisionales de cualquier trabajador, aun cuando no pertenezca al Sindicato. El personal que proporcione el Sindicato dentro de un plazo de 75 días antes citado, substituirá desde luego al contratado provisionalmente por el patrón en estos casos. El plazo de 75 días podrá modificarse por mutuo acuerdo de las partes. Si transcurrido el plazo de 75 días o el que se haya convenido por las partes, el Sindicato no proporciona el personal requerido, el trabajador provisional que haya contratado el patrón, se considerará como de planta”.- Las modificaciones propuestas por el contraproyecto patronal son tenidas en consideración por esta Junta, la cual resuelve que la primera de ellas es justa, es decir, que el Sindicato deberá proporcionar el trabajador que cubra la vacante en el puesto y lugar del trabajo; el cómputo del término de 72 horas debe hacerse como lo propone el Sindicato, es decir, a partir del día siguiente de la notificación

que de la vacante se haga al Sindicato.

En cuanto a la adición que a la cláusula hace el contraproyecto patronal, esta Junta juzga conveniente que transcurrido el plazo de las 72 horas se conceda un nuevo plazo de 75 días al Sindicato para proporcionar al trabajador que deba cubrir la vacante, en la inteligencia de que, mientras tanto, la empresa podrá cubrir la plaza respectiva, con un trabajador provisional, aunque no pertenezca al Sindicato y si dentro de este término el Sindicato presenta al trabajador sindicalizado a quien corresponda la plaza, éste substituirá desde luego al trabajador provisional.

Como consecuencia de lo anterior, el contraproyecto patronal prevé el caso de los trabajadores temporales, distinguiéndolos del caso anterior en el que pretende que la cláusula respectiva solamente se refiera a vacantes definitivas o puestos de nueva creación; “cuando los patrones necesiten ejecutar trabajos temporales, solicitarán el personal al representante del Sindicato con 72 horas de anticipación y precisamente por escrito en cada lugar de trabajo establecido y el Sindicato estará obligado a proporcionarlo en el referido lugar, dentro del plazo fijado. El plazo de 72 horas podrá modificarse por mutuo acuerdo de las partes”, y continúan redactando la cláusula teniendo en cuenta la distinción que se hace entre las vacantes de puestos temporales y permanentes, pues en todo caso el criterio que debe seguirse es el establecido en el proyecto y contraproyecto de ambas partes respectivamente, de acuerdo con el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, debe tenderse, hasta donde sea posible, a la substitución por empleados sindicalizados. Como consecuencia la Junta resuelve que en definitiva la cláusula del contrato colectivo que se examina, deberá quedar redactada en los siguientes términos:

“Capítulo II.

“Ingresos, Vacantes, Ascensos y Movimientos en General.

“CLAUSULA 7.- En los casos de vacantes definitivas, temporales o puestos de nueva creación, las empresas se obligan a cubrirlos con miembros del Sindicato por conducto de las Secciones, Delegaciones o Subdelegaciones respectivas.- Al efecto, las empresas solicitarán por escrito del Sindicato, por de sus representantes en cada lugar de trabajo establecido, el personal que necesiten para cubrir las vacantes y el Sindicato estará obligado a proporcionarlo en dicho lugar dentro de las 72 horas, contadas desde el día siguiente al de la notificación oficial hecha al representante del Sindicato.- Si transcurrido el plazo de las 72 horas antes citado, el Sindicato no proporciona el personal requerido, las empresas concederán al Sindicato un plazo adicional de 75 días, que podrá modificarse de común acuerdo en atención a las circunstancias especiales del caso; dentro de este término las empresas podrán contratar los servicios provisionales de cualquier trabajador, si la urgencia del caso justificare esta medida, pero en la inteligencia de que el trabajador designado por el Sindicato entrará a cubrir la plaza vacante desde el momento en que sea designado y presentado por el Sindicato en el lugar en que se requiera”.

Con respecto a la cláusula 6a. del proyecto de contrato colectivo presentado por el Sindicato, las compañías están conformes en lo substancial con el proyecto obrero y sólo difieren en que, según éste, la separación de los trabajadores ascendidos y que son juzgados por las compañías con falta de capacidad y eficiencia para el nuevo trabajo, no podrá hacerse efectiva sino después de la resolución correspondiente dictada conforme a la cláusula 9a. del contrato; en tanto que las compañías pretenden que esto ocurra de acuerdo con la reglamentación de los escalafones. La Junta estima que este caso debe ser tomado en consideración en el Reglamento de Escalafones y que para el caso existe precisamente la Subcomisión de Tabuladores y Escalafones propuesta por la Comisión Pericial y creada conforme al laudo de este contrato colectivo; por lo tanto, estima justa la modificación propuesta por las compañías y en definitiva la cláusula que se examina quedará en los siguientes términos:

“CLAUSULA 8.- En los casos de vacantes definitivas o puestos de nueva creación, las compañías disfrutarán de un período de 30 días para determinar la capacidad y eficiencia del trabajador. Durante este periodo de tiempo y en los casos que no sea tomado del escalafón, los patrones tendrán derecho a pedir la separación del trabajador. Cuando el trabajador hubiere sido tomado de los escalafones, deberá regresar al puesto de donde provino. En ambos casos no se llevará a efecto la separación o regreso de trabajadores, sino después de dictada la resolución correspondiente de acuerdo con el reglamento respectivo.”

Con respecto a la cláusula 7a. del proyecto de contrato colectivo, el contraproyecto está conforme en lo substancial con la primera parte de la misma, pero suprimen la segunda, lo que esta Junta estima que no está justificado, porque independientemente del derecho a indemnización que corresponde a los empleados y ajustados de acuerdo con la fracción 22 del artículo 123 de la Constitución de la República y con este contrato colectivo, el trabajador debe conservar las preferencias de escalafón que le corresponden por su antigüedad. En consecuencia, la Junta estima que la cláusula que se examina debe quedar en los siguientes términos:

“CLAUSULA 9.- Los derechos de antigüedad de los trabajadores son propiedad de los mismos; en consecuencia patrones y sindicatos se obligan a respetarlos. Cuando se trate de ascensos o movimientos en general, se tomará en cuenta el reglamento de escalafones. En los casos de reajuste de personal se atenderá a la antigüedad de empresa de los trabajadores en cada una de las Secciones. Delegaciones o Subdelegaciones respectivas, en la inteligencia de que los trabajadores que cesen por reducción de personal o supresión de puestos, aun cuando reciban las indemnizaciones que procedan en derecho y las que se deriven del presente contrato, seguirán conservando los derechos que hubieren adquirido antes de la separación, para regresar a sus puestos si éstos se vuelven a crear, siempre que continúen perteneciendo al Sindicato contratante”.

Con respecto a la cláusula 8a, el proyecto obrero propone que los ascensos y movimientos en general, se otorguen a todos los trabajadores en cada una de las Secciones, Dele-

gaciones o Subdelegaciones del Sindicato, observándose lo establecido en la cláusula número 7. El contraproyecto patronal limita estos ascensos o movimientos de escalafón no por las Secciones, Delegaciones y Subdirecciones de Sindicato, sino por el lugar de trabajo, lo cual resulta injustificado porque podrían darse casos de que esto redujera la posibilidad de ascensos de un trabajador de manera definitiva, de manera que la Junta aprueba esta cláusula en los siguientes términos:

“CLAUSULA 10.- Los ascensos y movimientos de escalafón en general se obtendrán por todos los trabajadores que ampara este contrato, en cada una de sus Secciones, Delegaciones o Subdelegaciones del Sindicato, y dentro de cada empresa, observándose lo establecido por el Reglamento de Escalafones”.

La cláusula 9a. del proyecto de contrato obrero se refiere al procedimiento que debe seguirse para determinar sobre la incompetencia o ineficacia de los trabajadores ascendidos; ambas partes están de acuerdo en que estas cuestiones sean resueltas por representantes obreros y patronales de común acuerdo y a falta de él, por un árbitro.

