

LA MAR

SECRETARIA DE MARINA

REVISTA BIMESTRAL

Año I

Mayo y Diciembre de 1970

No. 8



La escollera sur del puerto interior, pronto montará a su entrada la cabeza monumental de Juárez.

CONTENIDO

Editorial	1
Información Gráfica "Un Día de Pesca".....	3
Nomenclatura Náutica Ilustrada	20
Recopilación de Laudos	32

"LA MAR" es una revista editada por la Secretaría de Marina destinada a despertar en la juventud mexicana el entusiasmo por las actividades marítimas. No persigue fines de lucro y los donativos que se reciban por concepto de anuncios y suscripciones, se invertirán íntegramente en el cumplimiento de esta misión. Editada en los Talleres Gráficos de la Heroica Escuela Naval. Antón Lizardo, Ver.

Director: Tte. de Navío C. G. (R) Manuel Peyrot Girart.

Administrador: Tte. Coronel I. M. José Migoni Ramos

"AUTORIZADA COMO CORRESPONDENCIA DE 2da. CLASE POR LA DIRECCION GENERAL DE CORREOS CON FECHA: 23 DE JULIO DE 1969 Y NUMERO DE CONTROL 1274".

Donativo por número \$ 2.50, por suscripción anual \$ 12.00. Tiro de este número: 3,000 ejemplares. Todo envío de fondos debe dirigirse al C. Administrador de la Revista "LA MAR", Azueta 9, 4o. piso, México 1, D. F.

Los autores son los únicos responsables del contenidos de sus artículos.

No exponga su dinero, use el Servicio de Seguros Postales.

EDITORIAL

Reglas de Seguridad a Bordo de Embarcaciones Menores

1.—Las estadísticas de accidentes y desastres en botes pequeños revelan que la causa más frecuente de ellos son las diversas FALLAS DE OPERACION.

Entre estas se señalan principalmente: sobrecarga y estiba inadecuada.

La mayor parte de los accidentes fatales, se registran en botes menores de 8 metros, de los cuales aproximadamente la mitad son impulsados con máquina de 10 caballos ó menos.

El número de asientos en un bote, no indica ni siquiera aproximadamente, la cantidad de pasajeros que puede transportar con seguridad. La capacidad de carga de un bote que puede considerarse SEGURA, depende de las características de éste y de su tipo de construcción. Naturalmente que entre más agitado está el mar, mayor es el peligro.

2.—Recomendaciones generales.—Hay varias cosas que el patrón de un bote debe recordar antes de desatracar.

Primero: Al cargar el bote, las provisiones, mercancías y pasajeros deben distribuirse equilibradamente. Segundo: Se coloca la carga más pesada, lo más bajo posible. Tercero: No se permite que ningún pasajero permanezca de pie, ni se levante durante la navegación en botes pequeños, pues éstos son muy inestables cuando sube su centro de gravedad. Cuarto: Si alguien tiene que moverse a bor-

do de una pequeña embarcación, disminuya la velocidad, o detenga el bote. Quien se mueve debe hacerlo por el centro del bote.

3.—Sobre Carga.—Sobrecargar un bote es invitar a que venga el desastre. Con la sobrecarga aumenta la amplitud de los balances y la barca fácilmente puede reaccionar ante el oleaje. Cuando sube el centro de gravedad, disminuye la estabilidad de la nave.

Algunos constructores instalan a bordo una placa que indica la capacidad de carga, señalando el número de personas, así como el peso en libras que puede embarcarse con seguridad. Se considera también el peso del motor, combustible y transmisión.

Al comprar un bote, debe exigirse esta placa.

Estas recomendaciones son para un buen tiempo, y no relevan al patrón de su responsabilidad, debiendo siempre considerar la mejor distribución de la carga y evitar exponerse a un mal tiempo.

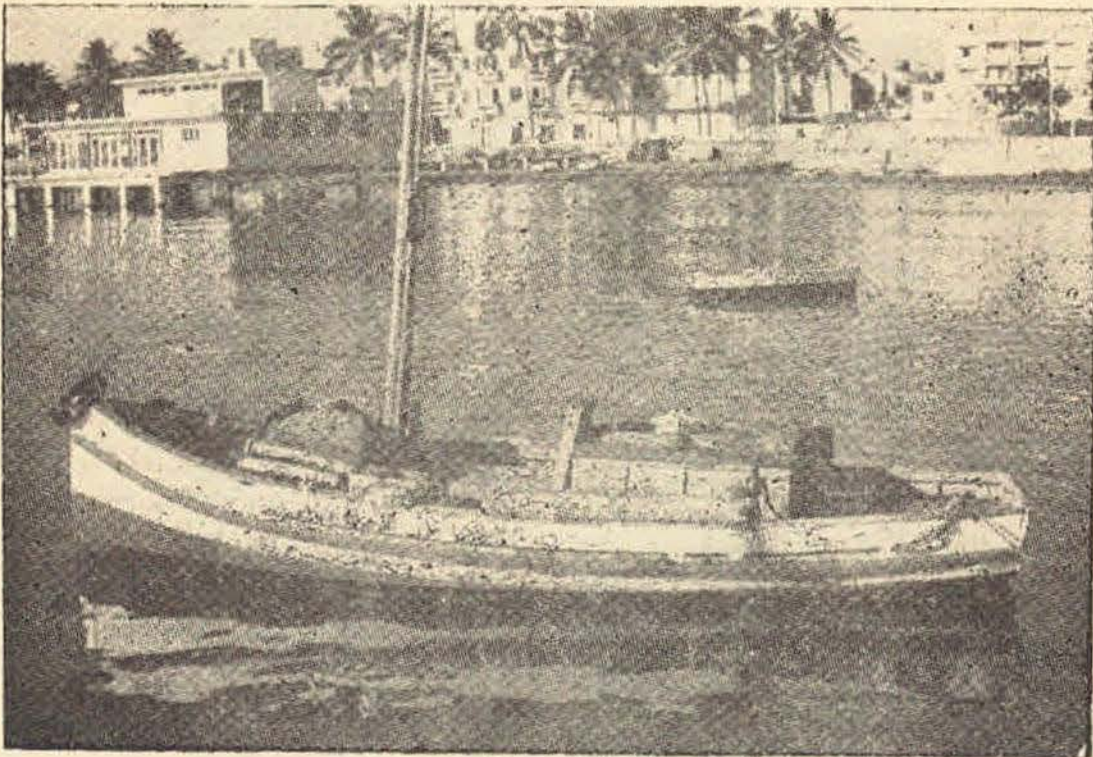
5.—CON EL MAR NO SE JUEGA: Antes de soltar amarras es recomendable enterarse del aviso meteorológico, que en todos los puertos es repetido por las estaciones de radio de la localidad. Si se anuncia tormenta, norte, huracán, galernas ó turbonadas, el bote no debe alejarse demasiado, para que al soplar las primeras rachas, pueda fácilmente ganar su atracadero ó fondeadero. Son numerosos los buques que se han perdido en mal tiempo, y éste es la máxima amenaza que se cierne sobre un bote pequeño.

Recuerde: Con el mar no se juega.

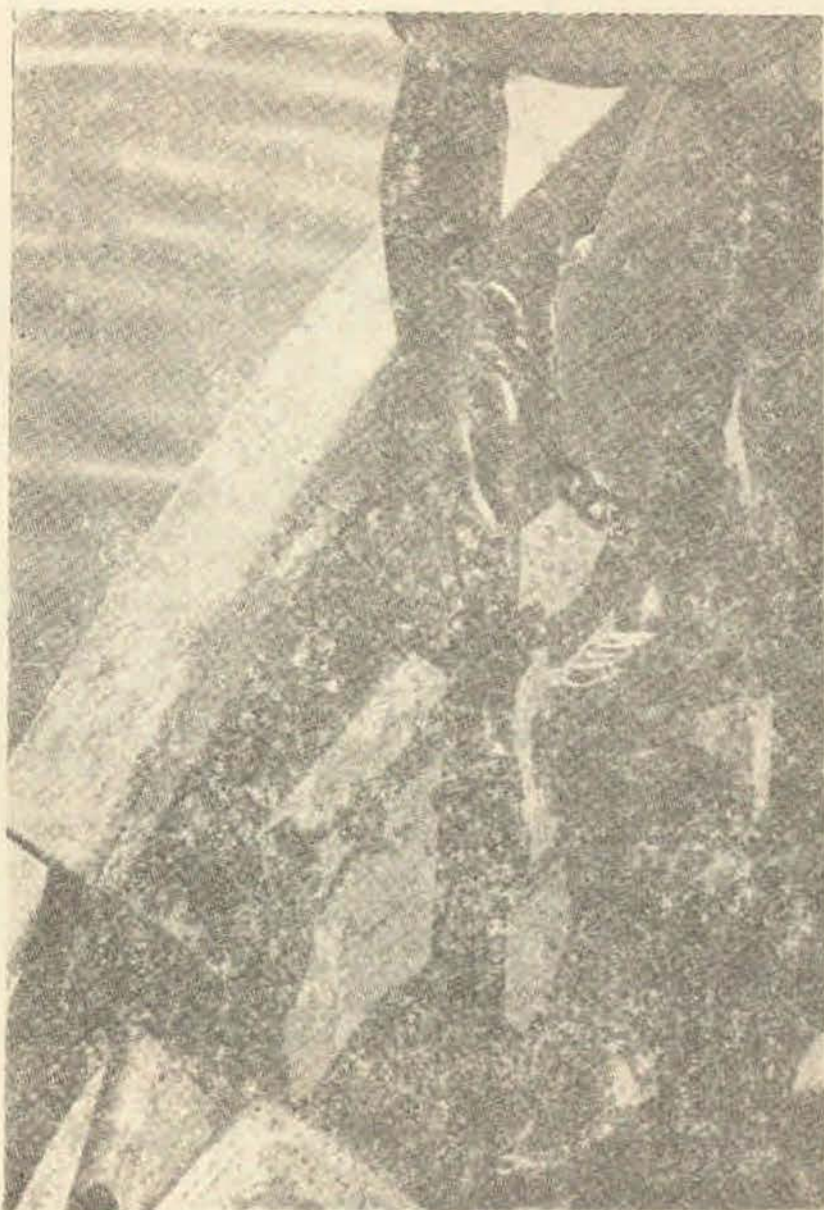


INFORMACION GRAFICA

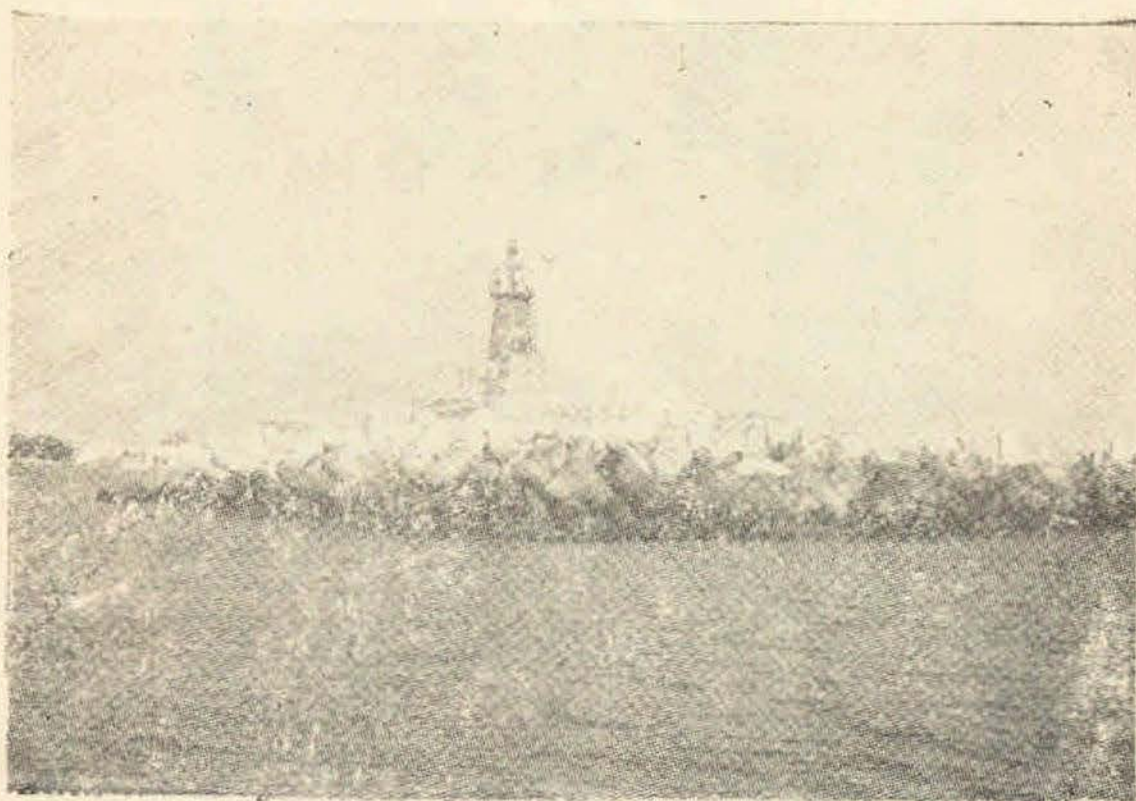
UN DIA DE PESCA



Este es el "Nene", huachinanguero de 12 pies, de respetable edad. Está matriculado en Veracruz, y sale a la pesca diariamente. Se encuentra arrejerado a un extremo del Muro de Pescadores. Se ve el Club de Yates, a la izquierda.



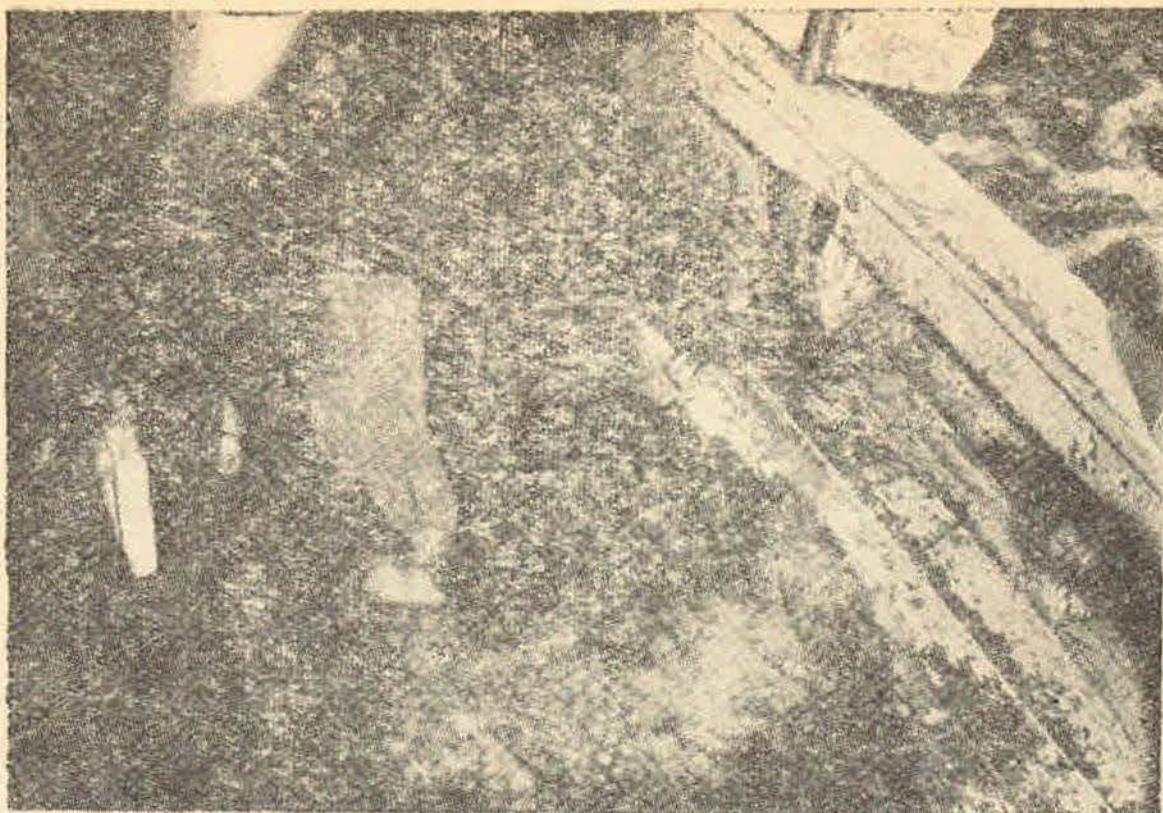
La primera maniobra al salir, es cobrar el anclole. Aquí se ve en el momento de levantarlo para meterlo al bote. "El Nene" es tan pequeño que el anclole llena la proa.



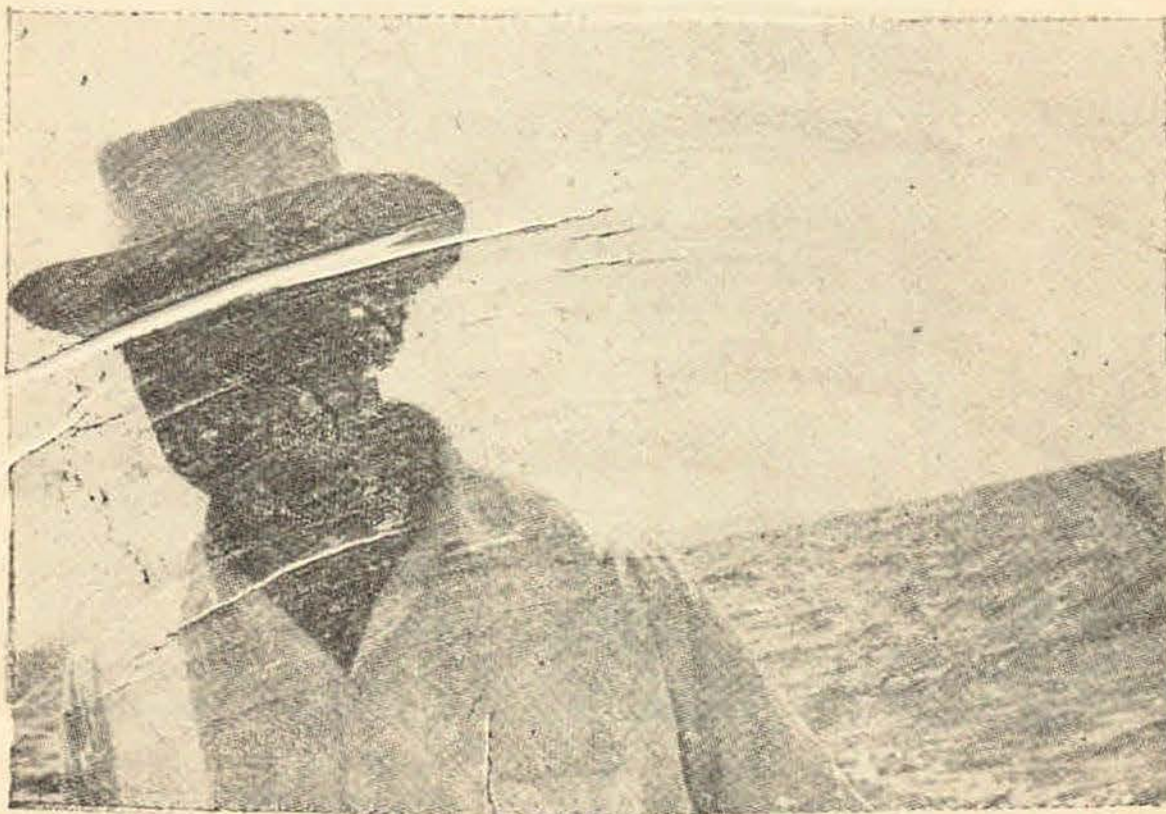
El día se inicia alegremente. Todo mundo a bordo, espera un día productivo. A toda máquina salimos de puerto y rebasamos las escolleras. Aquí se ve el morro de tetrapodos del rompeolas norte de Veracruz.



Inmediatamente se inicia el trabajo del día. La carnada se prepara cortando filetes. A la derecha la lata de agua dulce y el tenate de las provisiones.



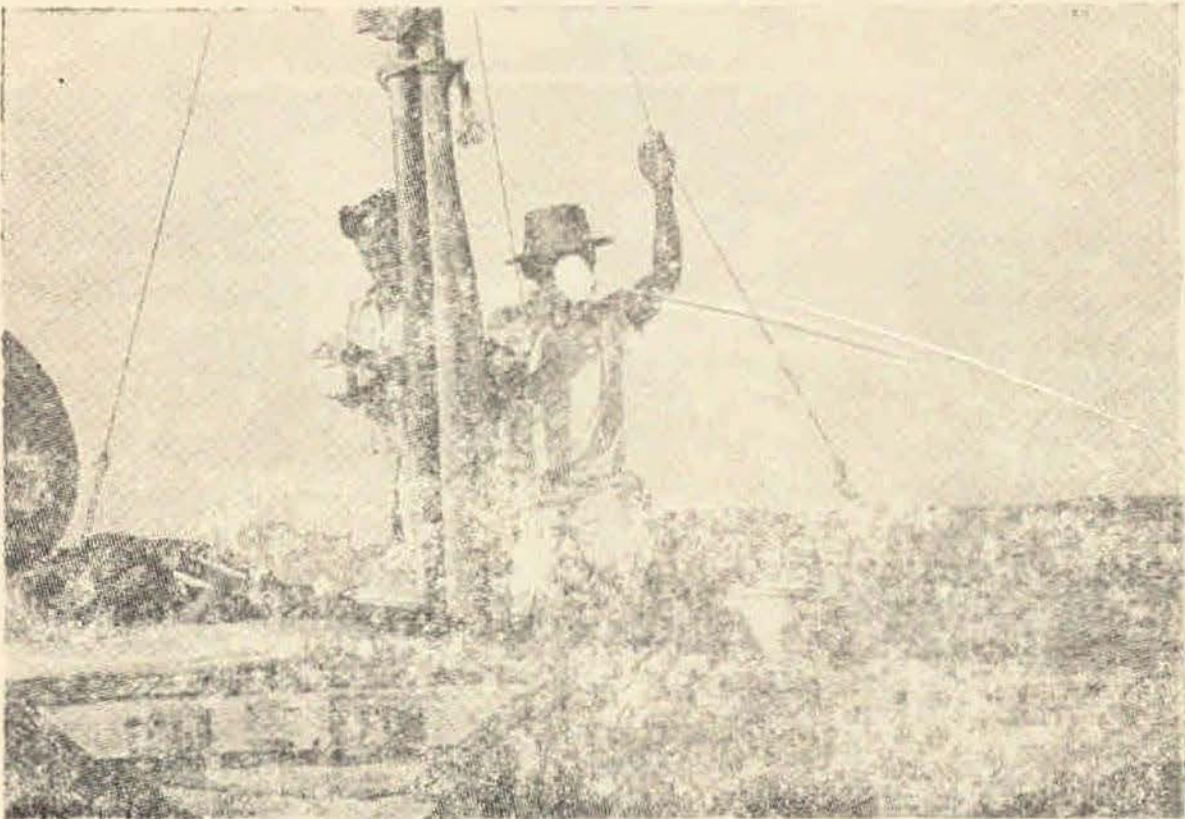
Una vez cortados todos los filetes de lisa, se extienden en cubierta y se salan. Después se acomodan en el fondo de una lata para que la sal penetre, por que así en salmuera constituye un manjar para el paladar de los huachinangos.



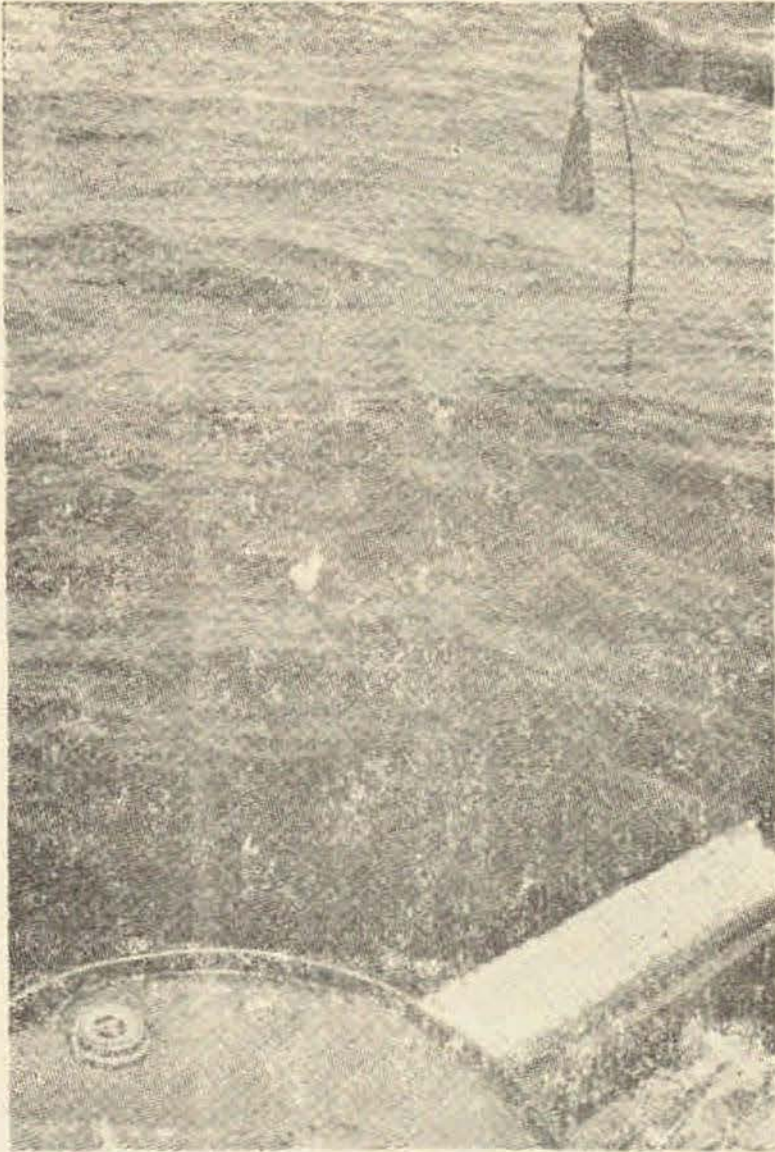
El patrón en popa dirige la nave. Se sabe todos los pesqueros del rumbo, y de su conocimiento depende la abundancia de la pesca. Es don Carlos, Capitán del "Nene",



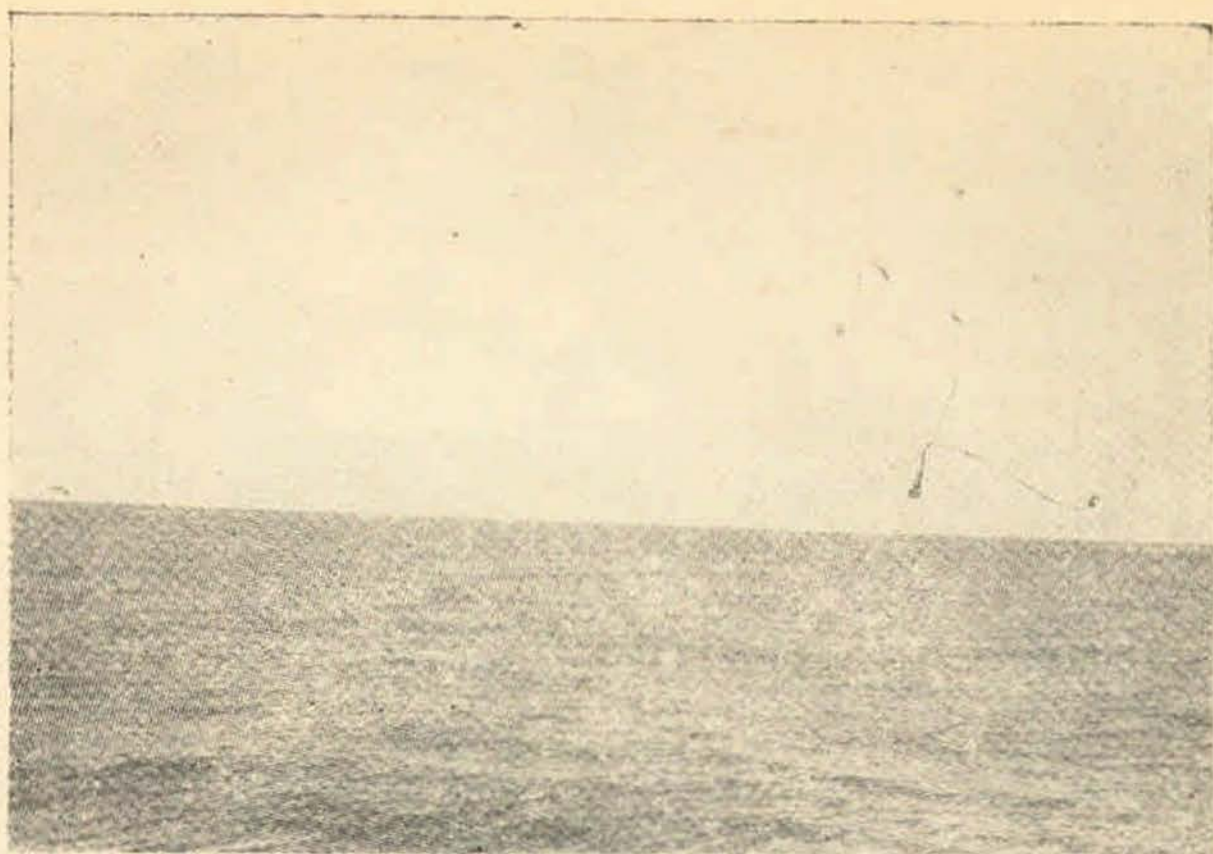
Le ayudan a gobernar el contramaestre y los marineros. Abel, el segundo marinero es quien lleva la caña. De espaldas, largando el currican, por si se pega un peto, vemos al motorista Beni.o, alias "Chicharras".



