

no se probó, como debió hacerse para justificar la inexactitud de la apreciación de los Peritos Oficiales, que dichos asientos eran los correctos, que los descuentos de las sumas datadas como cargos, tuvieran tal carácter, etc., puesto que esa hubiera sido la única forma de comprobar la inexactitud de la apreciación hecha por los Peritos Oficiales, los cuales, basándose precisamente en los datos arrojados por los libros de las empresas y efectuando el análisis en la forma correcta, por no haberse demostrado lo contrario, de las partidas estudiadas, llegaron precisamente a la conclusión indicada, sin que, como se dijo, se hubiera comprobado la falsedad de tal análisis, comprobación necesaria para poderlo desvirtuar, pues la opinión de los Peritos Economistas designados por las demandadas, tratándose como se trata de peritos de parte interesada, no puede venir a desvirtuar las afirmaciones de los Oficiales, las cuales sólo podrían haberse echado por tierra mediante pruebas plenas e inobjetables y, por consecuencia, el porcentaje señalado por dichos Peritos Oficiales debe considerarse como el exacto y tomarse en cuenta en esta resolución.

Respecto a la conclusión 34, las empresas la objetaron en forma análoga a la anterior, aun cuando agregando que los Peritos Oficiales tomaron en consideración datos falsos, como los relativos a los precios de venta de productos señalados por las revistas especialistas, cuando en realidad esos precios son superiores a los en que realmente son vendidos tales productos, por las necesidades de sostener un mercado permanente, y por último, que los peritos no estuvieron en lo justo al no tomar en consideración como pasivo el capital ya amortizado, puesto que, al respecto, “las empresas estiman que tienen derecho a obtener rendimientos de sus inversiones que han amortizado”.

En comprobación de sus afirmaciones las demandadas ofrecieron las pruebas marcadas con los números 84 a 92 inclusive de su parte, consistentes en investigación en los libros, respuestas formuladas por los peritos de ellas e informe de la Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas. Analizadas dichas objeciones y las pruebas ofrecidas al respecto, la conclusión número 34 de los Peritos Oficiales, no llegó a ser desvirtuada, ya que, consistiendo esencialmente según el decir de las empresas en sus pliegos de objeciones y en sus alegatos, se “estimaron utilidades que no son las reales, pues fijaron precios arbitrarios para las ventas y rechazaron gran parte de los gastos”, debieron dichas empresas haber demostrado, y no lo hicieron, que los precios fijados por los peritos —y que según consta en autos, fueron tomados de los señalados por las revistas especialistas, cuya imparcialidad puede considerarse como absoluta y no se demostró ni remotamente su falsedad— no son los que sirven de base en el mercado mundial, sino que dichos precios, dentro del referido mercado, eran precisamente los señalados en los libros de las empresas, hechos éstos que, como se ha dicho y repetido, no se demostraron, sino que, por el contrario no sólo por la base tomada por los Peritos Oficiales quedaron desvirtuados, sino también de acuerdo con las respuestas de los peritos de la parte obrera al cuestionario que se les formuló (pregunta 1), se corrobora la injustificación de los cargos hechos por

sumas inferiores de las ventas de las compañías en sus respectivos libros, fundamentándose tales afirmaciones no sólo en las ya citadas revistas especializadas (*The Oil and Gas Journal* y *The National Petroleum News*), sino también en el informe anual de la Compañía Mexicana de Petróleo “El Aguila”, S.A., cuya copia fotostática se exhibió.

Por otra parte, las empresas no demostraron que les asistiera razón para sostener que debían tomarse como cuentas pasivas las correspondientes a capital ya amortizado, puesto que, al respecto debieron ofrecer las pruebas técnicas correspondientes, sin que lo hubieran hecho, quedando por lo tanto dicha objeción reducida tan sólo a una opinión de parte interesada y sin fuerza legal, tanto más que no por no considerarse ese capital amortizado como pasivo, se impide a las empresas, como éstas pretenden hacerlo aparecer, que obtengan rendimientos, de esas inversiones, sino que tan sólo se depura esa cuenta de pasivo.

Alegan asimismo las empresas que los gastos extraordinarios que erogaron durante los ejercicios sociales estudiados no deben ser descontados del pasivo de las empresas; si tal afirmación se tomara en cuenta para determinar las utilidades gravables por tales ejercicios vencidos, etc., podría considerarse fundada la objeción; pero pretendiendo el estudio de la Comisión Pericial conocer la situación económica próxima siguiente de las empresas, esas cantidades extraordinarias (tales como pago por gastos judiciales y transacción en el juicio de Amatlán), no puede ni debe ser descontada, ya que sumas como la indicada, sería absurdo suponer que año por año se presentaran gravando a las compañías y reduciendo sus utilidades, como lo pretenden las empresas, y por consecuencia, la disminución que de sumas semejantes hicieron los Peritos Oficiales, se encuentra perfectamente justificada, pues en tal supuesto los gastos extraordinarios sólo pueden ser considerados dentro del pasivo con relación a ejercicios vencidos, pero de ninguna manera para fijar probabilidades de ejercicios futuros. En consecuencia, deben tenerse por no comprobadas las objeciones a esta conclusión de los Peritos Oficiales.

Con relación a las conclusiones 35, 36 y 37, como prácticamente no fueron objetadas por las empresas, deben tenerse por ciertas y consecuentemente ser tomadas en consideración al dictarse la presente resolución. Las conclusiones 38 y 39 de los Peritos Oficiales, fueron objetadas por las empresas sin haber aportado pruebas, alegando que no es posible hacer la comparación entre las industrias petroleras nacional y norteamericana, porque esta última está obligada a hacer grandes erogaciones para poder efectuar sus ventas, lo que justifica las grandes inversiones, agregando además que las empresas demandadas han tenido que hacer, en muchos casos, inversiones de sumas enormes sin haber logrado producción.

Como ya se dijo, tales objeciones no fueron materia de prueba, razón esta bastante para no tomarlas en consideración, de acuerdo con los ya citados artículos 575 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, que establecen la obligación precisa a la parte objetante de demostrar sus afirmaciones, y para tener por ciertos los hechos contenidos en las citadas conclusiones. Respecto a la conclusión 40, las empresas ma-

nifestaron no ser cierto lo afirmado por los Peritos Oficiales, dado que las utilidades totales de las empresas, por los años de 1934 a 1936, ascendieron solamente a la suma de sesenta y ocho millones seiscientos sesenta y ocho mil trescientos noventa y cuatro pesos veintitrés centavos, o sea la suma de veintidós millones ochocientos ochenta y siete mil cuatrocientos sesenta y cuatro pesos setenta y cuatro centavos anuales.

Ahora bien según se demostró en el Considerando próximo anterior, esas utilidades no ascienden a la suma indicada, sino en realidad, para la fijación de las bases futuras, a la cantidad de ciento sesenta y ocho millones setecientos ochenta y tres mil quinientos veintinueve pesos treinta y siete centavos, o sea la suma de cincuenta y seis millones doscientos sesenta y un mil ciento setenta y seis pesos cuarenta y seis centavos como promedio anual, que es el que debe ser tomado en consideración para fijar las erogaciones que deben efectuar las empresas, de conformidad con esta resolución.

Si se examina la cantidad que los Peritos Oficiales señalaron como la que debe fijarse como monto total de las erogaciones que deben hacer las empresas o sea la de veintiséis millones trescientos treinta y dos mil setecientos cincuenta y seis pesos, según la aclaración de la Comisión, por concepto de las obligaciones que deben cubrir sobre las que tenían en el año de 1936 para con sus obreros, el remanente entre dicha suma y las utilidades indicadas, es en pequeña escala inferior al que confiesan las referidas compañías han tenido durante los años de 1934 a 1936; si además se toma en consideración que las empresas, según consta en el cuadro exhibido por los Peritos Oficiales dentro de sus aclaraciones, cuadro que no fué objetado y por lo tanto debe tomarse como cierto, erogaban la suma de cuarenta y nueve millones ciento treinta y seis mil seiscientos veinte pesos el año de 1936, por concepto de obligaciones para con sus servidores y que, sobre dicha suma debe llevarse a cabo el aumento propuesto por los peritos oficiales en tanto que el ofrecimiento de las empresas, antes de estallar el movimiento de huelga, de aumentar los beneficios y salarios de sus trabajadores, se basaba ya en las condiciones establecidas de acuerdo con el laudo del Presidente de la República, señor general Abelardo Rodríguez, que elevó esas erogaciones a la suma de cincuenta y cinco millones setecientos cincuenta y dos mil pesos, por cuyo motivo el ofrecimiento de las empresas, y la necesaria y consecuente aceptación por parte de las mismas, de que percibían utilidades que les permitían erogar las nuevas sumas ofrecidas, hacia ascender éstas, realmente, a la cantidad de sesenta y nueve millones setecientos cuarenta y cinco mil doscientos cuarenta y ocho pesos, en tanto que la cantidad total que se verán obligadas a erogar de acuerdo con esta resolución llegará a la suma de setenta y cinco millones cuatrocientos sesenta y nueve mil trescientos setenta y seis pesos, apenas en un 8.2% superior a la anterior, en tanto que, según se demostró por los Peritos Oficiales, en las conclusiones analizadas en este Considerando, las condiciones de los trabajadores petroleros mexicanos son inferiores a las de los trabajadores norteamericanos, a pesar de que las empresas para las que éstos trabajan tienen mayores erogaciones que las que las

que trabajan en México, que los salarios reales de los trabajadores nacionales, han disminuido por el alza del costo de la subsistencia, en tanto que la industria petrolera se ha recuperado, aumentando sus utilidades, lo cual viene a determinar clara y necesariamente un palpable desequilibrio económico entre ambos factores de la producción, en perjuicio de los obreros, los cuales tienen pleno derecho, reconoció tácita y expresamente por las empresas al ofrecer el aumento a que se ha hecho referencia, a que se mejoren sus condiciones de trabajo, dentro de la proporción debida, o sea dentro de la proporción señalada por los Peritos Oficiales y que se detallará en Considerandos posteriores.

Por consecuencia, y teniendo en consideración las razones anteriores, las condiciones de trabajo de los obreros y empleados que prestan sus servicios a las empresas demandadas, deben mejorarse aumentándose en la proporción ya indicada las erogaciones de los patrones.

Por otra parte, las empresas, en su pliego de contestación a la demanda formulada en la vía económica por el Sindicato, alegaron las siguientes excepciones:

- 1.- Que para la fijación de un contrato de aplicación general, sólo existían dos vías: la Convención Mixta Obrero-Patronal y la fijación por medio del Contrato Ley, por establecerse en contratos colectivos que se aplicaran sobre las dos terceras partes de los patrones condiciones análogas y,

- 2.- Que los contratos colectivos entre las diversas Secciones del Sindicato actor, y las demandadas se encontraban vigentes. Es procedente ocuparse de las referidas excepciones, y de las pruebas aportadas por las empresas para demostrar la vigencia de sus respectivos contratos. Con relación a la primera de las excepciones indicadas, carece de toda fuerza legal, puesto que la misma confunde lamentablemente la forma de establecimiento de un Contrato Ley, con la demanda a que los trabajadores tienen pleno derecho a formular a todos los patrones, aislada o conjuntamente, de una industria determinada, para que se fijen tales o cuales condiciones de trabajo, las que vendrán a determinar precisamente las relaciones de trabajo entre los obreros actores y los patrones demandados, sin que, pueda servir de excusa a los patrones, ni en su defensa, el que las condiciones que se demanden sean iguales para todos ellos, alegando que se determinará un contrato colectivo obligatorio, puesto que esta clase de contratación, según se encuentra establecida por la Ley Federal del trabajo, tiene por objeto el que los contratos de aplicación en la mayoría de las empresas de determinada rama industrial, se aplique en las empresas de la rama indicada que no hayan firmado los contratos relativos.