En otra parte de este laudo se considera la conveniencia de la creación de una Subcomisión de Tabuladores y Escalafones a la que precisamente corresponde resolver los conflictos sobre esta materia; no es posible que la Subcomisión pueda acudir con la urgencia del caso a los lugares en que el conflicto se presente, para tomar conocimiento directo de él, de manera que esta Junta considera conveniente que esta Subcomisión tenga representantes o delegados obreros y patronales en cada lugar de trabajo, quienes le informen detalladamente de las circunstancias que motivan el rechazo del empleado ascendido para que ella resuelva lo procedente, o delegue sus facultades en sus representantes locales. La sugerencia de un árbitro para el caso de desacuerdo merece la aprobación de esta Junta.- En conclusión, se aprueba la redacción de esta cláusula en los siguientes términos:

“CLAUSULA 11.- En los casos de vacantes definitivas o puestos de nueva creación se tomará en cuenta a los trabajadores que tuvieron derecho a ocuparlas de acuerdo con el reglamento del escalafón, y si los empleados ascendidos fueron rechazados por los patrones dentro del término experimental de 30 días, por motivo de incompetencia, se procederá en la siguiente forma:- La resolución del patrón rechazando al empleado ascendido será notificada, dentro del término experimental de 30 días, a los delegados que con el carácter de permanentes tendrá la Subcomisión de Tabuladores y Escalafones en cada lugar de trabajo. Dichos delegados investigarán si el trabajador es competente para el puesto que le fué asignado, y si dentro del término de cinco días no llegaren a un común acuerdo el representante obrero y el patronal sobre este punto, remitirán sus informes a la Subcomisión de Tabuladores y Escalafones, la cual resolverá de común acuerdo dentro del término de cinco días o nombrará un árbitro para que en el término de tres días resuelva lo procedente”.

La cláusula 10a. del proyecto obrero propone que: “En los casos de ausencias temporales de los trabajadores por enfermedad, vacaciones, permisos, comisiones gremiales o

cualesquiera otras de la misma naturaleza conforme a este contrato y la Ley, así como detenciones por órdenes judiciales o administrativas, las compañías suplirán las vacantes transitorias que dejen los trabajadores ausentes, sin distinción alguna, moviendo los escalafones según su orden, y los últimos puestos serán cubiertos con personal extra que proporcione el Sindicato. El contraproyecto patronal distingue los casos en que la ausencia del trabajador sea debida a vacaciones, accidentes o enfermedades profesionales, o no profesionales, permisos u otras causas para el efecto de establecer en qué término debe hacerse la substitución del faltante. En cuanto a este punto la Junta considera que debe atenderse al contraproyecto patronal. El mismo contraproyecto considera el caso en que las Secciones tienen actualmente un sistema de relevos, la Junta estima que éste es un caso que corresponde al Reglamento de Escalafones que deberá formularse.- En consecuencia de lo dicho anteriormente, esta cláusula se aprueba en los siguientes términos:

“CLAUSULA 12.- En los casos de ausencias temporales de los trabajadores por enfermedades, vacaciones, permisos, comisiones sindicales o cualesquiera otras de la misma naturaleza conforme a este contrato y a la Ley, así como detenciones por órdenes judiciales o administrativas, los patrones cubrirán las vacantes transitorias que dejen los ausentes, moviendo los escalafones según su orden, y los últimos puestos, serán cubiertos con personal extra que proporcione el Sindicato y de acuerdo con el reglamento respectivo.- Este movimiento se hará inmediatamente en el caso en que la ausencia sea motivada por vacaciones o por permisos solicitados por el Sindicato con 48 horas de anticipación; en los casos de enfermedades, el movimiento se hará dentro de las 24 horas siguientes al informe médico respectivo; en los otros casos el movimiento se hará dentro de las 24 horas contadas desde el aviso que dé el Sindicato de la causa que motiva la ausencia del trabajador, debiendo darse este aviso en los tres días siguientes a la causa que lo motive”.

La cláusula número 11 del proyecto de contrato colectivo del Sindicato propone los procedimientos y bases que deben atenderse para llevar a cabo reajustes de trabajadores y los descensos de categoría en los casos en que fueren necesarios, la cual no tiene contradicción substancial con la del contraproyecto patronal.- Con respecto a la cláusula 12, la diferencia que existe entre el proyecto obrero y el contraproyecto patronal es ésta: el primero pretende que a los trabajadores reajustados se paguen 25 días de sueldo por cada año de servicios prestados, y 15 días por las fracciones de menos de seis meses, en tanto que el contraproyecto pretende que solamente se paguen 20 días de sueldo por cada año de servicios prestados.

El proyecto implica un aumento en las obligaciones de los patrones que produciría exceso en las prestaciones económicas que han sido calculadas, como base de mejora de condiciones de trabajo para los obreros; por lo tanto, procede aceptar la contraproposición patronal que conserva en este punto las prácticas anteriores de la industria petrolera. Las otras sugerencias del contraproyecto no parecen justificadas a esta Junta y, por lo tanto, no las aprueba.- La cláusula número

13 pertenece a la materia especial de trabajos marítimos y fluviales, por lo que es el caso de cambiarla de este lugar.

Con respecto a la cláusula número 14, no existe diferencia substancial entre la proposición obrera y la contraproposición patronal, sino en cuanto al importe de la indemnización para los casos de descensos, cuestión que ha sido tratada ya con respecto a la indemnización en los casos de reajuste y, por lo tanto, debe de sujetarse a las mismas reglas.- La cláusula número 15 del proyecto obrero en su primera parte se refiere a la materia especial de los trabajos marítimos y fluviales, por lo que no es éste el lugar de tratarla; la segunda parte de ella propone establecer la responsabilidad de las compañías y patrones en los casos de siniestro, y como justamente observa el contraproyecto patronal, esta materia de responsabilidad pecuniaria debe determinarse conforme a lo establecido en otras leyes y es extraña a este contrato, por lo cual esta Junta suprime la segunda parte de la cláusula que se examina y la primera parte la tratará en su oportunidad.

La cláusula 16 establece los términos en que deba procederse en caso de renuncia de los trabajadores y la Junta estima justificado que se entregue una compensación por su antigüedad a los trabajadores que tengan diez o más años de servicios, y es legal la aplicación de los artículos 123 y 124 de la Ley del Trabajo que se hace en el proyecto obrero.- En atención a lo expuesto, se aprueban las cláusulas de este contrato en los siguientes términos:

“CAPITULO III.

“Reducciones, renunciaciones e indemnizaciones respectivas.

“CLAUSULA 13.- Siempre que se trate de reducir a trabajadores o suprimir departamentos, se procederá como sigue: 1a. Las Compañías se obligan a tener un acuerdo previo con el Sindicato por conducto de las Secciones afectadas.- 2a. Si no existiere acuerdo y la reducción o supresión es concedida por las autoridades competentes, quedarán separados del servicio en primer término los trabajadores no sindicalizados, cualquiera que sea el puesto que ocupen y después los trabajadores sindicalizados de menor antigüedad en la empresa.- 3a. Las Compañías y el Sindicato podrán convenir en la realización de movimientos descendentes, pero en estos casos, siempre tendiendo a reducir a los trabajadores en la forma que establece la fracción II de esta cláusula.- 4a. Las disposiciones anteriores sólo podrán surtir sus efectos, cuando hayan sido sancionadas por la Asamblea de la sección afectada.- 5a. Si convenido un descenso el trabajador no lo acepta, deberá ser indemnizado con todos los derechos que le concede este contrato y la Ley.- 6a. Si en la categoría de que se trate hubiere dos o más trabajadores con antigüedad igual de empresa, en la compañía respectiva, de éstos sufrirá la reducción el que tenga menor antigüedad dentro del Departamento.- 7a. Si en la categoría mencionada hubiere dos o más trabajadores con igual antigüedad de empresa y de departamento en la compañía respectiva, de éstos sufrirá la reducción el trabajador que tenga menor antigüedad en el puesto respectivo del grupo afectado.- 8a. Si en la categoría mencio-