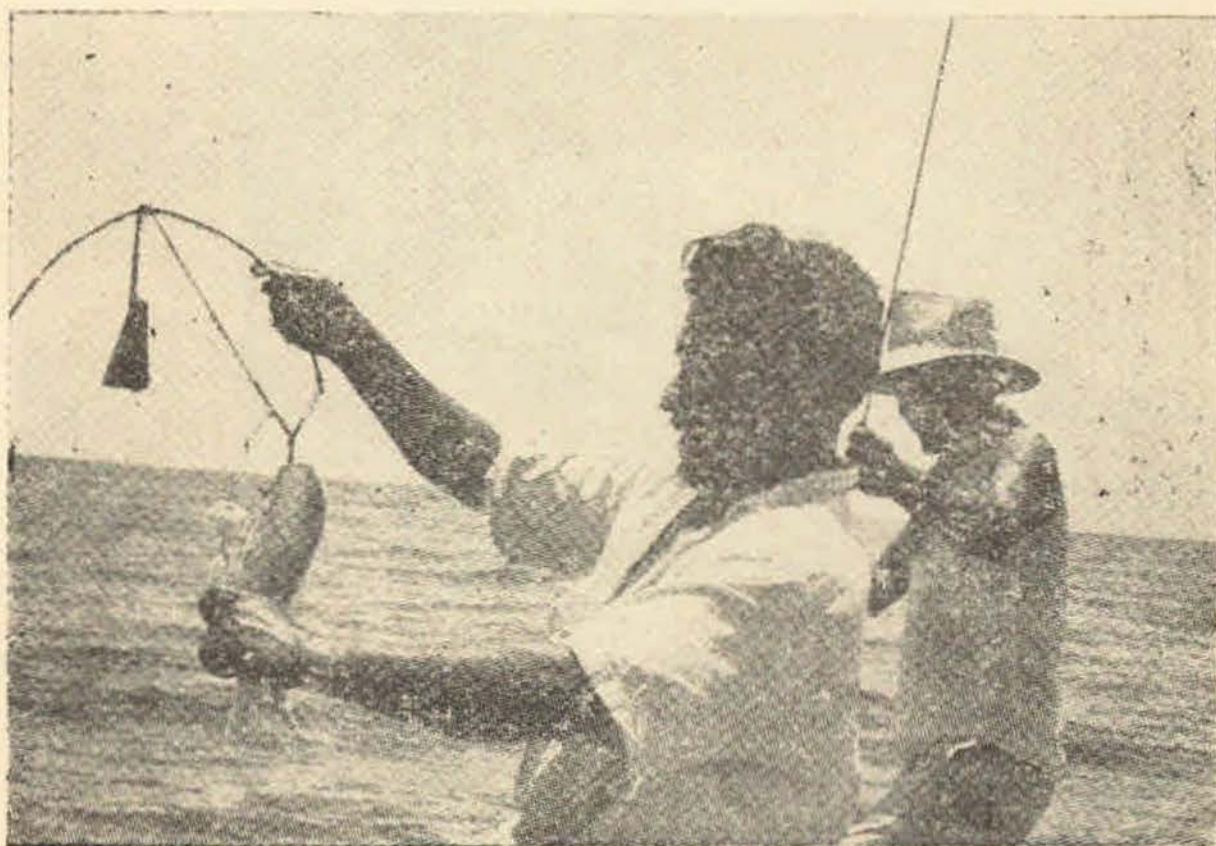
... cuando mane la explosión el apéto. Para trabajar hoy que comer, en un momento se cocina el primer café del día se disuelve a la tripulación en cachorros de pelre. Aquí vemos en proa al primer marinero Beni.o, y al cocinero a su lado. ... la caña, y al motorista Beni.o.



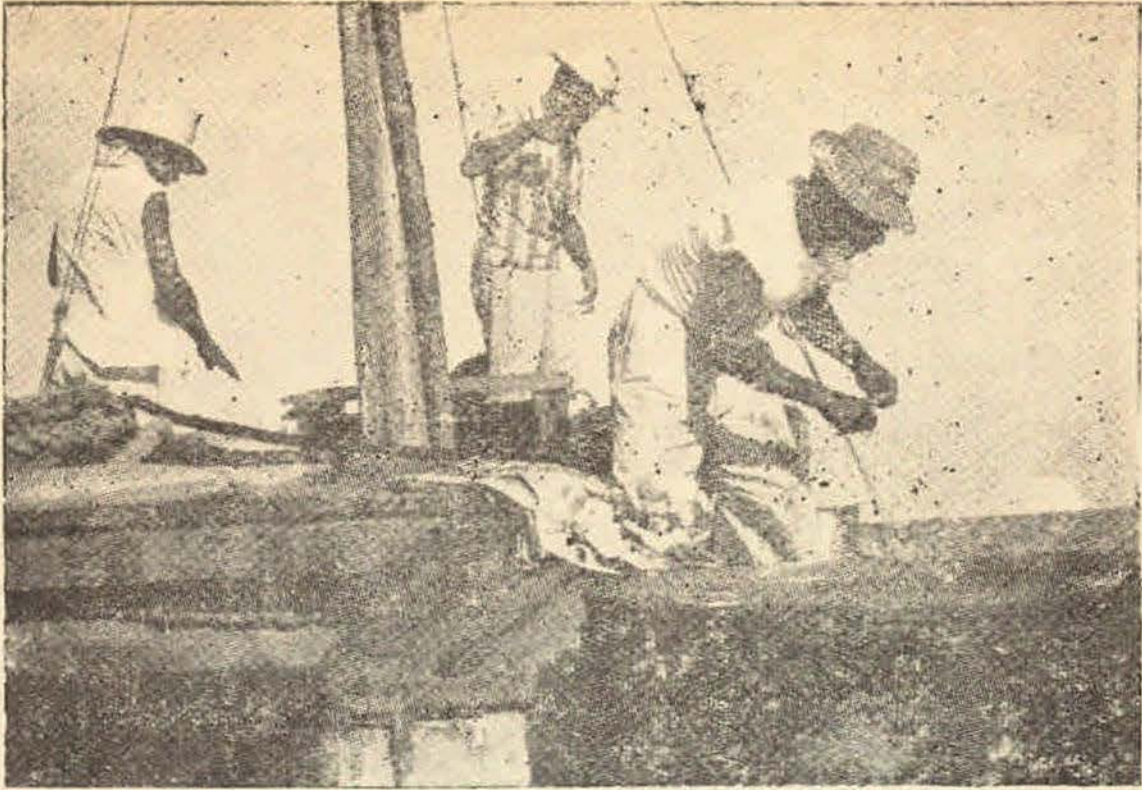
Al llegar al pesquero empieza la actividad. Se pesca con la "vara" que es de alambre acerado de 1/16". Se amarra al centro por intermedio de un grillete giratorio. Lleva un plomo de dos kilos y dos anzuelos en cada extremo, amarrados por cordón. En cada anzuelo se pone diferente carnada para constituir una selección que agrade al descontentadizo huachinango.



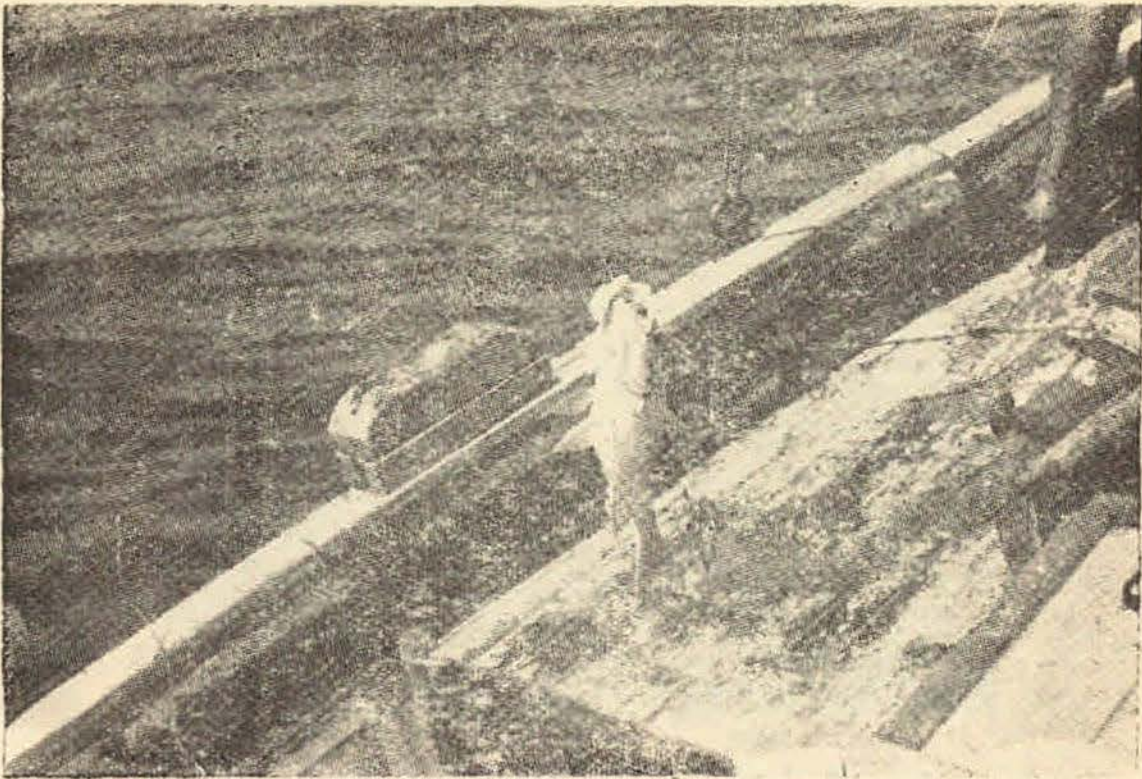
Y aquí vemos en el aire el aparejo de pesca. Debe ser lanzado a la mayor distancia y con la máxima seguridad. Se registran accidentes con frecuencia, y clavarse un anzuelo es muy doloroso y constituye un gran peligro, si sucede en alta mar.



He aquí el resultado del primer lance.- El contramaestre y envasador "Chelelo", a quien apodan el "Marciano" es el primero en cobrar su presa, un pequeño huachinango de medio kilo. Al fondo, Abel espera atento el instante de enganchar,



Hay fondo de piedra y "piques" en abundancia. Todo el mundo entra en acción. Los dos marineros en proa, el cocinero a estribor, en el reducido espacio que le dejan sus ollas. Y mientras hierven también ayuda a la pesca, que por eso lleva parte y media de lo que se pesque.



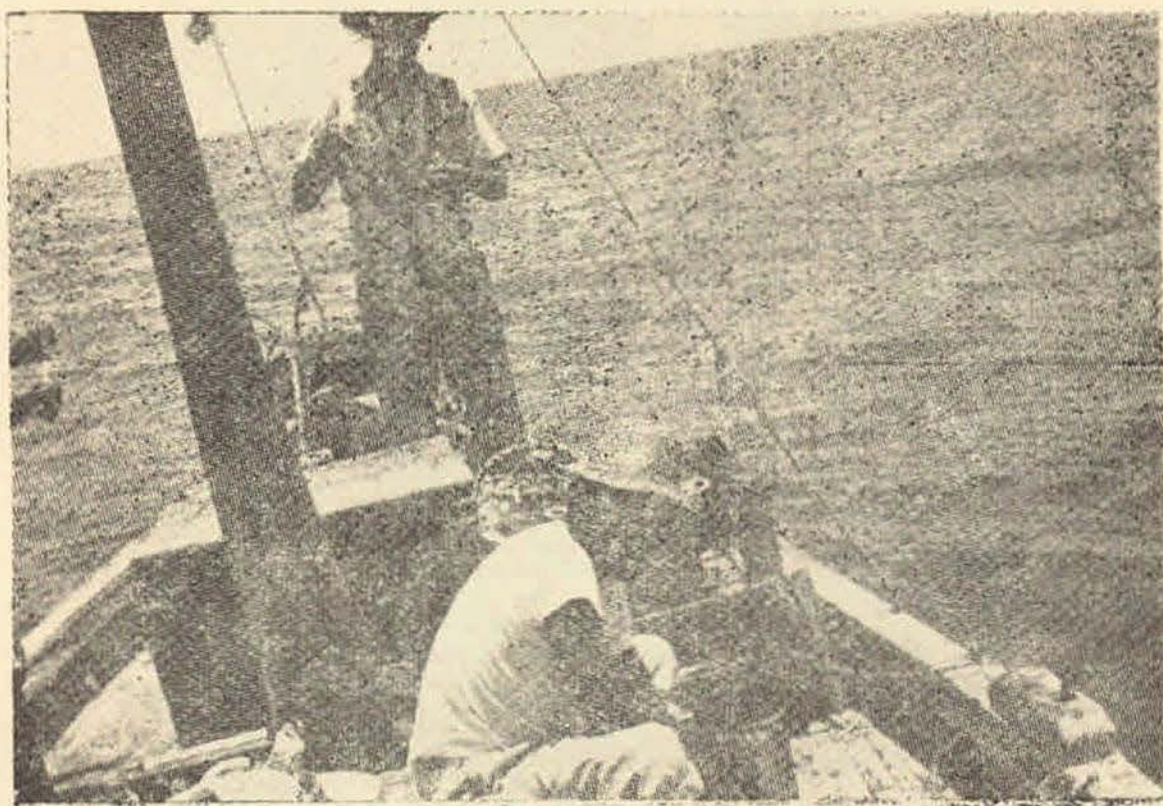
Este es el tipo más abundante de huachinango. Pesa en promedio medio kilo y es de un hermoso color rosado. Cuando llega a la superficie se le saltan los ojos y arroja el buche por la boca.



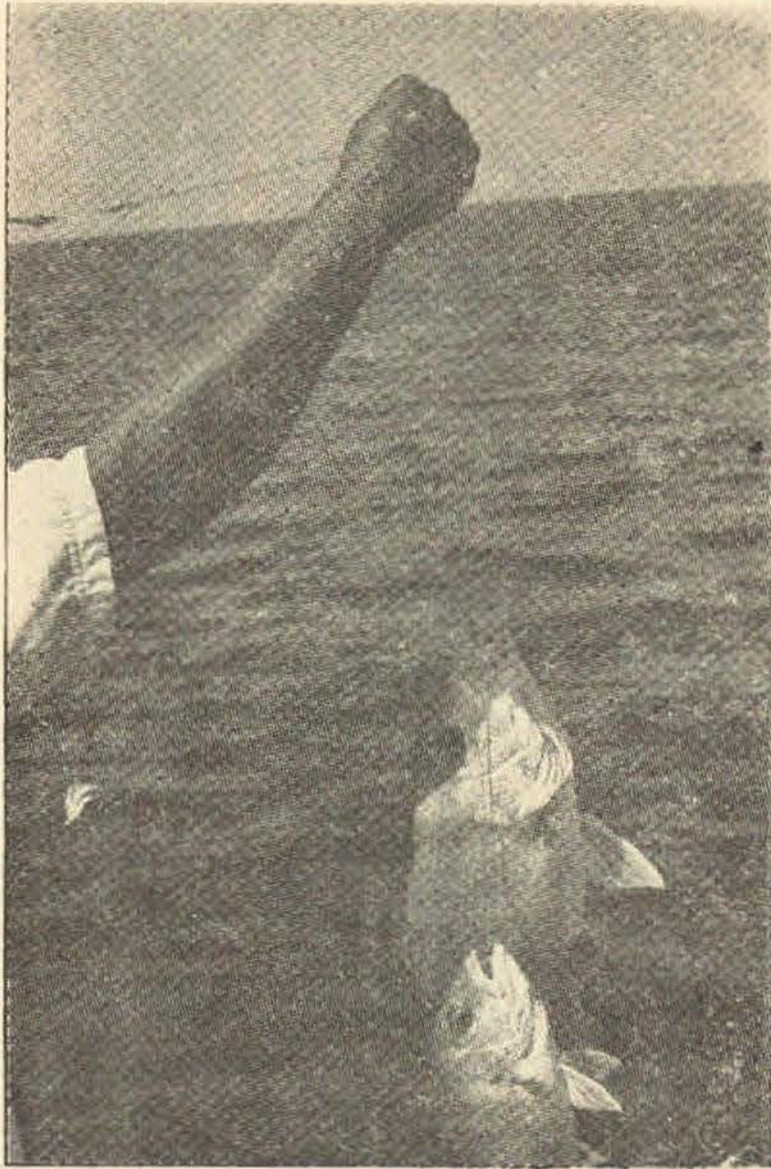
Abel es experto pescador. Tiene el pulso muy sensible y rara vez se le escapa un animal que pique de firme. Su presa pasa de un kilo.



El maestro "Chicharras" domina los caprichos de la máquina. Su trabajo consiste en mantenerla en movimiento, y cuando no se para también prueba suerte en la pesca, y considerando que sin máquina el buque no se movería ni sería posible la pesca, le corresponden dos partes de lo pescado.



Fernando procede a cocinar la comida de medio día. Nos mira como diciendo: "Ya ve usted, con este equipo lo bueno no podría saber mejor". Al fondo don Gerardo, prepara sus anzuelos para el siguiente lance.



Este es un momento de suerte. De una vez dos grandes huachinangos. Uno de tres kilogramos y otro de tres cuartos de kilogramo.



Abel pelea con decisión el primer lugar en peso de animal, pescado. Aquí nos muestra un formidable pargo de 10 kilogramos. Es de color rojo intenso. Sus escamas reflejan al sol como gemas deslumbrantes, y la boca se abre angustiosamente en demanda de agua. Ya es del mundo de la gastronomía.



Gerardo no se quita para que nadie se ponga. También pelea por el primer lugar del día y aquí lo vemos sacando un pargo rojo de 8 kilos.



Fernando el cocinero, ha paseado por todos los pesqueros del puerto y ha desempeñado todos los empleos. No es de extrañar que pesque con éxito y nos muestre un huachinango de tres kilos.



El "Marciano" tuvo la posibilidad de levantar una presa enorme. Una Cherna de 100 kilogramos se tragó al pescado que aquí vemos, al cobrar, cuando sintió que todo el peso del "Nene", manejado por el patrón la arrastraba hacia la superficie, soltó el bocado, y se escapó.



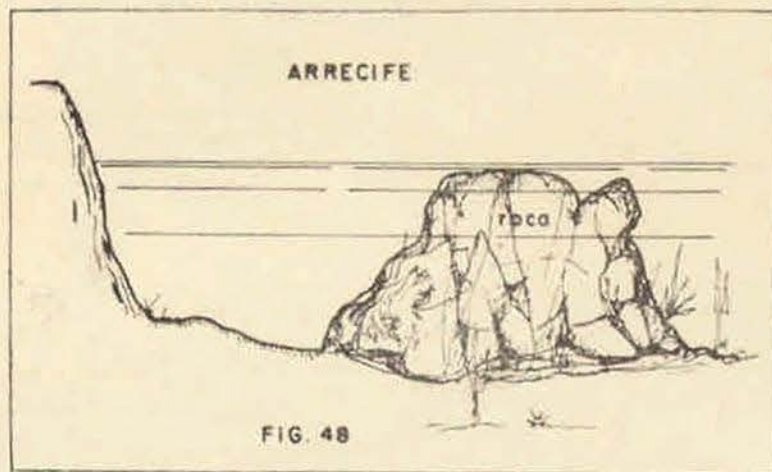
La pesca ha terminado. El sol ha desaparecido bajo el horizonte y con el descanso se saborea el plato fuerte del día. Caldo largo de huachinango, con hueva y buchus. Verdaderamente exquisito.

Nomenclatura Nautica Ilustrada

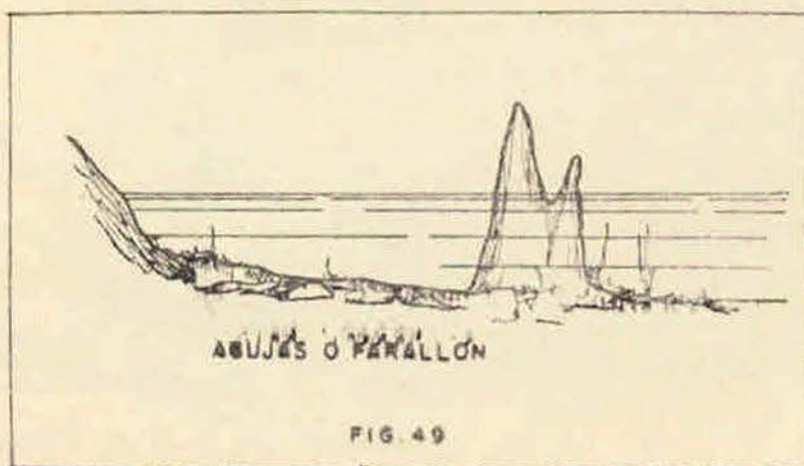
Selección del Tte. de Navío C.G. MANUEL PEYROT G.
Dibujos. Sr. Edmundo Carbajal.

ARRECIFE.—Fig. 48.— Banco de rocas ó políperos a flor de agua.

Términos asociados: Rocas— Piedras que velan.— Piedras sumergidas.



AGUJA.—Fig. 49.— Roca alta que sobre-sale del agua terminada en punta. FARALLON: dicese de las grandes rocas que se elevan



en el mar. En nuestro País se famoso el Farallón de San Ignacio, en el Pacífico, próximo al puerto de Topolobampo.

BUQUE QUE SE VARA EN ARRECIFE NO SE SALVA.

AL ROMPER LAS OLAS EN EL ARRECIFE, EL MAR SE CONVIERTE EN UN HERVIDERO DE ESPUMA.

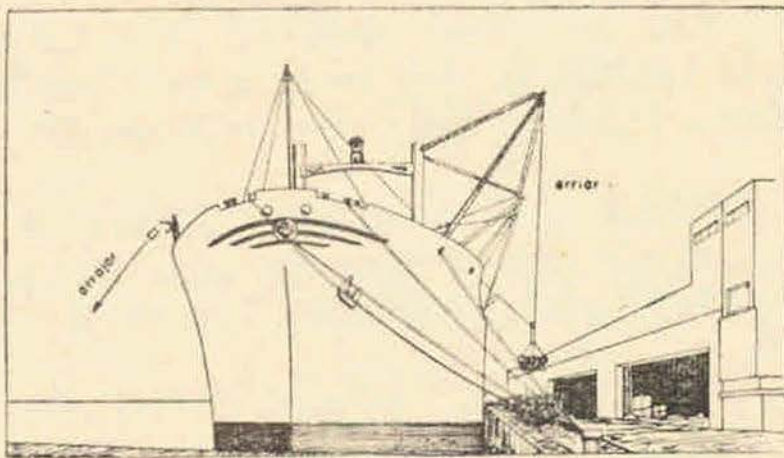
ARROJAR.—Fig. 50.— Lanzar un objeto. En particular si el objeto se lanza de a bordo, hacia el mar. **ARROJAR EL ARPON.**

ARRIAR.—Fig. 50.— Bajar un peso pendiente de un aparejo.

ARROJADO.—Valeroso, resuelto, atrevido.

SE ARROJA AL AGUA PARA SALVAR AL NAUFRAGO.

ARRIAR EL BOTE.



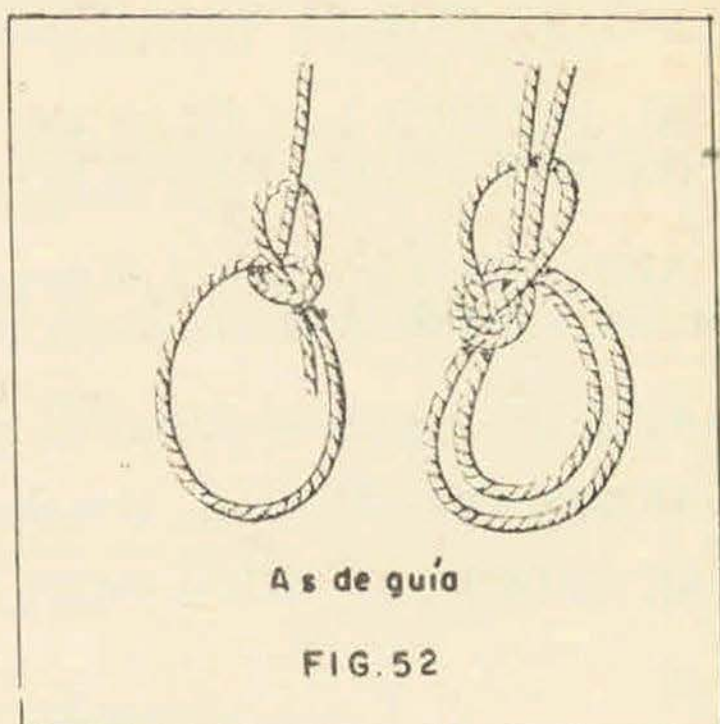
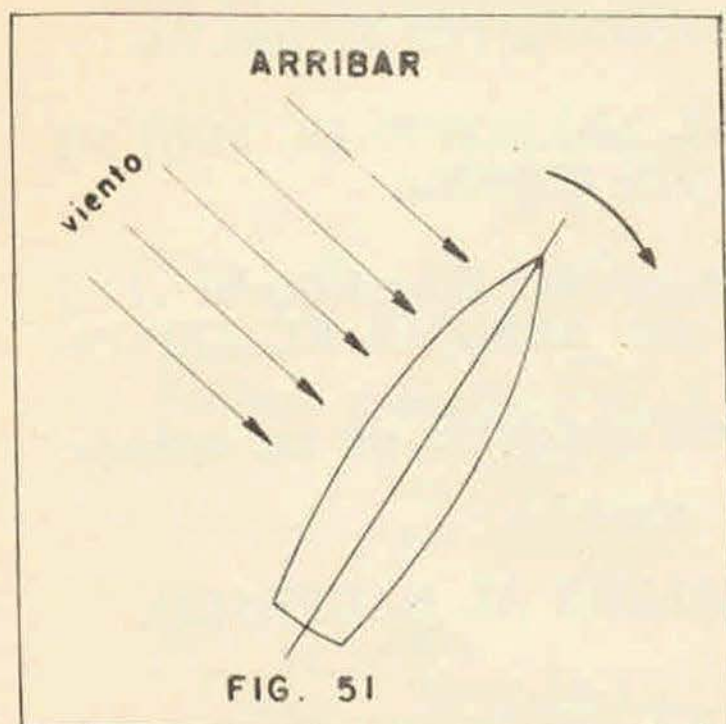
ARRIA POCO A POCO.

Arriar en banda: dejar un cabo libre para que corra.

Arriar sobre vuelta: ir dando cabo, al que previamente se le tomó una vuelta en un palo, en las bitas, coramuza, etc.

ARRIBAR.—Fig. 51.— Dejarse llevar por el viento.— Dar la popa al viento.

Llegar a puerto, alcanzar un lugar.



ARRIBADA FORZOSA.— Entrar a puertos por causa de avería.
EL BUQUE ESPAÑOL ENTRO DE ARRIBADA FORZOSA, AL PERDER UNA HELICE.

AS DE GUIA.— Fig. 52.— Nudo especial para tomar bita o firme en tierra. Tiene la ventaja de que no se zoca y puede deshacerse con facilidad. Se llama también Balso por chicote.

AS DE GUIA DOBLE, ó BALSO POR SENO, el mismo nudo cuando se forma con doble cabo.— Sirve en especial para embragar un hombre.— TERMINOS ASOCIADOS:

BRAGA: amarra en forma de cinturón.

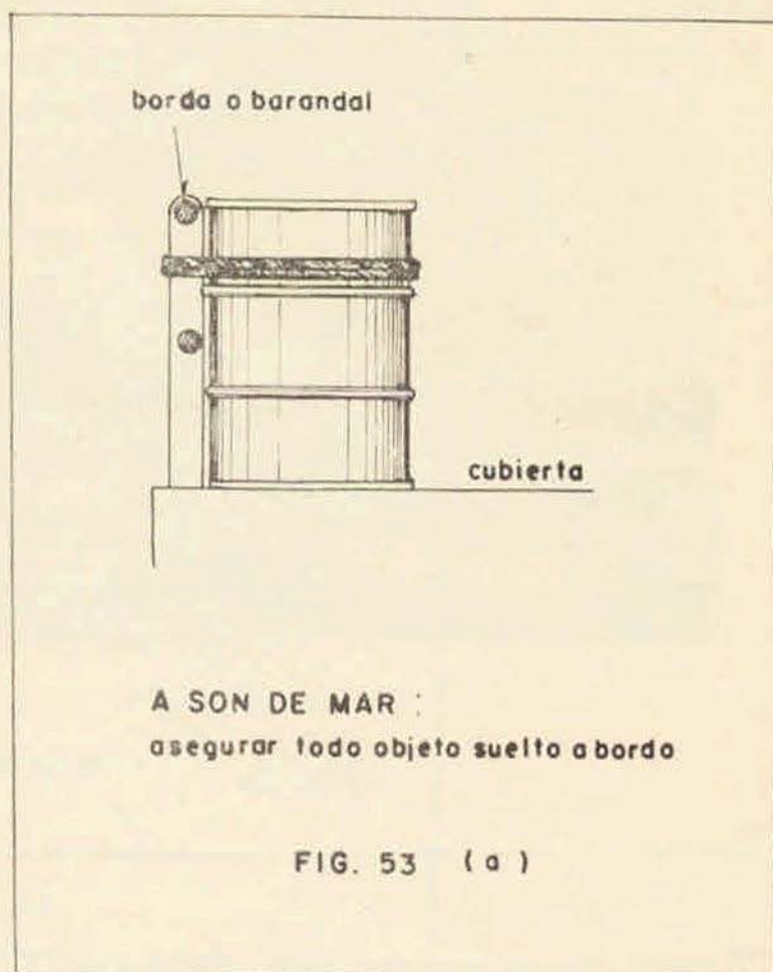
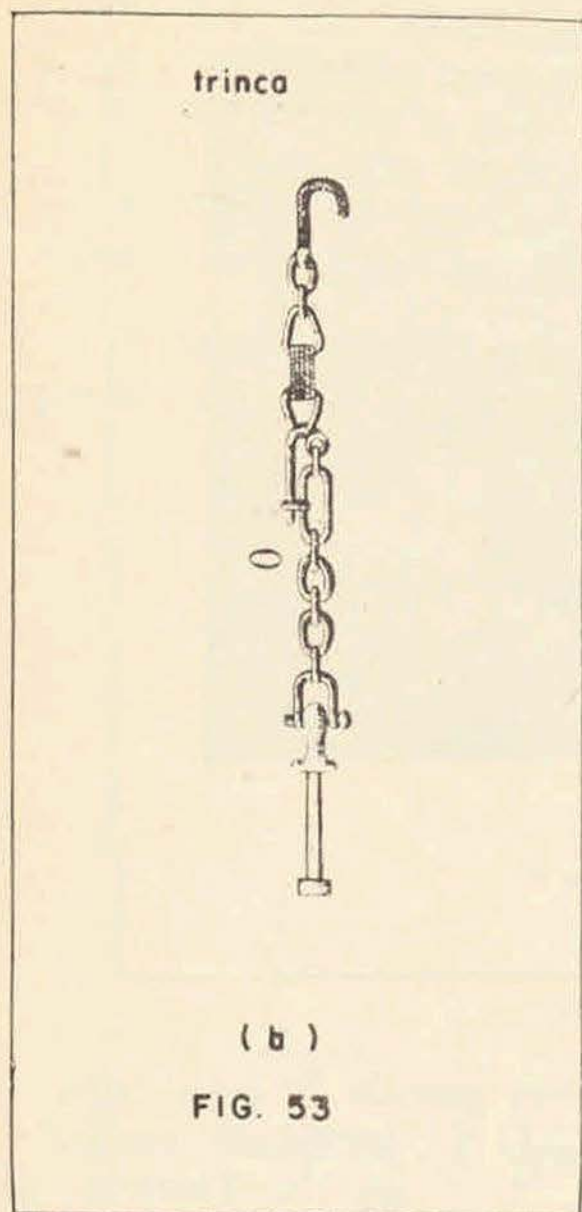
NUDO: Lazo de amarre que se da con un cabo: LOS NUDOS

MARINEROS NUNCA DEBEN SOCARSE.

COTE: Vuelta que se da a un cabo.

ZOCAR: Apretar.

A SON DE MAR.—Fig. 53.— Orden para afirmar, amarrar y trincar todos los objetos libres a bordo, con antelación a la navegación.



AMARRAR LOS TAMBOS A LA REGALA.