Por lo tanto, la demanda formulada por trabajadores no puede referirse al establecimiento de un contrato colectivo obligatorio, sino a la fijación de determinadas condiciones de trabajo para con los patrones demandados, como ya se considera en otra parte de este laudo. Respecto a la segunda de las excepciones indicadas, la parte obrera no demandó la revisión de los existentes, sino que teniendo en consideración el desequilibrio económico existente entre los factores de la producción, por las causas que se determinaron antes, exigió, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, primeramente en

la vía de la huelga y a continuación dentro del procedimiento para conflictos económicos, el establecimiento de determinadas condiciones de trabajo que vinieran a solucionar el referido desequilibrio, para lo cual, si se tiene en cuenta que la Ley otorga el derecho a los patrones para la solicitud, dentro de la vigencia de los contratos colectivos de trabajo y antes de su revisión, de la modificación de los mismos, cuando sobrevienen pérdidas, exceso de producción u otras causas económicas semejantes y claramente establecidas en la Ley el derecho hecho valer en este conflicto por los trabajadores, es correlativo de aquél, al presentarse en perjuicio de los obreros y beneficio de la empresa un desequilibrio económico, el cual justifica tanto el movimiento de huelga declarado, como la Junta en su oportunidad lo declaró, cuando esta demanda, y por consecuencia, invalida, plenamente la excepción en estudio, hecha valer por las empresas demandadas.

**Quinto.**—Que la Comisión pericial a preguntas aclaratorias que le fueron formuladas por escrito por las empresas demandadas, explicó, en un anexo al pliego de respuestas, de 27 de septiembre del año en curso, que la cantidad de 26 millones trescientos treinta y dos mil setecientos cincuenta y seis pesos, destinada al aumento de la erogación anual de las empresas demandadas a que se refiere la parte final de la conclusión 40a. del dictamen de la propia Comisión Pericial, se descomponía en diferentes renglones, cuyo sistema de cálculo y cuyo monto fué fijado por la propia Comisión Pericial en la mencionada explicación, la cual fue objeto de una aclaración, en escrito firmado por el señor profesor Jesús Silva Herzog, Secretario de la Comisión Pericial, el 11 de octubre de este año, relativa a un error numérico sufrido por la propia Comisión en el renglón que se refiere a los sueldos del personal de confianza que forzosamente implicaba errores en la mayoría de los demás renglones, que fueron corregidos en dicho escrito aclaratorio.

Que las empresas demandadas, tanto en su escrito de 1o. del mismo octubre, file número 35, como en sus alegatos de 23 del citado mes, file número 38 A, presentaron diversas objeciones a los cálculos de la Comisión Pericial, en lo que ve a errores y omisiones en que, según las empresas, incurrió la Comisión Pericial al efectuar los cálculos a que se refiere este Considerando, los que por otro lado, resultaron también objetados en algunos de sus conceptos generales por el pliego de objeciones que las partes presentaron al informe y al dictamen de la Comisión Pericial, conforme al artículo 575 de la Ley del Trabajo.—Que, en consecuencia, para resolver sobre la distribución que debe darse a la mencionada suma destinada a mejorar las condiciones de los trabajadores, precisa analizar tanto las recomendaciones de la Comisión Pericial cuanto las objeciones presentadas por las partes en la forma expuesta y, así el resto de este Considerando debe ocuparse de efectuar ese análisis, respecto de cada uno de los renglones determinados por la Comisión Pericial, y respecto de los que resulten de las objeciones de las partes y de las observaciones de esta Junta, como se hace a continuación:

**JORNADA DE TRABAJO.**—La Comisión Pericial partió de la base de los salarios pagados en el año de 1936 por las empresas demandadas al personal de confianza, y a los

trabajadores en general considerados en los tabuladores de salarios y estimó que las compañías elevarían en un 10% los sueldos del personal de confianza, en tanto que los de los restantes trabajadores serían aumentados en la forma por ella misma propuesta en sus tabuladores, teniendo en cuenta que el costo total de la jornada de trabajo de 1,100 empleados de confianza más 12,020 trabajadores tabulados, incluiría salarios por 365 días al año, es decir, comprendería los salarios por descansos obligatorios, días festivos, descanso semanal y vacaciones, sin estar considerada cantidad alguna para la reducción de las jornadas actuales, que en promedio son de 44 horas, a sólo 40 horas a la semana, puesto que con la supresión del tiempo para guardar herramienta y la supresión de la tolerancia de 15 minutos por retardos, y teniendo en cuenta la intensificación ejecutada por trabajadores mejor remunerados y que tengan dos días de descanso a la semana, es posible una compensación en el rendimiento del trabajo que iguale al que se obtendría en las antiguas jornadas promedio de 44 horas a la semana, y de este modo la Comisión fijaba el importe total de este renglón en cuarenta y dos millones seiscientos diez mil seiscientos cuarenta y siete pesos cincuenta centavos, correspondiendo a los empleados de confianza la cantidad de cinco millones quinientos veinte mil seiscientos veinticinco pesos.

Las empresas, en su mencionado escrito de 1o. de octubre de este año, aducen que existe un error en el cálculo de esta partida, proveniente del hecho de que sólo fueron considerados 1,100 empleados de confianza en vez de los 1,900 que en realidad debieron haberse tomado en cuenta, incluyendo “empleados de confianza, trabajadores no sindicalizados en algunos casos, así como trabajadores que no fueron incluidos en el proyecto de tabulador por estar considerados en el proyecto patronal como empleados de confianza, y otros que no fueron incluidos en el proyecto de tabulador por las razones expuestas en el preámbulo del mismo”, conforme a un primer estimado hecho por la Comisión Pericial y que fué el que la condujo a la cifra de veintiséis millones trescientos treinta y dos mil setecientos cincuenta y seis pesos que reportó en su dictamen y, consecuentemente calculan las citadas empresas que la cantidad pagada a los empleados de confianza en 1936 fue de ocho millones quinientos mil pesos y no la considerada por la Comisión lo cual afectaría todos los demás renglones que tienen como base la jornada de trabajo.

A este respecto no aparece en ninguna parte del informe ni del dictamen de la Comisión Pericial ninguna referencia al primer estimado en el que se hayan tomado en cuenta los 1,900 empleados de confianza en vez de los 1,100 que sirven de base a los cálculos de la Comisión y como quiera que esa Comisión no pudo contar sino con las informaciones que obtuvo de las partes para determinar el número de empleados de confianza y el monto de su jornada, es claro que la afirmación hecha por ella al respecto y no contradicha por prueba alguna de las partes, sino por una mera alegación de las empresas demandadas, hace efectos de prueba plena para esta H. Junta y, por lo tanto, cabe desechar una corrección del cálculo por este concepto, sobre todo si se toma en cuenta que en el renglón de “Diferencia para Prestaciones no Es-

timadas" existe un amplio margen para los casos en que, realmente, por algún error, hubiesen dejado de considerarse por cualesquiera razones empleados en el tabulador o entre los de confianza, pero en límites absolutamente restringidos a los de las inexactitudes en que, después de la cuidadosa investigación que sobre el particular hicieron los miembros de la Comisión Pericial, debidamente asesorados por representantes de las partes, se pudiera haber incurrido, límites que son mínimos y apenas afectarán la mencionada partida de "Diferencias" en cantidad insignificante.

Por otro lado, las empresas demandadas, en la página 48 del mismo escrito de 1.º de octubre objetan que en el año de 1937, "en vista de ciertos convenios celebrados entre algunas compañías petroleras y el Sindicato", se aumentó en 947 el número de trabajadores de planta, los cuales antes eran eventuales, y en la página 53 de este mismo documento añaden que por virtud de interpretaciones que pudieran darse a la definición que de trabajos de planta da el dictamen pericial, que serán motivo de consideraciones en otro lugar de este Laudo, otros 1,635 trabajadores eventuales tendrían el carácter de trabajadores de planta, y en ambos casos habría que considerar las diferencias en los salarios de esos trabajadores, puesto que como eventuales sólo se ha calculado que obtendrían salarios por 285 días y medio anualmente y habría que pagárseles los 79 días y medio restantes, además de hacer todas las modificaciones en los demás renglones que resultarían afectados por esta conversión.

Respecto de estos conceptos debe decirse que de la citada aclaración de la Comisión Pericial sobre la distribución de las cantidades destinadas a mejorar las condiciones de los trabajadores, no se desprende que los trabajadores temporales hayan sido considerados como trabajando en promedio de 285 días y medio al año, aunque es cierto que debe haberse estimado que trabajaban menos de 365 días, puesto que de otro modo no podrían ser considerados estrictamente como temporales; pero es claro que si cualquier número de trabajadores temporales empleados en las compañías petroleras, que trabaja menos de 365 días al año, pasa a ser considerado en el renglón de los trabajadores de planta, la producción total rendida por su trabajo habrá de aumentar en idénticas proporciones, por lo menos, a las de aumento de días de trabajo que implica esta conversión, y si, como lo enseña la ciencia económica, los rendimientos de las empresas tienen origen en la cantidad de trabajo rendida por sus trabajadores, es claro que ese aumento en el número de días de trabajo implica un aumento en la producción y en los rendimientos, utilidades o beneficios de las empresas, ya deducido el importe de los salarios que por los días aumentados deban las empresas pagar; por estas razones deben desecharse ambas objeciones, sin que por eso se lesionen los derechos de las empresas objetantes, ni mucho menos sus intereses económicos, puesto que de aceptarse estos conceptos de corrección habría que calcular los rendimientos obtenidos por ellas mediante la mayor cantidad de trabajo que desempeñarían los trabajadores eventuales convertidos en trabajadores de planta y, en todo caso, ello conduciría a estimar que estos nuevos beneficios o utilidades las capacitarían para mejorar más aún las condiciones económicas de los trabajadores.

No existen otras objeciones de las partes respecto del renglón que se examina, pero esta H. Junta estima que, dados los salarios que perciben los empleados de confianza, relativamente altos, respecto de los que, aun con los aumentos aquí señalados, perciben los trabajadores tabulados, no es indispensable calcular, como lo hace la Comisión Pericial, que el aumento que hayan de conceder las empresas a esos salarios de sus empleados de confianza sea de un 10%, sino que bastaría para no establecer una situación particularmente ventajosa en favor de ellos, con que ese aumento se concretase a un 5% sobre los salarios que venían percibiendo en 1936, y, así, tal aumento servirá de base a esta resolución, en el concepto de que se calculará margen para que las compañías puedan otorgar a los empleados de confianza, por los demás conceptos, beneficios semejantes a los que aquí se determinan para los trabajadores tabulados, en cuanto a los de confianza fuese posible extenderlos.

De este modo, aumentando un 5% a la cantidad a que ascendieron los sueldos del personal de confianza en 1936, según el dictamen pericial, se obtiene la cantidad de cinco millones doscientos sesenta y nueve mil seiscientos ochenta y siete pesos cincuenta centavos.