nada hubiere dos o más trabajadores con igual antigüedad de empresa, departamento y puesto, sufrirá la reducción el trabajador que tenga menor antigüedad en el sindicato.- 9a. En los casos de descensos o movimientos y a falta de categorías inferiores en el departamento afectado, los trabajadores respectivos ocuparán para los fines que se persiguen las categorías que se presenten en otros departamentos similares, dentro de la relación permanente que previamente se haya establecido para los ascensos y movimientos en general.- 10a. Mientras se tramite un reajuste, los trabajadores continuarán en sus puestos con todos los derechos inherentes a los mismos de ella. Los reajustes autorizados por este contrato o por las autoridades competentes cuando así se establezca, se llevarán a cabo de acuerdo con las cláusulas que reglamentan los derechos de los trabajadores. Pero si se comprueba a las compañías que subsiste la materia del contrato que dió lugar a emplear a los trabajadores, no podrán llevar a cabo reajuste alguno.- 12a. Las Compañías se obligan a no suprimir puestos para crear otros similares con distinta denominación y a no invadir las labores de los trabajadores sindicalizados con aquellos que desempeñen puestos de confianza de conformidad con el artículo 4o. de la Ley Federal del Trabajo y que son los consignados en la cláusula 5 del presente contrato; en la inteligencia que las compañías al crear puestos similares a los suprimidos, se obligan a dar preferencia a los trabajadores reducidos siempre que continúen siendo miembros del sindicato. En caso de que las Compañías pretendan clausurar cualquiera de sus dependencias en forma total o parcial, éstas se obligan a movilizar a los trabajadores afectados a otra dependencia de su propiedad, previo acuerdo con el sindicato de conformidad con el primer párrafo de esta cláusula”.

“CLAUSULA 14.- En los casos de reajuste, ya sea que se apruebe por convenio entre las partes o por resolución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el patrón se obliga a pagar a cada trabajador reajustado tres meses de salario y además el importe de veinte días de salario por cada año de servicios, en la inteligencia de que, por fracciones menores de seis meses deberán pagarse veinte días de salario, y por menos de seis meses, únicamente diez días”.

“CLAUSULA 15.- Por lo que toca a los casos en que los trabajadores acepten el descenso motivado por reajuste de personal, las compañías los indemnizarán con noventa días de salarios sobre la diferencia que resulte entre el salario que disfruta el trabajador en su puesto, comparado con el salario que deba percibir en el empleo a que desciende, más la diferencia de veinte días por cada año de servicios entre uno y otro sueldo, así como todos los beneficios que les corresponda, de acuerdo con este contrato y con la Ley”.

“CLAUSULA 16.- Renuncias. Todo trabajador tiene el derecho de renunciar a su trabajo en cualquier tiempo, sin que tenga que exponer motivos a las compañías. Si tiene el trabajador diez años o más de servicios, las compañías respectivas se obligan a liquidarle en un plazo máximo de quince días, contados a partir de la fecha en que haya presentado la renuncia, recibiendo como compensación por su antigüedad veinte días de salario por cada año de servicios. Por lo que

se refiere a la parte primera de esta cláusula, y su relación con lo prescrito en el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo y el 124 del mismo Ordenamiento, las compañías indemnizarán a sus trabajadores con los noventa días, más veinte días de salarios por cada año de servicios además de las prestaciones económicas a que se refiere el presente contrato”.

El capítulo 4o. del proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores petroleros, trata los casos de separación, disciplinas y expulsión. Esta Junta encuentra las siguientes diferencias, entre el proyecto obrero y el contraproyecto patronal: que según éste los casos de separación deben ser todos los que enumera el artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo, no sólo las infamantes y graves, y puesto que la objeción es fundada en Ley, esta Junta la admite.

Con respecto al caso concreto de embriaguez del trabajador durante las horas de trabajo, el contraproyecto exige que la sección envíe un representante inmediatamente que sea notificada de esta circunstancia, y de no hacerlo, se tenga por probada la causa de separación con el dictamen médico o el testimonio de las personas que los patrones puedan obtener. La naturaleza especial de esta causa de despido, establecida por la fracción XIII del Art. 121, justifica en parte el procedimiento propuesto por el contraproyecto patronal, pero no ha de establecerse que el caso se tenga por probado con el certificado médico o los testimonios, sino que en defecto del representante sindical, puede probarse la embriaguez por medio del certificado o los testimonios.

La cláusula 20 del proyecto obrero establece las indemnizaciones procedentes cuando el patrón se constituye en rebeldía ante la resolución del Departamento Federal del Trabajo para no separar a un empleado. El contraproyecto patronal rechaza esta contraproposición, porque ella implicaría renuncia de los derechos consignados en la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución de la República. Esta Junta considera justificada la objeción porque el caso está claramente resuelto en el artículo 123 de la Constitución y en los 601 y 602 de la Ley del Trabajo.

En el caso de disciplinas impuestas por el sindicato y que consisten en suspensión del trabajo, el contraproyecto adiciona la cláusula respectiva, estableciendo que mientras dura esta medida disciplinaria, queden suspensos los efectos del contrato respecto al trabajador afectado por el castigo.- Por lo que hace a los casos en que el patrón puede imponer castigos disciplinarios, no hay controversia, pues la cláusula respectiva fué aprobada en la Convención Obrero-Patronal.- Con respecto a la expulsión de los trabajadores del sindicato, que importa su separación del trabajo, el contraproyecto propone que se adicione la cláusula respectiva, estableciendo que la responsabilidad económica de las acciones que se deduzcan de acuerdo con la Ley, esté a cargo del sindicato y que el patrón no incurrirá en responsabilidad alguna para con el trabajador afectado. Como conforme a la Ley los patrones no tienen responsabilidad en tales casos, es innecesaria la adición. En consecuencia, corriendo la numeración de las cláusulas según es necesario, esta Junta las aprueba en los siguientes términos:

“CAPITULO IV.

“Separación, disciplina y expulsión.

“CLAUSULA 17.- Los trabajadores no podrán ser separados sin que previamente se haya practicado la investigación correspondiente, en la que tendrán intervención el trabajador afectado y el representante del sindicato, quienes aportarán los datos que para sus intereses crean convenientes ante los miembros de la respectiva Subcomisión Auxiliar de la Comisión Mixta Nacional. Si no hubiere acuerdo, las empresas podrán proceder conforme al resultado de la investigación, que comenzará dentro de las 48 horas inmediatas siguientes a la hora en que el patrón llame al trabajador para este efecto y terminará dentro de un plazo de cuatro días como máximo; la Subcomisión en su caso, resolverá en el término de cinco días. Durante este término el trabajador sólo podrá ser suspendido si el patrón le paga sus sueldos mientras dure la investigación”.

“CLAUSULA 18.- El despido de un trabajador de cualquier categoría sólo podrá llevarse a cabo por las causas que establece el artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo y después de practicada la investigación a que se refiere la cláusula anterior. Los trabajadores que hayan sido separados justificadamente en los términos de esta cláusula, podrán ser rechazados por el patrón si le son vueltos a proponer para reingresar a su servicio. Cuando la separación sea motivada por encontrarse el trabajador en estado de ebriedad en el desempeño de sus labores, será necesario que el hecho sea probado debidamente mediante investigación, en la que interviendrá un representante de la sección a que pertenezca el trabajador, en la inteligencia de que dicha sección está obligada a enviar tal representante para este efecto inmediatamente que lo solicite el patrón; y si no lo hace, se podrá probar la falta mediante el dictamen médico o testimonio de las personas que estén presentes cuando el hecho ocurra.- Si la falta por la cual proceda la separación del trabajador, dadas las circunstancias del caso, no amerita a juicio del patrón tal separación, éste podrá imponer, en vez de ella, un castigo disciplinario”.

“CLAUSULA 19.- Los trabajadores no perderán sus derechos de antigüedad ni ninguno de los que se deriven de este contrato mientras se encuentre en trámite el ajuste que por motivo de su separación se provoque; por lo tanto, aquellos que cubran sus puestos serán considerados como interinos, con obligación de regresar a los puestos de donde salieron para cubrir el interinato. Si la separación se efectuare en definitiva conforme a la Ley o a este contrato, el interino quedará como trabajador de planta”.