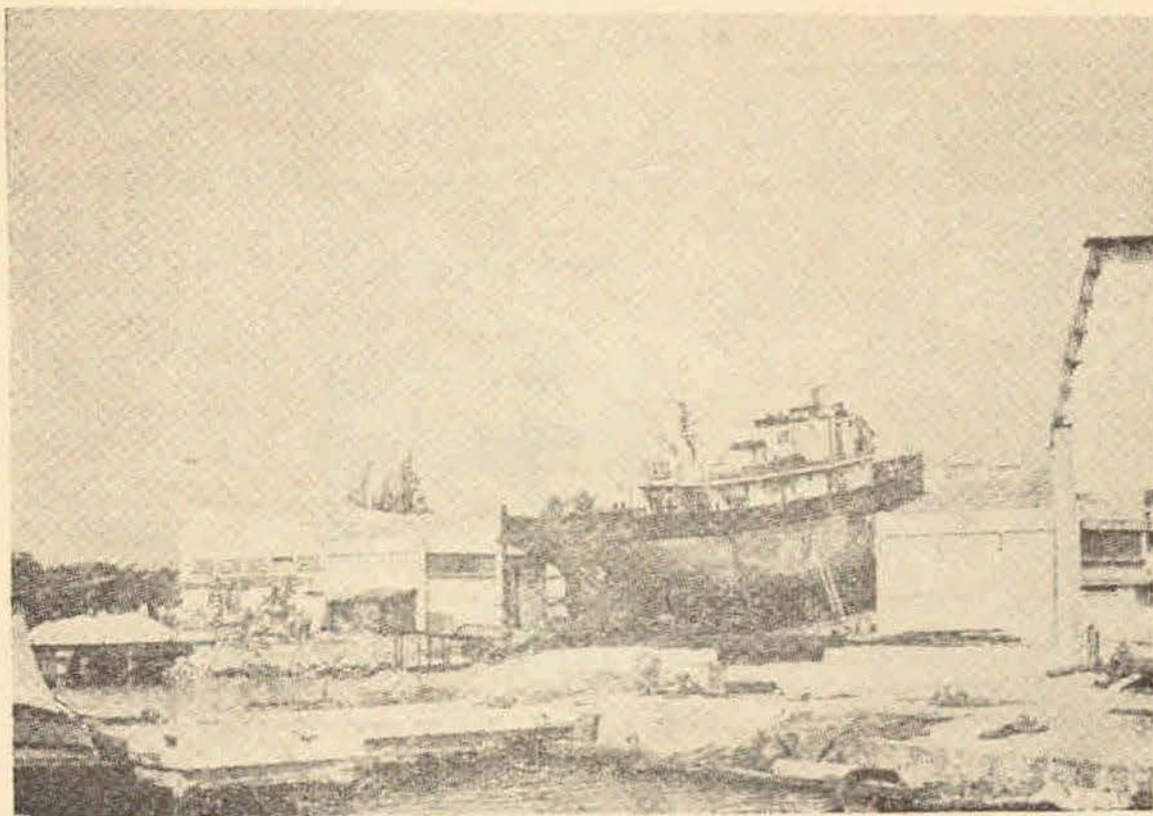
AFIRMAR TODO CABO SUELTO A LAS CABILLAS.

TRINCAR LOS BOTES.

TRINCA.—Fig. 53(b).— Firme de cadena.

TRINCA DE BOTE: Cadena que se afirma de la regala a los cáncamos de cubierta para impedir que los botes, una vez en sus calzos, se muevan con el mal tiempo.

ASTILLERO.—Fig. 54.— Lugar donde se construyen, arman y reparan buques.



ASTILLERO

FIG. 54

México tiene numerosos astilleros. El más grande lo constituye el DIQUE SECO DE SALINA CRUZ, OAX. Le sigue en importancia ASTILLEROS DE VERACRUZ, S. A. y los de Tampico, Coatzacoalcos, Guaymas y Mazatlán.

TERMINOS ASOCIADOS:

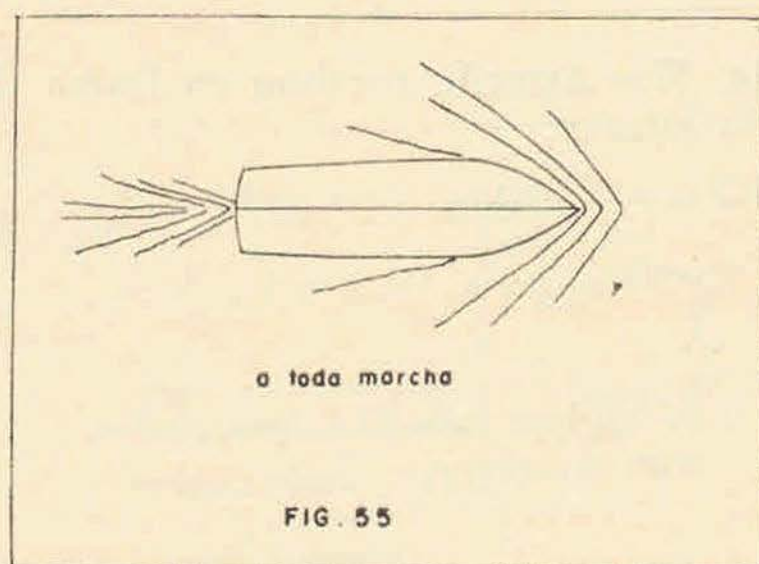
DIQUE SECO: Dársena donde una vez introducido un buque, se saca el agua y el buque queda sentado en CALZOS, en seco, para su reparación y limpieza.

DIQUE FLOTANTE: Vaso en forma de U que puede aumentar y disminuir su calado, para que al hundirse el buque entre, y al elevarse quede en seco para su reparación.

VARADERO, Fig. 54.— Sistemas de vías tendidas en el fondo del mar sobre las que ruedan carros que suben un buque hasta sacarlo a tierra para su reparación.

GRADA DE CONSTRUCCION.— Eje cimentado de gran resistencia que recibe la quilla de un nuevo buque. Se encuentra rodeado de talleres que proporcionan los elementos de construcción y de grúas que las presentan en su posición. Una vez construido el buque, se LANZA ó BOTA AL AGUA, aprovechando la pendiente de la GRADA de CONSTRUCCION.

A TODA MARCHA.—Fig. 55.— Expresión que indica que un buque se desplaza con toda la potencia de sus máquinas.



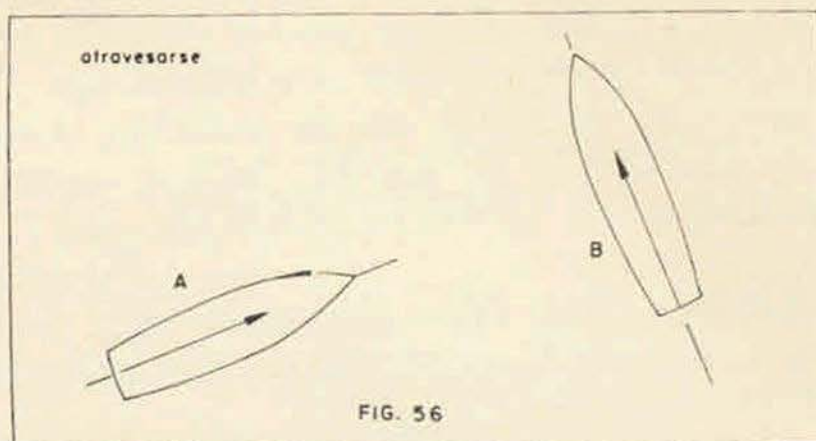
TODA AVANTE.—Cuando se pide la máxima velocidad hacia proa.

TODA ATRAS.— Cuando se pide la máxima velocidad a popa.
 MEDIA AVANTE, MEDIA ATRAS: Ordenes a la máquina para dar velocidad media en las direcciones indicadas.

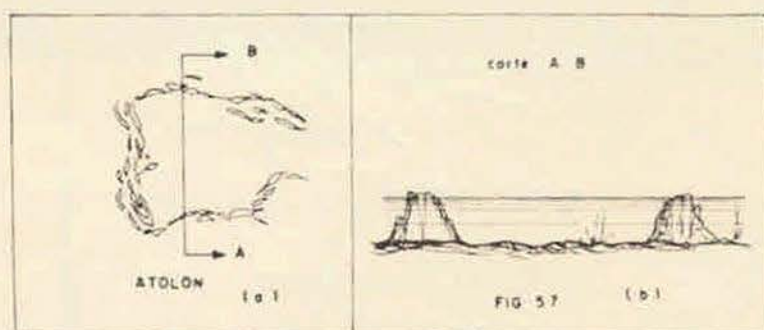
POCA AVANTE; POCA ATRAS: Ordenes a la máquina para proporcionar la mínima velocidad posible en las direcciones indicadas.

CIA: AVANTE ESTRIBOR, ATRAS BABOR.— Esta maniobra hace girar al buque a estribor, prácticamente sin desplazamiento lineal.

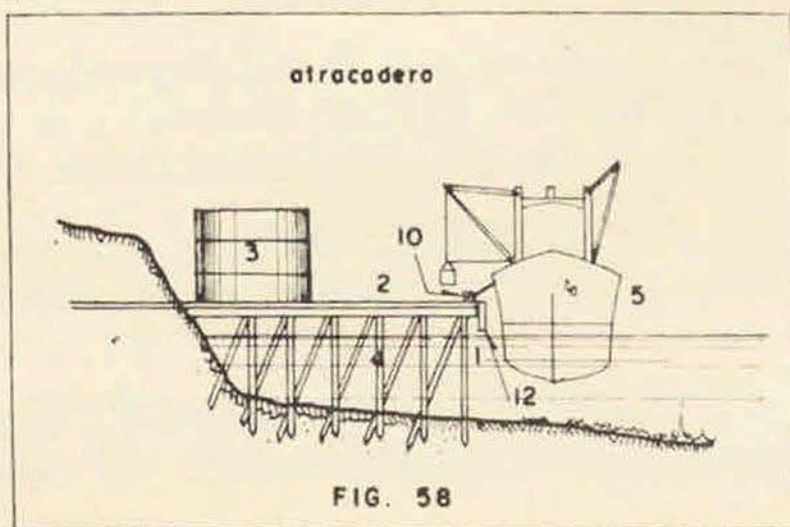
ATRAVESARSE.—Fig. 56.— Si el buque B, cruza la derrota del A, se dice que se **ATRAVIESA**. Tal maniobra es peligrosa por el peligro de **COLISION**. **SI UN BUQUE CRUZA LA DERROTA DE OTRO, DEBE HACERLO POR LA POPA.**



ATOLON.—Fig. 57.— Arrecife coralino en forma de anillo que circunda una laguna interior.

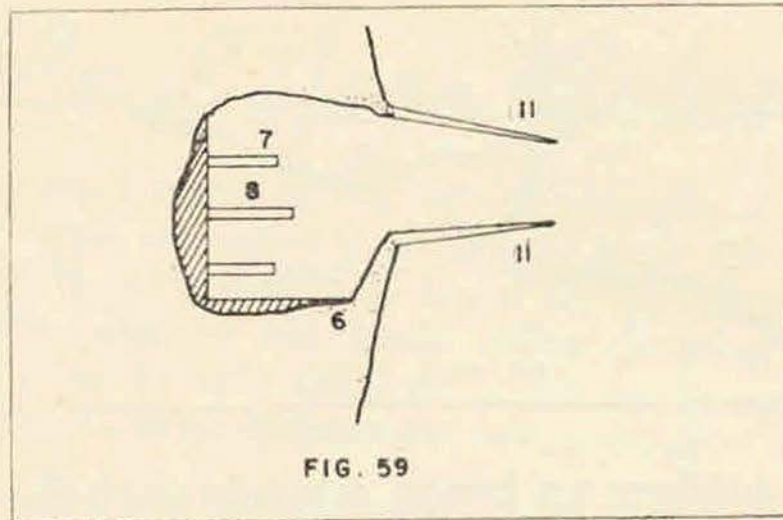


ATRACADERO.—Fig. 58.— Construcción al borde de la costa donde los buques pueden amarrarse para realizar maniobras de carga y descarga. Pueden ser de pilotes, como en la Fig. 58, ó de



bloques en forma de muro corrido, en cuyo caso se llama MALECON.

En la Fig. 59 se muestra un conjunto de atracaderos paralelos, ó en ESPIGON.



LOS ELEMENTOS DE UN MUELLE ó ATRACADERO SON:

1: Pilotes verticales hincados para sostener la CARPETA de carga.

2: CARPETA ó CUBIERTA del muelle en donde se almacenan o transportan las mercancías, cargadas ó descargadas del buque.

3: Tanques de combustible.

4.- Pilotes inclinados para absorber los esfuerzos laterales transmitidos por el buque.

5.- Buque atracado.

6.- Malecón construido en el borde interior del puerto.

7.- Muelles en espigón.

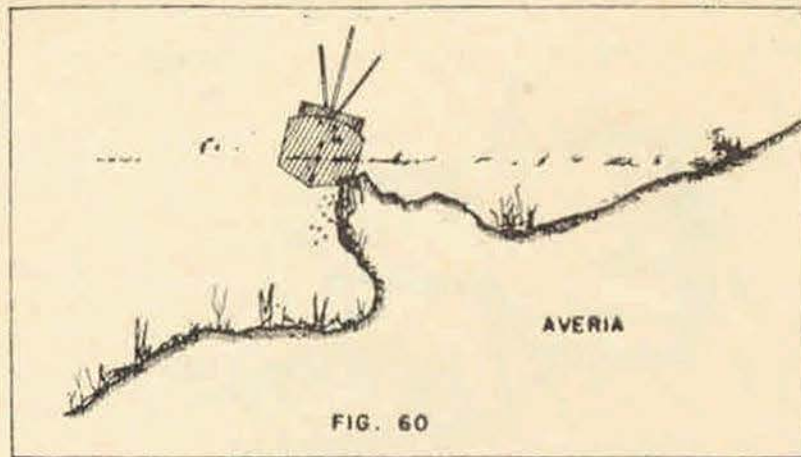
8.- El espacio entre dos muelles se llama DARSENA.

10.- Bitas ó postas de amarre.

11.- Escolleras.

12.- Defensa.

AVERIA.—Fig. 60.— Daño que padece una nave en el mar, por mal tiempo, varada, colisión etc.— La avería puede ser en la máquina, en cubierta ó en el casco.



La carga que conduce un buque averiado participa en el pago de los daños.

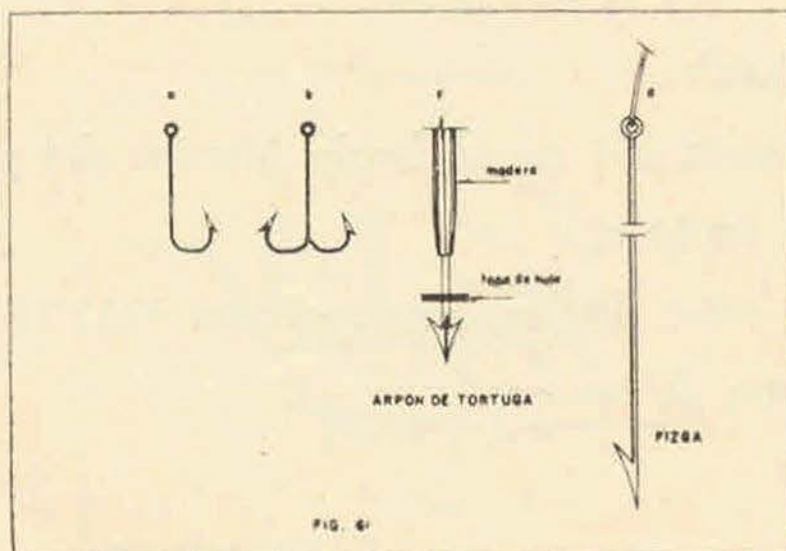
APEROS DE PESCA.—Fig. 61.— Conjunto de elementos usados para pescar a cordel.

a: Anzuelo.

b: Robador.

c: Arpón para pescar tortuga. El tope de hule impide que el arpón atraviese al animal, deteniéndose en la concha.

d: Fizga.



LECCION 7

La Esfera Celeste

1).— Si miramos hacia arriba, nos sorprende la profundidad del cielo. De día vemos las nubes y el infinito azul. De noche quedamos admirados ante la profusión y el brillo de las estrellas. Algunas están tan distantes que su luz tarda miles de años en llegar hasta nosotros, y eso que la velocidad de la luz es la máxima que conocemos y recorre 300,000 kilómetros por segundo.

¿Hasta donde llega el Universo?... Nadie lo sabe.

Pero es evidente que al verlo, podemos considerarnos en su centro, y que la Tierra, nuestro planeta, es sólo una partícula pequeñísima de la que formamos parte.

Tracemos una esfera con cualquier radio. Nosotros ocupamos el centro y en su superficie vemos las estrellas. Esta es LA ESFERA CELESTE, Fig. 7-1.

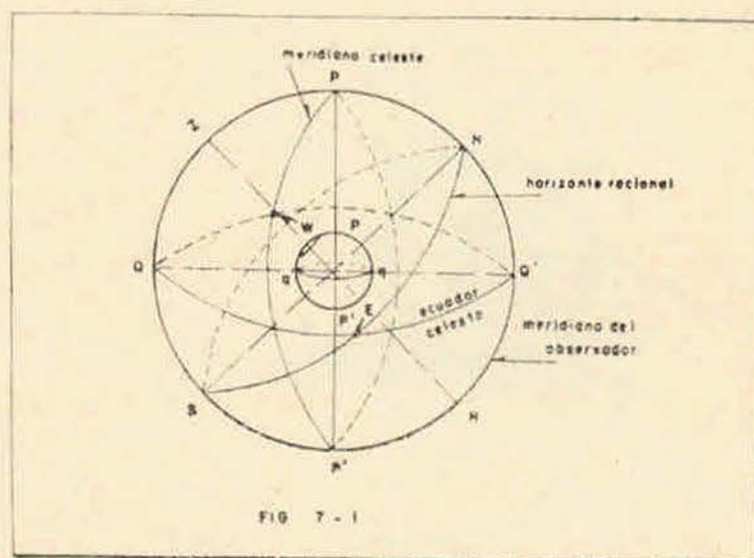


FIG. 7-1

La prolongación de la línea de los polos terrestres PP' , corta a la esfera celeste en p , p' , llamados también polos celestes norte y sur. La prolongación del plano ecuatorial, determina el **ECUADOR**

CELESTE QQ' . La línea OZ del centro de la tierra al lugar ocupado por el observador determina el ZENIT en Z , y el NADIR en N . ZN es la vertical del observador.

El plano perpendicular $SENW'$ se llama HORIZONTE RACIONAL.

Los círculos máximos que pasan por los polos, y son perpendiculares al ecuador celeste, se llaman MERIDIANOS CELESTES, y entre ellos el que nos interesa es el que pasa por el ZENIT y se llama MERIDIANO DEL OBSERVADOR.

EL MERIDIANO DEL OBSERVADOR, contiene a los puntos $n p, Z, Q, s p'$. La intersección de este MERIDIANO CON EL HORIZONTE, determina la dirección NORTE SUR VERDADERA.

La latitud del observador es QZ , arco del ECUADOR al ZENIT.

Puesto que los ángulos QOZ y PON , tienen sus lados mutuamente perpendiculares, (pag. 7) son iguales.

LA LATITUD DEL OBSERVADOR ES EL ARCO DE MERIDIANO DEL HORIZONTE AL POLO ELEVADO.

La longitud de un observador es el arco de ecuador del Primer Meridiano al Meridiano del Observador, Fig. 7-2.

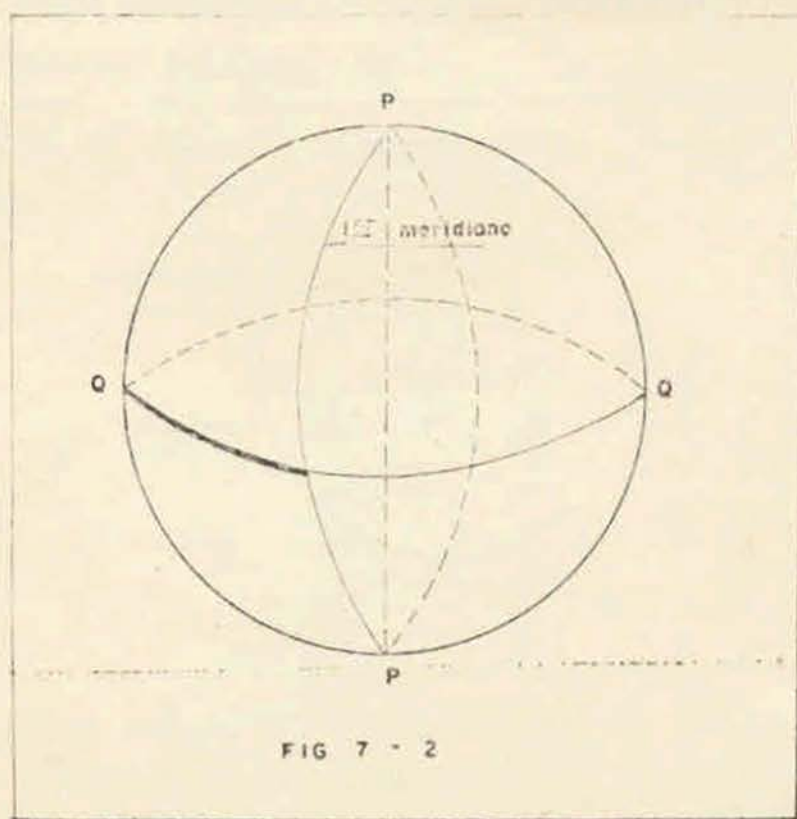
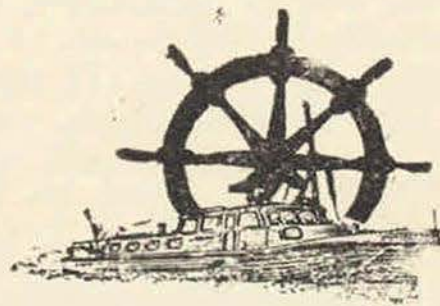
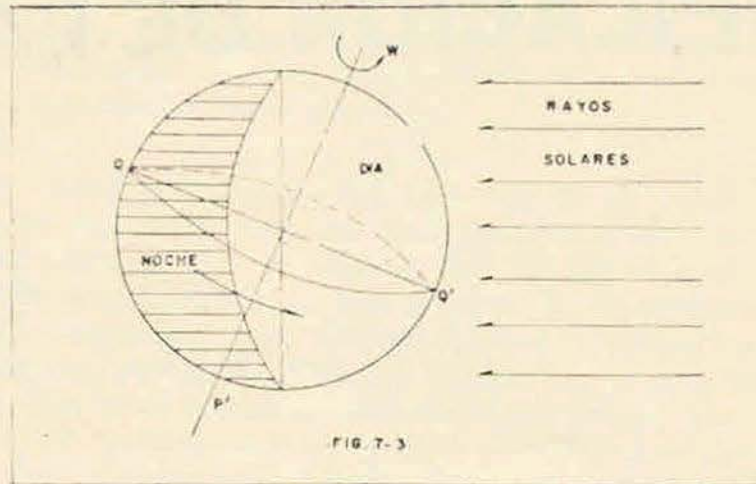


FIG 7 - 2

La Fig. 7-3 muestra a la Tierra girando respecto a su eje. El Sol se mantiene fijo, y los rayos de luz, vienen del mismo punto, iluminando un hemisferio, en el cual es de día, y manteniendo en la oscuridad al hemisferio opuesto, en que es de noche.



RECOPILACION DE LAUDOS

Dictados por el señor
General de División
Abelardo L. Rodríguez
Presidente Constitucional
substituto con motivo
del movimiento de huel-
ga que estalló en la re-
gión sur de Veracruz el
día 8 de mayo de 1934.

LAUDO ARBITRAL DEL 9 DE JUNIO. ANEXO AL MISMO DEL 26 DE OCTUBRE Y LAUDO ARBITRAL DEL 27 DE JUNIO DE 1934.

Visto para resolver el movimiento de huelga decretado por los Sindicatos de Trabajadores de la Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila" S. A.; de Trabajadores del Petróleo de Minatitlán, Ver.; de Obreros y Empleados de "El Aguila", Campo de Aguadulce, Ver.; de Obreros y Empleados de "El Aguila", Terminal de Nanchital, Ver.; de Obreros y Empleados de "El Aguila", Campo de Las Choapas, Ver.; de Estibadores y Jornaleros de Minatitlán, Ver.; y de Obreros y Empleados de "El Aguila", Campo de Francita, en contra de la Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila" S. A. e Ingenieros y Constructores "Martín", S. A., y resultando:

PRIMERO.—Que con fecha 5 del actual, los Delegados Obreros que representan a los Sindicatos de Trabajadores de la Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila" S. A.; de Trabajadores del Petróleo de Minatitlán, Ver.; de Obreros y Empleados de "El Aguila" Campo de Agua Dulce, Ver.; de Obreros y Empleados de "El Aguila", Terminal de Nanchital, Ver.; de Obreros y Empleados de "El Aguila" Campo de Las Choapas, Ver.; de Estibadores y Jornaleros de Minatitlán, Ver.; y de Obreros y Empleados de "El Aguila", del Campo de Francita, Celebraron ante el C. Jefe del Departamento del Trabajo el convenio que consta a fojas una y dos de éste expediente, por virtud del cual, después de reconocer mutuamente sus respectivas personalidades y con el objeto de llegar a un arreglo definitivo sobre todo los puntos pendientes entre los Sindicatos de Trabajadores y la Empresa citados, me designaron Arbitro Arbitrador, con facultades expresas para dictar todas las resoluciones que

fueren necesarias para dar fin a los conflictos y diferencias originados con motivo del movimiento de huelga decretado por los Sindicatos en contra de la Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila, S. A.; pactándose también en el propio instrumento, que quedaría a la elección del árbitro, señalar el procedimiento que estimara conveniente para dictar sus resoluciones, así como el de fijar plazos para la reanudación de las labores y para pronunciar el laudo que habrá de poner fin al conflicto, obligándose las partes a estar y pasar por él, con el carácter de definitivo y renunciar a interponer cualquier recurso ordinario o extraordinario que pudiera hacer valer con tal motivo, así como a proceder a su inmediato cumplimiento;

SEGUNDO.—Que por resolución del día 6 del corriente, acepté la designación hecha en mi favor por las partes habiéndome señalado un plazo de 72 horas que fenecerá el día de hoy a las 12, para pronunciar el laudo que corresponde en lo que respecta a los puntos de Derecho Industrial y Económico, reservándose aquellos que tienen ciertas peculiaridades en lo que afecta a los contratos colectivos de trabajo, particular y aisladamente considerados y así como aquellos que revisten carácter individual. En ejercicio de las facultades que en el propio convenio me concedieron las partes, ordené la reanudación de las labores para el día de ayer a las 12 horas, citando a los representantes de los Sindicatos en huelga para que alegaran lo que a su derecho conviene el mismo día 8 del que cursa a las 16 horas; y a los de la empresa afectada por el movimiento a las 18.

TERCERO.—Que el Síndico de la liquidación judicial de Ingenieros y Constructores "Martin", S. A., y el Sindicato que le declaró la huelga, se adhirieron expresamente al convenio de 5 del actual celebrado ante el C. Jefe del Departamento del Trabajo, haciéndolo suyo en todas sus partes y en la misma forma procedieron la Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila", S. A. y su Sindicato de Obreros y Empleados en Francita, Ver., en donde igualmente se previno por el Arbitro la inmediata reanudación de los trabajos.

En lo que afecta a Ingenieros y Constructores "Martin", S. A. la resolución del suscrito deberá pronunciarse por separado, habida cuenta de su situación especial y de la naturaleza propia del pliego de peticiones presentado por el Sindicato.

CUARTO.—Que las partes concurrieron a la cita, habiendo hecho la exposición oral que corresponde en defensa de sus respectivos puntos de vista, y que sin perjuicio de esto presentaron por escrito sus alegatos ante el suscrito insistiendo cada una en los pliegos de peticiones formulados con motivo del movimiento de huelga y en las respuestas que la empresa dió a las solicitudes del elemento trabajador, en las diversas reuniones que se celebraron en el Departamento del Trabajo, con objeto de llegar a una solución conciliadora; por lo que, habiéndose llenado las formalidades esenciales del procedimiento y oído a las partes en conflicto, procede, dentro del plazo señalado en la resolución del 6 del actual, pronunciar el laudo que

pone fin al conflicto, en sus aspectos generales de Derecho Industrial y económicos.

C O N S I D E R A N D O

PRIMERO.—En atención a que las partes en conflicto estipularon en el compromiso arbitral de fecha 5 de los corrientes (cláusula VII) que el suscrito árbitro daría preferencia a la resolución de los puntos de Derecho Industrial y económicos de carácter general, sobre los puntos concretos de ajuste o de otra naturaleza que no son materia de los contratos colectivos de trabajo, ésta resolución debe concretarse a los citados puntos generales, y para el estudio de los mismos se establecerá el siguiente procedimiento:

Se consignarán como definitiva aquellas cláusulas ya aprobadas en la discusión del proyecto de contrato que presentó el Sindicato de Nanchital; las cláusulas de la misma naturaleza, contenidas en el citado proyecto y que no llegaron a discutirse, así como las de Derecho Industrial contenidas en los pliegos de peticiones, se estudiarán y resolverán después, haciendo un resumen de ellas; en el concepto de que tanto las aprobadas como las que ahora se estudien, se harán extensivas a los Sindicatos de Obreros y Empleados de "El Aguila", en los campos de Las Choapas, Agua Dulce, Francita y de la Terminal de Nanchital, así como a los Estibadores y Jornaleros de Minatitlán y Trabajadores del Petróleo de Minatitlán.

Consecuente con éste principio, los contratos colectivos de trabajo deberán contener las siguientes cláusulas aprobadas por los Sindicatos y la Empresa en las discusiones que se celebraron en Puerto México:

CLAUSULA PRIMERA.—"Son objeto de éste Contrato todos los trabajos que en sus distintos departamentos efectúe la Compañía y que se verifiquen en los campos de Nanchital, Ver., Nuevo Teapa, Ver., El Tigre, Ver., Francita, Ver., Agua Dulce Ver., y las Choapas."

CLAUSULA TERCERA.—"La Compañía tratará con los representantes debidamente acreditados del Sindicato o de la Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Industria del Petróleo y sus derivados a que pertenecen, todos los asuntos de carácter colectivo o individual que surjan entre ella y sus trabajadores miembros del Sindicato. Cesará la intervención de la Federación cuando el Sindicato de aviso a la Compañía en tal sentido. Los no miembros de la Agrupación se harán representar como mejor convenga a sus intereses".

CLAUSULA QUINTA.—"Cuando el trabajador fuere separado de un puesto de confianza por las causas que enumera el artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo, no tendrá derecho a regresar al servicio o puesto que hubiere desempeñado antes, salvo que se realice la condición que establece el párrafo segundo del artículo 122 de la citada Ley. Si la separación se debiere a motivos muy particulares que solo se relacionen con los intereses de

la Compañía, el trabajador regresará al servicio en la categoría que tuvo al ser llamado al puesto de confianza”.

CLAUSULA SEXTA.—“La Compañía y el Sindicato se obligan mutuamente a respetar los derechos de antigüedad de los trabajadores cuando se trate de ascensos y promociones; en dichos casos antigüedad que se tomará en cuenta será la de Departamento.— En caso de reajuste de trabajadores se tomará en cuenta la antigüedad de Departamento así como la empresa y los trabajadores que cesen por reducción de personal o reducción de puestos, aún cuando reciban las indemnizaciones que en derecho proceden seguirán conservando los derechos que hayan adquirido antes de su separación para ingresar a sus puestos, si es que éstos vuelven a crearse y también para que se les llame al servicio en el ramo de trabajo de donde salieron, siempre que continúen perteneciendo al Sindicato que celebra éste contrato colectivo de trabajo.”

CLAUSULA SEPTIMA.—“Las bases y condiciones de éste contrato serán aplicables sin condición alguna a todos los Obreros y Empleados de la Compañía que presten sus servicios en los Campos de Nanchital y demás dependencias a que se refiere la cláusula primera.”

CLAUSULA OCTAVA.—“Los ascensos y promociones se obtendrán por todos los trabajadores que ampare éste contrato, observándose lo establecido en la primera parte de la cláusula sexta del mismo y se cubrirán en el orden siguiente:

a).—Con trabajadores del propio departamento a quienes les corresponda ascender.

b).—A falta de trabajadores del propio departamento, con los de otros departamentos similares.”