Por otro lado, desechadas las objeciones relativas a las posibilidades económicas de las Empresas, como se ha expresado en el Considerando Cuarto, resulta posible disponer de una parte de la cantidad de veintiséis millones trescientos treinta y dos mil setecientos cincuenta y seis pesos que los miembros de la Comisión Pericial determinaron, para mejorar los salarios de los trabajadores tabulados, siguiendo los lineamientos de las recomendaciones hechas por la misma Comisión; pero esta Junta juzga que los aumentos calculados en los tabuladores D al Ke, que comprenden a los trabajadores de la Zona Centro vienen a establecer una desproporcionada desigualdad en los salarios de estos trabajadores respecto de los que se calcularon para los de otras zonas, que no está suficientemente justificada por la desigualdad en los respectivos costos de vida y, por lo tanto, estima necesario mejorar, en una proporción aproximada de 18%, los aumentos calculados por la Comisión Pericial en esos tabuladores, mientras que por otro lado cree necesario disminuir los aumentos calculados por la Comisión Pericial para los demás tabuladores, en una proporción aproximada de 2%, para conseguir que el desnivel entre los trabajadores de la Zona Centro y los de las zonas restantes no tengan mayor desigualdad que la que justamente corresponde por virtud de la diferencia en los respectivos costos de vida, y por estas consideraciones y además por la de que los tabuladores propuestos por la Comisión Pericial no han sido objetados por las demandadas respecto del número de trabajadores contenidos en cada grupo fuera del caso de varios aumentos de trabajadores, que han sido ya tratados antes o lo serán en otro lugar de este mismo Considerando, que se refieren a los 800 trabajadores que pretendían se incluyeran en los tabuladores, a los trabajadores de empresas no consideradas, a los nuevos trabajadores de turno necesarios por reducción de las jornadas y a los nuevos trabajadores diurnos necesarios por la misma reducción de las jornadas, esta Junta establece las tablas de tabuladores y los tabuladores que a

continuación se insertan, en el concepto de que los tabuladores "A", "B" y "C" serán operantes desde luego, conforme a las actuales denominaciones de los trabajadores, sin perjuicio de que se proceda, en los casos de discrepancia que hubiere, a llevarlos ante la Subcomisión de Tabuladores y Escalafones de la Comisión Nacional Mixta de la Industria del Petróleo, y también en el concepto de que, conforme a las recomendaciones de la Comisión Pericial se adopta la clasificación de trabajadores del proyecto patronal de tabuladores de salarios, presentado en la asamblea obrero-patronal que discutió el contrato general obligatorio para toda la industria del petróleo de la República Mexicana, el cual formando parte de este mismo laudo, se anexa en copia impresa certificada por la Secretaría.

Este proyecto impreso tiene la fecha de 17 de mayo del corriente año. Divide cada tabulador del "A" al "T", en grupos. Los trabajadores de cada grupo recibirán el mismo salario. El número de grupos varía en los diferentes Tabuladores. El primer Tabulador es el de salarios para aprendices, y la Junta lo aceptó (pág. 13) suprimiendo el inciso 3.

La parte siguiente de estos Tabuladores corresponde a los grupos de las Refinerías de Tampico y Minatitlán y Producción, debiendo substituirse la nota que va abajo del título respectivo (página 14), por lo siguiente: "Los grupos de trabajadores de las refinerías de Tampico y Minatitlán y los de Producción, incluyen aquellos cuyas actividades eran designadas antes de la firma del contrato, en sus tarjetas-récords respectivas, bajo las denominaciones siguientes..."

En todas las listas de trabajadores de los Tabuladores deben suprimirse las expresiones "raya semanal" o "raya mensual". A partir del Tabulador "D" inclusive, los Tabuladores se refieren a las denominaciones que se darán al comenzar la vigencia del Tabulador. Las notas finales de cada Tabulador en el Proyecto Patronal, como la de la página 43, deben suprimirse todas por innecesarias. Forman también parte de la clasificación patronal que se adopta, el conjunto de indicaciones sobre las dependencias en las cuales laboran los trabajadores que se incluyen en cada Tabulador. Igualmente deberán formar parte de la clasificación de trabajadores de los nuevos Tabuladores las indicaciones sobre las compañías a las cuales pertenecen los trabajadores que quedan comprendidos en cada Tabulador, como la de la página 63, que expresan las compañías respectivas, tanto por lo que se refiere a los trabajadores de Refinerías como a trabajadores de Producción, suprimiendo invariablemente los datos sobre salarios correspondientes a los grupos de cada Tabulador, como en las últimas 11 líneas de la página 63 del Proyecto Patronal.

Sólo lo que queda expresamente consignado en líneas anteriores, con referencia al Proyecto Patronal de Tabuladores de Salarios, es lo que se adopta bajo la denominación de "Clasificación de Trabajadores", conforme a la cual y a las Tablas de Tabuladores deben ser pagados y clasificados todos los trabajadores existentes en las empresas y los que en lo sucesivo ingresen, con excepción del personal de confianza. Las tablas de Tabuladores en las que se especifican los salarios correspondientes a cada grupo de cada tabulador se inser-

tan aquí. Los salarios de estas Tablas de Tabuladores fueron fijados tomando como base la propuesta reformada de Tablas de Tabuladores de las empresas petroleras, haciendo aumentos proporcionales crecientes en orden decreciente de salarios.

Es necesario, además, puntualizar lo siguiente: que en los casos que los patrones llamaron "anormales" en su Proyecto Patronal de Tabulador de Salarios, no habrá reducción de salarios para los trabajadores que ocupaban puestos en estas condiciones antes de la firma del contrato, si el que les fije el Tabulador resulta inferior, en el concepto de que esta situación excepcional en favor de tales trabajadores, en ningún caso obliga a las empresas a aumentar los salarios de los demás trabajadores comprendidos en la misma categoría, ni podrá tenerse como caso que siente precedente; que los Tabuladores nuevos no obliguen a las empresas a establecer categorías no incluidas en dichos Tabuladores, que no existan al firmarse el contrato; que los patrones podrán utilizar en casos eventuales de verdadera necesidad, los servicios de los trabajadores en cualquiera de las actividades características de cada grupo de la clasificación de trabajadores, sobre todo en las labores más sencillas dentro del grupo, siempre que se trate de labores conexas y considerando la capacidad o aptitud de cada trabajador.

Que los empleados de confianza están excluidos de los Tabuladores; que cualquier duda sobre los puestos de confianza debe plantearse ante la Comisión Nacional Mixta de la Industria del Petróleo, la que debe estudiar y resolver sobre la base de la cláusula respectiva del contrato y no sobre los Tabuladores, quedando abierto el camino para ocurrir ante esta Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; y que las nuevas Tablas de Tabuladores serán desde luego aplicadas a los trabajadores que están especificados en las listas nominales que las empresas demandadas acompañaron a la clasificación de trabajadores en su escrito de contestación a la demanda y ofrecieron después como prueba, las cuales formando parte de este laudo, se agregan certificadas por la Secretaría en copias impresas mimeográficamente, sin perjuicio de que los casos de discrepancia se lleven ante la Subcomisión de Tabuladores y Escalafones.

#### TABLA DE TABULADORES

TABULADOR A.- Grupo 1, \$5.29; Grupo 2, \$5.88; Grupo 3, \$6.57; Grupo 4, \$7.43; Grupo 5, \$8.37; Grupo 6, \$8.74; Grupo 7, \$9.59; Grupo 8, \$10.72; Grupo 9, \$11.29; Grupo 10, \$11.85; Grupo 11, \$12.60.

TABULADOR B.- Grupo 1, \$14.08; Grupo 2, \$15.78; Grupo 3, \$18.22; Grupo 4, \$19.91; Grupo 5, \$22.17.

TABULADOR C.- Grupo 1, \$4.90; Grupo 2, \$6.94; Grupo 3, \$8.43; Grupo 4, \$9.80; Grupo 5, \$10.78; Grupo 6, \$12.35; Grupo 7, \$14.08; Grupo 8, \$17.46; Grupo 9, \$21.22; Grupo 10, \$23.18.

TABULADOR D.- Grupo 1, \$4.90; Grupo 2, \$6.15; Grupo 3, \$8.28; Grupo 4, \$9.15; Grupo 5, \$10.29; Grupo 6, \$11.43; Grupo 7, \$13.72; Grupo 8, \$16.01; Grupo 9, \$17.64; Grupo 10, \$18.75; Grupo 11, \$20.94; Grupo 12, \$22.05.

TABULADOR E.- Grupo 1, \$4.90; Grupo 2, \$5.60; Grupo 3, \$6.63; Grupo 4, \$7.11; Grupo 5, \$7.82; Grupo 6,

\$8.47; Grupo 7, \$9.15; Grupo 8, \$10.29; Grupo 9, \$13.72; Grupo 10, \$14.86; Grupo 11, \$16.01; Grupo 12, \$16.54; Grupo 13, \$17.64.

TABULADOR F.- Grupo 1, \$4.90; Grupo 2, \$4.90; Grupo 3, \$5.62; Grupo 4, \$5.64; Grupo 5, \$5.68; Grupo 6, \$5.93; Grupo 7, \$6.63; Grupo 8, \$7.35; Grupo 9, \$8.28; Grupo 10, \$9.15; Grupo 11, \$10.29; Grupo 12, \$11.90; Grupo 13, \$13.72; Grupo 14, \$14.92; Grupo 15, \$16.01.

TABULADOR G.- Grupo 1, \$4.90; Grupo 2, \$4.90; Grupo 3, \$5.63; Grupo 4, \$5.64; Grupo 5, \$5.68; Grupo 8, \$6.60; Grupo 9, \$7.16; Grupo 11, \$7.84; Grupo 15, \$9.16; Grupo 19, \$11.52; Grupo 20, \$12.07; Grupo 21, \$13.72.

TABULADOR H.- Grupo 1, \$4.90; Grupo 6, \$8.47; Grupo 7, \$9.15; Grupo 8, \$10.29; Grupo 9, \$13.72; Grupo 11, \$16.01; Grupo 13, \$17.64.

TABULADOR I.- Grupo 1, \$4.90; Grupo 2, \$5.59; Grupo 3, \$5.63; Grupo 4, \$5.64; Grupo 6, \$5.91; Grupo 7, \$6.13; Grupo 8, \$6.60; Grupo 9, \$7.16; Grupo 10, \$7.39; Grupo 11, \$7.84; Grupo 12, \$8.30; Grupo 13, \$8.53; Grupo 14, \$9.11; Grupo 15, \$9.16; Grupo 16, \$9.66; Grupo 17, \$10.32; Grupo 18, \$10.64.

TABULADOR J.- Grupo 1, \$4.90; Grupo 2, \$4.90; Grupo 3, \$4.90; Grupo 4, \$5.59; Grupo 5, \$5.68; Grupo 6, \$9.22.

TABULADOR K. a.- Grupo 1, \$4.90; Grupo 2, \$5.93; Grupo 3, \$5.93; Grupo 4, \$8.28; Grupo 5, \$8.28; Grupo 6, \$8.53; Grupo 7, \$9.15; Grupo 8, \$10.29; Grupo 9, \$10.29; Grupo 10, \$11.43; Grupo 11, \$16.01.

TABULADOR K. b.- Grupo 1, \$4.90; Grupo 2, \$5.55; Grupo 3, \$5.64; Grupo 4, \$6.40; Grupo 5, \$7.11; Grupo 6, \$7.11; Grupo 7, \$8.28; Grupo 8, \$10.29; Grupo 9, \$8.28; Grupo 10, \$9.15; Grupo 11, \$12.58.

TABULADOR K. c.- Grupo 1, \$4.90; Grupo 2, \$4.90; Grupo 3, \$5.62; Grupo 4, \$5.64; Grupo 5, \$5.93; Grupo 6, \$6.40; Grupo 7, \$7.11; Grupo 8, \$10.29; Grupo 9, \$7.11; Grupo 10, \$7.11; Grupo 11, \$10.29.