“CLAUSULA 20.- Cuando el sindicato acuerde disciplinar a uno de sus miembros con la suspensión del trabajo, los patrones cumplirán este acuerdo sin que tengan derecho de calificar su procedencia o improcedencia y sin responsabilidad económica alguna para ellos. El trabajador disciplinado será substituído conforme a este contrato y al Reglamento. El Sindicato notificará por escrito a las compañías y por los conductos debidos la disciplina impuesta y durante el tiempo de ella el trabajador quedará suspendido”.

“CLAUSULA 21.- Los castigos disciplinarios por falta en el servicio, sólo se aplicarán previa investigación y con entera sujeción a lo que establece la fracción IX del artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo”.

“CLAUSULA 22.- Los casos en que puedan imponer los patrones castigos disciplinarios son los siguientes: a.- Por desobedecer el trabajador, al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado y asignado al trabajador; b.- Por violación a las reglas de seguridad, higiene, disposiciones del Reglamento Interior del Trabajo y del presente contrato, siempre que los dos primeros hayan sido debidamente publicados en la dependencia en la que la infracción se cometa; c.- En forma ocasional, por embriaguez, uso de narcóticos o drogas heroicas, durante el servicio, y d.- Por riña, al que la provoque.- Las faltas no previstas en los incidentes anteriores, se sancionarán previo acuerdo entre el patrón y los representantes del sindicato, después de verificada la investigación”.

“CLAUSULA 23.- Si en un plazo de treinta días contados desde la fecha en que el trabajador haya cometido la falta que se impute, las empresas no ejercitaren el derecho que les conceden este contrato y la Ley, se entenderá que renuncian al derecho de imponer disciplinas, por lo que toca a dicha falta”.

“CLAUSULA 24.- Cuando el trabajador renuncie al sindicato o sea expulsado del mismo, éste tiene derecho a pedir al patrón la separación del servicio de dicho trabajador, y el patrón estará obligado a despedirlo inmediatamente, sin pago de indemnización alguna y el patrón no incurrirá en responsabilidad alguna para con el trabajador afectado. Al formularse la petición respectiva al patrón, el sindicato deberá acompañar copia autorizada de la documentación o diligencias que se relacionen directamente con la renuncia o expulsión del trabajador, de acuerdo con lo que prevengan los Estatutos del sindicato. El mismo sindicato, por su parte, está obligado a sujetarse para la expulsión o aceptación de la renuncia, a todos los procedimientos que señale la Ley Federal del Trabajo y a sus Estatutos, sin que esto signifique que los patrones tengan facultad para calificar la procedencia o improcedencia de la aceptación de la renuncia o de la expulsión”.

La cláusula 26 del Proyecto de Contrato Colectivo, presentado por el sindicato clasifica los trabajos en los que son por tiempo indefinido y los que son temporales; tanto el Contraproyecto Patronal como las recomendaciones de la Comisión Pericial aconsejan la denominación de trabajos de planta y trabajos temporales o de obra determinada.

Con respecto al concepto que de cada uno de estos trabajos debe darse, no existe una diferencia substancial entre los documentos que se citan. El Proyecto Obrero propone que se defina el trabajo de planta como “aquel que se ejecuta o desarrolla en una forma normal, regular o permanente, para el mantenimiento y conservación de las actividades a que se dedican las compañías”. El Contraproyecto propone lo siguiente: “se entiende por trabajos de planta, aquellos que se ejecutan para el mantenimiento y conservación de las actividades normales a que se dediquen los patrones, salvo los casos consignados en el párrafo siguiente”. El Dictamen Pe-

ricial aconseja una definición en los siguientes términos: “se entiende por trabajos de planta aquellos que se ejecuten o desarrollen en forma normal, regular y permanente, para el mantenimiento y conservación de las actividades a que se dedican los patrones...”.

El Sindicato objeta las características que al trabajo de planta atribuye la definición del Dictamen, como el que se desarrolla en forma normal, regular y permanente, debiendo ser en forma normal, regular o permanente. Esta Junta estima que el trabajo de planta se caracteriza por su permanencia o regularidad dentro de las actividades normales de la industria. Propone el Proyecto obrero la siguiente definición: “Se entenderá por trabajos temporales, los que se ejecuten en la construcción de nuevas instalaciones”. El Contraproyecto Patronal propone: “Se entiende por trabajos temporales o de obra determinada, aquellos que se ejecutan en nuevas construcciones e instalaciones; los de mantenimiento y conservación que se efectúen en forma transitoria en los casos en que se requiere un aumento temporal de personal, y, además, todos los trabajos no comprendidos en el párrafo inmediato anterior”.

El Dictamen Pericial aconseja presentar esta definición en los siguientes términos. “Se entiende por trabajos temporales los que se ejecuten en la construcción de nuevas instalaciones”. La Junta cree conveniente adoptar la recomendación pericial, pero añadiendo todos los trabajos que no sean de planta, pues si no lo son es claro que deben considerarse como temporales. Una segunda parte de la cláusula que se examina se refiere en el Proyecto Obrero a la construcción de nuevas instalaciones para las cuales propone que se reconozca el derecho exclusivo de los trabajadores del Sindicato para que se ocupen de sus servicios en estos trabajos extraordinarios y no se puedan emplear contratistas o intermediarios.

El Contraproyecto Patronal distingue que los trabajos de planta deberán ejecutarse en todo caso por administración; que los demás trabajos podrán ejecutarse por conducto de contratistas o intermediarios y para el efecto los patrones establecerán condiciones breves e inalterables y pedirán presupuestos y darán la preferencia a las cooperativas respectivas del Sindicato en igualdad de condiciones; en caso de que el encargado de los trabajos sea un tercero, tendrá obligación de emplear a los trabajadores contratados por el patrón, excepto en el caso de que el contratista emplee para el trabajo maquinaria y elementos propios y tenga personal para su manejo y administración.

El Dictamen aconseja, aceptando en parte las sugerencias del Contraproyecto Patronal, que los trabajos de planta se ejecuten por administración y en los demás trabajos se pueda admitir a contratistas o intermediarios, pero con preferencia para las cooperativas del Sindicato, en igualdad de condiciones. Esta Junta resuelve aprobando las sugerencias del Dictamen en cuanto a este punto y en definitiva aprueba en los siguientes términos la cláusula que se examina:

“CAPITULO V.

“Condiciones Generales de Trabajo.

“CLAUSULA 25.- Para los efectos de este Contrato, se establecen las siguientes clasificaciones del trabajo: I.- Tra-

bajos de planta, y II.- Trabajos temporales o de obra determinada. Se entiende por trabajos de planta aquellos que se ejecuten normalmente, de manera regular o permanente, dentro de las actividades de la Industria Petrolera para su mantenimiento y conservación. Se entiende por trabajos temporales los que se ejecuten en la construcción de nuevas instalaciones, en obras determinadas que no sean de las que se realizan normalmente, de manera regular o permanente, y todos los trabajos que no sean de planta. Los patrones deberán llevar a cabo todos los trabajos que se consideren de planta, por administración. Los demás trabajos podrán ser ejecutados por conducto de contratistas o intermediarios, dándose preferencia a la cooperativa de la sección del Sindicato correspondiente, en igualdad de condiciones. Con este fin los patrones establecerán las condiciones precisas e inalterables del trabajo y pedirán presupuestos tanto a las cooperativas como a los demás contratistas interesados. Tanto el contratista o intermediario como la cooperativa del Sindicato que ejecuten la obra, deberán emplear trabajadores proporcionados por la sección respectiva y reconocerles las mismas prerrogativas que estipula este contrato”.