CLAUSULA NOVENA.—“Durante los diez días siguientes al en que el trabajador hubiere ocupado un puesto de ascenso o promoción, la Compañía tendrá derecho a pedir del Sindicato que el trabajador regrese al puesto de donde ascendió, si fuere incompetente para desempeñar el cargo, procediéndose en los términos de la cláusula décima séptima siguiente de éste contrato. El trabajador declarado incompetente no podrá solicitar puesto de ascenso hasta pasados seis meses desde la fecha en que se determinó su incompetencia.”

CLAUSULA DECIMA.—“Queda expresamente establecido que los derechos de antigüedad no podrán utilizarse para remover de sus puestos a quienes los tengan en definitiva, excepto en casos de reducción de personal o de puestos.”

CLAUSULA DECIMA PRIMERA.—“Los trabajadores podrán efectuar permutas temporales o definitivas con los del mismo departamento o con los

de otros departamentos, pero en todo caso se requiere el acuerdo de la Compañía y de el Sindicato, quedando los permutantes sujetos a lo estipulado en la cláusula segunda de éste contrato."

CLAUSULA DECIMA SEGUNDA.—"Para los efectos de éste Contrato se establecen dos clases de trabajo:

- a).—Por tiempo indefinido; y
- b).—Por obra determinada.

Si las necesidades del servicio lo requieren, las partes contratantes podrán establecer trabajos por tiempo fijo."

CLAUSULA DECIMA TERCERA.—"Los trabajadores se clasifican como sigue.

de planta, reducidos y extras o transitorios:

a).—Son de planta los que permanecen en servicio despues del mes a que se refiere la cláusula segunda de éste contrato, en trabajo por tiempo indefinido o de mantenimiento y de conservación

b).—Extras o transitorios los que ingresan al servicio para ocupar provisionalmente un puesto.

c).—Reducidos, los que han quedado fuera del servicio por supresión de puestos o personal."

CLAUSULA DECIMA CUARTA.—"Los trabajadores reducidos tienen derecho a ocupar los puestos que con relación a su categoría, sueldo y antigüedad le correspondan, de acuerdo con la cláusula sexta de este contrato. A los extras o transitorios se les tomará el tiempo de trabajo en la Compañía en cuenta, que podrán utilizar en puestos con carácter interino."

CLAUSULA DECIMA QUINTA.—"Los trabajadores perderán sus derechos de antigüedad mientras se encuentre en trámite el ajuste que por virtud de su separación se provoque; por lo tanto, aquellos que cubran los puestos serán considerados como interinos y con derecho a regresar al puesto de donde salieron para cubrir el interinato. Si la Compañía no usa del derecho que le otorga la Ley Federal del Trabajo para negarse a reinstalar a un trabajador el interino se considerará como definitivo."

CLAUSULA DECIMA SEXTA.—"Cuando se trate de suprimir puestos de trabajadores que tengan derecho adquirido de acuerdo con este contrato la reducción la sufrirá el trabajador de menor antigüedad del grupo afectado, pero, si hubiere categorías inferiores, el trabajador pasará a ocupar en ellas el puesto que le corresponda, de acuerdo con sus derechos, salvo que no aceptare el puesto inferior."

CLAUSULA DECIMA SEPTIMA.—“En los casos de vacantes, el trabajador que tuviere derecho a ocupar el puesto, de acuerdo con su antigüedad, y fuere rechazado por la Compañía alegando incompetencia del mismo, procederá a investigar el caso dentro del término de treinta días. La investigación la llevarán a cabo Sindicato y Compañía mediante un representante que designe cada parte, los que a su vez designarán un tercero en caso de no ponerse de acuerdo. La opinión unánime de los representantes o la del tercero, en su caso, será acatada por las partes contratantes y el trabajador de que se trate tendrá derecho a percibir la diferencia de salario entre el puesto que desempeñó y el que debía corresponderle, únicamente durante el término de los treinta días.”

CLAUSULA DECIMA OCTAVA.—“Los trabajadores de cualquier categoría solo podrán ser separados del servicio por las causas que enumera el artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo y por las consignadas en este contrato. Tratándose en el caso previsto en la fracción primera del artículo citado, estará a lo dispuesto en las cláusulas que anteceden y cuando la separación sea motivada por presentarse el trabajador a sus labores en estado de ebriedad, será necesario que el hecho sea previamente comprobado mediante investigación en la que se dará intervención al Sindicato. Las remociones del personal se llevarán a cabo en los casos ya previstos en el presente contrato y las indemnizaciones que deban ser reducidas serán las que se establezcan en las cláusulas posteriores”.

CLAUSULA DECIMA NOVENA.—“Los trabajadores no podrán ser destituidos sin que previamente se hayan practicado las investigaciones correspondientes con la intervención del afectado y del representante del Sindicato, quienes podrán aportar las pruebas que crean convenientes. Practicada la investigación la Compañía podrá proceder de acuerdo con la Ley. La investigación comenzará dentro de las cuarenta y ocho horas a partir de aquella en que la Compañía llame al trabajador para ese efecto y terminará dentro del plazo de cuatro días como máximo, entendiéndose que durante ese término no será despedido el trabajador.

Los castigos se aplicarán previa investigación, de conformidad con el artículo 102 fracción IX de la Ley Federal del Trabajo.

CLAUSULA VIGESIMA.—“Los trabajadores no serán disciplinados con el sistema de marcas, las faltas cometidas por los mismos se castigarán de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, observando antes lo previsto en éste contrato y en el Reglamento Interior de Trabajo”.

CLAUSULA VIGESIMA PRIMERA.—“Los trabajadores al servicio de la Compañía tendrán sus labores determinadas según el puesto que desempeñen y estarán obligados a desempeñar otras que no fueren las correspondientes a sus puestos. Cuando el trabajador, por acuerdo con la empresa llegare a desempeñar distintos trabajos que aquellos que les están encomendados normalmente, sus salarios no serán reducidos por éste motivo y si

el nuevo trabajo que desarrolle estuviere retribuido con un salario mayor del que recibía en su puesto, tendrá derecho a disfrutar del salario mayor durante el tiempo que desempeñe el nuevo trabajo. Queda entendido, así mismo, que a trabajos iguales corresponden salarios iguales, sin distinción de nacionalidad, sexo o edad".

CLAUSULA VIGESIMA SEGUNDA.—"La Compañía conviene en expedir a los trabajadores que desempeñen servicios de acuerdo con éste contrato, tarjetas especiales en las que se expresarán, además de las generales del trabajador, el servicio que deberá prestar y el salario correspondiente. Estas tarjetas se expedirán por triplicado, entregándose una al trabajador, otra al Sindicato y la tercera quedará en poder de la Compañía".

CLAUSULA VIGESIMA TERCERA.—"De acuerdo con lo establecido en el artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo, todos los trabajos que requieren una labor continua serán desempeñados por los trabajadores a quienes corresponda por turno, para lo cual las veinticuatro horas del día se fraccionarán en tres guardias, a saber: diurna, de las siete a las quince horas, o sean ocho horas diarias durante seis días de cada semana; primera guardia nocturna, de las quince a las veinticuatro horas, o sean nueve horas diarias durante los días y en las condiciones expresadas en la fracción "A" de esta cláusula; y segunda guardia nocturna, de las veinticuatro a las siete horas del día siguiente, o sean siete horas diarias durante seis días de cada semana, rigiéndose al efecto por la reglamentación que sigue: a) Las horas comprendidas entre las quince y las veinticuatro, serán trabajadas por los trabajadores que desempeñen diariamente la primera guardia nocturna y serán retribuidas por la Compañía con lo que les corresponda en el Tabulador de Sueldos que se agrega a este contrato más dos horas extras, pero para no vulnerar lo establecido en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, cada uno de los trabajadores desempeñará a la semana dos jornadas de guardia en diferentes días, o sean dos guardias diurnas, dos guardias primeras nocturnas y dos guardias segundas nocturnas; (b) Los trabajadores de guardia dispondrán del tiempo indispensable para tomar sus alimentos dentro de sus propios trabajos sin que dicho tiempo les sea descontado; c. Para dar cumplimiento al artículo 78 de la Ley invocada, la Compañía seguirá empleando el número suficiente de trabajadores de relevo para que cada uno de sus servidores de guardia, goce del día de descanso semanal obligatorio en la inteligencia de que por atención a las necesidades del servicio la Compañía de acuerdo con el Sindicato, estudiará y designará el día de descanso semanal para cada trabajador de guardia, trabajando éstos los demás días de la semana, haciéndose extensivo el descanso semanal a los relevos; (d) Siempre que un trabajador no se presentare a desempeñar su guardia en el turno que le corresponda, la Compañía siempre de acuerdo con el Sindicato, adoptará cualquiera de estas dos soluciones: Primera, Que el trabajador no reemplazado trabaje todo el turno siguiente o remunerándosele a éste con el ciento por ciento más del salario asignado. El trabajador faltista dejará de percibir solamente el salario correspondiente a la guardia o turno que haya faltado; y Segundo, cuando el trabajo que debería desempeñar el faltista pueda

ser ejecutado por el resto del personal de la misma guardia, podrá, encomen-
dársele a dicho personal y la cantidad que debiera percibir aquel, será distri-
buída en partes iguales entre los trabajadores que ejecuten dicho trabajo;
(e) La Compañía conviene en que los días de descanso semanal para cada
trabajador de guardia, serán cambiados cada tres meses, de tal manera que
puedan gozar los trabajadores de diferentes días de descansos”.

CLAUSULA VIGESIMA QUINTA.—“La Compañía se obliga a man-
tener en buen estado de conservación los andadores de los tanques, de los
depósitos, escaleras y cúpulas, para evitar hasta donde sea posible que ocu-
rran accidentes.”

CLAUSULA VIGESIMA SEXTA.—“Los obreros y empleados dispondrán
de diez minutos antes de la hora de salida para guardar sus herramientas y
útiles de trabajo y a los que trabajan distantes de sus Departamentos se les
abonará el tiempo necesario; cuando por exigencias del servicio se arregle
con el Sindicato que continúen laborando en la hora de comida, se les pagará
tiempo extraordinario, excepto a los de turno.”

SEGUNDO.—“Establecida la obligación de las partes de adoptar las
cláusulas que se incluyen en el considerando inmediato anterior en virtud
de haberlas aprobado por mutuo acuerdo en las discusiones celebradas en
Puerto México, procede seguir estudiando la que no llegaron a discutirse
que consignan derechos generales y que se encuentran en el proyecto de con-
trato del Sindicato de Nanchital y cuyos beneficios deben hacerse extensi-
vos a todas las demás Organizaciones Obreras en huelga por haberlo conve-
nido así la empresa en la declaración que formuló ante el C. Oficial Mayor
del Departamento del Trabajo, según consta en el acta de la sesión celebra-
da con fecha 31 de mayo de éste año, en la inteligencia de que el examen de
éstas cláusulas y la procedencia de su adopción íntegras o con las modifica-
ciones que estime pertinente introducir el suscrito árbitro, se hará toman-
do como base los preceptos de la Ley Federal del Trabajo, la Jurisprudencia
de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los precedentes establecidos
en casos semejantes por los Tribunales del Trabajo.

Las cláusulas en cuestión son las siguientes:

10a.—La Compañía está obligada a proporcionar con toda oportunidad
a los trabajadores, los útiles, herramientas e implementos necesarios para eje-
cutar el trabajo, debiendo ser éstos de buena calidad y reponerse tan luego
como dejen de ser eficientes. En los casos anteriores en que los trabajado-
res se hayan comprometido a usar herramienta propia, la Compañía no está
obligada a cumplir con ésta obligación.

39a.—Los trabajadores están obligados a desocupar dentro de un térmi-
no de veinte días contados desde la fecha en que termine los efectos de su
contrato de trabajo las casas que les haya facilitado la empresa como habi-
tación.

49a.—La Compañía hará oportunamente las deducciones que por cuotas sindicales ordinarias soliciten los Sindicatos, mediante la comprobación por éstos de que las cuotas cuyo descuento piden son las establecidas en sus estatutos. La empresa en éste caso, si lo estima conveniente, podrá exigir del Sindicato la compensación de los gastos extraordinarios que erogue para verificar los descuentos.

51a.—La Compañía atenderá las quejas que presente el Sindicato en contra de cualquier Jefe, Sub-Jefe, Empleado de confianza o capataz, por maltrato; investigando y corrigiendo, en su caso, dichas anomalías.

En el proyecto de contrato colectivo presentado por el Sindicato de Nanchital, se propuso el establecimiento de comisiones mixtas que tienen la ventaja de evitar los conflictos de trabajos y los perjuicios que sufren las partes con la tramitación de ellos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que por razón natural los procedimientos legales son prolongados y las Comisiones Mixtas, conocedoras de las particularidades y antecedentes del conflicto que surge en el medio donde actúan, están capacitados para resolver con todo conocimiento de causa las diferencias entre el Capital y el Trabajo. Este principio se encuentra reconocido por varias empresas de importancia en el país, entre las cuales pueden citarse la de los Ferrocarriles Nacionales de México, la del Ferrocarril Sud Pacífico y las de la Industria Textil, establecidas en la Convención Colectiva de Trabajo y Tarifas Mínimas. Por lo tanto, en los contratos colectivos de trabajo deberán establecerse las cláusulas necesarias para la creación y reglamentación de las funciones de las Comisiones Mixtas.

En los términos del artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, la Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila", quedará obligada en los contratos colectivos de trabajo a dictar todas sus órdenes, disposiciones e instrucciones a sus trabajadores en español.

56a.—La Compañía está obligada a proporcionar agua potable para todos sus trabajadores, en Oficinas, Colonias Obreras, Campamentos y Cuadrillas, siempre que en éste último caso el número de trabajadores que la formen amerite tal servicio.

57a.—La Compañía está obligada a establecer en un período de treinta días en todos sus campamentos de trabajo botiquines con todas las medicinas necesarias para la atención de cualquier caso patológico que se presente a los obreros durante el ejercicio de sus labores.

TERCERO.—Los pliegos de peticiones de los Sindicatos de Obreros y Empleados de la Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila" S. A., que dieron origen al movimiento de huelga que ahora se resuelve, contienen puntos en que las agrupaciones de trabajadores solicitan la adopción en los contratos colectivos de trabajo, de la cláusula de exclusión en sus dos aspectos de admisión y despido.

La Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila", S. A., según se desprende de las diversas actas levantadas con motivo del conflicto, así como del memorandum presentado al suscrito, conviene en principio en aceptar la cláusula de exclusión en todos los contratos colectivos de trabajo, sujetándola sin embargo a ciertas limitaciones que considera salvaguardias esenciales en beneficio de la empresa y de los trabajadores mismos.

En los actuales momentos en que el sindicalismo es uno de los fenómenos sociales más desarrollados y de mayor influencia en la vida colectiva, las cláusulas de la naturaleza de la solicitada por los trabajadores son de trascendental importancia. La Ley, al considerar la licitud de la cláusula de exclusión, tuvo presente la necesidad de fomentar la sindicalización obrera, procurando el robustecimiento de las agrupaciones por éste medio indirecto que tiende principalmente a su consolidación. Ahora el ordenamiento citado establece como voluntaria la aceptación por el patrón de las cláusulas de la índole de las que se analizan y el Ejecutivo de mi cargo, fiel a la tendencia que se ha trazado y que ya ha expresado en otras ocasiones, estima que la cláusula de exclusión debe establecerse en los contratos colectivos de trabajo. En el caso de que la conformidad de las partes respecto a su adopción es manifiesta, sería inútil reproducir las consideraciones que se han hecho alrededor de la cláusula de exclusión, tanto por los Tribunales del Trabajo como por el suscrito y solo debe concluirse que es conveniente y necesario adoptar, en los contratos colectivos de trabajo que celebre la Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila", S. A., con sus obreros y empleados, la cláusula de exclusión en los dos aspectos que se considera en los pliegos de peticiones presentados por las Organizaciones en huelga.

Una cláusula de exclusión en esta forma no es recomendable de modo absoluto, por que vá más allá del límite natural de protección que las partes deben tener una frente de la otra. El árbitro estima aceptable en general la cláusula de exclusión propuesta por los trabajadores y por lo que se refiere al aspecto de ingreso que constituye una obligación para la empresa de cubrir las vacantes o puestos de nueva creación con los trabajadores miembros del Sindicato, nada tiene que agregar. Por lo que se refiere a la cláusula de exclusión en su aspecto de despido, el suscrito considera que es necesario imponer ciertas modalidades que sin variar su finalidad, redunden en provecho de los mismos trabajadores individualmente considerados, para evitar actos indebidos o represalias de elementos directores de los propios trabajadores, ya que el Estado está obligado a velar porque los Sindicatos desempeñen lo más eficazmente posible la función social que les está encomendada, sin que salgan de sus propios límites y se conviertan en instrumentos de opresión de las mismas clases que representan.

Estas limitaciones deben ser las siguientes: En primer lugar, ha de expresarse que el Sindicato tiene derecho a pedir a la empresa la separación del servicio del trabajador que renunciare ó fuere expulsado de él, pero debe quedar consignado, para conocimiento de los trabajadores, que la expulsión solo tendrá efectos cuando se haya acordado en los términos de las disposi-

ciones legales y de los Estatutos del Sindicato. Este, al elevar a la empresa la comunicación relativa a la renuncia o expulsión, deberá acompañar la documentación relacionada con la expulsión del trabajador, sin que la empresa tenga facultades para calificar respecto a la procedencia o improcedencia de la aceptación de la renuncia o de la expulsión, en su caso. Se ha querido que el Sindicato envíe al patrón los documentos de que se trata, tanto para lograr que el procedimiento quede más definido, cuanto para evitar que los trabajadores puedan ser objeto de posible abusos por medio del ejercicio de la cláusula sindical, de parte de los malos elementos de las Organizaciones obreras.

Por lo expuesto, la cláusula de exclusión deberá quedar redactada en la siguiente forma:

“Art. En los casos de vacantes definitivas y puestos de nueva creación la Compañía está obligada a que se cubran con miembros del Sindicato contratante, que de acuerdo con el artículo 49 de la Ley del Trabajo. Para éste efecto, deberá solicitar del Sindicato el personal correspondiente estando obligado éste a proporcionarlo dentro de un plazo de cuarenta y ocho horas a partir de la fecha de solicitud de la empresa; si transcurrido el plazo mencionado el Sindicato no proporciona el personal requerido, la Compañía podrá utilizar el o los trabajadores necesarios, aún cuando no pertenezcan al Sindicato parte en el contrato. El plazo de cuarenta y ocho horas podrá modificarse por acuerdo mutuo de las partes en casos excepcionales, en que la urgencia de las labores u otras circunstancias análogas, lo demanden.

“Cuando algún trabajador renunciare o fuere expulsado del Sindicato, éste tendrá derecho a pedir a la empresa su separación del servicio, y la empresa estará obligada a despedir al trabajador afectado inmediatamente y sin pago de indemnización alguna, siendo la responsabilidad económica de las acciones que se deduscan, de acuerdo con la Ley a cargo del Sindicato. Al formularse la petición respectiva a la Compañía, el Sindicato deberá acompañar copia autorizada de los documentos o diligencias que se relacionen directamente con la renuncia o expulsión del trabajador. El Sindicato está obligado en los casos de ésta índole a ajustarse para la expulsión o aceptación de la renuncia al procedimiento que determine la Ley Federal del Trabajo o sus Estatutos. Las obligaciones citadas en el último término no implican facultad alguna a la empresa para calificar la procedencia o improcedencia de la aceptación de la renuncia o expulsión.”

CUARTO.—Según consta de las discusiones tenidas en Puerto Mexico al formularse el convenio referente a la cláusula de exclusión para los trabajadores de Nanchital, los Sindicatos y Empresas en conflicto tuvieron su principio de acuerdo y en relación con otras cuestiones, relacionadas solo indirectamente con la cláusula de exclusión. Entre tales cuestiones, está la correspondiente al período de prueba de un trabajador en los casos de vacantes definitivas y puestos de nueva creación. El árbitro al estudiar éste punto considera que debe subsistir el plazo de treinta días para determinar la capacidad

del trabajador, en consonancia con la fracción I del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo; pero cree innecesario que se dictamine conjuntamente por representantes del Sindicato y de la Empresa porque con ello se restaría la facultad que a la Empresa corresponde de estimar la capacidad o deficiencia de un trabajador en el período de prueba respectivos. Por lo expuesto, a continuación de la cláusula de exclusión de los contratos colectivos de trabajo deberán contener otra cláusula redactada en la siguiente forma:

"En casos de vacantes definitivas o puestos de nueva creación, la Compañía disfrutará de un período de treinta días para determinar la capacidad y eficiencia del trabajador. Durante ese período de tiempo tendrá derecho a separar a su juicio al trabajador, en consonancia con la fracción I del artículo 121 de la ley Federal del Trabajo. Antes de hacer uso del derecho que le concede ésta cláusula oírá los razonamientos del Sindicato si éste lo deseara estando obligada a tomarlos en consideración cuando sean oportunos o convincentes."

QUINTO.—Los Sindicatos en huelga han discutido la facultad de la empresa para movilizar al personal de los diversos campos explotados por la misma arguyendo que ésto se presta a ejercitar represalias en contra de los Trabajadores y a impedir que sumen sus derechos, especialmente los de antigüedad, en una forma regular. Esta objeción de los trabajadores carece de fuerza, si se atiende a las ventajas enormes que se obtienen con la unificación sindical, que aunque no esté establecida por la ley de la materia, deben ponerse los medios tendientes a lograrla, y éste es uno de los principales, siempre y cuando se reconozcan a los trabajadores íntegramente sus derechos, cualquiera que sea el campo en que trabajen, lo que es enteramente factible dado que se trata de una sola empresa. Si bien es cierto que en el caso existen varios Sindicatos que tienen celebrados contratos colectivos particulares con la empresa para cada campo de explotación, no debe desconocerse que todos ellos persiguen identidad de fines y tienden a la contratación uniforme del trabajo, como lo ha demostrado el último movimiento huelguista. Por lo tanto, debe concluirse que la facultad de la empresa para movilizar a sus trabajadores de un campo a otro de explotación, aún cuando aquellos pertenezcan a diversos Sindicatos, por tratarse de una misma empresa e idénticos objetivos sindicales de los trabajadores, estos no recibirán ningún perjuicio si conservan intactos sus derechos y, en cambio se fomenta de manera indirecta la unificación sindical dentro de la empresa.

En consecuencia, la cláusula correspondiente deberá quedar redactada en la siguiente forma:

"La Empresa podrá movilizar al personal de sus trabajadores de un campo a otro de explotación, de acuerdo con sus necesidades, siempre y cuando reconozca íntegramente los derechos de aquellos, cualquiera que sea el lugar donde presten sus servicios, sujetándose en todo caso a las disposiciones relativas de los contratos de trabajo, especialmente en lo que se refiere en **derecho de escalafón**"

SEXTO.—Los pliegos de peticiones incluyen entre otras la de que la jornada semanal de trabajo se reduzcan a cuarenta y cinco horas y, por tanto, procede analizar los fundamentos en que se apoya esa petición para concederla, negarla o modificarla de acuerdo con las necesidades nacionales y con las circunstancias que prevalecen en las condiciones del trabajo en el país.

Dentro de las derogaciones transitorias al principio de la jornada máxima de trabajo, impuestas en otros países por la crisis económica y por el alarmante fenómeno de los desocupados, se ha notado una tendencia general que propugna por reducir indefinidamente las horas semanales de trabajo; pero ni la situación real del país ni el número de desocupados en relación con el de habitantes de la República, ni las condiciones de la Industria en las regiones en que van a regir los contratos colectivos de trabajo, materia de éste laudo, permite seguir esa orientación que en otros países constituye propiamente una medida de previsión social y sobre todo, cristalizarla en hechos mediante una resolución del árbitro, sin desconocer por tanto estos lineamientos de carácter general, y considerando que las proporciones del problema de los desocupados en México son mínimos en comparación con las que ha alcanzado en otros países, y más que nada con el objeto principal de igualar las condiciones de los trabajadores en la República, y tomando en cuenta los precedentes establecidos en recientes contratos colectivos de trabajo, el árbitro opina que es procedente reducir la jornada de trabajo de cuarenta y ocho a cuarenta y seis horas y media semanales, estableciéndose al efecto la obligación que en éste sentido debe contraer la Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila", S. A., en los contratos colectivos de trabajo que habrá de celebrar con los Sindicatos de los campos y Refinería de la región sur de Veracruz; y, por tanto, en ello deberá incluirse la siguiente cláusula:

"La jornada semanal de trabajo será de cuarenta y seis horas y media; al efecto, los días sábados la jornada será de seis horas y media; empresa y Sindicato reglamentarán en un plazo de treinta días la implantación de la jornada de cuarenta y seis horas y media en aquellos trabajos que como los de turno requieren reglamentación especial. Cuando por circunstancias especiales la Compañía solicite el servicio de sus trabajadores durante la hora y media de la reducción de la jornada, les pagará salario sencillo durante ese tiempo, independientemente del salario que corresponde a la jornada ordinaria de cuarenta y seis horas y media.

Aquellos trabajadores que en la actualidad trabajen solo cuarenta y cinco horas a la semana o perciban tiempo doble por lo que excede éste número de horas, conservarán la prerrogativa de que disfrutaban".

SEPTIMO.—En los pliegos de peticiones de los Sindicatos de obreros y empleados de la Compañía de Petróleo "El Aguila", S. A., se solicita de la empresa el pago del día de descanso por su parte estima que no existe la empresa el pago del día de descanso semanal, sin excepción de categorías o empleo. La Compañía por su parte estima que no existe disposición

legal alguna que la obligue a pagar a sus trabajadores el día de descanso semanal y que su situación económica tampoco le permite una erogación de esa naturaleza.

Es cierto que la Ley Federal del Trabajo no establece con precisión la obligación de los patrones de pagar el séptimo día de la semana o sea el de descanso; sin embargo el criterio que se ha venido sosteniendo por los Tribunales del Trabajo y por la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sido de que tales días deben disfrutarse por el trabajador con la retribución correspondiente. Interpretando la fracción IV del artículo 123 Constitucional, la Suprema Corte de Justicia en ejecutoria pronunciada el veintinueve de agosto de mil novecientos treinta y tres en el juicio de amparo 12672-32-2/a. promovido por la Compañía Fundidora de Fierro y Acero de Monterrey, S. A., dice textualmente: "Esta Sala ha establecido que se debe de pagar el día de descanso que disfruta el obrero por cada seis días de trabajo, conforme al artículo 123 Constitucional, en razón de que éste derecho no pudo haberse establecido en perjuicio del que lo disfruta y sería irrealizable si el trabajador careciera de medios para subsistir y llenar sus necesidades ese día de descanso, puesto que las mismas necesidades tiene en los días de trabajo que en los días de asueto."

El Arbitro hace suyas las consideraciones precedentes, resumen de diversas ejecutorias dictadas por la Segunda Sala de la Suprema Corte, pues las considera apegadas al sentir personal del suscrito y además por que en diversos contratos colectivos de trabajo ya en vigor se han obligado los patrones a pagar el día de descanso, aumentando con esto los salarios reales del trabajador y permitiéndoles un nivel de vida superior que, por fenómeno económico de repercusión, beneficia a las industrias establecidas en el país al elevar la capacidad adquisitiva de los elementos laborantes y, consecuentemente, el consumo. Por otra parte, éstos mismos precedentes obtenidos mediante la expresión de la voluntad de las partes por resultado del ejercicio del derecho de huelga, obliga a extender gradualmente la aplicación del principio y hacer extensivos al mayor número de trabajadores sus beneficios, al establecer condiciones semejantes de vida entre las clases laborantes del país.

Por lo expuesto, en los contratos colectivos de trabajo a que este laudo se contrae, deberá incluirse la cláusula respectiva en los siguientes términos:

"Los trabajadores tienen derecho a percibir su salario en los días de descanso semanal, en aquellos casos en que no tenga asignado en sueldo mensual o quincenal."

OCTAVO.—Los sindicatos interesados en el conflicto solicitan en su pliego de peticiones el reconocimiento por parte de la empresa de nueve días festivos con goce de sueldo por cada año.

Vista la petición expresada y considerando que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 80 señala tres días festivos en el año y tomando en cuenta que el principio contenido en el precepto legal citado, ha sido ampliado en los contratos colectivos de trabajo que han transcurrido en los meses del presente año, entre los que pueden citarse los que rigen en la industria hidro-eléctrica, procede conceder igual prerrogativa a los Sindicatos interesados en el conflicto de huelga que hoy se resuelve, aumentando los días festivos que concede la Ley en tres más, que podrán ser designados libremente por los Sindicatos peticionarios.

Por lo expuesto, se resuelve:

Independientemente de los días de descanso obligatorio señalados en el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo, la Compañía concederá a sus trabajadores tres días más como festivos, con goce de sueldo lo mismo que los establecidos en el artículo expresado. Los Sindicatos elegirán libremente los tres días excedentes de que se trata cuando se labore, tanto en los días que establece el artículo 80 mencionado como en los tres que elijan los Sindicatos y aún cuando todos coincidan con el día de descanso semanal, los trabajadores percibirán salario doble por el servicio prestado.

NOVENO.—Los Sindicatos en huelga solicitan les conceda la Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila", S. A., quince días de vacaciones a los trabajadores que tengan un año de servicios y veintiún días a los que excedan del año, con pago de salarios en uno y otro caso. Teniendo en cuenta que el período de vacaciones tiene que como objeto fundamental proporcionar al obrero un descanso continuo que repare las energías perdidas en el trabajo y siendo la región Sur de Veracruz donde opera la Compañía afectada con la huelga de condiciones insalubres y de clima cálido, circunstancias que contribuyen a una mayor pérdida de energías de los trabajadores, sumada a las condiciones de trabajo que ejecutan, procede elevar el número de los días de vacaciones que concede en la actualidad la Compañía, siguiendo en éstos la tendencia de las industrias que han celebrado contratos de trabajo en los últimos meses. Por tanto, debe concluirse: La Compañía interesada en éste conflicto aumentará el número de días de vacaciones e incluirá en sus contratos colectivos de trabajo la siguiente cláusula que reglamente éste punto.

"La Compañía conviene en conceder a sus trabajadores que tengan de uno a cuatro años de servicios, seis días de vacaciones anuales; a los que tengan de cinco a quince años, doce días, y a los que tengan más de dieciséis años, dieciocho días".

"Los días de vacaciones serán laborales y el período para disfrutarlas deberá iniciarse en el primer día hábil que siga al de descanso semanal.

"Las interrupciones en el servicio que tuvieran los trabajadores no serán motivo para disminuir el período de vacaciones, cuando tales interrupcio-

nes se deban a la terminación de contratos por obra determinada o a tiempo fijo, cuando los días no trabajados por virtud de las interrupciones no llegen a noventa en un año."

DECIMO.—Los pliegos de peticiones de los Sindicatos de obreros y empleados de "El Aguila", contienen demandas para que se supla con nuevo personal todo aquel que esté ausente por enfermedad, vacaciones o permiso, sin distinción de categorías, nacionalidad, especialidad o departamentos.

La empresa a ésta petición manifiesta que generalmente acostumbra a suplir a los trabajadores de planta cuando por enfermedades u otros motivos faltan a su trabajo, pero considera que no puede aceptarla como una obligación sino que su ejercicio debe quedar enteramente a su discreción.