TABULADOR K. d.- Grupo 1, \$4.90; Grupo 2, \$4.90; Grupo 3, \$4.90; Grupo 4, \$4.90; Grupo 5, \$5.64; Grupo 6, \$5.68; Grupo 7, \$5.93; Grupo 8, \$9.15; Grupo 9, \$5.93; Grupo 10, \$5.93; Grupo 11, \$8.28.

TABULADOR K. e.- Grupo 1, \$4.90; Grupo 2, \$4.90; Grupo 3, \$4.90; Grupo 4, \$4.90; Grupo 5, \$5.55; Grupo 6, \$5.60; Grupo 7, \$5.55; Grupo 8, \$8.28; Grupo 9, \$5.55; Grupo 10, \$5.55; Grupo 11, \$7.11.

TABULADOR L.- Grupo 1, \$4.90; Grupo 2, \$5.19; Grupo 3, \$5.59; Grupo 4, \$6.17; Grupo 5, \$7.35; Grupo 6, \$7.33; Grupo 7, \$7.71; Grupo 8, \$8.47; Grupo 9, \$10.25; Grupo 10, \$10.82.

TABULADOR M.- Grupo 1, \$4.90; Grupo 2, \$4.90; Grupo 3, \$6.13; Grupo 4, \$6.73; Grupo 5, \$7.13; Grupo 6, \$7.25; Grupo 7, \$7.84; Grupo 8, \$8.23; Grupo 9, \$8.43; Grupo 10, \$8.61; Grupo 11, \$8.82; Grupo 12, \$9.60; Grupo 13, \$10.19; Grupo 14, \$11.76; Grupo 15, \$12.73; Grupo 16, \$13.13; Grupo 17, \$13.72; Grupo 18, \$14.08; Grupo 19, \$14.08.

TABULADOR N.- Grupo 3, \$6.57; Grupo 5, \$8.37; Grupo 7, \$9.59; Grupo 11, \$12.60.

TABULADOR O.- Grupo 1, \$6.94; Grupo 2, \$9.80; Grupo 3, \$12.35; Grupo 4, \$14.08; Grupo 5, \$17.46; Grupo 11, \$17.46.

TABULADOR P.- Grupo 1, \$5.29; Grupo 5, \$8.37.

TABULADOR Q.- Grupo 1, \$9.80.

TABULADOR R.- Grupo 1, \$5.29; Grupo 2, \$5.88; Grupo 3, \$6.57; Grupo 4, \$7.43; Grupo 5, \$8.37; Grupo 7, \$9.59; Grupo 8, \$10.72; Grupo 11, \$12.60.

TABULADOR S.- Grupo 1, \$14.08.

TABULADOR T.- Grupo 2, \$6.94; Grupo 7, \$14.08; Grupo 8, \$17.46.

#### TABULADOR DE 12,020 TRABAJADORES DE PLANTA:

TABULADOR A.- Grupo 1, \$5.29, comprendiendo 2,550 trabajadores con un total anual de \$4,923,667.50; Grupo 2, \$5.88, comprendiendo 504 trabajadores con un total anual de \$1,081,684.80; Grupo 3, \$6.57, comprendiendo 2,294 trabajadores con un total anual de \$5,501,126.70; Grupo 4, \$7.43, comprendiendo 814 trabajadores con un total anual de \$2,207,527.30; Grupo 5, \$8.37, comprendiendo 520 trabajadores con un total anual de \$1,588,626.00; Grupo 6, \$8.74, comprendiendo 203 trabajadores con un total anual de \$647,590.30; Grupo 7, \$9.59, comprendiendo 508 trabajadores con un total anual de \$1,778,177.80; Grupo 8, \$10.72, comprendiendo 213 trabajadores con un total anual de \$833,426.40; Grupo 9, \$11.29, comprendiendo 67 trabajadores con un total anual de \$276,096.95; Grupo 10, \$11.85, comprendiendo 39 trabajadores con un total anual de \$168,684.75; Grupo 11, \$12.60, comprendiendo 571 trabajadores con un total anual de \$2,626,029.00. Total del Tabulador A: 8,281 trabajadores que hacen un total de \$21,632,637.50 anuales.

TABULADOR B.- Grupo 1, \$14.08, comprendiendo 31 trabajadores con un total anual de \$159,315.20; Grupo 2, \$15.78, comprendiendo 179 trabajadores con un total anual de \$1,030,986.30; Grupo 3, \$18.22, comprendiendo 200 trabajadores con un total anual de \$1,330,060.00; Grupo 4, \$19.91, comprendiendo 57 trabajadores con un total anual de \$414,227.55; Grupo 5, \$22.17, comprendiendo 42 trabajadores con un total anual de \$339,866.10. Total del Tabulador B: 509 trabajadores que hacen un total de \$3,274,455.15 anuales.

TABULADOR C.- Grupo 1, \$4.90, comprendiendo 64 trabajadores con un total anual de \$114,464.00; Grupo 2, \$6.94, comprendiendo 97 trabajadores con un total anual de \$245,710.70; Grupo 3, \$8.43, comprendiendo 52 trabajadores con un total anual de \$160,001.40; Grupo 4, \$9.80, comprendiendo 196 trabajadores con un total anual de \$701,092.00; Grupo 5, \$10.78, comprendiendo 28 trabajadores con un total anual de \$110,171.60; Grupo 6, \$12.35, comprendiendo 158 trabajadores con un total anual de \$712,224.50; Grupo 7, \$14.08, comprendiendo 238 trabajadores con un total anual de \$1,223,129.60; Grupo 8, \$17.46, comprendiendo 160 trabajadores con un total anual de \$1,019,664.00; Grupo 9, \$21.22, comprendiendo 103 trabajadores con un total anual



de \$797,765.90; Grupo 10, \$23.18, comprendiendo 73 trabajadores con un total anual de \$617,631.10. Total del Tabulador C: 1,169 trabajadores que hacen un total anual de \$5,701,854.80.

TABULADOR D.- Grupo 1, \$4.90, comprendiendo 2 trabajadores con un total anual de \$3,577.00; Grupo 2, \$6.15, comprendiendo 31 trabajadores con un total anual de \$69,587.25; Grupo 3, \$8.28, comprendiendo 26 trabajadores con un total anual de \$78,577.20; Grupo 4, \$9.15, comprendiendo 25 trabajadores con un total anual de \$83,493.75; Grupo 5, \$10.29, comprendiendo 14 trabajadores con un total anual de \$52,581.90; Grupo 6, \$11.43, comprendiendo 38 trabajadores con un total anual de \$158,534.10; Grupo 7, \$13.72, comprendiendo 51 trabajadores con un total anual de \$255,397.80; Grupo 8, \$16.01, comprendiendo 90 trabajadores con un total anual de \$525,928.50; Grupo 9, \$17.64, comprendiendo 9 trabajadores con un total anual de \$57,947.40; Grupo 10, \$18.75, comprendiendo 2 trabajadores con un total anual de \$13,678.50; Grupo 11, \$20.94, comprendiendo 34 trabajadores con un total anual de \$259,865.40; Grupo 12, \$22.05, comprendiendo 10 trabajadores con un total anual de \$80,482.50. Total del Tabulador D: 332 trabajadores que hacen un total anual de \$1,639,660.30.

TABULADOR E.- Grupo 1, \$4.90, comprendiendo 32 trabajadores con un total anual de \$57,232.00; Grupo 2, \$5.60, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$2,044.00; Grupo 3, \$6.63, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$2,419.95; Grupo 4, \$7.11, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$2,595.15; Grupo 5, \$7.82, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$2,854.30; Grupo 6, \$8.47, comprendiendo 7 trabajadores con un total anual de \$21,640.85; Grupo 7, \$9.15, comprendiendo 6 trabajadores con un total anual de \$20,038.50; Grupo 8, \$10.29, comprendiendo 2 trabajadores con un total anual de \$7,511.70; Grupo 9, \$13.72, comprendiendo 8 trabajadores con un total anual de \$40,062.40; Grupo 10, \$14.86, comprendiendo 8 trabajadores con un total anual de \$43,391.20; Grupo 11, \$16.01, comprendiendo 8 trabajadores con un total anual de \$46,749.20; Grupo 12, \$16.54, comprendiendo 2 trabajadores con un total anual de \$12,074.20; Grupo 13, \$17.64, comprendiendo 9 trabajadores con un total anual de \$57,947.40. Total del Tabulador E: 86 trabajadores que hacen un total anual de \$316,560.85.

TABULADOR F.- Grupo 1, \$4.90, comprendiendo 20 trabajadores con un total anual de \$35,770.00; Grupo 2, \$4.90, comprendiendo 11 trabajadores con un total anual de \$19,673.50; Grupo 3, \$5.62, comprendiendo 6 trabajadores con un total anual de \$12,307.80; Grupo 4, \$5.64, comprendiendo 14 trabajadores con un total anual de \$28,820.40; Grupo 5, \$5.68, comprendiendo 2 trabajadores con un total anual de \$4,146.40; Grupo 6, \$5.93, comprendiendo 44 trabajadores con un total anual de \$95,235.80; Grupo 7, \$6.63, comprendiendo 6 trabajadores con un total anual de \$14,519.70; Grupo 8, \$7.35, comprendiendo 14 trabajadores con un total anual de \$37,558.50; Grupo 9, \$8.28, comprendiendo 12 trabajadores con un total anual de \$36,266.40; Grupo 10, \$9.15, comprendiendo 28 trabajadores con un total anual de

\$93,513.00; Grupo 11, \$10.29, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$3,755.85; Grupo 12, \$11.90, comprendiendo 51 trabajadores con un total anual de \$221,518.50; Grupo 13, \$13.72, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$5,007.80; Grupo 14, \$14.92, comprendiendo 3 trabajadores con un total anual de \$16,337.40; Grupo 15, \$16.01, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$5,843.65. Total del Tabulador F: 214 trabajadores que hacen un total anual de \$630,274.70.

TABULADOR G.- Grupo 1, \$4.90, comprendiendo 22 trabajadores con un total anual de \$39,347.00; Grupo 2, \$4.90, comprendiendo 2 trabajadores con un total anual de \$3,577.00; Grupo 3, \$5.63, comprendiendo 13 trabajadores con un total anual de \$26,714.35; Grupo 4, \$5.64, comprendiendo 3 trabajadores con un total anual de \$6,175.80; Grupo 5, \$5.68, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$2,073.20; Grupo 8, \$6.60, comprendiendo 3 trabajadores con un total anual de \$7,227.00; Grupo 9, \$7.16, comprendiendo 3 trabajadores con un total anual de \$7,840.20; Grupo 11, \$7.84, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$2,861.60; Grupo 15, \$9.16, comprendiendo 6 trabajadores con un total anual de \$20,060.40; Grupo 19, \$11.52, comprendiendo 2 trabajadores con un total anual de \$8,409.60; Grupo 20, \$12.07, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$4,405.55; Grupo 21, \$13.72, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$5,007.80. Total del Tabulador G: 58 trabajadores que hacen un total anual de \$133,699.50.

TABULADOR H.- Grupo 1, \$4.90, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$1,788.50; Grupo 6, \$8.47, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$3,091.55; Grupo 7, \$9.15, comprendiendo 3 trabajadores con un total anual de \$10,019.25; Grupo 8, \$10.29, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$3,755.85; Grupo 9, \$13.72, comprendiendo 2 trabajadores con un total anual de \$10,015.60; Grupo 11, \$16.01, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$5,843.65; Grupo 13, \$17.64, comprendiendo 3 trabajadores con un total anual de \$19,315.80. Total del Tabulador H: 12 trabajadores que hacen un total anual de \$53,830.20.