La cláusula 27 del Proyecto Obrero propone la clasificación de trabajadores en tres grupos: los de planta, los reducidos y los extras o transitorios, clasificación que es aceptada por el Contraproyecto Patronal y aconsejada por el Dictamen Pericial. Conforme al Proyecto Obrero “son de planta los que permanezcan en servicio después de los 30 días a que se refiere la cláusula 6 de este Contrato, en trabajos por tiempo indefinido o de mantenimiento y conservación”. Según el Contraproyecto Patronal “son de planta los que ejecutan trabajos de mantenimiento y conservación de las actividades normales a que se dediquen los patrones y sigan en servicio después de los 30 días a que se refiere la fracción I del Artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo”. No existiendo oposición substancial, el Dictamen aconseja que se tenga como trabajadores de planta a los que desempeñen trabajos de la misma clase que los de planta.

Conforme al Proyecto son reducidos los trabajadores que han quedado fuera de servicio por supresión de puestos o reajustes de personal, con lo que están conformes tanto el Contraproyecto Patronal como el Dictamen Pericial. Según el Proyecto Obrero son extras o transitorios los que ingresen al servicio de las compañías, para ejecutar provisionalmente un puesto permanente o para ejecutar trabajos de los que se mencionan en el último párrafo de la cláusula anterior.

El Contraproyecto Patronal distingue como trabajadores extras los que ingresen al servicio de los patrones para suplir a los trabajadores de planta, cualquiera que sea el período de la substitución, y como transitorios los que ingresen al servicio de los patrones para ejecutar trabajos temporales o de obra determinada. Por la mayor claridad esta Junta adopta en parte las sugerencias del Contraproyecto Patronal y aprueba en definitiva esta cláusula en los siguientes términos:

“CLAUSULA 26.- Los trabajadores se clasifican como sigue: de planta, reducidos, extras y transitorios. Son de planta los que permanezcan en servicio después de los 30 días a que se refiere el artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo

y estén empleados en trabajos de la misma clase que los de planta ya determinados en la CLAUSULA 25. Son reducidos los trabajadores que han quedado fuera de servicio por supresión de puestos o reajuste de personal. Son extras los que ingresen al servicio de los patrones para suplir temporalmente a los trabajadores de planta. Son transitorios los que ingresan al servicio de los patrones para ejecutar trabajos temporales o de obras determinadas”.

Con respecto a la cláusula 28 del Proyecto Obrero, no existe una oposición substancial en el Contraproyecto Patronal sino simplemente en cuanto a la claridad y redacción de la misma, por lo que esta Junta la aprueba en los siguientes términos:

“CLAUSULA 27.- Los trabajadores reducidos o reajustados, aunque hayan recibido las indemnizaciones que procedan, seguirán conservando los derechos que tenían antes de su separación en relación a su categoría, sueldo y antigüedad, de acuerdo con las demás estipulaciones de este Contrato y con el principio derivado del artículo 186 de la Ley Federal del Trabajo”.

Con respecto a la cláusula 29, existen estas diferencias entre el Proyecto Obrero y el Contraproyecto Patronal: el primero pretende que los trabajadores no estén obligados a ejecutar otras labores que no fueren las que les corresponden sino en el caso de fuerza mayor, mientras el Contraproyecto pretende que estén obligados los empleados a desempeñar otras labores de categoría similar que tengan analogía con su oficio o especialidad, aunque no sean las que correspondan a sus puestos cuando fueren requeridos por los patrones.

Con las condiciones y requisitos expresados por el Contraproyecto Patronal, esta Junta estima que es más acertada y justa la proposición patronal. La siguiente diferencia se refiere a que en los casos en que un empleado desempeñare un trabajo distinto del que le corresponde, según el Proyecto Obrero debe percibir el salario íntegro del nuevo empleo, sea cual fuere la fracción de tiempo en que lo desempeñare, en tanto que el Contraproyecto Patronal pretende que en este caso, disfrutará de dicho salario durante las horas que desempeñe ese trabajo. Esta Junta no encuentra razón para que el empleado que desempeña durante una fracción de la jornada de trabajo un empleo distinto al suyo, haya de percibir íntegro el sueldo de este segundo empleo y por lo tanto considera justa la Contraproposición Patronal. La tercera diferencia se refiere a que el Contraproyecto Patronal distingue de este caso las substituciones que se hacen cuando los trabajos no sean continuos, distinción que no halla justificada la Junta. Por lo expuesto la Junta resuelve aprobar la cláusula que se examina en los siguientes términos:

“CLAUSULA 28.- Los trabajadores tendrán sus labores determinadas según el puesto que desempeñen; pero si para ello fueren requeridos en caso de necesidad, desempeñarán otras de categoría similar que tengan analogía o conexión con su oficio o especialidad, aunque no sean las que correspondan a sus puestos. Cuando un trabajador desempeñe trabajo distinto de aquel que le es encomendado normalmente, si fuere de categoría inferior, no serán reducidos los salarios por este motivo; y si al nuevo trabajo correspondiere un sala-

rio mayor que el que marca su tarjeta, disfrutará de dicho salario mayor durante las horas que desempeñe ese trabajo. Cuando el patrón ordene a un trabajador que substituya a otro, esta substitución no podrá exceder de una jornada. Si además de su propio trabajo desempeñare el de la substitución que se le encomienda, recibirá ambos salarios, sin que esto pueda ocurrir por más de una jornada, pues en caso necesario el patrón solicitará de la sección del Sindicato un substituto que gozará de los mismos derechos que el trabajador substituido”.

La cláusula 30 del Proyecto Obrero propone que las compañías se obliguen a ocupar los servicios de un ayudante fijo por cada operario de segunda, primera, o especialista y que en las embarcaciones tendrán ayudantes los motoristas; que también los tendrán los choferes, tractoristas y demás conductores de vehículos, según lo juzgue necesario el Sindicato; que también se obliguen las compañías a sostener permanentemente una cuadrilla de lavadores de calderas, donde las haya y esto sea juzgado necesario por el Sindicato. Esta cláusula es rechazada por el Contraproyecto Patronal, y la Junta considera que no existe razón para incluir una estipulación general que resultaría injusta en la mayoría de los casos, ya que sólo la práctica puede determinar cuándo son necesarios los ayudantes. La cláusula número 31 del Proyecto Obrero propone que las compañías se obliguen a conceder diez minutos a los trabajadores antes de las horas de salida para guardar sus herramientas o útiles de trabajo y aseo personal.

El Contraproyecto Patronal estaba conforme con esta franquicia, pero las objeciones patronales en vista del Dictamen que aconseja la semana de 40 horas, pretenden que las 40 horas sean de trabajo efectivo y que por lo tanto, no deberá concederse a los trabajadores la franquicia de que se trata. Esta Junta hace consideraciones al respecto de la semana de 40 horas y una de las condiciones de ella es precisamente que las 40 horas de que se trata sean de trabajo efectivo. Si bien las compañías estuvieron conformes con esta franquicia en el Contraproyecto Patronal, el Dictamen vino a modificar la situación y por lo tanto, son atendibles las razones que aducen las compañías demandadas en sus objeciones y esta Junta resuelve la supresión de la franquicia de que se trata. Con respecto a la segunda parte de esta misma cláusula, no existe diferencia substancial entre el Proyecto y el Contraproyecto Patronal, por lo tanto esta cláusula se modifica en los siguientes términos:

“CLAUSULA 29.- Los trabajadores que tengan lugar fijo como punto de partida o para iniciar sus labores, deberán presentarse en ese lugar a la hora señalada para comenzar la jornada de trabajo, y como regla general terminarán su jornada diaria en el mismo lugar. En caso contrario se les abonará como tiempo extra, todo el que exceda de jornada ordinaria por cualquier causa”.

Con respecto a la cláusula 32 del Proyecto Obrero no existe una diferencia substancial en el Contraproyecto Patronal, por lo que esta Junta la aprueba en los siguientes términos:

“CLAUSULA 30.- Todo trabajador que sea llamado para el desempeño de cualquier trabajo fuera de las horas de servicio, sólo estará obligado a ejecutar el trabajo para el

que fué llamado, salvo lo dispuesto en el artículo 75 de la Ley Federal del Trabajo”.

Con respecto a la cláusula 33, no existe diferencia substancial entre el Proyecto Obrero y el Contraproyecto Patronal, por lo que se aprueba en los siguientes términos:

“CLAUSULA 31.- Los patrones deberán dictar sus órdenes a los trabajadores, así como las disposiciones e instrucciones en general, en español, de acuerdo con el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo”.