En la página trece de la versión taquigráfica de la sesión celebrada el 10. de los corrientes en el Departamento del Trabajo, aparece la conformidad de la Compañía en términos generales, para suplir a los trabajadores de planta cuando por enfermedades u otros motivos falten al desempeño de su trabajo. Por éste motivo y tomando en consideración que en negociaciones de la importancia de la Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila", cada trabajador, generalmente tiene asignadas labores definitivas y en consecuencia no sería justo ni equitativo que otros trabajadores desempeñaran las labores de los ausentes, debe establecerse la suplencia no como una facultad sino como una obligación de la empresa. Con objeto de evitar dificultades de carácter administrativo que podría presentar la obligación de regla, deben exceptuarse los casos de ausencia del trabajador por menos de cuatro días, así como aquellos en que pueden posponerse las labores del enfermo, en vacaciones o en permiso; por lo expuesto la cláusula respectiva de los contratos debe quedar en la siguiente forma:

"Art. .—En los casos en que un trabajador se encuentre enfermo, con permiso o gozando de vacaciones, la empresa estará obligada a suplir la vacante que se presente, hecha la excepción de los casos en que la ausencia del trabajador dure menos de cuatro días, o puedan posponerse las labores desempeñandas por éste".

UNDECIMO.—Los Sindicatos en huelga solicitan la jubilación de sus agremiados. La Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila", S. A., expresó, con relación a ésta petición que era conveniente esperar la expedición de la Ley del Seguro Social, para que de acuerdo con la misma se reglamentara el derecho a la jubilación, pero en principio aceptó ésta prerrogativa.

Examinadas las peticiones de los Sindicatos y las razones expuestas por la Compañía y tomando en cuenta que en los contratos colectivos de trabajo, de celebración reciente, se ha reglamentado el derecho a jubilación, estableciendo los años de edad y de servicios, así como el tanto por ciento del salario que debe tomarse en cuenta como base de ese derecho, y conside-

rando además que las razones expuestas por la empresa ya han sido materia de estudio especial en casos similares, de los que puede citarse el reciente conflicto entre el Sindicato Mexicano de Electricistas y Similares y la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S. A., y Asociadas, que fue resuelto por lo que ve a la materia de jubilación, mediante el laudo arbitral del C. Ingeniero Juan de Dios Bojórquez, Jefe del Departamento del Trabajo, funcionario que estimó indispensable el establecimiento provisional y por vía de experiencia de bases equitativas para la jubilación, quedando sujetas en el futuro a la revisión de las mismas de acuerdo con la Ley del Seguro Social que expida el Congreso de la Unión, es de resolverse:

“La Compañía está obligada a jubilar a sus trabajadores amparados por este contrato, de acuerdo con la siguiente tabla:

EDAD	AÑOS DE SERVICIOS	PORCENTAJE
55	30	75%
50 incapacitados	30	75%
55	25	65%
50 incapacitados	25	65%

Dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al cumplimiento de la edad requerida o al tiempo de servicios necesarios para tener derecho a la jubilación, la Compañía solo podrá separar a sus trabajadores por causas infamantes y en todos los demás casos solo podrá corregirlos disciplinariamente de acuerdo con el reglamento interior del trabajo.

DECIMO SEGUNDO.—Considerando que en el proyecto de contrato del Sindicato de la Terminal de Nanchital se pide la formación de los escalafones que contengan los derechos de antigüedad del personal y que ésta petición concuerda con la contenida en los pliegos presentado por los demás Sindicatos, especialmente los de la Refinería de Minatitlán, debe analizarse el fundamento de tal petición. Al efecto, en las cláusulas generales de derecho que se dejan consignadas se ha establecido el reconocimiento de los derechos de antigüedad del personal como base de los ascensos, promociones y reducciones del mismo; así se convino en la cláusula sexta que en el caso de reducción se tomarán en cuenta tanto los derechos de departamento como los de empresa y en la cláusula octava se consignó el derecho de los trabajadores para hacer aplicación de sus antigüedades de departamento en los casos de ascensos o promociones y como complemento de esas cláusulas deben formularse los escalafones que contengan las antigüedades, con el objeto de fijarlos con toda precisión, dando oportunidad al personal de tener conocimiento exacto de sus antigüedades y aplicarlas en un momento dado; de no formularse el escalafón tendría que recurrir a los records que lleva la empresa y el exámen de los mismos requieren tiempo más o menos largo procedimiento que redundaría en perjuicio del servicio por decir en los casos de vacantes o ascensos. Por lo expuesto el Arbitro resuelve:

“CLAUSULA...—La Compañía y el Sindicato, de común acuerdo for-

mularán los escalafones del personal regido por éste contrato, e un plazo de noventa días a partir de ésta fecha: en los que se consignen las antigüedades de departamento y de empresa. Formulados los escalafones se fijarán en los lugares visibles del Campo o factoría para que los trabajadores se enteren de los mismos y presente objeciones a sus antigüedades consignadas en ellos, en un plazo máximo de treinta días.

“Mensualmente se publicarán los escalafones consignados las modificaciones de las antigüedades ya expresadas”.

DECIMO TERCERO.—Los pliegos de peticiones que se estudian concuerdan en exigir de la Compañía la indemnización de tres meses más de días de salarios por cada año de servicios y como aquella manifiesta estar de acuerdo con el pago expresado mediante ciertas condiciones, el suscrito aceptando las que estima procedentes y desechando las que harían negatorio el beneficio solicitado, resuelve:

“En los casos de reducción de personal o de puestos, la Compañía conviene en pagar tres meses de salarios a los trabajadores reajustados. Si la antigüedad de dichos trabajadores fuere mayor de cuatro años, además de los tres meses de indemnización, el trabajador percibirá diez días por cada año de servicios efectivos que exceda de los cuatro señalados. El reajuste se llevará a cabo tomando en cuenta lo establecido en las cláusulas que reglamentan los derechos de antigüedad de personal. El Sindicato se obliga a llevar acabo los reajustes por convenio que celebre con la empresa, sin recurrir a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. La compañía, a su vez, conviene en acatar las disposiciones de los artículos 30 y 31 de la Ley Federal del Trabajo en relación con el 29 del mismo Ordenamiento, por lo que ve a los trabajadores reajustados”.

DECIMO CUARTO.—Los pliegos de peticiones de los Sindicatos de obreros y empleados de “El Aguila”, contienen solicitud a la empresa para que se equiparen los sueldos y salarios de los trabajadores mexicanos con los que gozan los empleados y obreros extranjeros. La empresa considera estar regida en el caso por el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo.

En el pliego que contienen los puntos de vista de los trabajadores presentados a las consideración del suscrito Arbitro con fecha siete de los corrientes, la parte obrera aclara que el objeto de su petición consiste en que se lleve a cabo una nivelación automática de los sueldos, en virtud de que son diferentes los que se pagan a los trabajadores mexicanos de los que se cubren a los trabajadores extranjeros, y a que éstos disfrutaran de varias prerrogativas, entre ellas el pago de un cincuenta por ciento en moneda americana.

El Arbitro, ante la imposibilidad de determinar la exactitud de las manifestaciones de los trabajadores, por la necesidad urgente de dictar ésta resolución, y estimando además de que se trata en el caso solo del cumplimiento de una disposición legal, estima necesario señalar un plazo para que

se lleve a cabo la nivelación de salarios entre trabajadores extranjeros y mexicanos, en los términos de la disposición legal invocada por la empresa, puesto que tanto la Constitución General de la República como la Ley Federal del Trabajo determinan categóricamente que no podrán establecerse diferencias en los trabajadores por razón de su diversa nacionalidad.

El plazo que se considera equitativo para llevar a cabo la nivelación de sueldos, es el de sesenta días contados a partir de la fecha en que la cláusula respectiva queda incluida en los contratos.

Por lo expuesto, se resuelve:

“La empresa debe incluir en sus contratos colectivos de trabajo la cláusula siguiente:

“A trabajo igual debe corresponder salario igual. Para fijar el importe en cada clase de trabajo se tomarán en cuenta la cantidad y calidad del mismo, entendiéndose por trabajo igual el desempeño en puestos, jornada y condiciones de eficiencia también iguales. Dentro de un plazo de sesenta días contados a partir de la fecha de inclusión de ésta cláusula en los contratos, la empresa nivelará los salarios de trabajadores extranjeros y mexicanos pagándose todos en moneda de curso legal”.

DECIMO QUINTO.—El fondo de ahorro significa un beneficio exclusivo para los trabajadores que no reporta ningún interés a la Compañía y, por tanto, debe conservarse el cinco por ciento establecido como máximo de la contribución que aporta ésta última, sin que sea de tomarse en consideración para los efectos de éste punto resolutivo los alegatos de las Organizaciones Obreras en lo que afecta al aumento del tipo del interés, ya que la bonancible situación del país ha permitido una reducción en la tasa del descuento en operaciones bancarias. Por otra parte, la Ley del Banco de México y la orientación general del Gobierno es que ésta Institución del Estado que funciona de acuerdo con las disposiciones del artículo 28 Constitucional, puede prestar, por su solvencia y su crédito, las garantías necesarias en todos aquellos casos en que las empresas de servicios públicos reciben depósitos de la colectividad o en que se trate de la custodia de fondos que por destino de la Ley deben satisfacer un fin determinado, además, y dadas las finalidades que la Ley Federal del Trabajo persigue con el establecimiento de ésta clase de fondos, que constituyen una de las medidas más eficaces de previsión social que han podido optarse en nuestro país, debe limitarse la disposición por parte de los trabajadores de ese fondo, que puede considerarse como germen del Seguro Social y como patrimonio de la familia del que no puede disponer libremente el trabajador dado su propio provecho, por lo que es procedente establecer en los contratos colectivos de trabajo reglas precisas sobre la forma en que el trabajador pueda disponer de los alcances que le correspondan en el citado fondo. Por lo expuesto, se resuelve que en los contratos colectivos de trabajo, materia de éste laudo, deberá adoptarse la siguiente cláusula:

“La contribución que la empresa debe aportar para la constitución del fondo de ahorros será del cinco por ciento como máximo en los términos

establecidos actualmente. La empresa queda obligada a depositar el fondo que actualmente se encuentra en su poder y lo que en lo sucesivo recoja, en el Banco de México, abonándose a la cantidad respectiva los intereses que dicha institución pague por depósito al plazo fijo. Los trabajadores no podrán disponer del fondo de sus ahorros sino en caso de separación definitiva, en los de enfermedades graves del trabajador o de sus familiares, en cuyo caso podrá disponer hasta de un sesenta por ciento de la cantidad depositada, con la obligación de reintegrarla en abonos parciales, de acuerdo con sus posibilidades económicas."

DECIMO SEXTO.—Se han presentado a la consideración del Arbitro las siguientes peticiones de los Sindicatos dividiendo en cuanto a su contenido:

a). CONSTITUCION DEL SEGURO DOTAL.—Esta petición se estima improcedente, porque estando próximo a expedirse la Ley del Seguro Social, en ella se establecerán las condiciones del dotal, si el legislador lo considera conveniente; tratándose de jubilaciones, aunque también pueden ser incluidas en la Ley referida, sin embargo se ha establecido su reglamentación en algunos contratos por vía de experiencia y en forma provisional, características que no reúne el Seguro Dotal Obrero.

b). AUMENTO DEL PERSONAL EN LAS ESCUELAS ESTABLECIDAS PARA LOS HIJOS DE LOS OBREROS.—Esta petición es improcedente toda vez que de acuerdo con las reformas a la Constitución Gral. de la República y a la Ley Federal del Trabajo, decretadas a principio del presente año, la cuestión educacional en ésta materia es de la competencia de la Sría. de Educación Pública y, en tal virtud, a esa Dependencia corresponde resolver sobre el particular. Por lo tanto, el suscrito estima procedente turnar a dicha Secretaría, y así lo hará, la petición mencionada.

c). PROPORCIONAR CADA SEIS MESES A LOS TRABAJADORES Y A SUS FAMILIAS, PASAJE DE PRIMERA CLASE Y COMIDAS PARA VIAJES DE RECREO EN LAS EMBARCACIONES PROPIEDAD DE LA EMPRESA.— En cuanto a los pasajes y comidas para los trabajadores y sus familiares, con objeto de que realicen viajes de asueto en embarcaciones de la Compañía, se considera improcedente si se atiende a que ya han sido concedidas prerrogativas mas elevadas en los puntos económicos que se dejan estatuidos, y de mayor interés para la clase trabajadora que las contenidas en éste punto.

d). INSTALACION DE COMISARIAS PARA LOS TRABAJADORES.— Si es verdad que la instalación de Comisarias puede acarrear ventajas para los trabajadores, también lo es que existiendo el peligro de que pueden convertirse en tiendas de raya y estando en vigor la Ley de Cooperativa el Arbitro estima que con su aplicación puede obtenerse el beneficio que podrían aportar las Comisarias, fomentando así dentro de la tendencia del actual Gobierno, la organización cooperativa, y por lo tanto, es de negarse la petición de que se trata.

Así, pues, se resuelve: Las peticiones que se estudian en éste considerando se estima improcedentes y, por lo tanto, se desechan.

DECIMO SEPTIMO.—Los trabajadores en los pliegos de peticiones presentados por conducto de sus Sindicatos a la Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila", S. A., solicitan un aumento de salarios en la proporción en que se elevaron los inferiores al salario mínimo y, además un aumento especial para los trabajadores de oleoductos y de zonas pantanosas o insalubres; procede examinar los fundamentos de esa petición así como los alegatos de la empresa y proposición de la misma formulada a éste respecto. Según consta en el acta levantada el día primero de los corrientes relativa a los puntos de carácter económico, la Compañía manifestó que en la ciudad de Puerto México había propuesto los siguientes aumentos:

De \$ 3.00	a	\$ 3.30
" " 3.25	"	" 3.50
" " 3.40	"	" 3.60
" " 3.50	"	" 3.65
" " 3.60	"	" 3.75
" " 4.00	"	" 4.10

pero que deseando favorecer aún más a sus trabajadores, en la fecha indicada reconsideraba su proposición, aumentando su oferta en los términos siguientes:

De \$ 3.00	a	\$ 3.40
" " 3.25	"	" 3.50
" " 3.40	"	" 3.65
" " 3.50	"	" 3.75
" " 3.60	"	" 3.80
" " 3.65	"	" 3.85
" " 4.00	"	" 4.15
" " 4.25	"	" 4.40
" " 4.50	"	" 4.65
" " 5.00	"	" 5.10

El aumento propuesto no comprende sino los salarios que disfrutaban los obreros de \$ 3.00 o más, antes de la implantación del salario mínimo.

En el acta que se cita, los trabajadores alegaron que la petición formulada no solo debe comprender el veinte por ciento de aumento sobre los salarios que actualmente disfrutaban, sino el reintegro de un diez por ciento que afirman les fué reducido en el año de mil novecientos veintidos.

No considera el árbitro justo ni equitativo que el aumento de los salarios para los trabajadores se haga proporcionalmente como lo pretende la parte obrera, tomando como base el aumento obtenido por los sueldos inferiores al salario mínimo, porque la implantación de ésta clase de salarios fué

decretada para el objeto principal desfavorecer a los trabajadores no calificados que en el transcurso del tiempo no han sido objeto de una mejora en sus salarios, en tanto que los trabajadores de cierta especialización han logrado obtenerla. Si estableciera una proporcionalidad en el pago de los salarios tomando como base el aumento de los sueldos con motivo de la implantación del salario mínimo, se llegaría al extremo de conservar acentuada la diferenciación anterior que en parte se quiso remediar entre los trabajadores no calificados y los especializados. Tomando en consideración las prerrogativas de que se ha hecho partícipes a los trabajadores en ésta misma resolución, el suscrito árbitro estima aceptable la escala de aumento propuesta por la empresa por significar un esfuerzo muy loable en provecho de los trabajadores. Por lo tanto, los sueldos de los trabajadores a su servicio, a partir de esta resolución deberán aumentarse en la forma que ya ha quedado expresada en la tarifa propuesta el primero de los corrientes ante el Departamento del Trabajo.

Por lo que toca al aumento especial que se solicita para los trabajadores que prestan sus servicios en oleoductos o lugares pantanosos, debe estarse igualmente a la proposición de la empresa contenida en la versión taquígráfica de la sesión celebrada el primero de los corrientes, en que se ofreció un aumento en general para los trabajadores de oleoductos, sin tomar en cuenta el aumento solicitado para los trabajos en pantanos por las dificultades para llevar el record de tiempo de esa clase de trabajos y la diferenciación de los lugares pantanosos respecto a aquellos que no lo son.

Por lo expuesto, debe resolverse:

“La Compañía está obligada a reformar sus tabuladores de sueldos en la siguiente forma hecha excepción de los puestos que por virtud de la implantación del salario mínimo se elevaron a tres pesos, salario éste último que se considerará aumentando definitivamente sin que en el futuro pueda disminuirse por resoluciones de autoridad distinta de la del Trabajo:

De \$	3.00	a	\$	3.40
"	"	"	"	3.50
"	"	"	"	3.65
"	"	"	"	3.75
"	"	"	"	3.80
"	"	"	"	3.85
"	"	"	"	4.15
"	"	"	"	4.40
"	"	"	"	4.65
"	"	"	"	5.10

Los trabajadores de oleoductos disfrutaran de un aumento general en la siguiente forma:

De \$	3.00	a	\$	3.40
"	"	"	"	3.65
"	"	"	"	3.70
"	"	"	"	4.15
"	"	"	"	5.30
"	"	"	"	8.50

DECIMO OCTAVO.—En la declaración que aparece en el acta de fecha primero de los corrientes levantada en el Departamento del Trabajo, consta que la Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila", S. A., aceptó abonar medio sueldo en caso de suspensión de trabajo, hasta por sesenta días. Bastaría ésta conformidad de la empresa para declarar procedente la petición de los Sindicatos; pero debe tenerse presente que se trata de una conquista establecida en los contratos actualmente en vigor y, por lo tanto, es de concederse la adopción de la cláusula respectiva en los contratos que celebren las partes, desde la fecha de ésta resolución, consignándose la estipulación en las condiciones que actualmente se contienen en la cláusula vigésima sexta del contrato de la Terminal de Nanchital.

DECIMO NOVENO.—La petición para el aumento de salarios en los trabajos de carga y descarga de determinados materiales y en alturas superiores a diez metros, ha sido reconocida por la empresa en las pláticas celebradas en el Departamento del Trabajo, limitándola al pago de tiempo y medio cuando se maneje la estiba y desestiba de sosa cáustica azufre y ácidos y por lo que ve a los trabajos ejecutados en alturas de mas de diez metros con un aumento de ciento por ciento, únicamente cuando se trate de la reparación o pintura de chimeneas, el suscrito Arbitro estima que reconocida ésta obligación en principio, solo basta hacerla extensiva a otros materiales de la naturaleza de los indicados y en cuanto a trabajos en alturas debe estarse a lo manifestado por la Compañía; en consecuencia, se resuelve: la Compañía y los Sindicatos en conflictos deben consignar en los contratos colectivos de trabajo respectivos la siguiente cláusula:

"La Compañía conviene pagar a sus trabajadores un cincuenta por ciento más del salario ordinario cuando éstos últimos ejecuten trabajo de carga, descarga, estiba desestiba de sosa cáustica, azufre, ácidos, pólvora, dinamita, fósforo y madera creosotada. Así mismo, conviene en pagar salario doble cuando se ejecuten trabajos de reparación o pintura de chimeneas en alturas mayores de diez metros."

VIGESIMO.—La Compañía manifestó su conformidad expresa con la petición que se formula de pagar tiempo triple cuando se trabaje en instalaciones a más de cuarenta y cinco grados centígrados, por estimar que ya se contiene en la cláusula XXIV de las aprobadas en el contrato de Nanchital y por tanto bastará transcribir la citada cláusula en los términos que se indica, y, en consecuencia, se resuelve:

"A los trabajadores que presten sus servicios para limpiar calderas, tanques depósitos o alambiques y tanques vapores, la Compañía les proporcionará las caretas y equipos necesarios para su protección. Así mismo, la Compañía conviene en no exigir a los trabajadores que penetren a las instalaciones indicadas cuando éstas se encuentren a una temperatura mayor de cincuenta y cinco grados centígrados. Cuando tengan que llevarse a cabo trabajos en éstas instalaciones a temperaturas que fluctúen entre cuarenta y cinco y cincuenta y cinco grados centígrados, dentro de las mismas, los traba-

jadores serán dotados del equipo refractario necesario, que proporcionará la empresa en un plazo mínimo de seis semanas a partir de la fecha en que se firmó ésta resolución; en éstos casos los trabajadores percibirán salario doble. Si al vencerse el plazo de seis semanas antes indicado, la Compañía no ha proporcionado los equipos refractarios, pagará salarios triples en tanto no los suministre”.

VIGESIMO PRIMERO.—Sobre la petición relativa a la construcción de casas para los obreros que contiene en los pliegos presentados por la Alianza Mexicana de Trabajadores (8), Unión de Obreros y Empleados (19), hoy fusionados en el Sindicato de Trabajadores del Petróleo de Minatitlán, Sindicato de Nanchital (37), de Agua Dulce, (14) y de Estibadores y Jornaleros, en el capítulo de “violaciones”, debe estarse a lo dispuesto en la fracción III del artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo, siendo una facultad del Ejecutivo a mi cargo la reglamentación del precepto indicado, ya se toman las medidas necesarias para preparar la citada reglamentación, que se establecerá de acuerdo con las necesidades peculiares de cada industria y de preferencia a la del petróleo. Sobre éste particular, en resolución arbitral pronunciada por el C. Jefe del Departamento Autónomo del Trabajo, con motivo del pliego de peticiones formulado por el Sindicato de Obreros y Empleados del Campo de Las Choapas hoy huelguista, pliego anterior al que sirvió de base al emplazamiento de huelga, se establece la consideración de que hoy se expresa la reglamentación que requiere el precepto legal que sirve de fundamento a la petición obrera.

Reunidos los datos indispensables en ésta clase de reglamentaciones, trabajo que ya se inició, se expedirá el reglamento previsto por la Ley y en tanto esto no suceda la Compañía no estará obligada a la construcción de habitaciones salvo en aquellos casos en que voluntariamente se hubiere obligado a ello”.

VIGESIMO SEGUNDO.—La demanda sobre designación de los médicos de la Compañía por los trabajadores es de resolverse considerando que los facultativos deben tener absoluta libertad en el desempeño de sus funciones. Si su designación estuviese en manos del Sindicato contratante, se verían expuestos a cambios constantes en virtud de que los obreros podrían considerar la labor del médico o médicos que los atienden como perjudicial a sus intereses y conservación física, sin tener la preparación suficiente para juzgar en un terreno científico la aptitud y competencia que requiere todo profesionista. Por tal motivo, ésta petición se niega a los trabajadores pero en cambio se les otorga la facultad de hacer valer ante la empresa las quejas que estimen justificadas en contra de los médicos de la misma, para que ésta última proceda a subsanar las deficiencias del servicio, en caso de que llegaren a comprobarse. Por lo tanto, la Compañía interesada en el conflicto deberá incluir en los contratos que firme con los Sindicatos en huelga la siguiente cláusula:

“La Compañía conviene con el Sindicato en atender las quejas justificadas que éste último le presente en contra de los médicos a su servicio y en

dar la atención debida a dichas quejas aubsanando las deficiencias que existieren, en su caso”.

VIGESIMO TERCERO.—Los pliegos de peticiones de los Sindicatos de Obreros y Empleados de “El Aguila”, contienen solicitudes a la empresa para que proporcionen medicinas y atención médica a trabajadores y sus familiares, en caso de enfermedades ordinarias. La empresa está conforme con la petición de los Sindicatos, en términos generales, pero considera que el servicio médico y medicinas debe prestarse en sus hospitales y consultorios, exclusivamente a la esposa o mujer del obrero y a los hijos de aquel.

El Arbitro estima que una prerrogativa como la convenida en términos generales debe tener cierta limitación; pero no está de acuerdo en la forma expresada por la Compañía. Esta, en efecto, considera como partícipes del beneficio a la esposa o mujer del trabajador y sus hijos, pero deja fuera a otros familiares que no obstante pueden formar parte de su hogar y depender económicamente del trabajador, tales como los ascendientes, hermanas, hermanos menores de dieciseis años. La prestación de la atención médica y la proporción de medicinas en casos de enfermedades ordinarias, por equidad, debe hacerse extensiva también a los familiares que, ligados con el trabajador por un parentesco de consanguinidad dependen además económicamente de él.

Por lo que respecta al lugar en que deba prestarse la atención y proporcionarse las medicinas al trabajador y los familiares expresados, deberán ocurrir a los hospitales, sanatorios, puestos de socorros, etc., de la empresa, salvo casos excepcionales de tales establecimientos de los campamentos o cuando la naturaleza o estado de la enfermedad no permitan la presencia del enfermo, en los cuales la atención médica deberá prestarse en el domicilio del trabajador.

Consecuente con lo expuesto, la cláusula respectiva de los contratos deberá quedar en la siguiente forma:

“Art. .—La empresa proporcionará la atención médica y medicinas en forma gratuita a los trabajadores, en casos de enfermedades ordinarias. Igual obligación tendrá respecto de su cónyuge o mujer o familiares, siempre que éstos últimos dependan económicamente del trabajador y estén ligados al mismo, por parentesco de consanguinidad en la siguiente forma: En la línea recta ascendiente y descendiente sin limitación; en la línea colateral, hermanas y hermanos, a menos que éstos últimos hayan cumplido dieciseis años de edad.

Para recibir la atención médica y medicinas, en su caso, los trabajadores y sus familiares deberán ocurrir a los establecimientos respectivos de la Compañía (Hospital, Sanatorios, Consultorios, Puestos de Socorros, etc.), salvo el caso excepcional de alejamiento de los campos o cuando la naturaleza o estado de la enfermedad no lo permita; entonces la atención deberá prestarse

en el domicilio del trabajador".

VIGESIMO CUARTO.—Los pliegos de peticiones de obreros y empleados de "El Aguila", S. A., contienen demanda para que se practique examen médico a todos los trabajadores de la empresa, cada seis meses y se les dé el tratamiento en su caso. Esta petición fué negada por la empresa.

La fracción IX del artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo señala como obligación de los trabajadores someterse, de acuerdo con los contratos y reglamentos, a reconocimientos médicos para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad profesional, contagiosa o incurable; quedando a voluntad de las partes la fijación de los contratos de los períodos de tiempo en que deban ser examinados los trabajadores sin que los reconocimientos puedan eludirse por una u otra; en vista del interés general que la verificación de tales actos representa, debe analizarse exclusivamente la procedencia del plazo que fijan los trabajadores. En concepto del Arbitro los reconocimientos médicos deberán practicarse a los trabajadores solo una vez al año y no cada seis meses como se pretende por considerar que el plazo de doce meses es el mismo que la Ley establece como límite para determinar la incapacidad de un trabajador y por otra parte resultaría onerosa su práctica semestral. En los casos de enfermedades contagiosas por su naturaleza, el exámen deberá practicarse a su aparición o conocimiento por la empresa para evitar el peligro que tal hecho trae consigo para los demás trabajadores. En cuanto al tratamiento médico que se solicita para los casos en que aparezca enfermo el trabajador reconocido, la resolución del punto queda comprendida en la general respecto a atención médica y proporción de medicinas para los trabajadores o su familiares.

La cláusula respectiva de los contratos deberá quedar en la siguiente forma:

"Art .—Una vez al año, los trabajadores al servicio de la empresa serán sometidos a reconocimiento médico. En los casos de enfermedades contagiosas el reconocimiento será inmediato a la aparición de la enfermedad o a su conocimiento por la empresa."

VIGESIMO QUINTO.—Los Sindicatos solicitan en sus pliegos de peticiones, la supresión de la condición establecida para ingresar al fondo de ahorros consistente en que todo solicitante debe, previamente a su ingreso, sujetarse a un análisis de sangre, y en atención a que la Compañía aceptó la petición íntegramente, según consta en las actas el día primero de los corrientes ante el C. Oficial Mayor del Departamento del Trabajo, se resuelve:

"Queda suprimida la condición que hasta la fecha ha venido exigiendo la Compañía a sus trabajadores, consistente en sujetarse a un análisis de sangre previamente al ingreso al fondo de ahorros".

VIGESIMO SEXTO.—Los Sindicatos huelguistas concuerdan en la pe

tición relativa a que la Compañía se obligue a establecer el servicio de un Oculista para todos los trabajadores de los Diversos Sindicatos, designando al efecto un Especialista que se establezca en la región sur del Estado de Veracruz, y teniendo en cuenta además, que la empresa en las pláticas tenidas con los representantes obreros en la Ciudad de Puerto México, propuso nombrar un Oculista residente en la citada región; pero esa proposición fue modificada con fecha primero de los corrientes, en las discusiones que se llevaron a cabo en el Departamento del Trabajo, en el sentido de que en lugar de pagar un Oculista con residencia en la región, sólo se designaría uno que practicara visitas periódicas, el suscrito Arbitro considera necesario el servicio del citado Oculista, y para que dada las condiciones del trabajo su Atención sea eficaz, basta su presencia en determinados períodos del año. Por lo Expuesto, se resuelve: la Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila", deberá incluir en los contratos colectivos de trabajo que celebre con los Sindicatos de la región sur del Estado de Veracruz, la siguiente cláusula: "Las enfermedades de la vista, que sufran los trabajadores amparados por éste contrato, serán tratadas por un oculista que pague la Compañía y que deberá permanecer en la región durante los meses de enero, abril, julio y octubre de cada año.

VIGESIMO SEPTIMO.—Se pide por los Sindicatos huelguistas que la Compañía proporcione atención médica a los trabajadores a su servicio que padezcan enfermedades venéreas, y al costo medicinas apropiadas a esas enfermedades. Los trabajadores pagarán el cincuenta por ciento de los honorarios del médico que los atienda; y como quiera la Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila", S. A. ha manifestado su inconformidad con la petición que antecede, el suscrito resuelve:

"La Compañía proporcionará a sus trabajadores atención médica en enfermedades venéreas y medicinas al precio de costo. Los trabajadores Sindicatos pagarán el cincuenta por ciento de los honorarios del médico que los atienda".

VIGESIMO OCTAVO.—Hay punto de los pliegos de peticiones de los Sindicatos de obreros y empleados de "El Aguila" en que se solicita el pago de setecientos treinta días de salarios cuando ocurra el fallecimiento de un trabajador por riesgo profesional, pidiéndose además, la aceptación de mil noventa y cinco días de salarios como base para el cálculo de incapacidades parciales permanentes para trabajar.

Según consta de la versión taquigráfica de la reunión celebrada en el Departamento del Trabajo el primero de los corrientes, firmada de conformidad con su contenido por las partes, aparece en las páginas dos y tres la contestación dada por la empresa al punto petitorio de que se trata en los siguientes términos: "La Compañía conviene en pagar la indemnización (en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedades profesionales a razón de setecientos treinta días en vez de los seiscientos doce que fija la Ley para los casos de muerte por accidente o enfermedades profesionales". "La Compañía acepta tomar como base para calcular la incapacidad en accidente de trabajo o enfermedades profesionales un mil noventa y cinco días en lu-

gar de los novecientos dieciocho que establece la Ley del Trabajo". En esa virtud, por la aceptación de la empresa a las destinadas de los trabajadores contenidas en éste punto, las cláusulas respectivas de los contratos deberán quedar en la siguiente forma:

"Art. —En caso de riesgo profesional que traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente a setecientos treinta días del salario en lugar de los seiscientos doce que fija la Ley Federal del Trabajo".

"En los casos que el riesgo profesional traiga como resultado la incapacidad permanente total del trabajador, la indemnización consistirá en el pago de una cantidad igual al importe de un mil noventa y cinco días de salario. Este número de días servirá de base para el cálculo de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores por incapacidades permanentes parciales, en lugar de los novecientos dieciocho que establece la Ley del Trabajo".

VIGESIMO NOVENO.—Los Sindicatos huelguistas concuerdan en la solicitud que se refiere al pago de salario íntegro en los casos de enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, que impidan a los trabajadores prestar el servicio contratado y en el reintegro del veinticinco por ciento de sus salarios, que resulta de la diferencia entre el setenta y cinco por ciento que se paga en la actualidad y el salario íntegro que se pagó en años anteriores.