TABULADOR I.- Grupo 1, \$4.90, comprendiendo 81 trabajadores con un total anual de \$144,868.50; Grupo 2, \$5.59, comprendiendo 25 trabajadores con un total anual de \$51,008.75; Grupo 3, \$5.63, comprendiendo 67 trabajadores con un total anual de \$137,681.65; Grupo 4, \$5.64, comprendiendo 11 trabajadores con un total anual de \$22,644.60; Grupo 6, \$5.91, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$2,157.15; Grupo 7, \$6.13, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$2,237.45; Grupo 8, \$6.60, comprendiendo 19 trabajadores con un total anual de \$45,771.00; Grupo 9, \$7.16, comprendiendo 5 trabajadores haciendo un total anual de \$13,067.00; Grupo 10, \$7.39, comprendiendo 5 trabajadores con un total anual de \$13,486.75; Grupo 11, \$7.84, comprendiendo 12 trabajadores con un total anual de \$34,339.20; Grupo 12, \$8.30, comprendiendo 5 trabajadores con un total anual de \$15,147.50; Grupo 13, \$8.53, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$3,113.45; Grupo

14, \$9.11, comprendiendo 4 trabajadores con un total anual de \$13,300.60; Grupo 15, \$9.16, comprendiendo 37 trabajadores con un total anual de \$123,705.80; Grupo 16, \$9.66, comprendiendo 18 trabajadores con un total anual de \$63,466.20; Grupo 17, \$10.32, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$3,766.80; Grupo 18, \$10.64, comprendiendo 3 trabajadores con un total anual \$11,650.80. Total del Tabulador I; 296 trabajadores que hacen un total anual de \$701,413.20.

TABULADOR J.- Grupo 2, \$4.90, comprendiendo 36 trabajadores con un total anual de \$64,386.00; Grupo 3, \$4.90, comprendiendo 110 trabajadores con un total anual de \$196,735.00; Grupo 4, \$5.59, comprendiendo 104 trabajadores con un total anual de \$212,196.40; Grupo 5, \$5.68, comprendiendo 7 trabajadores con un total anual de \$14,512.40; Grupo 6, \$9.22, comprendiendo 13 trabajadores con un total anual de \$43,748.90. Total del Tabulador J; 270 trabajadores que hacen un total anual de \$531,578.70.

TABULADOR K. a.- Grupo 1, \$4.90, comprendiendo 2 trabajadores con un total anual de \$3,577.00; Grupo 2, \$5.93, comprendiendo 10 trabajadores con un total anual de \$21,644.50; Grupo 3, \$5.93, comprendiendo 12 trabajadores con un total anual de \$25,973.40; Grupo 4, \$8.28, comprendiendo 5 trabajadores con un total anual de \$15,111.00; Grupo 5, \$8.28, comprendiendo 28 trabajadores con un total anual de \$84,621.60; Grupo 6, \$8.53, comprendiendo 56 trabajadores con un total anual de \$174,353.20; Grupo 7, \$9.15, comprendiendo 9 trabajadores con un total anual de \$30,057.75; Grupo 8, \$10.29, comprendiendo 19 trabajadores con un total anual de \$71,361.15; Grupo 9, \$10.29, comprendiendo 11 trabajadores con un total anual de \$41,314.35; Grupo 10, \$11.43, comprendiendo 14 trabajadores con un total anual de \$58,407.30; Grupo 11, \$16.01, comprendiendo 16 trabajadores con un total anual de \$93,498.40. Total del Tabulador K. a.: 182 trabajadores que hacen un total anual de \$619,919.65.

TABULADOR K. b.- Grupo 1, \$4.90, comprendiendo 2 trabajadores con un total anual de \$3,577.00; Grupo 2, \$5.55, comprendiendo 2 trabajadores con un total anual de \$4,051.50; Grupo 3, \$5.64, comprendiendo 9 trabajadores con un total anual de \$18,527.40; Grupo 4, \$6.40, comprendiendo 6 trabajadores con un total anual de \$14,016.00; Grupo 5, \$7.11, comprendiendo 19 trabajadores con un total anual de \$49,307.85; Grupo 6, \$7.11, comprendiendo 30 trabajadores con un total anual de \$77,854.50; Grupo 7, \$8.28, comprendiendo 2 trabajadores con un total anual de \$6,044.40; Grupo 8, \$10.29, comprendiendo 14 trabajadores haciendo un total anual de \$52,581.90; Grupo 9, \$8.28, comprendiendo 9 trabajadores con un total anual de \$27,199.80; Grupo 10, \$9.15, comprendiendo 17 trabajadores con un total anual de \$56,775.75; Grupo 11, \$12.58, comprendiendo 26 trabajadores con un total anual de \$119,384.20. Total del Tabulador K. b.: 136 trabajadores que hacen un total anual de \$429,320.30.

TABULADOR K. c.- Grupo 2, \$4.90, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$1,788.50; Grupo 3, \$5.62, comprendiendo 10 trabajadores con un total anual de

\$20,513.00; Grupo 4, \$5.64, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$2,058.60; Grupo 5, \$5.93, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$2,164.45; Grupo 6, \$6.40, comprendiendo 15 trabajadores con un total anual de \$35,040.00; Grupo 8, \$10.29, comprendiendo 7 trabajadores con un total anual de \$26,290.95; Grupo 9, \$7.11, comprendiendo 6 trabajadores con un total anual de \$15,570.90; Grupo 10, \$7.11, comprendiendo 10 trabajadores con un total anual de \$25,951.50; Grupo 11, \$10.29, comprendiendo 21 trabajadores con un total anual de \$78,872.85. Total del Tabulador K. c.: 72 trabajadores que hacen un total anual de \$208,250.75.

TABULADOR K. d.- Grupo 3, \$4.90, comprendiendo 4 trabajadores con un total anual de \$7,154.00; Grupo 5, \$5.64, comprendiendo 2 trabajadores con un total anual de \$4,117.20; Grupo 6, \$5.68, comprendiendo 6 trabajadores con un total anual de \$12,439.20; Grupo 8, \$9.15, comprendiendo 2 trabajadores con un total anual de \$6,679.50; Grupo 10, \$5.93, comprendiendo 8 trabajadores con un total anual de \$17,315.60; Grupo 11, \$8.28, comprendiendo 7 trabajadores con un total anual de \$21,155.40; Total del Tabulador K. d.: 29 trabajadores que hacen un total anual de \$68,860.90.

TABULADOR K. e.- Grupo 2, \$4.90, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$1,788.50; Grupo 3, \$4.90, comprendiendo 4 trabajadores con un total anual de \$7,154.00; Grupo 5, \$5.55, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$2,025.75; Grupo 6, \$5.60, comprendiendo 3 trabajadores con un total anual de \$6,132.00; Grupo 10, \$5.55, comprendiendo 6 trabajadores con un total anual de \$12,154.50; Grupo 11, \$7.11, comprendiendo 6 trabajadores con un total anual de \$15,570.90; Grupo 12, \$7.11, comprendiendo 9 trabajadores con un total anual de \$23,356.35; Total del Tabulador K. e.: 30 trabajadores que hacen un total anual de \$68,182.00.

TABULADOR L.- Grupo 1, \$4.90, comprendiendo 29 trabajadores con un total anual de \$51,866.50; Grupo 2, \$5.19, comprendiendo 9 trabajadores con un total anual de \$17,049.15; Grupo 3, \$5.59, comprendiendo 5 trabajadores con un total anual de \$10,201.75; Grupo 4, \$6.17, comprendiendo 2 trabajadores con un total anual de \$4,504.10; Grupo 5, \$7.35, comprendiendo 4 trabajadores con un total anual de \$10,731.005; Grupo 6, \$7.33, comprendiendo 4 trabajadores con un total anual de \$10,701.80; Grupo 7, \$7.71, comprendiendo 4 trabajadores con un total anual de \$11,256.60; Grupo 8, \$8.47, comprendiendo 2 trabajadores haciendo un total anual de \$6,183.10; Grupo 9, \$10.25, comprendiendo 4 trabajadores con un total anual de \$14,965.00; Grupo 10, \$10.82, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$3,949.30. Total del Tabulador L: 64 trabajadores que hacen un total anual de \$141,408.30.

TABULADOR M.- Grupo 1, \$4.90, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$1,788.50; Grupo 2, \$4.90, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$1,788.50; Grupo 3, \$6.13, comprendiendo 4 trabajadores con un total anual de \$8,949.80; Grupo 4, \$6.73, comprendiendo 2 trabajadores con un total anual de \$4,912.90; Grupo 5, \$7.13, comprendiendo 3 trabajadores con un total anual de \$7,807.35;



Grupo 6, \$7.25, comprendiendo 2 trabajadores con un total anual de \$5,292.50; Grupo 7, \$7.48, comprendiendo 2 trabajadores con un total anual de \$5,723.20; Grupo 8, \$8.23, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$3,003.95; Grupo 9, \$8.43, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$3,076.95; Grupo 10, \$8.61, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$3,142.65; Grupo 11, \$8.82, comprendiendo 6 trabajadores con un total anual de \$19,315.80; Grupo 12, \$9.60, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$3,504.00; Grupo 13, \$10.19, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$3,719.35; Grupo 14, \$11.76, comprendiendo 2 trabajadores con un total anual de \$8,584.80; Grupo 15, \$12.73, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$4,646.45; Grupo 16, \$13.13, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$4,792.45; Grupo 17, \$13.72, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$5,007.80; Grupo 18, \$14.08, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$5,139.20; Grupo 19, \$14.08, comprendiendo 2 trabajadores con un total anual de \$10,278.40. Total del Tabulador M: 34 trabajadores que hacen un total anual de \$110,474.55.

TABULADOR N.- Grupo 3, \$6.57, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$2,398.05; Grupo 5, \$8.37, comprendiendo 3 trabajadores con un total anual de \$9,165.15; Grupo 7, \$9.59, comprendiendo 2 trabajadores con un total anual de \$7,000.70; Grupo 11, \$12.60, comprendiendo 2 trabajadores con un total anual de \$9,198.00. Total del Tabulador N: 8 trabajadores que hacen un total anual de \$27,761.90.

TABULADOR O.- Grupo 1, \$6.94, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$2,533.10; Grupo 2, \$9.80, comprendiendo 3 trabajadores con un total anual de \$10,731.00; Grupo 3, \$12.35, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$4,507.75; Grupo 8, \$14.08, comprendiendo 11 trabajadores con un total anual de \$56,531.20; Grupo 5, \$17.46, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$6,372.20; Grupo 11, \$17.46, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$6,372.90. Total del Tabulador O: 18 trabajadores que hacen un total anual de \$87,048.85.

TABULADOR P.- Grupo 1, \$5.29, comprendiendo 3 trabajadores con un total anual de \$5,792.55; Grupo 5, \$8.37, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$3,055.05. Total del Tabulador P: 4 trabajadores que hacen un total anual de \$8,847.60.

TABULADOR Q.- Grupo 1, \$9.80, comprendiendo 2 trabajadores con un total anual de \$7,154.00.

TABULADOR R.- Grupo 1, \$5.29, comprendiendo 54 trabajadores con un total anual de \$104,265.90; Grupo 2, \$5.88, comprendiendo 11 trabajadores con un total anual de \$23,608.20; Grupo 3, \$6.57, comprendiendo 42 trabajadores con un total anual de \$100,718.10; Grupo 4, \$7.43, comprendiendo 27 trabajadores con un total anual de \$73,222.65; Grupo 5, \$8.37, comprendiendo 19 trabajadores con un total anual de \$58,045.95; Grupo 7, \$9.59, comprendiendo 8 trabajadores con un total anual de \$28,002.80; Grupo 8, \$10.72, comprendiendo 2 trabajadores con un total anual de \$7,825.60; Grupo 11, \$12.60, comprendiendo 36 trabajadores con un

total anual de \$165,564.00. Total del Tabulador R: 199 trabajadores que hacen un total anual de \$561,253.20.