Con respecto a la cláusula 34 del Proyecto Obrero, no existe una contradicción fundamental con el Contraproyecto Patronal; éste pretende que sean distintas las tarjetas de los trabajadores temporales, lo que parece a esta Junta que es oportuno y por lo tanto aprueba la mencionada cláusula en los siguientes términos:

“CLAUSULA 32.- Los patrones expedirán tarjetas especiales a cada uno de los trabajadores de planta, en las que además de los datos necesarios para su identificación, se comprenderán los siguientes: a).- Monto del salario por día. b).- Clase y relación del trabajo. c).- Lugar o lugares en que éste deba ejecutarse. d).- Fecha de ingreso al servicio del patrón y fecha de ingreso al Departamento. e).- Fecha de ingreso al Sindicato (este dato lo proporcionará el Sindicato). f).- Estado de salud al ingresar al servicio. g).- Nombre y dirección de la persona o personas a quienes deba darse aviso en caso de accidente. h).- Nombre y dirección de la persona o personas a quienes el trabajador designa para cobrar los salarios que queden pendientes de pago y las demás prestaciones económicas que correspondan conforme al presente contrato. i).- Firma del interesado o huellas digitales de ambos pulgares. j).- Firma de los representantes del Sindicato y del patrón. A los trabajadores temporales los patrones les expedirán tarjetas especiales, haciendo constar en ellas, además de los datos necesarios para su identificación: a).- Monto del salario que establezca este contrato. b).- Clase y relación del trabajo. c).- Lugar o lugares en que éste deba ejecutarse. d).- Fecha de ingreso al servicio del patrón y del ingreso al Departamento. e).- Obra determinada o período de tiempo para el cual está contratado y la fecha en que el trabajo deba iniciarse. f).- Nombre y ocupación del pariente o la persona a quien daba darse aviso en caso de accidente. g).- Nombre y dirección de la persona o personas a quienes el trabajador designe para cobrar los salarios que queden pendientes de pago y las demás prestaciones económicas que correspondan conforme al presente contrato. h).- Firma del interesado o huellas digitales de ambos pulgares. i).- Firma de conformidad de los representantes del Sindicato y del patrón. Las tarjetas de referencia serán expedidas por quintuplicado, siendo un ejemplar para el trabajador, otro para la empresa en que preste sus servicios, otra para la sección, otra para la delegación y otra para el Comité Ejecutivo Federal del Sindicato, y los datos que en ella se contengan servirán de base, en todo caso, para calcular el salario, para hacer entrega de éste, para liquidar las participaciones en el fondo de ahorros, y en general, como complemento del presente contrato, aplicable en cada caso particular. Los patrones se obligan a cumplir con las estipulaciones que establece esta cláusula dentro de los

sesenta días siguientes a la firma del contrato”.

La Comisión Pericial propone en su dictamen el establecimiento de la semana de cuarenta horas en la industria del petróleo, invocando en apoyo de su proposición, por una parte, la circunstancia de que México haya dado su voto aprobatorio en ese sentido al plantearse el problema en dos recientes Conferencias Internacionales de Trabajo efectuadas en Ginebra, y por otra, el hecho de que tanto el Sindicato actor como las empresas petroleras demandadas manifestaron su acuerdo en principio en tal punto. Complementando su proposición general en el sentido indicado, sugiere la Comisión Pericial que los trabajadores laboren cinco días de ocho horas, percibiendo salario de cincuenta y seis horas: que para los trabajadores de guardia o turno se divida el día en tres fracciones de ocho horas cada una, a saber: guardia nocturna de las 0 a las 8 horas; guardia diurna, de las 8 a las 16 horas y guardia mixta de las 16 a las 24 horas, en el concepto de que los trabajos que no sean de turno serán de 8 horas diarias, pudiendo dividirse tal jornada en dos períodos de tiempo siempre que el intervalo no exceda de dos horas; finalmente, que todos los trabajadores requeridos para desempeñar las labores fuera de la jornada semanal de cuarenta horas percibirán salario doble en relación con el tiempo en que presten sus servicios.

Tanto el Sindicato actor como las empresas demandadas aceptaron el establecimiento de la jornada de cuarenta horas; pero las empresas hicieron en su escrito de objeciones al informe y al dictamen algunas aclaraciones y propusieron modificaciones a diversas cláusulas del Contraproyecto patronal (algunas de las cuales fueron aprobadas en la Convención Obrero-Patronal que se celebró de noviembre del año próximo pasado al mes de mayo del presente) y el Sindicato manifestó su inconformidad con la mayor parte de las modificaciones propuestas al formular su escrito de ofrecimiento de pruebas. El Sindicato actor no rindió ninguna prueba en relación con estas cuestiones.

Las empresas demandadas rindieron como pruebas las marcadas con los números, 132, 133 y 167, que consisten: la primera, documental, que concierne al escrito en que figura la oferta condicional, que concierne al escrito en que figura la oferta condicional de cuarenta horas de trabajo que hicieron las repetidas empresas con el fin de solucionar la huelga; la segunda, también documental, en los oficios dirigidos a la Comisión Pericial informándole sobre la oferta condicional hecha por las empresas a los trabajadores para terminar la huelga y la tercera, también de carácter documental, en el escrito que consigna la parte conducente de la oferta condicional emanada de las empresas petroleras tantas veces indicadas. Mediante los elementos probatorios a que alude el punto anterior, la Junta tiene por demostrada la existencia de la oferta que en relación con la semana de cuarenta horas hicieron las empresas demandadas a los Trabajadores.

La Junta acepta, en principio, la proposición de la Comisión Pericial, teniendo en cuenta tanto el antecedente que dicha Comisión invoca, o sea la circunstancia de que México haya votado en tal sentido al promoverse la cuestión en las Conferencias Internacionales de Trabajo a que se ha hecho

alusión, como el consentimiento de actor y demandadas en cuanto a este punto concierne; pero también ejerce influencia fundamental en la convicción de la Junta para determinar el sentido de su laudo en este punto, la consideración económica aceptada por los tratadistas, de que el establecimiento de una jornada de cuarenta horas, aparte de que redundaría en mayor posibilidad de descanso para los trabajadores, incrementa el rendimiento de su trabajo, así como las consideraciones hechas en otras partes de este laudo, respecto de la posibilidad de las empresas para acceder a las peticiones obreras y de la distribución que debe darse a la cantidad que la Comisión estimó que pueden erogar las empresas conforme a las modalidades que se establecen para la semana de 40 horas. Esta Junta encuentra que la distribución de las tres jornadas propuestas por la Comisión Pericial no son una diurna, una mixta y una nocturna, sino dos nocturnas, una diurna en atención a lo que dispone el artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo.

En consecuencia y de acuerdo con lo mandado por el artículo 74 de la misma Ley, cada una de estas jornadas nocturnas comprende una hora extra de trabajo, situación que ya existe establecida en los contratos colectivos que obran como pruebas en este negocio; por ejemplo el de la *Huasteca Petroleum Company* con la sección 3 del Sindicato de Trabajadores petroleros, en su cláusula 12 dice: "De acuerdo con lo que establece el artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo, todos los trabajos que requieran una labor continua, serán desempeñados por trabajadores a quienes corresponda por turno, por lo cual, las 24 horas del día se fraccionarán en tres turnos, a saber: diurno: de las 8 a. m. a las 16 horas; nocturno, primera guardia: de las 16 a las 24 horas; nocturno, segunda guardia: de las 0 horas a las 8 del día siguiente. La guardia diurna se pagará con tiempo ordinario, y las dos guardias nocturnas a razón de diez horas cada una..." El contrato colectivo de trabajo entre la misma empresa y las secciones 13, 3 y 2 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, en su cláusula 11 establece lo mismo; y son análogas las cláusulas 24 del contrato colectivo de la Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila", S.A., con la Sección número 1 del Sindicato de Trabajadores Petroleros y la cláusula número 31 del contrato celebrado por la misma empresa con la sección número 10 del mismo Sindicato.