Vista la petición expresada y las alegaciones de la Empresa y considerando que el artículo 303 de la Ley Federal del Trabajo establece la reglamentación del pago de salarios en los casos de incapacidades provenientes de las causas indicadas antes el suscrito estima que es de equidad que la empresa pague el setenta y cinco por ciento de los salarios que perciban los trabajadores, en los términos del citado artículo. Por lo que vé a la diferencia de veinticinco por ciento que se ha dejado de pagar, se estima improcedente el reintegro de las cantidades respectivas por dos motivos: uno haber dejado de estar en vigor los contratos que establecían el pago de salario íntegro y, el otro, por estar prescrita la acción que se fundaba en dichos contratos.

Por lo expuesto, se resuelve:

"En los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la Compañía pagará a sus trabajadores el setenta y cinco por ciento del salario que dejen de percibir mientras estén imposibilitados para trabajar con motivo del accidente o enfermedad. Esta obligación queda sujeta a las modalidades que establece el artículo 303 de la Ley Federal del Trabajo.

"La Compañía no está obligada a reintegrar a sus trabajadores el veinticinco por ciento de los salarios que se les reclama, por los conceptos antes indicados".

TRIGESIMO.—En los pliegos de peticiones de los Sindicatos de obreros y empleados de "El Aguila", se contienen solicitudes de pago de medio salario para los trabajadores en caso de enfermedades no profesionales (ordinaria) Posteriormente, en el curso de las discusiones tenidas con motivo del contrato, la parte obrera modificó su primitiva petición en el sentido de soli-

citar de la empresa en los casos citados el pago de noventa días de salarios al año. La empresa, en las reuniones relativas estuvo conforme en pagar a sus trabajadores salarios en los casos de enfermedades no profesionales (ordinarias), pero con las siguientes limitaciones: pagaría como máximo sesenta días por un año de servicios continuos; solo el cincuenta por ciento del salario a partir del cuarto día de la enfermedad, debiendo hacerse el pago únicamente a los trabajadores de planta y no a los eventuales.

En concepto del Arbitro y tomando en cuenta los razonamientos de las partes, es de estimarse aceptable la proposición de la empresa en el sentido de obligarse solo a pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador en caso de enfermedades ordinarias, y a partir del cuarto día de la enfermedad; pero el pago respectivo debe comprender a todos los trabajadores sin distinción alguna con tal de que hayan trabajado en forma consecutiva cuando menos durante noventa días en un año. Como límite para disfrutar del derecho, se señala el de sesenta días, debiendo entenderse que cuando la enfermedad del trabajador dure más de tres días, la empresa estará obligada a pagar desde el primer día de la enfermedad.

Por las consideraciones que anteceden, la cláusula respectiva deberá quedar redactada en la siguiente forma:

Art. —En los casos de enfermedades no profesionales ordinarias, la empresa pagará al trabajador, hasta por un término de sesenta días, el cincuenta por ciento de su salario, hecha excepción de los casos en que el trabajador, en el año respectivo no tenga noventa días de trabajos consecutivos, o que la duración de la enfermedad no sea mayor de tres días”.

TRIGESIMO PRIMERO.— Los pliegos de peticiones de los Sindicatos de trabajadores de la Compañía Mexicana de Petróleo “El Aguila”, S. A., contienen solicitudes de pago de una cantidad equivalente a un mes de salarios por concepto de gastos de funerales en los casos de muerte del trabajador a consecuencia de enfermedades no profesionales, facilidades para la conducción del cadáver y proporción de caja mortuoria.

Como consta de la versión taquigráfica de la sesión celebrada el primero de junio del año actual ante el Departamento del Trabajo, la empresa estuvo conforme en pagar por vía de gastos funerarios treinta días o sea un mes de salarios en los casos de muerte del trabajador por enfermedades ordinarias, expresando que en los casos de campos petroleros más o menos aislados suministraría facilidades de conducción del cadáver usando los medios de transporte de la misma sin estar dispuesta a suministrar la caja mortuoria.

El Arbitro, al estudiar la petición de los trabajadores de que se trata, considera que la Compañía no debe quedar obligada a proporcionar la caja mortuoria que se demanda, en atención a que el gasto correspondiente ya está incluido dentro de los generales que por concepto de funerales se compromete a cubrir por medio del donativo convenido a favor de los familiares del trabajador y consistente en un mes de salarios.

Por lo expuesto, en los contratos colectivos de trabajo, deberá establecerse una cláusula redactada en la siguiente forma:

“En los casos de muerte del trabajador a consecuencia de enfermedades no profesionales (ordinarias), la empresa pagará a los familiares del trabajador por concepto de gastos funerarios una cantidad equivalente a treinta días de salarios. Tratándose de campos petroleros aislados, proporcionará las facilidades necesarias para la conducción del cadáver, utilizando los medios de transporte de que disponga.

TRIGESIMO SEGUNDO.—Los pliegos de peticiones de los Sindicatos de obreros y empleados de la Compañía Mexicana de Petróleo “El Aguila”, S. A., contienen solicitudes a la empresa de que en caso de despido injustificado ésta cubra al trabajador afectado una indemnización consistente en una cantidad igual a noventa días de salarios, así como el importe de diez días más de salarios por cada año de servicios.

El criterio que se ha venido sustentando por las autoridades del trabajo respecto al cómputo de las indemnizaciones en que la Ley se refiere a “meses”, ha sido el de considerar éstos como de treinta días y como para los casos de separación injustificada, la Constitución General de la República señala una indemnización de tres meses de salarios, debe considerarse procedente la petición de los trabajadores consistente en que los casos de despido injustificado se compute la indemnización respectiva a razón de noventa días. Por otra parte, en concepto del Arbitro debe absolverse a la Compañía de la demanda que se le formule para el pago de diez días más de salarios por cada año de servicios en los casos de separación injustificada, por no existir fundamento legal alguno que pueda basar una petición de tal naturaleza.

Por lo expuesto debiera incluirse en los contratos colectivos de trabajo la siguiente cláusula:

“En los casos de despido injustificado del trabajador y cuando éste elija el pago de indemnización ésta consistirá en una cantidad equivalente a noventa días de salarios”.

TRIGESIMO TERCERO.—Los Sindicatos de obreros y empleados de la Compañía “El Aguila”, pidieron a la empresa y ésta lo negó, que proporcione pases a los funcionarios de la Federación de Sindicatos y de los Sindicatos Federados, así como a Delegados especiales de aquellos.

El concepto del Arbitro, para que los representantes de las Agrupaciones obreras puedan llenar debidamente su cometido, deben contar con las facilidades necesarias de transportación en los casos en que su traslado de un lugar a otro se haga necesario para el mejor desempeño de sus funciones; pero estableciéndose sin embargo un límite para tal franquicia los pases, en los medios de transporte propiedad de la Compañía, llegarán a veinticinco, dis-

tribuibles entre todos los sindicatos para usarse en forma indeterminada respecto a las personas, o sea trasferibles.

Por lo expuesto, las cláusulas respectivas de los contratos deberán quedar en la siguiente forma:

“Art. —La empresa proporcionará pases para el traslado de los representantes de las agrupaciones que designe la Federación de Sindicatos del Petróleo. Estos pases serán en número total de veinticinco para todos los sindicatos o delegados especiales y siendo transferibles podrán usarse indistintamente por las personas que designen los trabajadores”.

TRIGESIMO CUARTO.—La petición de los Sindicatos en huelga sobre la creación de cuadrillas para incendio y sanidad tiende a proteger los intereses tanto de la empresa como de los trabajadores y sus familiares, y la Compañía, en las pláticas tenidas en ésta capital ha manifestado estar dispuesta a escuchar en cualquier momento las indicaciones relacionadas con esos servicios, reservándose el derecho de designar el número de trabajadores que estime necesarios para su atención, y estando reconocida en principio la necesidad del establecimiento de los citados servicios según se desprende de la declaración que se menciona, y siendo el ramo de incendio y sanidad de atención inaplazable en toda factoría, colonia obrera o poblado en general, se resuelve:

“La Compañía Mexicana de Petróleo “El Aguila” establecerá de común acuerdo con cada uno de los sindicatos en huelga, en un plazo no mayor de treinta días a partir de la fecha de esta resolución, el número de trabajadores que deban integrar las cuadrillas contra incendio y de sanidad en las colonias que habiten los trabajadores, tomando en consideración el número de habitaciones de trabajadores, clima y condiciones de salubridad en los campos y refinerías donde rijan los contratos de trabajo. Si las partes no llegaren a ponerse de acuerdo sobre el particular, La Comisión Mixta que resuelva los casos concretos señalará el número de componentes de cuadrillas.

TRIGESIMO QUINTO.—Las peticiones de los Sindicatos de Obreros y Empleados de “El Aguila”, se refieren también al establecimiento de Comisiones Mixtas, para resolver sobre la competencia de trabajadores sometidos a contratos a prueba.

Como se indicó en el considerando, cuarto, ha quedado establecido un plazo de treinta días para la determinación de la capacidad y eficiencia del trabajador, dentro de la cual la Compañía tiene facultades para separarlo. Al tratarse el punto respectivo se indicó que el Arbitro consideraba innecesario que en todo caso se formulara conjuntamente dictámen por los representantes de los Trabajadores y la Compañía, sino que era bastante con que previamente al ejercicio del derecho de despido se oyera al Sindicato tomándose en consideración las razones que expusiera cuando éstas fuesen oportunas y convincentes. Consecuentemente sobre éste punto petitorio, debe estarse a lo

tina del compromiso firmado ante el C. Jefe del Departamento del Trabajo, con fecha cinco del actual, se ha propuesto resolver principalmente aquellos asuntos materia de controversia que se relacionan con el reconocimiento de principios de Derecho Industrial y con el establecimiento de cláusulas de carácter económico en los contratos colectivos de trabajo, habiéndolo hecho dentro de un plazo perentorio de acuerdo con la naturaleza misma de éstas cuestiones, los precedentes sentados por los Tribunales del Trabajo, y la doctrina, que le permitieron hacer un estudio general de los problemas relativos, tomando en cuenta, además, la naturaleza de los trabajos que se prestan y la capacidad económica de la empresa afectada por la huelga.

Pero como concurre la circunstancia de que en los pliegos de peticiones presentados por los distintos sindicatos se encuentran puntos peculiares de cada contrato y otros que no revisten el carácter de generalidad a que éste considerando se refiere, sino que implican más bien para su resolución un estudio de posibles relaciones a los contratos de trabajo y a la Ley de conflictos individuales surgidos entre trabajadores y la empresa, que requerirían el examen minucioso de pruebas relacionadas con cada caso concreto, resulta evidente la imposibilidad de pronunciar en éste laudo la resolución definitiva de cada uno de ellos y por lo tanto, procede, con fundamento de estricta equidad y dentro de las orientaciones que ésta resolución señala, que los citados conflictos y diferencias sean tratados y resueltos por una Comisión Mixta integrada por el Inspector Federal del Trabajo en Puerto México, un representante de las Organizaciones Obreras que en cada caso resulten afectadas y otro de la empresa; Comisión que funcionará de acuerdo con las instrucciones que oportunamente les serán transmitidas por el suscrito y cuyas resoluciones en todo caso deberán ser homologadas por el árbitro y cuya jurisdicción no terminará hasta que queden definitivamente concluidos todos y cada uno de los casos sometidos a arbitraje, la que funcionará por un periodo de sesenta días contados desde la fecha en que quede debidamente integrada y en su poder las instrucciones correspondientes.

TRIGESIMO NOVENO.—La cláusula quinta del compromiso arbitral firmado por las partes ante el C. Jefe del Departamento del Trabajo con fecha 5 de los corrientes, dice textualmente: "El Arbitro nombrado por las partes queda en absoluta libertad para seguir el procedimiento que estime conveniente para el objeto de dictar sus resoluciones, no estando obligado, por lo tanto, a seguir formalidad o realidad alguna, debiendo formular sus resoluciones conforme a los dictados de su conciencia y a la equidad".

Los Sindicatos de Obreros y Empleados de la Compañía Mexicana de Petróleos "El Aguila", S. A., han sostenido ante el Arbitro tanto en sus alegaciones escritas como en la audiencia que se celebró el día de ayer, la procedencia del pago de los salarios caídos durante el tiempo que duró el movimiento de huelga, considerando que debe imputarse la responsabilidad del conflicto a la empresa; ésta a su vez con copia de detalles y fundamentos legales ha propugnado porque la resolución del árbitro sea absolutaria en lo que afecta el pago de los citados salarios.

expresado en relación con lo ya resuelto respecto al período de prueba para el trabajador que ocupe vacante o puesto de nueva creación, y por tanto resolverse que no ha lugar a la formación de Comisiones Mixtas que resuelvan la competencia de los trabajadores a prueba.

TRIGESIMO SEXTO.—La petición contenida en varios de los pliegos presentados por los sindicatos, para que se proceda a la revisión general de los contratos transitorios, para convertirlos en contratos definitivos o de planta, tiene como fundamento la fracción I del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto establece que los trabajadores de nuevo ingreso, después de un mes de servicios sin que hubiere sido objetada su capacidad quedarán como definitivos y como la Compañía manifestó en las pláticas celebradas en el Departamento del Trabajo, no tener inconveniente en hacer la revisión de los contratos que actualmente tienen el carácter de transitorio para el objeto antes indicado se resuelve:

La Compañía y los Sindicatos parte en éste conflicto deberán llevar a cabo la revisión de contratos transitorios de trabajo, para convertir en definitivos los que reúnan los requisitos indispensables para ello, revisión que se llevará a cabo dentro de los treinta días siguientes al de notificación de ésta resolución.

TRIGESIMO SEPTIMO.—La petición especial en pliego presentada por el Sindicato de la Terminal de Nanchital para el pago de tiempo extra a los que viven en Puerto México, Ver., se funda en la consideración de que varios trabajadores que prestan sus servicios en la Terminal de referencia, viven en la ciudad de Puerto México por falta de habitaciones en el lugar de trabajo, motivo por el cual desean que se les pague tiempo extra a los interesados.

Tomando en consideración lo expresado por los representantes de la Compañía al contestar el día primero de los corrientes los puntos de carácter económico que contienen los pliegos respectivos y habiendo aceptado construir casas para los trabajadores de que se trata en un término no mayor de seis meses, el suscrito considera legal y a la vez equitativo que el tiempo indispensable para trasladarse de Puerto México a Nanchital, según los medios de comunicación que unen a esos lugares, se considera comprendido dentro de la jornada de trabajo, ya que ésta situación desaparecerá una vez que la empresa construya las casas según lo tiene ofrecido.

Por lo expuesto se resuelve:

“La Compañía y el Sindicato de Obreros y Empleados de la Terminal de Nanchital convienen en que los trabajadores que residan en Puerto México, tendrán derecho a considerar comprendido dentro de su jornada diaria el tiempo que los mismos necesitan para trasladarse de la ciudad expresada a la Terminal. Ese tiempo será como máximo una hora, y la cláusula regirá mientras la Compañía construya las casas necesarias en Nanchital”.

TRIGESIMO OCTAVO.—Como se expresa en el considerando primero de éste laudo, el Arbitro en ejercicio de la facultad que le concede la cláusula sép-

En los pliegos de peticiones que los Sindicatos Obreros presentaron a la consideración de la empresa, se consignan cláusulas de carácter económico, varias de las cuales habían sido reconocidas por la Compañía, y ésta ha aceptado muchas de las peticiones que contienen, aunque no con la extensión que desean los sindicatos interesados en el conflicto.

Por otra parte, los trabajadores no solo pidieron la discusión pacífica de todos y cada uno de los puntos contenidos en los respectivos pliegos, discusión que se llevó a cabo en la ciudad de Puerto México, sino que vencido el primer plazo concedido a la empresa para iniciar el movimiento de huelga, se prorrogó por los trabajadores con el objeto de llegar a una solución mediante convenio que la evitara. Existe también la circunstancia de que en contratos, han venido reclamando la subsistencia de las prerrogativas de que prerrogativas económicas demandadas por los trabajadores ya se encontraban concedidas y los agremiados a los Sindicatos que fueron titulares de esos contratos, han venido reclamando la subsistencia de las prerrogativas de que se trata sin llegar a obtener una solución satisfactoria.

Dentro de principios de equidad, tomando en consideración las circunstancias apuntadas en éste considerando y, sobre todo, las condiciones de penuria en que se encuentran los trabajadores que prestan sus servicios a la Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila" S. A., en la región sur de Veracruz, lo insalubre del clima y las enfermedades endémicas que se padecen en esa zona, el Arbitro estima que la Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila", S. A., debe pagar los salarios caídos desde las fechas en que estallaron los respectivos movimientos de huelga hasta las dieciséis horas del día cinco del actual en que se firmó el Convenio por el que se sometió el conflicto a la resolución del suscrito, quedando bien entendido de que el pago será únicamente por los días laborales, sin comprenderse los de descanso o festivos que pudieran haber existido en el período de huelga, por ser beneficio que han obtenido los trabajadores en virtud de éste Laudo, haciendo la aclaración el Arbitro de que esta resolución, basada en principios de equidad, no sienta precedente ni prejuzga sobre la imputabilidad de las causas de la huelga o la responsabilidad del conflicto.

Por lo expuesto y fundado, se resuelve:

PRIMERO.—En los Contratos colectivos de trabajo que habrá de celebrar la Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila", S. A., con los diversos Sindicatos de Obreros y Empleados de la zona sur del Estado de Veracruz, deberán incluirse las cláusulas que se enumeran y detallan en los considerandos de éste laudo.

SEGUNDO.—Se crea una Comisión Mixta, integrada por el Inspector Federal del Trabajo en Puerto México, Ver., un representante de los Sindicatos afectados y otro de la empresa, con el objeto de resolver todos los puntos relacionados con las peculiaridades de cada contrato; los de posible violaciones a los contratos de trabajo y a la Ley y los conflictos individuales surgidos entre los trabajadores y la empresa.

TERCERO.—La Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila", S. A., liquidará a los trabajadores huelguistas los salarios correspondientes a los días transcuridos, de las 0 horas un minuto del nueve de mayo próximo pasado a las dieciseis horas del día cinco de los corrientes en que se celebró el convenio por el que fué sometido el conflicto a la resolución del suscrito Arbitro, quedando incluídas en ese tiempo las fechas de iniciación del movimiento y de firma del convenio. Los salarios a que se refiere éste punto resolutivo, deberán cubrirse a los trabajadores en dos partidas y en un plazo máximo de quince días a partir de la fecha.

Así, definitivamente juzgando, lo resolvió y firma el C. General de División Abelardo L. Rodríguez, Presidente de la República, en su carácter de Arbitro Arbitrador, designado por las partes ante el Secretario que dá fé.
ABELARDO L. RODRIGUEZ.-Rública.-F. JAVIER GAXIOLA JR.- Rública.

México, D. F., a 9 de Junio de 1934.

ANEXO DICTADO EN EL MES DE OCTUBRE AL LAUDO
PRESIDENCIAL DE JUNIO

Vistas para resolver las consultas formuladas por los Delegados de los Sindicatos de Trabajadores de la Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila", S. A., relativos a la contratación colectiva que se discute entre las partes interesadas en el conflicto de huelga de la Región Sur de Veracruz, y previo el estudio de los antecedentes del caso, el Arbitro, de acuerdo con las facultades que se le confirieron en el Convenio de Arbitraje, resuelve:

I.—Al discutir la reglamentación conforme a la cual deban funcionar las Comisiones Mixtas que se establezcan con carácter permanente para resolver los conflictos que se susciten entre Compañía y Trabajadores, las partes no llegaron a ponerse de acuerdo en lo siguientes puntos:

a).—Si el Sindicato tiene o no facultad para elegir libremente a sus representantes que deban integrar la Comisión Mixta:

b).—Si la Compañía debería quedar obligada o nó a pagar a los trabajadores designados para integrar la Comisión Mixta, a los testigos o peritos que sean llamados por la Comisión para aclarar determinados puntos, cuando unos y otros sean trabajadores de la Empresa y desempeñen esas funciones expresadas en horas de servicio o cuando, tratándose de peritos, éstos sean extraños a la Compañía;

c).—Finalmente, que se determine desde cuando debe correr la prescripción legal respecto de aquellos asuntos que se someta al conocimiento de las Comisiones Mixtas.

Sobre éste primer punto, la Compañía y los Sindicatos formularán sus proyectos de reglamentación y eximánadas las proposiciones de ambas partes, el suscrito Arbitro estima que la cláusula relativa a las Comisiones Mixtas que se contiene en la página 18 del Laudo Arbitral debe quedar reglamentada en la forma siguiente:

1o.—Para el advenimiento y arreglo de todos los casos que fueran motivo de dificultad entre la Compañía y sus trabajadores, se crea una Comisión Mixta a la cual serán turnados todos aquellos asuntos en los que no se haya podido llegar a un arreglo, entre el Comité de Conflictos del Sindicato y el Departamento de Trabajo de la Empresa, pudiendo ser, esos casos individuales o colectivos, con excepción de las huelgas, pues tratándose de éstas últimas las partes procederán según convenga a sus intereses.

2o.—La Comisión estará formada por dos Representantes de la Compañía e igual número del Sindicato, los que tendrán el carácter de propietarios y por cada propietario habrá un suplente; durarán en su encargo un año, pudiendo ser reelectos. La designación de los Representantes será comuni-

cada por escrito, entre ambas partes en la última quincena del mes de Diciembre en cada año. Si alguno de los Representantes Propietarios no concurre a la Junta de la Comisión Mixta veinticuatro horas después de la cita oficial, los Representantes llamarán al Suplente quien deberá presentarse en un término igual al indicado. El número de representantes que integren la Comisión Mixta podrá ser aumentado en cualquier tiempo, de común acuerdo las partes pero en número igual por cada una.

3o.—Sindicato y Compañía quedan en absoluta libertad para asignar a sus Representantes ante la Comisión Mixta, sin más limitación para el primero que elegir personas que sean sus agremiados y para la segunda que conozcan el trabajo amparado por el trabajo respectivo.

4o.—Las quejas de que conozca la Comisión Mixta deberán ser presentadas por escrito, en el que se ofrecerán las pruebas que justifique aquellas y se incluirán los datos que sirvan a la Comisión para investigar la verdad. Solamente en caso de suma urgencia podrán admitirse quejas verbales, pero en este caso se levantará una acta que deberá ser firmada por el quejoso y los miembros de la Comisión.

5o.—La Comisión se reunirá cada vez que se presente algún asunto de su incumbencia, citándose a los miembros de la misma dentro de las veinticuatro horas anteriores a aquella en que debe reunirse la parte que esté interesada en turnar un asunto a la Comisión Mixta, la comunicará a la otra para que ésta envíe sus representantes dentro del término señalado.

6o.—Las actuaciones de la Comisión Mixta, se harán constar por escrito, así como las resoluciones o proposiciones de la misma que tiendan a solucionar el conflicto, debiendo éstas últimas consignarse en cuatro ejemplares, de los que se entregarán: uno a la Compañía, otro al Sindicato, un tercero para el trabajador quejoso y el último se enviará a la Junta Federal de Conciliación del lugar.

7o.—Las resoluciones de la Comisión Mixta dictadas por unanimidad o mayoría de votos, se considerarán aceptadas por las partes, si transcurridas setenta y dos horas de aquella en la que se les notifique no presentan inconformidad. Si se presenta inconformidad, la Comisión Mixta turnará los antecedentes del caso a la Junta Federal de Conciliación correspondiente para su conocimiento; en iguales términos procederá con las resoluciones que no fueran objetadas por las partes.

8o.— Convienen las partes en que la prescripción legal quede interrumpida durante el tiempo que los asuntos estén sometidos al conocimiento de la Comisión Mixta y volverá a reanudarse a partir de la inconformidad manifestada en los términos del inciso anterior.

9o.—La Comisión Mixta estará facultada para llamar a su presencia a los trabajadores que sean necesarios para el esclarecimiento de los casos so-

metidos a su resolución, así como para utilizar los conocimientos de un perito en los casos técnicos. Los miembros de la Comisión Mixta, los testigos y el perito, cuando fueren llamados para desempeñar su cometido dentro de las horas de labores, percibirán los salarios correspondientes a su jornada, sin que la Compañía les haga deducción alguna. Si el perito fuere extraño a la Compañía, ésta deberá pagarle los emolumentos correspondientes. Cuando a los testigos se les cite fuera de su residencia se les pagarán sus gastos, siempre que exista acuerdo expreso de los miembros de la Comisión para hacer el llamado correspondiente.

10.—La Comisión Mixta tomará sus resoluciones por mayoría de votos de los Miembros que la componen y en un plazo que no podrá exceder de ocho días hábiles, contado a partir de la fecha en que se presente la queja.

11.—Por esta sola vez los miembros de la Comisión Mixta serán nombrados desde luego, y durarán en sus funciones hasta el 31 de diciembre del presente año.

12.—La Comisión Mixta trabajará en un local independiente de las Oficinas de la Compañía, pudiendo constituirse, si así lo estima conveniente, en el Departamento o Departamentos de la Empresa cuando fuere necesario por la índole de los asuntos que se someten a su conocimiento. La Compañía proporcionará el local donde trabaje la Comisión.

II.—La segunda consulta se refiere al fondo de ahorros que ya tiene establecido la Empresa en los contratos anteriores a los hoy discutidos y que en el Laudo Arbitral, se modificó en cuanto a la constitución de ese fondo, estableciendo que las cantidades correspondientes al mismo deberían depositarse en el Banco de México.

Los trabajadores manifiestan el deseo de que se reglamente esta materia, con el objeto de obtener facilidades para recibir en préstamo hasta el 60% del fondo que constituyan, en los casos urgentes previstos en el considerando décimo quinto del Laudo y, además, que el beneficio del fondo se extienda a trabajadores en general, sin limitación de categorías ni de tiempo de servicios.

El suscrito Arbitro, al resolver que el fondo de ahorro se constituyera en el Banco de México no pretendiendo restar facilidades a los trabajadores para disponer de parte de esos fondos en los casos urgentes, y como los trámites ante los Bancos requieren más o menos tiempo y en horas determinadas, procede establecer la facilidad de que el trabajador obtenga de la Empresa el anticipo previsto en el Laudo, a reserva de que ésta última reciba del Banco la cantidad facilitada, como las cantidades depositadas a cuenta del trabajador lo son directamente por la Compañía, ésta tiene la posibilidad de conocer en un momento dado los fondos con los que cuenta el trabajador y el anticipo que haga no le significa ninguna erogación económica y así evita trastornos al obrero cuando la urgencia del caso amerite disponer de determinada cantidad. Por lo que vé a los trabajadores que pueden ingresar al fondo de ahorros, es razonable que este beneficio se extienda a todos los

trabajadores, no solamente a los de planta como se reglamentaba en los Contratos anteriores, pues el trabajador a tiempo fijo o por obra determinada es el que más necesita del ahorro por estar expuesto a la eventualidad del servicio; en cambio, el trabajador de planta tiene asegurada su economía por la estabilidad del trabajo que desempeña.

Tomando en cuenta las consideraciones anteriores y los antecedentes que se mencionan al principio de esta resolución, se resuelve que el Reglamento conforme al cual debe constituirse y funcionar el Fondo de Ahorro, sea el siguiente:

1o. Los trabajadores de la Compañía podrán depositar semanal o mensualmente en el Fondo de Ahorro, un 5% o más de los salarios que perciba a partir de la fecha en que se firme este Contrato.

2o.—En la fecha en que cada trabajador haga sus depósitos, de acuerdo con lo establecido en la fracción anterior, la Compañía agregará en el Fondo de Ahorros de cada trabajador un 5% sobre el salario que el trabajador percibe.

3o.—Las cantidades descontadas a los trabajadores para el Fondo de Ahorros y la contribución de la Compañía que actualmente se encuentra en poder de ésta última; y las que en lo sucesivo recoja, deberá depositarla en el Banco de México abonándose a la cantidad respectiva los intereses que dicha institución paga por depósitos a plazo fijo.

Los Trabajadores no podrán disponer del Fondo de sus Ahorros sino al ser separados definitivamente; en caso de enfermedades graves del trabajador o de sus familiares podrá disponer hasta de un 60 % de la cantidad depositada, con la obligación de reintegrarle en abonos parciales y de acuerdo con sus posibilidades económicas. Sobre estas materias se observará la resolución de fecha 2 de los corrientes.

4o.—Desde el momento que un trabajador ingrese al servicio tiene derecho a hacer sus depósitos en el Fondo de Ahorros mencionado, debiendo presentar la solicitud respectiva, que autorizará la Compañía, para hacer las deducciones correspondientes.

5o.—En caso de muerte del trabajador, la entrega del Fondo de Ahorros que le corresponda, se hará a la persona o personas que de antemano designe; la designación se hará por medio de una carta que el trabajador firme ante dos testigos, de la que entregará dos ejemplares a la Compañía, uno al Sindicato otro al Banco y uno más para el interesado.

Si el trabajador no hubiere hecho la designación a que se refiere el párrafo anterior, la entrega se hará a la persona o personas que conforme a la ley del Trabajo tengan el carácter de beneficiarios.

6o.—En ningún caso el trabajador podrá transferir a tercera persona parte alguna que exista en el haber de su cuenta, ni darla en prenda o garantía ni gravarla en manera alguna.

7o.—Los trabajadores, cuando necesiten de los préstamos a que se refiere la última parte del inciso III de éste Reglamento, deben dirigir una solicitud al Banco de México, por conducto de la compañía, la que podrá entregar en caso urgente la cantidad que se solicite como préstamo mientras se hacen los trámites ante dicha institución Bancaria, pasando después la cantidad solicitada a poder de la Empresa.

III.—En el punto 4o del pliego de consultas presentado por los Delegados Obreros, se hace referencia a que el Considerando Séptimo del Laudo Arbiral condenó a la Compañía a pagar salarios por el día de descanso semanal y que la Empresa pretende restringir esa prerrogativa, estableciendo que solo los trabajadores que hubieren laborado seis días consecutivos tendrán derecho al pago del día de descanso.

Por la diversidad de situaciones que se presentan en el trabajo y por que no sería justo y equitativo que se pagará el día de descanso sin hacer las excepciones pertinentes, se establece la siguiente reglamentación.

1o.—El trabajador que labore su jornada semanal ordinaria, recibirá salario íntegro por el día de descanso semanal.

2o.—Si el obrero falta al servicio por enfermedad ordinaria, y la falta no excede de tres días, recibirá salario íntegro por el día de descanso semanal, pero si excediere de ese tiempo, los días de descanso comprendidos en el período de enfermedad y solo durante los sesenta días a que se refiere el Considerando tercero del Laudo Arbitral, serán liquidados a medio sueldo.

3o.—Si la falta se debe a enfermedad profesional o accidente de trabajo, los días de descanso comprendidos en el período de tiempo que dure la incapacidad, se liquidará a la base del 75% del salario diario.

4o.—Si la falta se debe a causas distintas de las mencionadas, siempre que sean justificadas y no se prolonguen por más de tres días a la semana, la Compañía pagará íntegro el salario del día de descanso; si la falta excediere de tres días el pago del día de descanso se sujetará a las siguientes bases:

a) Si el trabajador falta cuatro días a la semana, recibirá el 75% del salario de día de descanso.

b) Si la falta es de cinco días, recibirá el 50% por el concepto indicado y

c) Si falta la semana íntegra, no tendrá derecho a pago alguno por el mismo concepto.

5o.—Cuando la falta al servicio sea justificada, se observarán las siguientes reglas:

a).—Si la falta es de un día el trabajador recibirá salario íntegro por el día de descanso;

b).—Si la falta es de dos días a la semana, sólo tendrá derecho al 75% del salario del día de descanso;

c).—Si fuere de tres días la falta el trabajador recibirá el 50% de su salario por el día de descanso, y

d).—Si la falta excede de tres días no tendrá derecho al pago del salario por el día de descanso.