TABULADOR S.- Grupo 1, \$14.08, comprendiendo 10 trabajadores con un total anual de \$51,392.00.

TABULADOR T.- Grupo 2, \$6.94, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$2,533.10; Grupo 7, \$14.08, comprendiendo 3 trabajadores con un total anual de \$15,417.60; Grupo 8, \$17.46, comprendiendo 1 trabajador con un total anual de \$6,372.90. Total del Tabulador T: 5 trabajadores que hacen un total anual de \$24,323.60.

Suman todos los Tabuladores del A al T, comprendiendo un total de 12,020 trabajadores \$37,030,162.50. En consecuencia, sumada la cantidad de treinta y siete millones treinta mil ciento sesenta y dos pesos cincuenta centavos que arroja el total de los tabuladores con la de cinco millones doscientos sesenta y nueve mil seiscientos ochenta y siete pesos cincuenta centavos que arroja el total de las erogaciones por concepto de salarios del personal de confianza, se obtiene la cantidad de cuarenta y dos millones doscientos noventa y nueve mil ochocientos cincuenta pesos, que es el total de las erogaciones por concepto de este renglón relativo a la Jornada de Trabajo. Queda así aumentado este renglón, respecto de su monto en 1936 en 26.69 por ciento, puesto que en dicho año sumó treinta y tres millones trescientos sesenta y dos mil cuatrocientos tres pesos noventa centavos, con un promedio de seis pesos noventa y siete centavos, como salario diario de cada trabajador, mientras que el promedio será ahora de ocho pesos ochenta y tres centavos.

El salario de los trabajadores comprendidos en el tabulador, que en 1936, con un total de veintiocho millones trescientos cincuenta y tres mil seiscientos cincuenta y tres pesos setenta centavos, fué de seis pesos cuarenta y cinco centavos diarios en promedio, aumenta ahora a ocho pesos cuarenta y cuatro centavos, lo que equivale a un 30.63 por ciento y el salario del personal de confianza, que en 1936 fué en promedio de doce pesos cincuenta centavos, quedaría aumentado en un 5 por ciento, en trece pesos trece centavos.

TRABAJOS TEMPORALES.- En su escrito de primero de octubre de este año, para final de la página 21, las empresas demandadas manifiestan que están de acuerdo con el procedimiento usado por la Comisión Pericial para calcular el aumento por erogaciones por trabajos temporales, aun cuando hacen la advertencia de que en esos cálculos no se tomó en cuenta la reducción de las jornadas de cuarenta horas a la semana, argumento que se examinará en otro lugar de este Considerando.

Pero sobre el particular los peritos designados durante el curso de la audiencia de pruebas por las mismas demandadas, expresaron que este renglón deberá calcularse en la cantidad de cuatro millones setecientos nueve mil pesos, lo que unido a la advertencia hecha por la Comisión Pericial en el párrafo final de su respuesta aclaratoria respecto de este renglón, donde asienta que "hay un cierto porcentaje de trabajadores temporales que devengaron salarios mayores que los anotados en el párrafo anterior, y que los salarios propuestos por la Comisión Pericial aumentan menos a medida que la retribución es más alta, resulta que el cálculo precedente

puede en la práctica exceder a las erogaciones reales de las empresas", viene a dar a esta Junta la convicción de que el cálculo hecho por los peritos de las demandadas es más aproximado a la realidad, y por esa razón juzga que debe aceptarse para este renglón la citada cantidad de cuatro millones setecientos nueve mil pesos.

**PAGO POR JORNADA DIARIA.**-Las empresas demandadas en su citado escrito de primero de octubre, página 22, manifestaron su conformidad con la explicación dada por la Comisión Pericial para no fijar ninguna cantidad por este concepto y, en esta virtud, esta Junta estima que debe suprimirse el renglón.

**TRABAJOS INSALUBRES.**-La Comisión Pericial, fundándose en manifestación de las demandadas, estima que por concepto de pagos por trabajos insalubres éstas erogaron en 1936 la cantidad de setecientos noventa mil pesos, cantidad a la que aumentaron el porcentaje en que fué aumentada, en promedio, la jornada de trabajo de los trabajadores tabulados. Las empresas demandadas, en la página 22 de su escrito de primero de octubre, objetan únicamente el por ciento de aumento, en virtud de los cálculos que hicieron tomando en cuenta a ochocientos trabajadores más de que esta resolución se ha ocupado en el renglón relativo a jornada de trabajo y, por lo tanto, su objeción quedó calificada en la parte relativa de este Considerando, por lo cual la Junta estima que debe aplicarse a la cantidad tomada como base por la Comisión Pericial un 30.65 por ciento de aumento, lo que arroja la cantidad de un millón treinta y dos mil ciento treinta y cinco pesos.

Cabe aclarar aquí que la jornada de trabajo que en 1936 importó, según informaciones de las empresas demandadas que consigna la Comisión Pericial en su respuesta aclaratoria, la cantidad de treinta y tres mil millones novecientos cincuenta y tres mil pesos, de la cual se dedujeron quinientos ochenta mil quinientos noventa y seis pesos treinta centavos que las empresas informaron correspondió a erogaciones por enfermedades ordinarias, permisos con goce de sueldo y ascensos temporales de escalafón, sirviendo el resto como base para calcular, como se hizo antes, el aumento de 5 por ciento sobre la jornada del personal de confianza y el aumento sobre la jornada de los trabajadores tabulados.

Por otro lado, las empresas demandadas dicen en la página 35 de su escrito de primero de octubre que existen en la industria algunos trabajos de los denominados insalubres que deben efectuarse muchas veces en forma inesperada, como reparaciones de líneas de tubería y otros que hay que efectuar sin suspenderlos durante los días de descanso, calculando ellas que cuando esos trabajos se efectúan en el día de bonus habrá un promedio de 65.5 trabajadores a los que habrá que pagarles tiempo doble por los cincuenta y dos días de bonus. A este respecto la Junta juzga que no existe ningún dato en el expediente en que se pronuncia este laudo que compruebe la necesidad de semejante erogación, y que tampoco hay probabilidades de que un número determinado de trabajadores haya de laborar durante los 52 días de bonus, pues el caso de que tales trabajos se requieran tiene un carácter verdaderamente excepcional y seguramente implicará

erogaciones muy por debajo de las calculadas por las empresas, que es de cincuenta centavos, por lo cual la cantidad que resulte está incluida en el renglón denominado "Diferencias para Prestaciones no Estimadas", a la cual habrá de afectar en forma insignificante.

**TIEMPO EXTRAORDINARIO Y RELEVOS.**-Las empresas demandadas hacen en la página 22 de su escrito de primero de octubre una objeción al por ciento de aumento que tomó en cuenta la Comisión Pericial, en virtud de los cálculos que ellas mismas efectúan respecto de la omisión de los 800 hombres a que este Considerando se ha referido ya, sin objetar el procedimiento de cálculo de la Comisión Pericial, por lo cual está objeción quedó calificada en los términos antes dichos y el por ciento de aumento debe calcularse conforme al determinado en esta resolución, en el renglón de jornada de trabajo, que es de 26.69 por ciento.

La Comisión Pericial manifestó en su respuesta aclaratoria que las erogaciones de las empresas por este concepto fueron en 1936 de cuatro millones quinientos ochenta y cinco mil pesos, cantidad a la cual aumentó el por ciento en que resultó mejorada la jornada de trabajo en general, por ciento que conforme a este laudo es igual a 26.69, y hechas las operaciones resulta para este renglón la cantidad de cinco millones ochocientos ocho mil setecientos treinta y seis pesos cincuenta centavos. En el escrito de 1o. de octubre, página 35, las empresas demandadas manifiestan que han calculado que 1,392 trabajadores entre tabulados y de confianza tendrán que ocuparse durante el día bonus en trabajos que puedan considerarse como indispensables, tales como estiba y desestiba de embarcaciones, reparaciones urgentes y transportes relacionados con trabajos de turno o continuos, para los cuales debe calcularse que percibirán salario doble por tratarse de tiempo extra y la cantidad que resulte debe ser añadida al total de este renglón.

Al respecto, precisa asentar que en el mismo escrito las empresas manifiestan en la página 34 que como se va a reducir a 5 días de la semana el trabajo y existen trabajos diurnos que, sin tener las características de los de turno, se ejecutan en forma continua durante los 7 días de la semana, han calculado que se necesita aumentar el personal de planta en 150 hombres, con el objeto de poder conceder 2 días de descanso semanal a los trabajadores ocupados en esta clase de labores; ahora bien, el concepto de trabajos continuos a que se refieren las empresas en esta página 34 comprende, naturalmente, los "trabajos que pueden considerarse como indispensables" a que se refieren en la página 35 y, consecuentemente, con la admisión que de estos 150 trabajadores se hace en otro renglón de este mismo Considerando, debe estimarse como cubierta la exigencia de esos trabajos que pueden considerarse como indispensables, sin que deba aumentarse el renglón relativo a tiempo extraordinario y relevos, puesto que al ingresar los 150 hombres dentro del grupo de los trabajadores que laboran en trabajos diurnos que se ejecutan en forma continua, será posible conceder a todos los de esta categoría el descanso semanal de 2 días y, por lo demás, no existe en el expediente ningún dato que compruebe la necesidad de que 1,392 hombres sean ocupados constante-

mente durante cada uno de los 52 días de bonus, sino que el número de ellos tendrá forzosamente que ser muy inferior, debiendo contribuir mucho más a ello la debida organización de los trabajos para adaptarla a las nuevas condiciones impuestas por este laudo, aparte de que el caso de que algunos trabajen en el día de bonus será excepcional, comprendiendo sólo algunos de estos días del año y, como ya se dice antes, queda ampliamente cubierto con el ingreso de 150 nuevos trabajadores, por lo que no procede hacer a este renglón el añadido que argumentan las empresas.

**DESCANSOS OBLIGATORIOS Y DIAS FESTIVOS.-** En el mismo escrito de 1o. de octubre, página 22, las empresas demandadas manifiestan que están de acuerdo con las cifras y el procedimientos usados por la Comisión Pericial al efectuar el cálculo de este renglón, pero piden que se rectifique la cantidad total, porque hubo un error de suma, en lo cual tienen absoluta justicia y debe procederse a efectuar un nuevo cálculo tomando como base la misma usada por la Comisión Pericial e idéntico procedimiento, sólo que modificando el promedio de salarios en que se fundó la Comisión, que varió por virtud de la adopción de nuevos tabuladores.

Así, considerando que hay 3,260 trabajadores de turno que tienen un salario promedio de ocho pesos cuarenta y cuatro centavos y que el número de días de descanso obligatorio y festivos será de 16 a; año, en los que debe percibir salario triple conforme a las prevenciones de este laudo, resulta necesario calcular doble salario por cada uno de estos 16 días, para que, aumentado el salario sencillo ya calculado en la jornada de trabajo, resulte ese salario triple, y la operación da un total de ochocientos ochenta mil cuatrocientos sesenta pesos ochenta centavos; además, debe añadirse la cantidad necesaria para pagar salario cuádruple, según las prevenciones de este laudo, a los trabajadores de turno que laboren durante los 2 días de descanso obligatorio y festivos que coinciden con los de descanso semanal en el período en que estará vigente el contrato determinado por este mismo laudo, por lo cual hay que añadir el monto de 2 días más de salarios sencillos, pues están calculados ya los salarios triples antes, para efectuar este pago, y esa cantidad se eleva a cincuenta y cinco mil veintiocho pesos ochenta centavos.