La concesión de la semana de 40 horas está fundada en la necesidad de un trabajo efectivo que dé mayor rendimiento, y en consecuencia, es procedente la supresión de las cláusulas que establecen un margen de llegada para los trabajadores, hasta de 30 minutos y otro margen antes de la hora de salida para su aseo personal y guardar los instrumentos del trabajo del trabajo. Estas consideraciones aconsejadas por la Comisión Pericial son el funcionamiento que tiene esta Junta para las modificaciones respectivas en el contrato colectivo de trabajo. La no retroactividad de la jornada semanal de 40 horas ya es objeto de otras consideraciones en el lugar que le corresponde en este laudo. Con respecto a los trabajos continuos que se desempeñan por guardias o turnos, esta Junta aprueba aquellos términos en que las partes estén substancialmente de acuerdo y en lo restante se atiende a las sugerencias de la Comisión Pericial.

Se admite, siguiendo este criterio, la rotación de las guardias o turnos cada tres meses, con el objeto de que estos trabajadores puedan disfrutar de distintos días de descanso semanal; siguiendo el mismo criterio, no se computan como tiempo de trabajo las horas destinadas a tomar los alimentos, sino en el caso en que por ser el trabajo continuo, el obrero no pueda abandonar su puesto y necesite prestar atención continua a sus labores.

Con respecto a los gastos que importa el sostenimiento del trabajador cuando se encuentre fuera del lugar de su residencia, la Junta no encuentra justificada la pretensión del proyecto obrero, y si encuentra acertada la proposición del contraproyecto patronal, pues los pagos que los patrones hacen en estos casos a los trabajadores por alimentos y alojamiento, no deben considerarse como un aumento de salario, sino como una compensación de los gastos que la traslación del lugar de trabajo requiere a los obreros. La misma razón de efectividad de trabajo, puesta como condición de la semana de 40 horas, motiva que esta Junta no compute como tiempo de trabajo el que se emplea en el cobro de salarios. Por la misma razón el retraso de los trabajadores a sus labores o las faltas durante una o más jornadas, son consideradas por esta Junta como razones suficientes para los descuentos respectivos en el salario, excepto cuando la falta es justificada, como en los casos de enfermedad. Con respecto a la proposición del Proyecto Obrero que fija determinados beneficios para las mujeres encintas, no encuentra esta Junta razón suficiente para ampliar los beneficios que están precisados ya por la Constitución de la República, por la Ley Federal del Trabajo, por el Código Sanitario y por el Reglamento de Higiene Industrial.

La circunstancia de que el trabajador sea llamado al trabajo durante los días de descanso semanal, festivos, o de descanso obligatorio, amerita salario triple, es decir, el salario sencillo correspondiente al día de descanso y el salario doble correspondiente a las horas extras ya que sólo contractualmente los trabajadores contraen esta obligación y existen precedentes en este sentido; con el mismo criterio se establece el salario cuádruple cuando se trabaja en los días de descanso semanal que coincidan con uno de descanso obligatorio.

Siendo un derecho del trabajador el disfrutar de estos días de descanso, es facultativo para ellos acceder a la petición patronal de que trabajen en esos días. La Junta considera que debe establecerse, en los casos de trabajos temporales, la obligación de los patrones de pagar el salario al trabajador temporal en el mismo día, pues no debe causarse al trabajador un perjuicio obligándolo a esperar, ya que necesita atender a cualquier otro trabajo para poder subsistir. Esta Junta considera justo aceptar la sugestión del contraproyecto patronal con respecto a los trabajadores transitorios, quienes para que se considere que han entrado al servicio del patrón, es necesario que pasen el examen médico, por más que el tiempo que en esto empleen debe considerarse como parte de la jornada de trabajo. El despido de los trabajadores transitorios no debe liberar a los patrones del cumplimiento del contrato en cuanto éste les impone la obligación de pagarles las cantidades que ameriten por salarios hasta la terminación

de la obra para la que fueron contratados. La Junta no puede aceptar la cláusula 56 del proyecto obrero por ser contraria a la Ley.

Con respecto a las labores insalubres o peligrosas, esta Junta aprueba la parte relativa del dictamen pericial, el cual, en vez de la especialización de los casos que ameritan aumentos de salario, clasifica las labores insalubres y peligrosas en estos grupos: Trabajos que se desarrollen en una temperatura de 40 a 50 grados centígrados en el interior de las instalaciones, pero duplicándolo en el caso de que, como en los contratos vigentes, las temperaturas sean de 45 a 55 grados; trabajos que se desarrollen en lugares donde hay exceso de gas y en terrenos pantanosos, o dentro del agua o limpieza de los tanques de almacenamiento de petróleo crudo; y trabajos en los cuales es preciso manejar materias inflamables o peligrosas; y también adopta la Junta la sugestión de la Comisión Pericial en cuanto al monto del porcentaje en que deben aumentarse los sueldos de los trabajadores que desempeñen esas labores, por el peligro que ellas implican, y no puede aceptar la proposición obrera al respecto, porque implicaría gastos no calculados y porque ya existen estipulaciones al respecto en contratos vigentes, como los de las Secciones 3 y 13 con la *Huasteca Petroleum Co.*, y en los de las Secciones 12, 22 y 28 con la Compañía "El Aguila".

Acepta también esta Junta la sugestión de la Comisión Pericial, que aunque permite a los patrones solicitar a los trabajadores para labores en instalaciones interiores en que la temperatura sobrepasa a los 50 grados centígrados, no le concede el derecho de exigir a los obreros estas labores, y es pertinente en este caso, establecer que el sueldo se fije por medio de acuerdo y modificando la prevención en el sentido de que las labores tengan temperaturas de más de 55 grados. Los perjuicios que se ocasionan a los trabajadores con motivo de los arrestos judiciales son considerados en el Proyecto Obrero y en el Contraproyecto Patronal, en el caso general de que estos arrestos por disposición administrativa o judicial sean originados por el cumplimiento de las labores habituales del empleado o por órdenes de sus superiores, y en el caso especial en que estas detenciones se ocasionen en el manejo de vehículos que pertenecen a la empresa y durante las horas de trabajo. No parece pertinente a la Junta la redacción de las obligaciones de los patrones en los términos en que las propone el Proyecto Obrero; pero sí conviene precisar que estas obligaciones implican el pago de salarios regularmente y de todos los gastos que requiere la defensa del trabajador, hasta su regreso al lugar en que tiene sus labores.

En el caso de accidentes ocurridos con los vehículos, no puede considerarse que las obligaciones de los patrones se limitan al caso en que los obreros no han incurrido en negligencia alguna; el trabajador que se especializa en un género de labores llega a ejecutarlas rutinariamente, lo que no le es imputable como negligencia, sino como necesaria consecuencia del trabajo que mecaniza las actividades del hombre; por otra parte, los accidentes que ocurren con los vehículos, pueden proceder de negligencia del trabajador, cuya causa es el cansancio físico o mental; el obrero no trabaja continua e indefinidamente con la precisión de una máquina, cuyo des-

gaste es imperceptible; algunas horas de trabajo continuo, condiciones especiales de temperatura, físicas y biológicas del individuo, suelen producir defectos en el mecanismo de la atención y en la asociación de ideas, que objetivamente consideradas podrían estimarse como negligencia del trabajador, pero que subjetivamente no son tales negligencias, sino consecuencias del agotamiento físico que el trabajo produce. Estas razones mueven a la Junta a considerar que aun en el caso en que el conductor de un vehículo, incurre en negligencia y ésta fuera la causa de un accidente, debe gozar de las prerrogativas que en regla general conceden al trabajador cuando los arrestos administrativos o judiciales tienen por causa el trabajo.