Las reglas anteriores rigen para los trabajadores de planta; para los eventuales se observarán las siguientes:

6o.—Cuando se trate de trabajadores eventuales contratados por tiempo fijo se observarán para el pago de los días de descanso, comprendidos en el tiempo que dure su contrato, las bases antes expresadas, como si se tratara de trabajadores de planta.

7o.—Tratándose de trabajadores eventuales contratados para obra determinada, si el trabajo se ejecuta continuamente, sin interrupción en los días laborables, el pago del día de descanso se sujetará a las bases establecidas para los trabajadores de planta.

8o.—En el caso anterior, tratándose de estibadores y en general cuando la obra se ejecuta solo en determinados días de cada semana, el pago del día de descanso se sujetará a las siguientes bases:

a).—Si se labora cuatro o más jornadas, a la semana, la Compañía pagará salario íntegro por el día de descanso.

b).—Si solo se trabajan tres jornadas, el trabajador percibirá el 75% del salario correspondiente al día de descanso.

c).—Si solo se trabajan dos jornadas, el salario que se paga por el día de descanso será el 50%; y

d).—Si solo se trabaja una jornada, el 15%.

9o.—Los días de descanso comprendidos en el período de vacaciones, a que se refiere el punto Noveno de la consulta de los trabajadores, se pagarán con salario íntegro, tal como fué resuelto el día 6 de julio próximo pasado, a consulta especial de los Delegados del Sindicato de Trabajadores del Petróleo de Minatitlán, Veracruz entendiéndose que el día de descanso anterior al que se comiencen las vacaciones y el inmediato posterior a la fecha en que terminen también serán liquidados por la Empresa, pues no debe haber interrupción en los pagos durante la prestación de servicios y las vacaciones que se interpongan en los mismos.

IV.—Se consulta igualmente sobre la forma en que debe interpretarse el Considerando Décimo Séptimo del Laudo Arbitral en la parte que establece como definitivo el salario mínimo. Ya en las discusiones que se han llevado a cabo para formular los Contratos de Trabajo, según antecedentes que se tie-

nen a la vista, aparece que la Compañía considera establecido definitivamente el salario mínimo de tres pesos para sus trabajadores; esto quiere decir, que se ha tomado la exacta interpretación del Laudo, ya que su espíritu no fue otro sino el de que independientemente de las resoluciones que se tomen por las Autoridades Judiciales en esta materia, y aún cuando se modifique el monto del salario mínimo la Compañía estimará el aumento que hizo al establecerse éste último como una concesión voluntaria que debe permanecer en vigor, tanto para los trabajadores actuales como para los que utilice posteriormente.

V.—En el punto Décimo del pliego de Consultas, los Delegados obreros expresan que la Compañía se niega a conceder las vacaciones correspondientes según la tabla fijada en el considerando IX del Laudo Arbitral, cuando se trata del tiempo comprendido entre cuatro a cinco años y quince a dieciseis años. El Laudo Arbitral establece los siguientes períodos de vacaciones: de uno a cuatro años de servicios, seis días de cinco a quince años, doce días y de dieciseis años en adelante, dieciocho días.

Ha surgido la duda por lo que ve al tiempo comprendido de cuatro a cinco años y de quince a dieciseis de servicios.

Las vacaciones son anuales y con tal motivo no se estimó necesario referirse al tiempo comprendido en los períodos señalados pero, como puede darse el caso de que por acuerdo de las partes se fraccionen las vacaciones o se adelanten, procede determinar el derecho del trabajador; al efecto debe entenderse que a partir de los cuatro años de servicios, ya el trabajador comenzó a adquirir el derecho de disfrutar de doce días de vacaciones por el quinto año y esta debe ser la base para dividir las vacaciones entre los meses del quinto año. Ejemplo: a los cuatro años seis meses de servicios, si se trata de fraccionar las vacaciones del trabajador disfrutará de seis días y al cumplir cinco años gozará de los seis días restantes, que vienen a sumar los doce tomados como base. Igual procedimiento debe seguirse por el tiempo comprendido entre los quince y dieciseis años de servicios.

VI.—En los puntos Décimo Primero y Décimo Segundo del pliego de Consultas se solicita la aclaración al Considerando Sexto del Laudo Arbitral, que redujo la jornada semanal de trabajo a cuarenta y seis horas y media.

La consulta puede dividirse en dos partes a saber:

1o.—Si la reducción de jornada debe hacerse exclusivamente en la jornada diurna, o es extensiva a las nocturna y mixta;

2o.—Si el salario que debe pagarse por el tiempo de reducción de la jornada se computa dividiendo el salario que se obtiene en los siete días de la semana entre las horas de trabajo semanales, o debe excluirse el salario del

día de descanso, para dividir exclusivamente el de los días laborables entre las horas trabajadas.

La primera parte de la Consulta a que se refiere el punto Décimo Primero se resuelve en los siguientes términos.

El Laudo Arbitral establece la reducción de la jornada de 48 a 46 horas y media, incluyendo los trabajos de turno según se establece en el considerando sexto del mismo. En los trabajos de turno están comprendidas jornadas diurnas, mixtas y nocturnas, de acuerdo con lo establecido en la cláusula vigésima tercera del considerando primero del mismo laudo y quedan reducidas esas jornadas en hora y media. Si el trabajo es nocturno o mixto exclusivamente, a pesar de que las horas trabajadas a la semana son 42 y 45 respectivamente, la reducción de la jornada que prevee el Laudo debe hacerse en hora y media porque esa clase de trabajos equivale al diurno desarrollado en 48 horas semanales; la reducción lógicamente debería ser proporcional a la diferencia de horas de las tres jornadas, diurna, mixta y nocturna, pero ya el Laudo Arbitral se estimó que una reducción excesiva podría producir cierto desequilibrio en la industria, razón por la cual la reducción debe ser de una hora y media en toda jornada; en tal forma la jornada diurna se reduce a 46 horas y media y la mixta a 43 horas y media.

La segunda parte de esta consulta, que trata de la forma en que debe calcularse el salario correspondiente a la hora y media reducida, se resuelve en la siguiente forma:— El salario que corresponde a la semana de trabajo sin incluir el domingo, se divide entre las horas de servicios correspondientes a la jornada ya reducida. Quedan excluidas las horas extras que se paguen y los salarios correspondientes a las mismas, para tomarse en consideración únicamente el tiempo ordinario de la jornada.

VII.—En lo relativo a los derechos de los trabajadores que deben considerarse en los escalafones, las partes han llegado a un acuerdo en las discusiones de los contratos, según se comprueba con los antecedentes anexos al pliego de las consultas, quedando solo por resolver si los trabajadores que actualmente se encuentran en un campo determinado, pero que con anterioridad prestaron servicios en otros campos o factorías de la misma Empresa, pueden sumar derechos desde la fecha en que prestaron por primera vez sus servicios, y qué interrupciones deben tomarse en cuenta al sumar los derechos de empresa.

Al reglamentar el considerando quinto del laudo arbitral se dijo que cuando los trabajadores fueran movilizados de un campo a otro, la Compañía estaría obligada a reconocerles los derechos de antigüedad de empresa adquiridos antes de la movilización en otros términos, pueden sumarse dere-

chos de distintos campos. Siguiendo el mismo criterio en el caso presente y siendo una misma la Compañía que ha utilizado los servicios de los trabajadores en sus diversas dependencias, se resuelve:— Los trabajadores que hubieren prestado servicios en los distintos campos o factorías de la Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila", S. A., tienen derecho a que se les cuente la antigüedad de empresa en los escalafones, a partir de la fecha en que fuere del campo o dependencia de la misma donde iniciaren sus servicios, ó basandose las siguientes reglas para los trabajadores que esten actualmente en servicios sumarán antigüedad desde la fecha en que comenzaron a prestar sus servicios en la Compañía, descontando las interrupciones en el mismo.—

II.—A los trabajadores reajustados con posteridad al 28 de agosto de 1931, fecha de expedición de la Ley Federal del Trabajo, o que hubieren renunciado a sus puestos, aún cuando no estén en servicio, al reingresar sumarán derechos de empresa en los términos del punto anterior:—III. Los reajustados antes del 28 de agosto de 1931 o separados voluntariamente, que no se encuentren actualmente en servicio, si reingresan al mismo sumarán derechos de empresa desde la fecha de su reingreso.— IV.— La antigüedad de departamento se contará a partir de la fecha de reingreso al departamento respectivo.—La antigüedad de empresa no dá derecho a los trabajadores a quienes se les reconozca para remover de sus puestos a quienes los tengan en propiedad.

VII.—Otro de los puntos de consulta se refiere a la interpretación que debe darse el considerando trigésimo del laudo arbitral en la parte que dice: "En los casos de enfermedad no profesionales (ordinarias), la Empresa pagará al trabajador, hasta por un término de 60 días el 50 % de sus salarios hecha excepción de los casos en que el trabajador, en el año respectivo, no tenga 90 días de trabajos consecutivos..."

Manifiestan los delegados Obreros que de tomarse a la letra el término de trabajos consecutivos se unificaría el beneficio que otorga la cláusula, porque serían excepcionales los casos en que no existieran interrupciones en el servicio por causas justificadas como enfermedades, permisos, vacaciones etc., por la duración misma del contrato cuando se trate de trabajos eventuales y por último por causas injustificadas. El Arbitro con el espíritu que lo animó al resolver la cláusula contenida en el considerando trigésimo aclara que al referirse a trabajos consecutivos que quiso dar a entender que esos trabajos correspondieran en el año a noventa días de labor, haciendo caso omiso de las interrupciones en la continuidad ocasionada por causas justificadas como las que antes se mencionan; pero si la interrupción se origina por causas injustificadas, el trabajador no podría sumar los distintos períodos de trabajo.

La primera salvedad indispensable y equitativa: el suscrito árbitro no podía dejar desapercibido el trabajo que se lleva a cabo en varias dependencias

de la Empresa, por ejemplo estiba y alijo, que se ejecuta en determinados días de la semana pues de entenderse que los noventa días de trabajo deberían ser consecutivos sin excepción de ninguna naturaleza, los trabajadores de esa rama se hubieran visto privados de una de las prerrogativas más indispensables para el trabajador, la que estuvo de acuerdo en conceder la Compañía según lo manifestó en las pláticas anteriores al arbitraje. Por lo expuesto se resuelve:

Los 90 días de trabajo a que se refiere el considerando trigésimo del laudo no se consideran interrumpidos por causa justificada, (vacaciones, enfermedades, permisos, etc. por modalidades especiales en los contratos, ni por la naturaleza de los trabajos ejecutados que impliquen forzosamente como norma general, la discontinuidad en el servicio. La interrupción existe por causas injustificadas.

IX.—En el punto trigésimo del escrito presentado por los Delegados obreros se pide la resolución correspondiente a la obligación de la Compañía para pagar los gastos indispensables al sostenimiento de estudios técnicos de los obreros o de hijos de éstos, en los términos de la fracción XXI del artículo III de la Ley Federal del Trabajo. La compañía manifiesta estar dispuesta a pagar los gastos de referencia, pero tomando en cuenta el número total de sus obreros en todo el país y calculando con esa base el de estudiantes cuyo sostenimiento debe quedar a su cargo. Los Sindicatos inconformes con esta proposición de la Empresa, hacen valer el hecho de que siendo contratos diferentes en Sindicatos con personalidad distinta, tienen derecho a exigir aisladamente el cumplimiento del precepto legal, sin sumar sus elementos con los de otros Sindicatos, algunos de los cuales no tienen interés directo en el laudo arbitral ni en el conflicto de huelga. De acuerdo con el precedente establecido en la misma Compañía "El Aguila", al recibir el pliego de peticiones presentado por el Sindicato en el Campo de Las Choapas, anterior al conflicto de huelga, y en el que se resolvió según laudo arbitral del C. Jefe del Departamento del Trabajo, que para el cumplimiento de la fracción XVI del artículo III de la Ley deben tenerse en cuenta los agremiados del Sindicato al servicio de la Compañía, en el presente caso se adopta ese criterio, en consecuencia cada Sindicato, según el número de sus agremiados tiene el derecho de nombrar al trabajador o trabajadores, o hijos de éstos, que lleven a cabo los estudios técnicos, industriales o prácticos; que prevee la Ley del Trabajo. El deseo de la Compañía no podría llevarse a la práctica porque los trabajos de la Refinería son diferentes de los trabajos de los campos, y para cumplir la finalidad legal sería necesario que el Sindicato de Trabajadores del Petróleo de Minatitlán eligiera a sus candidatos independientemente de los campos. Los Trabajadores de los Campos interesados en la huelga, considerados como un todo vendrían a sumar más de dos mil, los que les daría derecho a designar tres pensionados. Este sentido vendría a dar casi el mismo resultado que el establecido en la resolución que se adopta, ya que en la actualidad solo tres Sindicatos de los Campos reúnen el número suficiente de trabajadores para elegir pensionados.

El pliego especial del Sindicato de Trabajadores del Petróleo de Minatitlán contiene consultas ya resueltas en los puntos anteriores, quedando pendientes las que a continuación se estudian.

X.—Al discutir la cláusula 48 del proyecto de contrato, que se relaciona con el considerando trigésimo del laudo arbitral se discutió si la Compañía tenía obligación de pagar el 50% de los salarios a los trabajadores que sufrieran enfermedades ordinarias a partir del primer día de la enfermedad cuando esta durara más de tres días, o si la obligación comenzaba a partir del cuarto día. El considerando de que se trata dice en la parte relativa: "hecha excepción de los casos en que el trabajador en el año respectivo no tenga 90 días de trabajo consecutivo, o que la duración de la enfermedad no sea mayor de tres días", dada la redacción que antecede, no puede tener otra interpretación el considerando que la siguiente: La Compañía no pagará el 50% de los salarios cuando la enfermedad no dure más de tres días, pero si persiste mayor tiempo que el indicado, estará obligada a pagar desde el primer día de la enfermedad.

XI.—El Sindicato propuso en la cláusula 45 del proyecto de contrato que la atención médica, en enfermedades ordinarias se prestará a todas horas del día y de la noche de acuerdo con la reglamentación propuesta en esa cláusula. La Compañía en sus alegatos expresó que de acuerdo con el laudo arbitral no estaba obligada a prestar esa atención médica sino en las horas de servicio fijadas en el Hospital.

El considerando vigésimotercero establece la obligación de la Compañía de proporcionar atención médica y medicinas en forma gratuita a sus trabajadores y familiares de estos, en casos de enfermedades ordinarias. Aun cuando el laudo no establece las horas en que deba prestarse esa atención, el espíritu del mismo fué que se prestara en las horas hábiles establecidas en los Reglamentos de hospitales, sanatorios, consultorios, puestos de socorro, etc. Sólo en casos de enfermedades graves, la atención debe prestarse a cualquier hora, aún no siendo las reglamentarias, y para estos casos se reglamentará la forma del servicio. Cuando la naturaleza, estado del enfermo o alejamiento del lugar lo requieran, el servicio se prestará a domicilio.

El servicio, en todos los casos, se prestará sin más preferencia que la necesaria en atención a la gravedad del enfermo.

XII.—En la cláusula 47 del proyecto, el Sindicato propone que los trabajadores soliciten el servicio médico, para ellos o sus familiares, en caso de enfermedades ordinarias, al Departamento de Trabajo de la Compañía, durante las horas hábiles y directamente al Departamento Médico en las inhábiles.

Ya en el punto XI de esta resolución se dijo qué servicio debe prestarse en horas inhábiles y para ese efecto los trabajadores podrán solicitarlo directamente al Departamento Médico, bajo su más estricta responsabilidad si designan familiares no amparados por el laudo arbitral.

XIII.—El Sindicato en la cláusula 46 del proyecto, propone que se fije como honorarios del médico que atienda a los trabajadores en enfermedades venéreas, la cantidad de \$ 2,00, la que pagarán a prorrata trabajador y compañía. Esta última argumenta que el Laudo Arbitral no le obliga a prestar atención médica en estos casos; que los trabajadores deben concurrir a los médicos particulares y su obligación se reduce a pagar a estos el 50% de sus honorarios, proporcionando, además, medicinas a precio de costo.

El Laudo, en su considerando Vigésimo Séptimo sí obliga a la Compañía a proporcionar atención médica en el caso disentido, su redacción es práctica y dice en su parte relativa: . . . "La Compañía proporcionará a sus trabajadores atención mdica en enfermedades venéreas y medicinas. . ." En consecuencia los médicos de la Compañía deben atender a los trabajadores en estos casos, y se estima equitativo que sus honorarios no excedan de \$ 2.00 por curación, los que pagará a prorrata Compañía y trabajadores; al efecto, la primera puede descontar en listas de raya la parte correspondiente al obrero.

La Cláusula 50 del proyecto de Contrato del Sindicato fué aceptada por la Compañía, con excepción del párrafo que dice:—"Pagamos también integros los días de descanso semanal."

El punto controvertido está resuelto en la cláusula III, inciso tres de esta resolución, de acuerdo con el cual los trabajadores percibirán el 50% de sus salarios en casos de enfermedades profesionales, aún en los días festivos. En consecuencia, con la modificación expresada, debe aceptarse la cláusula 60.

XIV.—El Sindicato, en la cláusula 54 del proyecto del contrato, considerada, la hernia como enfermedad profesional y a la Compañía obliga en ese caso a prestar la atención médica, medicinas, y pago de indemnizaciones, a que está obligada por las enfermedades profesionales en general. La Empresa está conforme con dicha cláusula, pero desea que se excluya la hernia congénita.

Debe estarse a la definición que dé la Ley Federal del Trabajo de enfermedad profesional, la cláusula debe quedar redactada en la forma siguiente: "Cláusula 54.-La hernia se considerará como enfermedad profesional cuando sobrevenga por la clase de trabajo que desempeñe el obrero o del medio en que se vea obligado a trabajar; para el efecto, el trabajador afectada tendrá derecho a la atención médica, quirúrgica y medicinas, así como el pago del 75% durante todo el tiempo que dure su incapacidad. En caso de fallecimiento a consecuencia de la misma enfermedad, tendrá derecho a la indemnización que por este concepto señala la cláusula 52 de este contrato.

XV.—En el proyecto de contrato del Sindicato de Trabajadores del Pe-

trólez de Minatitlán, se incluye la cláusula 60 que establece la obligación de la Compañía de pagar gastos de translación de los enfermos, de Minatitlán a otra localidad, y a los familiares de los mismos cuando tengan necesidad de acompañarles.

La obligación debe limitarse a casos excepcionales, cuando se justifique la necesidad del cambio de localidad del empleado enfermo y la necesidad de que vaya acompañado. En consecuencia la cláusula 60 debe quedar en la siguiente forma: los médicos de la Compañía estiman necesario que el trabajador sea atendido por un especialista, fuera de Minatitlán, pagará el enfermo gastos de traslado y permanencia en el lugar donde se atiende. En este caso, y siendo la enfermedad de tal naturaleza, que amerite que el enfermo sea acompañado, la Empresa pagará los gastos de un familiar, cesando esa obligación una vez que el enfermo sea internado.

Tratándose de los Campos de explotación, además de lo anterior, cuando se traslade a un enfermo al Hospital de Concentración de la Compañía, ésta hará el traslado por su cuenta, proporcionando pasajes a los familiares del enfermo y sus medios de transporte.

XVI.—La cláusula 62 del proyecto de contrato se refiere a vacaciones y contiene dos puntos que han sido objetados por la Compañía, uno que establece el pago íntegro de los días de descanso semanal durante el período de vacaciones y el otro, contenido en el párrafo quinto de esa cláusula que reglamenta las vacaciones, estableciendo que los trabajadores miembros del Sindicato que conservan récord de trabajo con la Empresa, sin que haya cometido faltas penadas por la Ley, al reingresar al servicio conservará su antigüedad de Empresa para los efectos de vacaciones y jubilaciones.

La Compañía manifestó su inconformidad en cuanto al primer punto a raíz de la terminación del movimiento de huelga, el día 6 de junio próximo pasado, se resolvió la consulta formulada al respecto aclarando ese punto y a mayor abundamiento, en la presente resolución, inciso 9o. del punto III, se aclara con más extensión la consulta, por consecuencia los días de descanso, durante el período de vacaciones serán pagados íntegramente.

El párrafo quinto de la cláusula no amerita dificultad; toda vez que en el punto VII de esta resolución se han fijado las reglas conforme a las cuales se sumará la antigüedad de Empresa, y ésta, una vez computada en los términos indicados, dará derecho al trabajador para aplicarle materia de vacaciones, jubilaciones, etc., por lo tanto la cláusula 62 debe quedar en los términos propuestos con excepción del párrafo quinto que debe modificarse de acuerdo con las limitaciones del punto VII de esta resolución, por lo que se refiere a la forma de establecer antigüedad.

XVII.—La cláusula 65 del proyecto de contrato establece la reglamentación del Fondo de Ahorros, asunto que ha sido resuelto en el punto segundo de ésta resolución. Igualmente, ha quedado resuelto en el punto IX de consulta motivada por la cláusula 66 del proyecto, que se refiere a la forma de dar cumplimiento a la fracción XXI del artículo III de la Ley Federal del Trabajo.

XVIII.—La cláusula 43 del proyecto de contrato contiene tres partes; la primera establece el principio de que la Compañía y Sindicato prefieren el mantenimiento de la salud de los trabajadores a la aplicación de indemnizaciones; la segunda define lo que es enfermedad profesional y accidente de trabajo y la tercera enumera enfermedades profesionales propias de la industria del petróleo.

La primera parte se acepta íntegra pues el principio que encierra está de acuerdo con las más elementales normas de conservación humana. La parte que destina a accidentes y enfermedades profesionales es innecesaria, por existir esa definición de la Ley Federal del Trabajo y la que enumera enfermedades profesionales propias de la industria, debe subsistir de conformidad con la experiencia médica en la rama industrial; pero precisando cuándo tienen el carácter de profesionales dichas enfermedades. En consecuencia, la cláusula debe quedar redactada en los siguientes términos:

La Compañía y el Sindicato convienen en que por cuantos medios estén a su alcance, preferirán el mantenimiento de la salud y curación completa de los trabajadores, a la aplicación de indemnización; por consiguiente, en el Hospital se implantarán los procedimientos científicos más modernos y eficaces a fin de lograr la curación efectiva y radical en los casos de accidentes del trabajo o en enfermedades profesionales. La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 285 y 286 define lo que debe entenderse por accidentes del trabajo y enfermedad profesional.

Se considerarán como enfermedades profesionales las siguientes: intoxicación por substancias industriales, reumatismo (1), pleuresía de origen traumático; agotamiento físico (2), perturbaciones gastro intestinales crónicas 2, afecciones del oído y la vista 2, vensinismo profesional grave, ligero o crónico, vertigo perturbaciones de las vías respiratorias, ulceraciones de la piel y erupciones 2, conjuntivitis 2, otitis, 2, gastralgias 2, quemaduras 2, intoxicación 2, accidentes con perturbaciones generales o locales 2, y todas aquellas enfermedades que, además de las ya señaladas establece la Ley Federal del Trabajo y, además otras que serán estudiadas por el servicio médico del Departamento del Trabajo.

La anotación marcada con el número 1, significa que la enfermedad es profesional, con reserva según su origen. Las marcadas con el número 2, que son profesionales cuando sean debidas a intoxicaciones profesionales.

XIX.—En las cláusulas 71 a 75 inclusive el proyecto de contrato el Sindicato de Trabajadores del Petróleo establece las categorías conforme a las

cuales deben ser contratados los empleados oficinistas, que se determinarán según las labores que desempeñen: La nivelación de sueldos de los empleados de oficinas que desempeñen puestos que antes fueron considerados como mensuales desempeñados por mexicanos o extranjeros; que se hagan extensivas a los trabajadores mexicanos de oficinas las prerrogativas que disfrutaban los trabajadores extranjeros de esa especialidad, como son vacaciones, sueldo íntegro en enfermedades ordinarias y extraordinarias, crédito en la Comisaria, habitación, etc., y finalmente que un peribrador o verificador de las máquinas "Hollerih" sólo debe perforar 600 tarjetas o verificar 500, en ocho horas de labor.

Para resolver sobre éstas cláusulas es indispensable tener a la vista los datos precisos sobre labores desempeñadas actualmente por el personal oficinista y de la comparación de las mismas se podrá llegar al establecimiento de categorías. Establecidas éstas y mediante la comparación de los salarios que en la actualidad se pagan podrá llegarse a la nivelación solicitada de acuerdo con el principio admitido en el contrato de que a labores iguales correspondan salarios también iguales. Los datos antes examinados se recabarán por la Comisión Mixta que preside el C. Inspector Federal del Trabajo, la que puede proponer una solución sobre el particular y solo en el caso de que las partes no se conformen con la misma, el Arbitro, en vista de los datos recabados resolverá en definitiva.

XX.—La cláusula 76 del proyecto de Contrato que analiza, establece la obligación de la Compañía de correr el tren de trabajadores hasta la Estación del Ferrocarril de Minatitlán, durante la entrada y salida de aquellos, acondicionando el equipo destinado al obieto.

La Compañía, en la discusión de Contrato aceptó en principio la cláusula expresada, y la diferencia de criterio se manifestó entre las partes solo por lo que se refiere a la clase de equipo que debe usarse para el traslado de los trabajadores. En tales condiciones el Arbitro resuelve que ésta cláusula debe quedar redactada en los siguientes términos: CláusulaLa Compañía procederá desde la fecha en que entre en vigor este Contrato a correr el tren de trabajadores hasta la Estación del Ferrocarril de Minatitlán durante la entrada y salida de los trabajadores. La misma Compañía conviene con el Sindicato acondicionar debidamente los coches destinados para el transporte de aquellos.

XXI.—La cláusula 77, debe aceptarse en los términos del proyecto de Contrato, pues el Arbitro estima que siendo desempeñados los trabajos de turno en horas avanzadas de la noche, los trabajadores se ven imposibilitados para trasladarse de la Refinería a sus domicilios o viceversa, por la falta de tráfico, circunstancia que hace indispensable el servicio de transporte de la Compañía. En consecuencia, la cláusula debe quedar en la forma siguiente: "Cláusula.—La Compañía se obliga a usar un tractor u otro medio de transporte para conducir de la Estación del Ferrocarril de Minatitlán a

la Refinería y viceversa a los trabajadores de turno a la hora de entrada y salida a sus servicios.

XXII.—La cláusula 78 establece la obligación de la Compañía de tener dos máquinas par el servicio de patio y para el Sindicato, la de proporcionar el personal competente que forme la tripulación en el servicio de patio y en el camino. Según aparece en el anexo número dos de los alegatos de la Compañía, ésta acepta el establecimiento del servicio de patio con dos máquinas, salvo en los casos en que por naturaleza de ese servicio no se requiera el trabajo simultáneo de las citadas máquinas. El Arbitro, tomando en consideración los alegatos de las partes resuelve que la cláusula debe quedar redactada en la forma siguiente: "Cláusula.—..... La Compañía se obliga a tener dos máquinas para el servicio de patio cuando se ejecuten trabajos en los muelles, ya sean en carga y descarga de vapores, chalanes, pailebots, canoas, etc. Las máquinas deben trabajar simultáneamente, salvo los casos en que lo reducido de la carga o la escacés de movimientos en el patio, muelles etc., hagan innecesario el trabajo simultáneo. El personal que tripule los trenes de patio y los de camino, debe ser de reconocida competencia; al efecto, el personal de nuevo ingreso, aún cuando haya trabajado en las Departamentos de la Refinería, distintos del de transportes, deberá demostrar su competencia mediante examen que presente.

XXIII.—En la cláusula 79 del proyecto de contrato, el Sindicato propone que el Superintendente del Ferrocarril dé órdenes para la ejecución de los trabajos que hayan de ejecutarse en ese ramo al Jefe de Patio y que éste último sea el responsable del desarrollo del programa del trabajos quedando por consiguiente el personal de transportes bajo sus órdenes inmediatas.

La Compañía, propuso en la cláusula III del anexo número dos de sus alegatos, la aprobación del principio sustentado por los trabajadores en el proyecto de contrato, con ligeras modificaciones que son: que el Jefe de Patio reciba las órdenes del Superintendente, del Ayudante de éste último o del Jefe de Tráfico y que durante la guardia nocturna y a falta momentánea o temporal del Jefe de Patio, el personal reciba órdenes de sus superiores inmediatos.

El Sindicato persigue la unidad de mando en la rama de transportes, y se puede tener esa finalidad teniendo en cuenta los alegatos de la Empresa. La cláusula quedará redactada en los siguientes términos: Cláusula.— El Superintendente del Ferrocarril, su ayudante en su caso, el Jefe de Tráfico o las personas que los substituyan en sus faltas temporales, entregarán al Jefe de Patio la relación de los trabajos que hubieran de ejecutarse; éste último será el responsable del desarrollo del programa de los trabajos y para ese efecto el personal de transportes quedará bajo sus inmediatas órdenes.

En las ausencias momentáneas o temporales del Jefe de Patio, el personal observará o pedirá instrucciones a sus Jefes superiores de acuerdo con la organización general del Ferrocarril.

XXIV.—La cláusula 80 del proyecto que fue rechazada por la Compañía durante la discusión del contrato, se aceptó en los alegatos, como puede verse en el anexo número dos de los mismos, en consecuencia debe quedar en los siguientes términos: Cláusula—La Empresa se obliga a tener todo su equipo en perfectas condiciones para el servicio.

Igual aceptación hizo la Empresa de la Cláusula 81, que debe quedar redactada en los términos siguientes: Cláusula—El personal de transportes será dotado de útiles necesarios para trabajar en el patio, y en el caso de no proporcionárseles dichos útiles de trabajo, la Empresa no podrá exigir un servicio en perfectas condiciones.

XXV.—La cláusula 82 del proyecto de contrato establece la diferencia entre el servicio de patio y servicio de camino en el ramo de transportes y la obligación de la Compañía de no utilizar a los trabajadores de camino en el servicio de patio, salvo en los casos excepcionales en los que pagará tiempo doble.

En los anexos al pliego de alegatos la Empresa propuso una cláusula que reglamenta las labores del personal de patio, estableciendo que cuando ejecuten servicio de camino se les pagará a razón del salario señalado a éste último servicio. Siguiendo el mismo principio, para el personal de camino que preste servicio de patio procede resolver que sus salarios no sean disminuidos en casos de que fueran superiores a los que pagan a los trabajadores de patio. En consecuencia la cláusula queda en los siguientes términos: Cláusula... El personal de transportes para el servicio de caminos se sujetará única y exclusivamente a este servicio excluyéndolo de cualquiera otro; sin embargo, cuando por circunstancias especiales sea requerido para trabajar en el patio siempre y cuando no haya personal extra para este servicio, podrán desempeñarlo percibiendo el salario asignado para el servicio de camino y tiempo doble por el servicio que preste además de su labor ordinaria.

Cuando los trabajadores de patio tengan que ejecutar parte de sus labores fuera de los límites del patio percibirán durante el tiempo que dure ese servicio el salario correspondiente al personal de camino.

XXVI.—En la cláusula 83 del Sindicato propone que el patio de Minatitlán se considere como de primera categoría y se pague a los trabajadores del mismo en el ramo de transportes el sueldo tabulado en el contrato de los Ferrocarriles Nacionales de México para el personal que desarrolla iguales trabajos.

El Arbitro carece de datos acerca de la importancia del patio de Minatitlán y de los límites del mismo, en consecuencia estima que para dar una resolución fundada y equitativa, la Comisión Mixta que preside el C. Inspector Federal de Trabajo haga el estudio de las condiciones que prevalecen en ese Departamento, proponga la solución que en su concepto sea procedente y sólo que las partes la objetaren de acuerdo con el reglamento de la expresada Comisión, el árbitro resolvera en definitiva.