Las mismas empresas, en la página 41 del mencionado escrito de 1o. de octubre, manifiestan que la Comisión Pericial no tomó en cuenta a los trabajadores diurnos ni a los de confianza para el efecto de calcular con salario doble los dos días en que coinciden los de descanso obligatorio y festivos con los de descanso semanal, y hace consideraciones respecto del número de trabajadores que por este concepto deben tomarse en cuenta para el cálculo.

En principio general, las empresas tienen razón al señalar la omisión en que se incurrió, pero no por lo que se refiere al número de trabajadores que ellas incluyen, el cual comprende los 800 trabajadores que pretenden fueron omitidos y sobre los cuales se discutió y resolvió en la parte de este Considerando que se refiere a la jornada de trabajo, y también abarca a cierto número de trabajadores que considera deben ser aumentados y sobre los que en otra parte de este propio Considerando se resolverá, por lo que, para facilitar

los cálculos, debe tomarse en consideración solamente a los 8,760 trabajadores que, restando los 3,260 de turno quedan, y a los 1,100 empleados de confianza, en sus respectivos promedios de salario que son, para los primeros de ocho pesos cuarenta y cuatro centavos y para los segundos de trece pesos trece centavos, y haciendo los cálculos correspondientes se llega a la conclusión de que deben aumentarse a este renglón las cantidades de ciento cuarenta y siete mil ochocientos sesenta y ocho pesos ochenta centavos y veintiocho mil ochocientos ochenta y seis pesos, con lo cual el total llega a un millón ciento doce mil doscientos cuarenta y cuatro pesos cuarenta centavos.

En la página 40 del mismo escrito de 1o. de octubre, las empresas expresan que debe tomarse en cuenta que 1,960 trabajadores, tanto tabulados como de confianza, deben prestar sus servicios durante los días de descanso obligatorio y los festivos en trabajos indispensables, por más que según el cálculo que para estos mismos trabajadores hacen en la página 35, aludiendo al tiempo extraordinario como oportunamente se ha referido, dicen que serán solamente 1,392, pero esta pretensión debe ser desechada por los mismos conceptos que se explicaron en el renglón relativo a tiempo extraordinario y relevos, puesto que a los 150 nuevos trabajadores se les han calculado sus descansos obligatorios y días festivos, así como los 2 días coincidentes con los de descanso semanal en la parte de este Considerando que a ellos se refiere.

**VACACIONES.-** Las empresas demandadas se manifiestan conformes con el sistema y base de cálculo de la Comisión Pericial, en la página 23 del escrito de 1o. de octubre, excepto en lo que respecta al total de la jornada de trabajo, pero como acerca de este total se han hecho ya consideraciones en la parte relativa, el cálculo debe efectuarse sobre la base de la jornada establecida en este laudo.

En las páginas 36 y 48 del propio escrito, las empresas solicitan que se hagan aumentos a este renglón por concepto de un aumento de 150 trabajadores de planta y 173 temporales, en la primera de las páginas citadas y por 947 trabajadores eventuales que por diversos convenios y después de la presentación de la demanda pasaron a ser de planta, en la segunda de las citadas páginas, pero ambas cuestiones serán examinadas en otra parte de este mismo Considerando. Consecuentemente, rehaciendo el cálculo de la Comisión Pericial en los términos ya asentados se observa que el 83.32 por ciento de los trabajadores sólo tienen derecho a 21 días de vacaciones, y el 16.68 por ciento deben gozar de 30 días, según datos proporcionados por las empresas, lo que da una media aritmética ponderada de 22.5 días para el total o sea de un 6.16 por ciento de los que comprende el año y así el 6.16 por ciento del total de la jornada de trabajo arroja la cantidad de dos millones seiscientos cinco mil seiscientos setenta pesos setenta y seis centavos, que es la que constituye este renglón.

**REAJUSTES Y DESCENSOS.-** Dicen las empresas demandadas en la página 23 del escrito de 1o. de octubre, que teniendo en cuenta la imposibilidad de calcular la cantidad de hombres que puedan ser afectados por reajustes durante los dos años que esté en vigor el contrato determinado por este laudo, aceptan el cálculo de la Comisión Pericial

variando únicamente el por ciento de aumento, y la Junta estima que esa variación debe efectuarse tomando en el cálculo, como base, el aumento que se desprende de lo establecido en el renglón referente a la jornada de trabajo, aumento que es de 26.69 por ciento, y de este modo resulta que habiendo erogado en el año de 1936 las empresas la cantidad de cuarenta y tres mil pesos por reajustes y descensos, ella debe aumentarse en 26.69 por ciento, lo que da un total para este renglón de cincuenta y cuatro mil cuatrocientos setenta y seis pesos setenta centavos.

**INDEMNIZACIONES POR DIVERSOS CONCEPTOS.**-Respecto de este renglón en la página 23 del escrito de las Empresas demandadas fechado el 1o. de octubre, se objeta únicamente el por ciento de aumento que sobre la erogación equivalente en 1936 hizo la Comisión Pericial y la H. Junta considera, como en el caso del renglón anterior, que debe hacerse el cálculo tomando como base el de dicha Comisión, pero con el aumento que se deduce del renglón relativo a la jornada de trabajo, y en esta forma, habiendo manifestado las Empresas que su erogación por indemnizaciones por diversos conceptos, que comprenden riesgos profesionales, fué de cuatrocientos diez y seis mil pesos, debe aumentarse a esa cantidad el 26.69 por ciento, y también el 30 por ciento por aumento de días de base en el cálculo de indemnizaciones por riesgos profesionales, conforme a este laudo, lo que da un total de seiscientos cincuenta y un mil ochocientos treinta pesos cuarenta centavos, para este renglón.

**FONDO DE AHORROS.**-Las empresas demandadas se manifiestan conformes, en la página 24 del escrito de 1o. de octubre con el cálculo de la Comisión Pericial, excepto en lo que respecta a la cantidad que tomó para la jornada de trabajo, el cual como ya se ha dicho, la Junta considera que debe estimarse en la cantidad aludida en el renglón relativo a la jornada de trabajo en este mismo Considerando y así, debe tomarse el 10 por ciento del aumento total de dicha jornada, lo que arroja para este renglón la suma de cuatro millones doscientos veintinueve mil novecientos ochenta y cinco pesos.

**INTERESES DEL FONDO DE AHORROS.**-La Comisión Pericial propone en su dictamen que las Empresas demandadas paguen un interés de 6 por ciento anual sobre las cantidades descontadas a los trabajadores, en un 10 por ciento de sus salarios, para integrar el Fondo de Ahorros, no así sobre las cantidades que corresponde entregar a las propias empresas, equivalente también a un 10 por ciento de los salarios, fundándose en que estipulación semejante existe ya en el contrato celebrado por el Sindicato actor con la Compañía de Petróleos de México, S.A., y por esta consideración la Comisión hace cálculos tomando en cuenta las inversiones que pudieran hacer las Compañías de esas cantidades, con el objeto de arbitrarse fondos para pagar los intereses.

La Comisión también actuó, según se desprende de su dictamen, a virtud de que los patrones estuvieron conformes en entregar a los trabajadores un 10 por ciento de sus salarios para que, unido al 10 por ciento descontado a ellos, se constituyese el Fondo de Ahorros, pero no aceptaron pagar intereses por estas cantidades. En sus objeciones las Empresas deman-

dadas expresaron que como las cantidades deducidas a los trabajadores por concepto de 10 por ciento de sus salarios para el Fondo de Ahorros constituyen depósitos confidenciales, no es justo ni equitativo que se trate de obligarlas a pagar intereses sobre esas cantidades, máxime si se toma en cuenta que al aumentar su aportación a un 10 por ciento de los salarios se les obliga a hacer un fuerte desembolso; añaden que debe tenerse en cuenta que los depósitos en los bancos, constituidos como cuenta corriente, o no devengan intereses o son muy cortos los que se les pagan y sostienen que esta contribución representa la forma en que ellas están cumpliendo con la fracción VI del artículo 123 Constitucional, "en vista de que dicha fracción ni se ha reglamentado, ni se ha fijado la participación de los obreros en las utilidades, en los términos de la fracción IX del mismo artículo, ni se han expedido las leyes del Seguro Social y del Seguro Obrero a que se refiere la fracción XXIX".

Rindieron como pruebas su contraproposición al artículo 157 del Proyecto Obrero, la parte relativa a "TRABAJO" en el Plan Sexenal del Partido Nacional Revolucionario y la Pericial de Contadores.

La Junta, estimando probado que efectivamente las Empresas hicieron la contraproposición aludida en sus objeciones; que efectivamente existe en el Plan Sexenal el capítulo a que se refieren, y que efectivamente se fijó el costo que para las Empresas resultaría de su contribución de un 10 por ciento para el Fondo de Ahorros, juzga que el hecho de que no haya sido contradicha la afirmación de la Comisión Pericial respecto de que los patrones aceptaron contribuir con el 10 por ciento sobre los salarios a la constitución del Fondo de Ahorros, hace prueba plena y justifica que el monto de esta contribución sea el citado; que en el caso no deben involucrarse las disposiciones legales relativas a participación de los trabajadores en las utilidades con las que se refieren al Seguro Social y al Seguro Obrero, pues este 10 por ciento para el fondo de Ahorros ha de estimarse únicamente como un modo contractual, ya adoptado en una compañía petrolera y aceptado por las demás ante la Comisión Pericial, como ya se dijo antes, para otorgar a los trabajadores la participación en las utilidades a que se refieren las fracciones VI y IX del Artículo 123 Constitucional, y no puede tener otra relación con la legislación sobre seguros sociales y seguro obrero, que la que la legislación especial llegare a establecer; y finalmente, que tomando en cuenta el costo de esta prestación, ha quedado suficientemente establecido que es posible resistirlo, según el examen que de la cuestión se hace en el Considerando respectivo de este laudo, puesto que ese costo queda incluido, por virtud de este Considerando, entre el total de erogaciones con que se grava a las empresas de acuerdo con sus ya determinadas posibilidades económicas.

Por lo que hace concretamente a los intereses que la Comisión estima deben pagarse por las demandadas a los trabajadores sobre las cantidades que les son descontadas, cabe hacer la consideración de que conforme al sistema recomendado por la Comisión, ellas no estarían obligadas a entregar esas cantidades a la vista, sino precisamente al finalizar cada año, lo cual les permitiría disponer de ellas con el

lucro que este acto implica, bien utilizándolas en sus operaciones normales, bien adquiriendo cédulas hipotecarias, bonos para la construcción de caminos, lo que redundaría en beneficio de sus operaciones, u otros valores que existen en el mercado y que pagan intereses superiores al 3 por ciento sobre el total que resultaría, y aquí también es pertinente decir que aun cuando el 10 por ciento de contribución al Fondo de Ahorros que deben entregar las compañías es de la propiedad de los trabajadores desde el momento mismo en que devengan los salarios que ocasionan ese 10 por ciento, tampoco les sería entregado sino precisamente al finalizar cada año, y a esta parte del propio Fondo de Ahorros le es aplicable el razonamiento arriba expresado y, por razones de equidad y también para que desde el punto de vista legal no exista la posibilidad de un enriquecimiento sin causa.