Solamente cuando ocurre que el conductor de un vehículo causa el accidente encontrándose fuera de las labores que le corresponden por razón de su empleo o cuando se encuentra en estado de ebriedad, debe admitirse la excepción de que carezca de estas prerrogativas, pues en estos casos no puede afirmarse de él lo que antes se dice. Pero la determinación de este estado de embriaguez o de la circunstancia de que el accidente se ejecutó fuera de las labores, debe determinarse por investigación entre el Sindicato y los patrones para regular la conducta de los patrones durante la detención del trabajador. Con respecto a los gastos de representación de agentes de plaza y de agentes viajeros, vuelve a repetir esta Junta lo que ha considerado anteriormente, es decir que los gastos de representación no pueden considerarse como un aumento de sueldo, sino como una compensación de los gastos necesarios por las circunstancias especiales del trabajo, y por lo tanto, no aprueba ésta los términos en que el Proyecto Obrero propone estos gastos de representación.

Con respecto al cómputo del salario que debe pagarse por las horas extras, no puede aprobar la Junta la propuesta del sindicato obrero, de que el importe de la jornada semanal de trabajo se divida entre las 40 horas de que se compone, pues la Comisión Pericial aconseja y esta Junta ha aprobado en otra parte de este laudo, que el monto del salario se fije por la jornada diaria y no por raya semanal, de donde se concluye que para fijar el importe del salario en las horas extras, es necesario dividir el salario de una jornada diaria por las 8 jornadas de que se compone, siendo el doble de este resultado, el importe del salario en las horas extras.

El pago de las horas extras en las jornadas de trabajos insalubres o peligrosos no pueden aceptarse como lo propone el Proyecto Patronal que se haga, sobre el importe de las horas ordinarias de trabajo normales; si la horas extraordinarias se ejecutan en labores insalubres, le corresponde al trabajador el porcentaje de aumento por ser el trabajo insalubre o peligroso y determinado así el salario, doblarlo en las horas extras. Por las Consideraciones anteriores se aprueban las siguientes cláusulas:

"CAPITULO VI.

"Jornadas de Trabajo, Horarios, Salarios y Tiempo Extraordinario.

"CLAUSULA 33.- La jornada semanal de trabajo será de cuarenta horas. Los trabajadores tendrán una jornada dia-

ria de ocho horas durante cinco días consecutivos de la semana a partir del lunes, estableciéndose las tres guardias siguientes: Guardia diurna: de las 8 a.m. a las 16 horas. Primera guardia nocturna: de las 16 a las 24 horas. Segunda Guardia Nocturna: de las 0 hrs a las 8 horas a.m. La guardia diurna se pagará con salario sencillo; las guardias nocturnas se pagarán con la hora extra de acuerdo con lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, es decir, con el salario correspondiente a 10 horas sencillas. Queda expresamente convenido que en ningún caso las compañías compensarán el exceso de la jornada dando tiempo de descanso u obligando a descansar a los trabajadores”.

“CLAUSULA 34.- Las partes contratantes convienen en que para la entrada y salida de los trabajadores establecerán las llamadas con silbato, de acuerdo con las necesidades y costumbres del lugar, salvo caso de fuerza mayor. Si por cualquier circunstancia fuere necesario modificar las horas de entrada y salida de los trabajadores, esto se resolverá de acuerdo entre patronos y trabajadores y según las costumbres de cada lugar”.

“CLAUSULA 35.- La presentación del trabajador a sus labores con un retardo que no exceda de media hora motivará la reducción proporcional de su salario, pero si el retardo excede de media hora, los patronos quedarán facultados para rechazar al trabajador en esa jornada y aceptar los servicios de un sustituto. Por lo que toca a los trabajadores de guardia o turno que esperen al que se retarda, las compañías les pagarán el salario doble por el tiempo extra. Si los trabajadores llegan con retardo a sus labores por causas imputables a las empresas, las mismas están obligadas a recibirlos sin hacerles descuento alguno en sus salarios”.

“CLAUSULA 36.- Los patronos no permitirán que jóvenes comprendidos entre 12 y 16 años de edad trabajen más de cinco horas diarias ni que se dediquen a trabajos de guardia o turno o extraordinarios, o que sean empleados en labores insalubres o peligrosas”.

“CLAUSULA 37.- En los trabajos que requieran labores continuas se observarán las siguientes reglamentaciones: I.- Los trabajadores de guardia o turno que no puedan suspender ni abandonar sus labores, dispondrán del tiempo necesario para tomar sus alimentos dentro de la jornada, sin que dicho tiempo les sea descontado. II.- Los patronos se obligan a emplear el número suficiente de trabajadores de guardia o turno o trabajadores de relevo y distribuirlos de manera que todos los trabajadores de guardia o turno disfruten de los dos días de descanso semanal. En atención a las necesidades del servicio reglamentarán de común acuerdo el descanso semanal en cada lugar de trabajo. III.- Siempre que un trabajador de guardia o turno permanezca mayor tiempo del establecido para su jornada, en espera del que debe substituirlo, percibirá doble pago por ese tiempo. IV.- Si un trabajador de guardia o turno falta a su trabajo, por acuerdo del representante del patrón y del de la sección respectiva, se le suplirá por otro trabajador, o desempeñarán su trabajo los demás trabajadores del mismo turno, distribuyéndose entre ellos el salario del faltista o bien atenderá a este turno el trabajador del turno anterior, quien cobrará doble el tiempo extra. V.- Se estable-

cerá un sistema de rotación de turnos cada dos meses, de manera que los trabajadores puedan disfrutar de diferentes días de descanso.- VI.- Los patronos instalarán comedores de acuerdo con lo que previene el artículo 48 del Reglamento de Higiene y Trabajo.

“Si por exigencias del servicio, el patrón requiere a los trabajadores para que laboren en las horas destinadas a comer, les pagará el tiempo trabajado a razón de salario doble, quedando exceptuados de esta regla los trabajadores de guardia o turno. Las jornadas de trabajo que no sean de turno, podrán dividirse hasta en dos periodos de tiempo, siempre que la interrupción no exceda de dos horas.”

“CLAUSULA 38.- El patrón utilizará los servicios de sus trabajadores en cualquier lugar situado dentro de la demarcación territorial de las secciones que les correspondan. En el caso de que un trabajador tuviere que prestar sus servicios en un lugar distinto de aquel en el que ordinariamente labore y por este motivo tuviere necesidad de pernoctar fuera de su residencia, el patrón estará obligado a pagarle un peso cincuenta centavos por concepto de alimentación por cada 24 horas que permanezca fuera de dicha residencia y un peso por cada 24 horas por concepto de alojamiento, si es que no le proporcionan éste”.

“CLAUSULA 39.- Los salarios de los trabajadores en general, serán los que se fijen en las Tablas de Tabuladores respectivas, parte de este contrato, y se explicarán a base de cuota por día, entendiéndose que para trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, sin que puedan establecerse diferencias por consideraciones de edad, sexo o nacionalidad”.

“CLAUSULA 40.- Los salarios se pagarán semanaria o quincenalmente en la forma que se ha acostumbrado antes de este contrato, en cada lugar. Tales pagos deberán efectuarse en el centro del trabajo en que prestan sus servicios los trabajadores: en la inteligencia de que los días y horas para ese efecto serán señalados en el Reglamento Interior del Trabajo. Cuando el estado físico de un trabajador, comprobado por el Departamento Médico respectivo, le impida ocurrir personalmente al lugar destinado al efecto, a recoger los salarios que haya devengado o los que puedan corresponderle en los términos de este contrato, podrá autorizar a otra persona, en los términos del artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, para que los recoja, facultándola para que otorgue el recibo correspondiente”.

“CLAUSULA 41.- Cuando los días de pago coincidan con el domingo, días festivos o días de descanso obligatorio, los trabajadores serán liquidados el día hábil anterior al día de pago”.

“CLAUSULA 42.- Los patronos no podrán en ningún caso reducir los salarios a cambio de gratificaciones, habitaciones, o cualquiera otra cantidad o beneficio que sea entregada al trabajador a cambio de su labor ordinaria”.

“CLAUSULA 43.- Los patronos estarán obligados a pagar a los trabajadores dos días de descanso semanal cuando éstos hayan trabajado la semana completa; si faltan injustificadamente, los días de descanso se pagarán proporcionalmente a los días trabajados”.