La Junta estima que deben las demandadas pagar el interés de 6 por ciento recomendado por la Comisión Pericial sobre las cantidades descontadas a los trabajadores, sin que en este renglón se calcule ninguna erogación, por tal concepto, en vista del argumento expresado antes de que puedan invertir esas cantidades y las que ellas mismas están obligadas a entregar como contribución de su parte, en valores que compensen este interés; pero a fin de evitar toda cuestión respecto de la mayor parte de estas sumas la Junta cree pertinente que las empresas queden obligadas a entregar mensualmente unas y otras cantidades, preferentemente al Banco Nacional Obrero de Fomento Industrial o a una institución semioficial de crédito que designe el Comité Ejecutivo General del Sindicato actor, que las confiará en depósito, fideicomiso o bajo cualquier otro tipo de contrato, a la institución elegida por él, sin que en este caso las compañías estén obligadas a pagar interés de ninguna clase, y que tal interés sólo lo paguen cuando se trate de cantidades no entregadas al Banco citado, en los casos previstos en la cláusula relativa del contrato que en este Laudo se establece.

Otras objeciones presentadas por las Empresas demandadas al respecto en las páginas 36, 42 y 49 de su escrito de 1.º de octubre de este año, por afectar a renglones distintos de este cálculo, serán tratadas en su oportunidad.

**SUBSIDIOS PARA BIBLIOTECAS, ESCUELAS, DEPORTES, ETC.-**Respecto de este renglón, las demandadas hicieron diversas objeciones en su escrito de 9 de agosto de este año desvirtuadas en parte, posteriormente, en la página 27 de su escrito de 1.º de octubre, donde se manifiestan de acuerdo con los cálculos efectuados por la Comisión Pericial a propósito de este renglón y por el hecho de que en sus alegatos sólo dejan subsistentes las que se refieren a que se considere la cantidad de cincuenta pesos como máximo de contribución que deben proporcionar para las bibliotecas, pero dejándolas en libertad de ministrar menores cantidades cuando se trate de lugares donde haya un número reducido de trabajadores; a que no tienen obligación legal para establecer escuelas para los trabajadores y, por lo tanto, el establecimiento de ellas deberá reglamentarse en la forma propuesta en su contraproyecto de contratación, y a que la contribución de las empresas para el sostenimiento de bandas de música y campos deportivos esté en relación con el número de trabajadores en cada centro de trabajo y en cada sección.

Analizando estas objeciones, la Junta juzga que el hecho de obligar a las empresas a dar una contribución igual para todos los centros de trabajo, cualquiera que sea el número de trabajadores que comprendan, en lo que se refiere a bibliotecas, bandas de música y campos de deporte, está plenamente justificado por el propósito cultural que se persigue, el cual se encuentra limitado por las posibilidades económicas de las empresas, cuyo argumento podría volverse a la inversa diciendo que las contribuciones señaladas por la Comisión Pericial deberían tomarse como mínimas, para los centros de trabajo en donde hubiese el menor número de trabajadores, y aumentarse conforme fuese creciendo el número de éstos en los diversos centros, y ya que ello no puede hacerse así, precisa no impedir, por medio de un criterio estrecho la difusión cultural, tanto en lo físico como en lo intelectual y moral, de los trabajadores, aparte de que a nivelar las condiciones de ellos a este respecto deberá contribuir en no pequeña escala el intercambio que ocurra entre diversos centros de trabajo y entre las diversas secciones del Sindicato actor. Y en cuanto hace a la objeción referente a las escuelas nocturnas para trabajadores, debe considerarse, por una parte, que en un principio las mismas empresas han estado y están dispuestas a su establecimiento, y por la otra que esta Junta no está obligada, en los casos de conflicto de orden económico, a sujetarse para la resolución de ellos a los dictados escuetos de las leyes, con excepción de las que rigen el procedimiento y sin alterar los mandatos de la legislación del trabajo que, por esencia, tienden a proteger a los trabajadores ya que de otro modo su función resultaría inútil, pues habría de bastar con los preceptos de las leyes rígidamente aplicados, para normar las relaciones entre los trabajadores y los empresarios, lo cual es absolutamente contrario a la realidad objetiva, que a cada instante presenta conflictos entre unos y otros que no pueden ser resueltos por la simple aplicación de preceptos legales que exactamente comprendan las causas de esas disputas, y por eso el artículo 576 de la Ley Federal del Trabajo acuerda a las Juntas de Conciliación y Arbitraje las más amplias facultades para resolver estos conflictos de orden económico, substituyéndose verdaderamente —podría sostenerse con justificación— a las partes en materia de contratación; y como las Empresas reconocen en su objeción que ésta es una materia contractual, es claro que la Junta debe resolver sobre ella, tomando en cuenta las posibilidades de las Empresas, como ya lo han sido en otro Considerando de este Laudo y las necesidades de los trabajadores, en conexión siempre con el interés general de la colectividad donde se desarrollan las actividades de esas empresas y de esos trabajadores; por ello la Junta juzga, fundándose en la recomendación de la Comisión Pericial, que debe condenarse a las Empresas a sostener esta clase de escuelas en los términos expresados por la misma Comisión, con el objeto de difusión cultural que esa recomendación implica y que en modo tan considerable vendrá a beneficiar a los trabajadores y a coadyuvar con la tarea educativa que el Gobierno Mexicano ha emprendido.

Como las Empresas manifestaron estar conformes con los cálculos hechos en la Comisión Pericial, debe tomarse

para este renglón la cantidad de trescientos catorce mil pesos que calculó dicha Comisión.

**OVEROLES Y LAVADO DE ELLOS.**-Las objeciones de las Empresas demandadas a la recomendación pericial, que fueron objeto de la prueba número 137, consistente en la proposición que presentaron frente al proyecto obrero en la cláusula número 114, consisten en que no hay razón para que se exprese que las telas para dichas prendas deben ser de primera calidad; que no debe dejarse ilimitado el precio de ellas, sino fijarse el máximo de cinco pesos; que los overoles deben llevar una marca, lo cual no perjudica al trabajador; que la ministración de estas prendas a los trabajadores temporales que sólo trabajan en su mayoría por cortos períodos, debe hacerse de común acuerdo con la Sección respectiva del Sindicato actor; y que los overoles sólo deben proporcionarse a los trabajadores que presten servicios en departamentos en que por la naturaleza del trabajo, pueda destruirse su ropa.

La Junta estima que, en lo general, son razonables las objeciones de las demandadas y, por lo tanto, que debe estipularse que las telas para los overoles deben ser de la calidad adecuada a la clase de trabajo que desempeñen; que puedan llevar una marca exterior, que en ningún modo pueda ser considerada como anuncio, con caracteres pequeños, y sin que esa marca exceda, en sus proporciones generales, de la superficie de un círculo con diámetro de siete centímetros, para evitar que esas ropas puedan extraviarse o recibir uso indebido; que la ministración de overoles a los trabajadores temporales debe ser objeto, en cada caso, de convenio con las Secciones respectivas del Sindicato actor y, en su oportunidad, cuando pueda formularse una regla general al respecto basada en la experiencia, debe ser materia de convenio con el Sindicato actor, y finalmente, que la obligación de las Empresas para proporcionar overoles se concrete solamente a los trabajadores que desempeñen servicios, permanente u ocasionalmente, en los que pudieran sus ropas dañarse por destrucción, por la posibilidad de mancharse, de quemarse o de romperse y por causas semejantes. Como las empresas demandadas, en la página 27 del escrito de 1o. de octubre, se manifestaron conformes con el cálculo de la Comisión Pericial, debe dejarse para este renglón la cantidad calculada por ella, que es de trescientos veintiún mil pesos.

**BANDAS DE MUSICA.**-Hechas las consideraciones respecto de este renglón en el que se refiere al subsidio para bibliotecas, con fundamento en ellas y por virtud también de que en la página 27 del escrito de 1o. de octubre las empresas se manifestaron conformes con los cálculos de la Comisión Pericial, se estima que para este renglón debe dejarse la cantidad señalada por ella, que es de cuarenta y dos mil pesos.

**SERVICIO MEDICO.**-Este renglón lo ha calculado la Comisión Pericial sobre las bases de lo manifestado por las Empresas demandadas respecto de la erogación hecha en 1936, que fué de seiscientos treinta y tres mil pesos excluyendo los salarios del personal de los departamentos médicos, y considerando que al mejorarse en los términos de su dictamen, el servicio, deberá aumentarse una suma global de un millón de pesos para atender todos los gastos implicados que comprenden las cantidades que las Empresas deben pagar

por concepto de salarios a sus trabajadores enfermos, que es la misma que en 1936 más el porcentaje de aumento general sobre la jornada de trabajo.

Las empresas demandadas manifiestan en la página 42 de su escrito de 1o. de octubre, basándose en los datos del primer semestre de 1937, que la cantidad que tendrán que erogar por concepto de salarios a los trabajadores enfermos será de un millón ciento ocho mil doscientos dos pesos cincuenta centavos, en vez de la de cuatrocientos treinta y nueve mil quinientos cincuenta y siete pesos ochenta y cinco centavos que calculó la Comisión Pericial.

A este respecto la Junta estima que no puede tomarse como base el cálculo de las empresas porque no existe en el expediente ningún dato que compruebe su verosimilitud, sino que precisamente hay, por el contrario, datos que demuestran que la única previsión posible fué la que tomó en cuenta la Comisión Pericial, es decir, la de que los gastos por salarios a trabajadores enfermos serían en los dos años de vigor del contrato que aquí se determina, iguales a los del año de 1936, aumentados únicamente en el porciento en que fué aumentada la jornada de trabajo, puesto que las condiciones sanitarias del país, si no iguales, serán semejantes en esos dos años a las que prevalecieron en el de 1936, o tenderán, como en efecto tienden, a mejorarse sensiblemente por virtud de la actuación gubernamental en el campo sanitario, por lo cual la única corrección que debe introducirse al cálculo de la Comisión Pericial consiste en aumentar a la cantidad gastada en 1936 un 26.69 por ciento, que es el aumento sobre la jornada, en vez de un 26.18 por ciento que era el aumento calculado por la Comisión sobre la jornada conforme a sus recomendaciones y, en consecuencia, el cálculo debe ser el siguiente:

Seiscientos treinta y tres mil pesos gastados por servicio médico en 1936, excluyendo los salarios del personal de los departamentos médicos, más un millón de pesos para mejorar el servicio y para pagar los salarios de los trabajadores enfermos, más un mil sesenta y ocho pesos veintidós centavos que es la diferencia que resulta de aplicar a la cantidad de trescientos cuarenta y ocho mil trescientos cincuenta y siete pesos setenta y ocho centavos que las Empresas pagaron como salarios de los trabajadores enfermos en 1936 un 26.69 por ciento en vez de un 26.18 por ciento de aumento que calculó la Comisión Pericial, lo cual da en total, para este renglón, la suma de un millón seiscientos treinta y cuatro mil sesenta y ocho pesos veintidós centavos.

**ASCENSOS TEMPORALES Y PERMISOS CON GOCE DE SUELDO.**-En la página 26 del escrito de 1o. de octubre, las empresas demandadas se manifiestan de acuerdo con el sistema de cálculo usado para este renglón por la Comisión Pericial, pero, como en otros varios casos están en desacuerdo con el porcentaje de aumento sobre la base de 1936, el cual ha quedado fijado en el renglón relativo a la jornada de trabajo y, consecuentemente, debe ser el que se use para el cálculo.

La Comisión calculó con fundamento en las informaciones de las demandadas, que en 1936 erogaron por este concepto el 40 por ciento de la cantidad de quinientos ochenta



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 Vigésimoprimer con el texto transcrito 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 transcrito 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-