XXVII.—Por las razones expuestas en los alegatos de los trabajadores y siendo una garantía para la vida de los mismos, del público y del buen servicio de transportes, la cláusula 84 del proyecto debe quedar formando parte del contrato de trabajo que se firma y en consecuencia su redacción será la siguiente: "Cláusula... A partir de la fecha en que entre en vigor este contrato, la Compañía queda obligada a establecer el puesto de Ayudante de tractorista.

XXVIII.—En la cláusula 86 del proyecto de contrato, el Sindicato de Empleados del Petróleo de Minatitlán, solicita de la Empresa el pago de una cantidad equivalente a la renta que pagan los trabajadores por las habitaciones que ocupan, prerrogativa que desean hacer extensiva a los obreros que tengan casa propia. Esta cláusula ha quedado resuelta en el considerando vigésimo primero del laudo arbitral, en el que se estableció de manera terminante que la petición obrera se resolverá mediante la reglamentación de la fracción III del Artículo III de la Ley Federal del Trabajo que próximamente será expedida.

XXIX.—En la cláusula 88 del proyecto de contrato que se analiza, el Sindicato solicita que los trabajadores sean admitidos al servicio cuando tengan retardos no mayores de una hora y media de tres veces en un mes, sin pago de salario por el tiempo comprendido en el retardo.

Un principio tan general como se plantea en la cláusula de referencia redundaría en perjuicio de la regularidad de los trabajos, y por tal motivo se estima improcedente la petición, pero pueden existir casos en los que la propia Empresa estime que sus intereses no sufran perjuicio alguno con la admisión del trabajador que sufrió el retardo y solo en esos casos debe existir la posibilidad de su admisión, en consecuencia la cláusula debe quedar en la siguiente forma: Cláusula... Cuando los trabajadores por causa de fuerza mayor no puedan estar presentes a la hora de entrada podrán hasta media hora después, si a juicio de la Compañía el retardo no ocasiona perjuicios entendido que éste último no quedará comprendido en el tiempo de jornada efectiva. Estos retardos no podrán exceder de tres en un mes.

XXX.—La cláusula 89 del proyecto establece que los trabajadores pueden rehusarse a trabajar cuando exista peligro inminente que pueda ocasionar daños en sus personas que no se pondrán en práctica procedimientos ni se usará herramientas que por su naturaleza especial puedan ocasionar accidentes o poner en peligro la vida de los trabajadores y que los Jefes no puedan rehusarse a dar las explicaciones necesarias que solicite el trabajador para el mejor cumplimiento del trabajo.

La Compañía, en sus alegatos manifiesta que la calificación del peligro inminente, si queda al arbitrio de los trabajadores, se prestaría para que éstos suspendieran sus labores en muchos casos sin razón suficiente para ello; que procedimientos y maquinarias empleados en la industria del petróleo, encierran en sí mismos peligros para el trabajador que se evitan con el sufi-

ciente cuidado y precaución, y para ese objeto se fijan letreros llamando la atención sobre dichos peligros, que la cláusula tal como está redactada propone la supresión de esos procedimientos y maquinaria, lo cual es imposible por ser los conocidos para esa clase de trabajos. Que la obligación de los jefes de dar explicaciones a los trabajadores que la soliciten está consignada en la ley.

La primera parte de la cláusula podría prestarse a interrupciones en el servicio, que en muchos casos perjudicarían a los mismos trabajadores, si se deja la calificación del peligro inminente a éstos últimos, por tal motivo debe consignarse en el contrato el precepto legal que prevé estos casos, fracción X del artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo con la adición necesaria que garantice una pronta intervención del patrón para remediar el peligro que se presente.

La segunda parte de la cláusula, tal como la propone el Sindicato, es tan general que impediría el uso de procedimientos y maquinaria que encierran un peligro; dada la imperfección de la obra humana la mayoría de procedimientos de fabricación y maquinarias utilizadas en la industria encierran un peligro para la vida de los trabajadores, peligro que se contrarresta con la medida de seguridad que prevén las Leyes y Reglamentos sobre la materia; por tal motivo la segunda parte debe modificarse tomando en cuenta dichos Reglamentos y Leyes; finalmente la tercera parte debe subsistir por estar el caso en la Ley. En atención a lo expuesto, la cláusula que se estudia debe quedar redactada en los siguientes términos: Cláusula... Los trabajadores comunicarán a sus jefes inmediatos el peligro inminente que observen en el trabajo y que pudiera ocasionarles daños en sus personas, para que éstos últimos tomen las medidas necesarias que tiendan a evitarlo. Si a pesar del aviso indicado el patrón o sus representantes se negaren a tomar medida alguna, no obstante que el peligro exista, los trabajadores podrán negarse a prestar sus servicios sin responsabilidad para los mismos, si se justifica positivamente la existencia de ese peligro.

La Compañía no pondrá en práctica procedimiento alguno de fabricación ni usará elementos o maquinarias sin observar previamente las medidas de seguridad que establecen las Leyes y Reglamentos de la materia.

Los Jefes no se rehusarán a dar explicaciones a los trabajadores que las soliciten para el mejor cumplimiento del trabajo que se les encomienda.

XXXI.—En la cláusula 90 del proyecto el Sindicato solicita pases en los medios de transporte de la Compañía para que los trabajadores que tengan necesidad de salir de la región en casos de urgencia o por separación del trabajador, diciendo que ésta prerrogativa se haga extensiva a los familiares de los obreros.

En el considerando Décimo Sexto inciso "C" del Laudo Arbitral se negó la petición obrera relativa a pases para viajes de recreo; en el presente

caso, los casos se piden para viajes por causas que solo puede calificarse el trabajador, como son las comprendidas en el inciso "A" de la cláusula, que de concederse daría lugar al uso frecuente en la mayoría de los casos innecesarios de esa franquicia, sin embargo el inciso "B" comprende casos en que la separación del trabajador y además es de equidad que el trabajador separado que desea abandonar la región pueda hacerlo en los transportes de la Compañía exclusivamente, puesto que esa prerrogativa no constituye una carga más sobre la empresa. Por lo expuesto la cláusula debe quedar en los siguientes términos: Cláusula....La Compañía concederá pases a sus trabajadores en los medios de transporte de que disponga cuando hubieren sido separados del servicio así como a los familiares de los mismos; éstos últimos gozarán de la misma prerrogativa cuando el trabajador hubiera fallecido si vivían con él en el lugar donde prestaba sus servicios y dependían económicamente del fallecido. Los pases serán utilizados en los viajes regulares de los medios de transportes si en los mismos está permitido el transporte de pasajeros.

XXXII.—En la cláusula 93 del proyecto del Sindicato solicita la creación de la plaza de Sobrestante de Materiales y Checador de la Sección de Recibo con los salrios que se establezcan en el Tabulador.

Fundan esta petición los trabajadores en la circunstancia de que las plazas que mencionan existían hasta hace un año, en que los trabajadores que las desempeñaban fueron indemnizados dejando de substituirlos. La Compañía, a su vez manifiesta que es la única capacitada para la creación y supresión de puestos y no puede permitir que el Sindicato intervenga en lo que viene a constituir parte de la administración.

Para resolver esta consulta, el Arbitro necesita informes precisos sobre la fecha en que fueron suprimidos los puestos de que se trata los salarios que se pagaban a los trabajadores asignados a ellos; si en la actualidad subsisten esas labores y la forma en que se desempeñan. Estos datos serán proporcionados por la Comisión Mixta que preside el Inspector Federal del Trabajo, la que propondrá la solución que estime oportuna, y solo en el caso de que fuese objetada en los términos del Reglamento de dicha Comisión se resolverá en definitiva por el Arbitro.

XXXIII.—La petición que encierra la cláusula 94 del proyecto de contrato, para que la Compañía acondicione debidamente los techos de los Departamentos y edifique bodegas especiales para guardar implementos de trabajo, no es materia de contratación. Esta petición debe ser resuelta por la Comisión Mixta; pues entre los puntos petitorios del pliego presentado por el Sindicato de Trabajadores del Petróleo de Minatitlán, ya se incluía un inciso relativo a éste punto.

XXXIV.—La cláusula 99 del proyecto de contrato establece que la Compañía debe obligarse a ocupar los puestos que actualmente desempeñan téc-

nicos extranjeros con técnicos nacionales y que desde la fecha en que entre en vigor este contrato procederá a señalar a cada profesión y oficio especial la persona que debe especializarse en el mismo, para substituir al técnico extranjero una vez que el empleado nacional esté en condiciones de desempeñar la labor referida. La Empresa manifiesta su inconformidad con ésta petición por estimar que los técnicos extranjeros al servicio de la Compañía han hecho estudios en Universidades Europeas y Americanas, y los conocimientos que se adquieren mediante el estudio y no por la práctica como lo pretende el Sindicato, a su vez el Sindicato estima que existen trabajadores mexicanos competentes para desempeñar la mayoría de los puestos que la Empresa considera de carácter técnico que varios de los técnicos extranjeros han venido a México para iniciarse en el trabajo adquiriendo sus conocimientos al lado de los empleados mexicanos y una vez que los extranjeros están capacitados substituyen a los mexicanos.

Atento lo expuesto por las partes el problema que se trata de resolver es de suma trascendencia; el Artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo establece una limitación a las empresas en general para utilizar técnicos extranjeros permitiéndoles únicamente emplear un diez por ciento, y el noventa por ciento restante deben ser mexicanos. En el presente caso la Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila" está obligada a cumplir la disposición legal que se sanciona empleando técnicos mexicanos hasta por un noventa por ciento de los que necesiten en sus factorías y campos en general.

El Gobierno Federal ha tomado interés en establecer escuelas técnicas y estudios especiales para la preparación de Técnicos que presten sus servicios en las Empresas Mexicanas si en la actualidad no existieran técnicos en número suficiente para cubrir el porcentaje que determina el artículo 9o. la Compañía, a efecto de cumplir con la Ley debe solicitar de la Secretaría de la Economía Nacional, los elementos para que además de los estudios teóricos adquiridos en los Establecimientos de Educación Oficial obtengan la práctica necesaria que los capacite para ocupar los puestos de referencia. Si los técnicos no necesitan cursos especiales sino únicamente la práctica necesaria deberán solicitarse al Sindicato en los términos en que éste propone, pero en todo caso debe evitarse la práctica de que la Compañía traiga al país trabajadores extranjeros sin preparación teórica que solo vienen a adquirir la práctica necesaria para desempeñar un puesto técnico, y ocuparlo una vez que se hubieren preparado debidamente en el Territorio Nacional, pues esta oportunidad corresponde a los mexicanos, ya que el espíritu de la Ley Federal del Trabajo, es en esta materia el de que el mayor número de técnicos mexicanos se emplee en la industria nacional y solo por excepción, se admitan extranjeros.

En consecuencia, la cláusula 99 del contrato debe quedar redactada en los siguientes términos:— "Cláusula... La Compañía conviene en observar la disposición del artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo, en lo que se refiere al porcentaje de técnicos mexicanos que debe emplear en su servicio. En los puestos técnicos que no requieran estudios especiales, y baste la práctica en el trabajo para desempeñarlo, la Compañía admitirá a los trabajadores mexicanos, que adquieran dicha práctica, con el objeto de reemplazar a los trabajadores

extranjeros que actualmente los desempeñan. Si el técnico necesita además de la práctica necesaria estudios especiales, y en el Sindicato no existieran trabajadores que reúnan esta última condición, la Compañía, para dar cumplimiento al artículo 9o. que se cita, deberá solicitar de la Secretaría de la Economía Nacional los elementos teóricamente preparados que vayan a adquirir la práctica necesaria a las Dependencias de la Empresa, y una vez adquirida esta última substituyan a los técnicos extranjeros de acuerdo con lo dispuesto en el precepto indicado.

XXXV.—La cláusula 107 del proyecto de contrato, establece que la Compañía únicamente podrá hacer trabajos de construcción mediante contrato que al efecto celebre con el Sindicato, excluyendo los contratistas que en la actualidad ejecutan esos trabajos.

En las discusiones tenidas en Puerto México antes del movimiento de huelga, la Compañía había aceptado en materia de contratistas celebrar contratos con los que fueran solventes a juicio del Departamento del Trabajo, procurando garantizar con esta medida los intereses de los trabajadores. Además, se llegó a convenir en que los contratistas normaran sus relaciones con los trabajadores a su servicio, y que ejecutaran para la Compañía de Petróleo "El Aguila", S.A., aplicando los contratos de trabajo que ésta última celebrara con los Sindicatos de trabajadores a su servicio.

Ahora la parte obrera desea la supresión de los contratistas con el objeto de substituirlos el Sindicato. La organización sindical tiene como finalidad propia la resistencia frente al capital, finalidad que sería desvirtuada si el Sindicato adquiriera funciones de patrón como son la contratación de trabajos para ejecutarlos a un precio determinado. Cuando el Sindicato tiene relaciones con el patrón, su función de resistencia debe conservarse sin restricciones. Se estima como suficiente garantía de los trabajadores la discutida y aprobada en Puerto México, en consecuencia la cláusula 107 debe quedar en los siguientes términos: Cláusula... La Compañía puede encomendar los trabajos de construcción a contratistas de solvencia suficiente para garantizar los intereses de los trabajadores a su servicio, solvencia que será calificada por el Departamento del Trabajo.

Será condición indispensable en los contratos de la Compañía celebre con sus contratistas, la que de éstos últimos sujeten las resoluciones con sus trabajadores a las disposiciones de este contrato colectivo de trabajo.

XXXVI.—La cláusula 109 del proyecto, fué aceptada por la Compañía, según lo manifestó en sus alegatos en consecuencia, debe pasar al contrato, tal caso se propuso en el proyecto del Sindicato.

XXXVII.—La cláusula 110 del proyecto establece el horario para los empleados de oficinas, y la fundan los trabajadores en la práctica establecida para esos empleados manifestando que la Compañía rechazó el proyecto porque pretende que la jornada sea de 46 horas y media a la semana no obstan-

te que en el considerando Sexto del Laudo Arbitral con toda claridad se resolvió que los trabajadores que en la actualidad laboren 45 horas a la semana o perciban tiempo doble por el que se exceda de ese número de horas conservarán la prerrogativa de que disfrutaban. Examinados los puntos de vista de la Compañía y del Sindicato, el Arbitro resuelve que el horario sea fijado de común acuerdo por las partes debiendo sujetarse en todo al considerando que se menciona, es decir, si los empleados de Oficina laboran 45 horas a la semana, el horario no deberá comprender más tiempo que el expresado, y si es costumbre pagar el tiempo excedente de esas 45 horas con salario doble, debe hacerse el pago en la forma indicada y no a tiempo sencillo como estableció el mismo Laudo para la hora y media en que se redujo la jornada de 48 horas ya que las prerrogativas obtenidas sobre ese particular antes de la huelga deben conservarlas los trabajadores.

-XXXVIII.—Las cláusulas 112, 117 y 118 del proyecto del Contrato de Trabajadores del Petróleo de Minatitlán, se refieren a la clasificación de los obreros en los departamentos Mecánico, de Electricidad, de Pailería, Fontanería, Fundición, Albañilería, Carpintería, Soldadura y Herrería, estableciendo las categorías según las responsabilidades, conocimientos y eficiencias de los trabajadores.

En los alegatos la Delegación obrera manifiesta que las categorías establecidas en la cláusula 112 ya existen en la Refinería, aún cuando algunas tengan denominaciones diferentes a las propuestas en el proyecto citado; denominación que dan lugar a confusiones acerca de las facultades y obligaciones de los trabajadores. La Compañía por su parte, se concreta a manifestar que es una facultad de la Administración establecer las categorías y por ese motivo no cree que deben sujetarse a la cláusula propuesta. Estudiada la cláusula 112, y comparada con las clasificaciones de trabajo que rigen en aquellas industrias que cuentan con Departamentos como los expresados, se llega a la conclusión de que la clasificación que contiene es precisa y puede establecerse aún con beneficio de la Empresa, puesto que en ella se hace la clasificación de los trabajadores por capacidad, conocimientos y aptitudes para desempeñar el trabajo, clasificación que es el mejor medio para ser aplicable el escenso de los trabajadores según el escalafón que debe formarse de los mismos, evitando confusiones y posibles injusticias con trabajadores que por su capacidad debe ascender. Sin embargo, la denominación de maestro que en el proyecto se dé a lo que actualmente se conoce como Jefe de Departamento, daría lugar a confusiones porque en el lenguaje común con ese nombre se designa también al operario especialista, por lo tanto la cláusula 112 debe incluirse en el contrato con la modificación que se indica, es decir en lugar de denominar maestro Encargado de Departamento al Oficial que administra, debe subsistir la designación de Jefe Encargado de Departamento.

La cláusula 113, establece la clasificación de Ayudante, en especiales, de primera, de segunda y auxiliares. La Compañía no dá ninguna razón fundamental para desechar esta cláusula, se concreta a expresar que es materia de administración de la Empresa establecer las categorías de los trabajadores.

Por las razones expuestas en el punto que antecede y coincidiendo la clasificación de Ayudantes con la de Operarios. El Arbitro resuelve que debe permanecer la cláusula 113 en los términos propuestos; además la clasificación de Ayudantes Auxiliares, antiguos peones que desempeñan sus trabajos en los Departamentos de Mecánica, Pailería etc.; establece la posibilidad de que cambien su situación de trabajadores no calificados, para llegar a adquirir un oficio determinado.

La cláusula 117, establece la manera de fijar el número de Ayudantes de primera en cada Taller o Planta sería de aceptarse si las partes pudieran llegar al acuerdo que en ella se menciona, pero para evitar conflictos futuros es preferible que la Comisión Mixta que preside el C. Inspector Federal del Trabajo determine los Ayudantes que en la actualidad sean necesarios, y para el futuro las partes harán esa determinación por mutuo acuerdo; en consecuencia la cláusula debe quedar redactada en los términos del proyecto, pero con la salvedad que se indica para la designación de los ayudantes que actualmente necesitan.

La cláusula 118 debe suprimirse hasta que la Comisión Mixta resuelva qué trabajadores de los que actualmente existen en los Departamentos que por índole de sus trabajos, conocimientos, estudios y práctica deben quedar comprendidos en la categoría de especialista sin que esto signifique el aumento de plazas, sino simplemente la clasificación de que se trata. Queda entendido que el trabajador que tenga el carácter de especialista, no se le podrá descender a otra categoría, aún cuando existieran obreros que alegaran mayor capacidad y eficiencia.

Las clasificaciones de trabajadores a que se refiere este número no significan, según se deja expresado, aumento de personal, salvo el caso a que se refiere la cláusula 117, si la Comisión estimare que faltan Ayudantes de Primera.

XXXIX.—La cláusula 121 del contrato establece el tiempo que éste permanecerá en vigor y la forma de proceder la revisión del mismo. La Compañía en sus alegatos manifiesta que en principio está de acuerdo con la cláusula pero desea que se especifiquen las situaciones que pudieran presentarse y que son: vencidos los dos años obligatorios del contrato se entenderá prorrogado automáticamente por un año, a menos que cualquiera de las partes interesadas dé aviso por escrito con sesenta días de anticipación al vencimiento del plazo para revisar el contrato: que en caso de promulgarse alguna Ley, Reglamento o Decreto que modifique la Ley Federal del Trabajo vigente, permanecerá en vigor éste último durante sesenta días con el objeto de establecer las modificaciones que se requieran de acuerdo con la nueva Legislación, finalmente que el contrato permanecerá en vigor durante un período máximo de sesenta días cuando se solicite su modificación.

La Compañía insiste en que se adopte su proyecto de cláusula y el Sindicato considera que la redacción propuesta por la Empresa puede dar lugar a confusiones.

Examinados los puntos de vista de las partes el Arbitro estima que la redacción debe quedar en la forma que a continuación se expresa, reuniendo en ellas los puntos de vista de las partes, en concordancia con los preceptos legales en vigor. Cláusula....El presente contrato permanecerá en vigor durante dos años contados a partir de la fecha de su registro. Este término será prorrogable automáticamente por un año. Las partes podrán solicitar la revisión del contrato en los términos del artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, permanecerá en vigor durante un plazo de sesenta días contados a partir de la fecha en que se solicita la revisión. Si llegaren a promulgarse nuevas Leyes, en materia de trabajo que modifiquen la que actualmente está en vigor; las prerrogativas que establece este contrato, superiores a las que se consignan en dichas Leyes, seguirán surtiendo efectos entre las partes y solo las que sean inferiores serán modificadas de acuerdo con las proposiciones legales que se dicten.

La cláusula 122 que propone el Sindicato, en su proyecto de contrato quedó resuelta en la cláusula anterior en consecuencia debe suprimirse.

XL.—La cláusula 6 bis, del proyecto de contrato del Sindicato, establece las suspensiones de los trabajadores en el servicio, por castigos que imponga el Sindicato, debe incluirse en la contratación, pues el Arbitro considera que es una medida indispensable para mantener la disciplina Sindical.

El argumento de la Compañía que hace valer en sus alegatos de que la Ley Federal del Trabajo solo autoriza la Suspensión de trabajo como medida disciplinaria, por ocho días como mínimo no tiene aplicación en este caso puesto que esa disciplina es impuesta por el patrón, con las restricciones a que se refiere la Fracción IX del Artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo, en tanto la cláusula propuesta se refiere a disciplinas sindicales y la misma Ley en esta materia autoriza no solo la suspensión sino aún la separación definitiva del trabajador mediante la cláusula de exclusión. De negarse la posibilidad de establecer disciplinas sindicales graduadas, el Sindicato, cuando tuviera necesidad de disciplinar a sus miembros se vería obligado a solicitar su expulsión del servicio mediante la cláusula de exclusión, castigo que en muchos casos resultaría excesivo y para evitar ésta anomalía es conveniente permitir las disciplinas en forma graduada como se propone en la cláusula 6 bis. Por tal circunstancia debe adaptarse en la concentración el proyecto de cláusula expresado.

XLI.—La cláusula 106 bis, propuesta por el sindicato establece la obligación de la Compañía para pagar salarios y viáticos a los Delegados Obreros que discutan la contratación colectiva cuando ésta se refuerce parcial o totalmente; que la Delegación se integre con seis miembros como máximo; y que cuando la discusión del Contrato se verifique en la residencia del Sindicato, Minatitlán Ver., la Compañía solo pague los salarios de los Delegados y no los viáticos.

En los alegatos, la Empresa está de acuerdo en principio con admitir

esta obligación, pero desea que el número de los Delegados y viáticos de los mismos, se convengan en cada caso concreto. Como esto dá lugar a dificultades en el momento de discutir la reforma del contrato, es preferible establecer la obligación como definitiva y en forma precisa. El Arbitro a este respecto considera que el número de Delegados propuestos es excesivo, por lo que debe reducirse a tres como máximo, cuando el contrato se discuta fuera del lugar donde tenga su domicilio el Sindicato, pues en caso contrario, podrá aumentarse hasta cuatro. En uno y otro casos los Delegados recibirán sus salarios, si fueren trabajadores de la Compañía, durante el tiempo necesario para la discusión del contrato o reformas al mismo y cuando esa discusión se lleve a cabo fuera del lugar donde radica el Sindicato, la Compañía pagará además del salario del Delegado, viáticos a razón de seis pesos por día y pasajes. En esta forma debe incluirse la cláusula en el Contrato de Trabajo.

XLII.—Los Sindicatos de Minatitlán como los Campos de la Región Sur de Veracruz, solicitan que se formulen el tabulador de sueldos en vista de que no han llegado a un acuerdo sobre este particular con la Compañía.

En concepto del Arbitro, el Tabulador debe formarse en lugar donde se prestan los servicios, tomando datos precisos de los trabajadores y Jefes de Departamentos que son los capacitados para determinar las labores propias de cada puesto, y con conocimientos de éstos últimos, se podrá establecer la nivelación de sueldos, de acuerdo con el principio ya admitido de que a trabajos iguales deben corresponder salarios también iguales. La Comisión Mixta presidida por el C. Inspector Federal de la Ley del Trabajo, será la capacitada para opinar en cada lugar sobre las dificultades que se susciten al formular el Tabulador, y solo en caso de inconformidad de las partes con esa opinión, el Arbitro, en vista de los datos aportados por la Comisión resolverá los casos concretos que se discutan.

CONSULTAS ESPECIALES DEL SINDICATO DE ESTIBADORES Y JORNALEROS

XLIII.—Los Delegados del Sindicato de Estibadores y Jornaleros de Minatitlán formularon consultas especiales por lo que a su contrato respecta, siendo las siguientes:

Que la Compañía se niega a reconocer los derechos de antigüedad a los miembros del Sindicato para la formación de escalafones, de acuerdo con los cuales se llevarán a cabo los ascensos; manifiestan que los puestos de Sobrestantes, Grueros, Fogoneros, etc., están siendo cubiertos con empleados extraños al Sindicato, no obstante que los miembros de éste tienen antigüedad suficiente para ocuparlos.

El Laudo Arbitral, al establecer en el Considerando Primero, cláusulas VI y VIII, el reconocimiento de los derechos de los trabajadores y la forma de llevar a cabo los asuntos, se excluyó a los Estibadores; aún más la Cláusula Décima Cuarta establece el reconocimiento de derecho a los extras o transi-

torios para aplicarlos en puestos vacantes. Consecuentemente con éstas cláusulas los escalafones deben hacerse extensivos a los Estibadores y en ellos el reconocimiento de ese derecho de Empresa y de Departamento. El hecho de que el servicio de los Estibadores se preste a determinados días de la semana no significa que sus derechos se interrumpen.

XLIV.—Solicitan los expresados Delegados, que los puestos vacantes, por ausencia transitoria de los trabajadores que los desempeñan sean cubiertos con trabajadores del Sindicato, prohibiendo a la Compañía que encomiende el trabajo del ausente a los que sigan en servicio.

El Laudo Arbitral en la página 34 estableció la obligación de la Compañía de suplir las vacantes que se presenten, con excepción de los casos en que la ausencia del trabajador dure menos de cuatro días, o que puedan posponerse las labores del trabajador ausente. Esta cláusula no establece en ninguna forma la facultad para encomendar el trabajo del ausente a los demás que permanezcan en servicio, por lo tanto, de acuerdo con lo establecido en el Laudo, la Compañía debe utilizar a trabajadores del Sindicato para suplir a los ausentes en las condiciones y términos que establece en dicha resolución. Si no se designa suplente las labores no podrán encomendarse al personal que sigue en servicio.

XLV.—Solicita el Sindicato de Estibadores que se haga extensiva a sus miembros la cláusula aprobada en la discusión de la contratación de los Campos, que establece el pago de medio sueldo durante 62 días a los trabajadores en los casos de suspensión de labores, cuando la Empresa no puede utilizarlos en otros servicios.

Esta cláusula ya se encontraba en los contratos que rigieron hasta los primeros meses del año actual.

Tratándose del trabajo de Estibadores, la suspensión de labores debe limitarse a los casos en que la Refinería suspenda por más de dos meses sus trabajos, pues es indudable que en ese caso falta la materia del trabajo de Estibadores, amenos que exista producción almacenada y éstos continúen haciendo el embarque de la misma. Pero si la suspensión de labores de la Refinería trae como consecuencia la falta de productos, existe la suspensión del trabajo de los Estibadores y tendrán derecho a recibir sueldos en los términos indicados si la suspensión se prolonga por más de dos meses.

Si la suspensión de la Refinería es definitiva, los Estibadores se entenderán reducidos y en tal caso tendrán derecho a las indemnizaciones que establece el Laudo en los casos de reducción definitiva.

Puede existir suspensión provisional de labores cuando por interrupciones del servicio Marítimo y Fluvial y por circunstancias especiales de conveniencia para la Compañía, efectúe totalmente el tránsito de sus productos por

la vía terrestre, caso en el que también son aplicables las condiciones expresadas.

Si la empresa recurre a la Junta de Conciliación y Arbitraje para obtener la suspensión temporal, se estará a lo que la misma Junta resuelva.

XLVI.—Los Delegados del Sindicato de Estibadores piden la interpretación de la cláusula que estableció la obligación de la Compañía para proporcionar atención médica y medicinas, gratuitamente a los trabajadores, en casos de enfermedades ordinarias; manifiestan que la Empresa se negó a conceder igual prerrogativa a los estibadores.

El Laudo Arbitral, en su consideración Vigésimo Tercero estableció la obligación indirecta sin limitación de ninguna naturaleza, no obstante que la Compañía en las discusiones previas al Arbitraje había pretendido que esa prerrogativa sólo se concediera a los trabajadores de planta y que ejecutaran trabajos continuos; si el Arbitro estimó improcedente la limitación indicada para los trabajadores eventuales en general, con mayor razón tuvo que serlo para los estibadores, para quienes según se expresó en la resolución de seis de julio próximo pasado inciso C del punto primero, la eventualidad del estibador es relativa, toda vez que la carga y descarga de mercancías o maquinaria es una labor que viene a integrar el proceso de producción continua de la Empresa e indispensable para su funcionamiento, carácter que no tiene por ejemplo, la de construcción de una carrera, de un edificio o de un tanque.

El pago de salarios durante sesenta días en caso de enfermedades ordinarias, debe hacerse a los estibadores de acuerdo con el punto VII de esta resolución.

XLVII.—El pago del día de descanso semanal a los estibadores, se regirá por lo establecido en el punto III de esta resolución.

XLVIII.—La consulta que se refiere a la permanencia de los salarios que antes de la huelga se pagaban en cantidad superior a los consignados en los tabuladores, se resuelve de acuerdo con el Laudo Arbitral, en el sentido de que las prerrogativas superiores, ya es trate de salarios, vacaciones, horas de trabajo, etc., a las consignadas en el Laudo que ya disfrutaban los trabajadores antes del mismo, no se entienden modificadas. Debiendo incluirse en los contratos en favor de los trabajadores que las disfrutaban.

XLIX.—Los Sindicatos interesados en el conflicto de huelga, coinciden en pedir la reducción del número de categorías que ha establecido la Compañía para los trabajadores; afirman que en algunos Departamentos se les clasifica hasta de 6a. clase, no obstante que coinciden las labores desempeñadas en varias categorías. Piden igualmente la nivelación de sueldos una vez reducidas esas categorías.

Para resolver estas peticiones es indispensable tener datos precisos sobre el trabajo desempeñado en cada Departamento de la Factoría o Campo, y

nadie más capacitado para ese efecto que la Comisión Mixta, que al resolver la materia de tabuladores en los términos del punto XXXII de esta resolución, opinará sobre el número de categorías en cada oficio o especialidad y nivelación de salarios de las mismas.

L.—El Sindicato de Estibadores y Jornaleros, en escrito de 9 de agosto próximo pasado, pide que se le asigne el trabajo de estiba y desestiba en las bodegas de embarque, ubicadas en la margen izquierda del Río Coatzacoalcos en Minatitlán, Ver.

Este problema no fué materia del conflicto de huelgas, y como es de carácter intergremial, corresponde resolverlos a las Autoridades del Trabajo, ante las cuales pueden deducir sus derechos las partes interesadas.

LI.—En escrito de 28 de agosto el propio Sindicato de Estibadores solicita que se reduzca el trabajo en el manejo de ácido, sosa cáustica y azufre, de 140 toneladas hoy tabuladas a precio determinado, a 120 toneladas que actualmente se tabulan tratándose de cargamentos de parafina, hoja de lata, cuñetes de clavo, aros de barril, ladrillo, etc.

El Arbitro estima que deben nivelarse los tonelajes en vista de que las materias que menciona el Sindicato son de difícil manejo por la naturaleza corrosiva de las mismas; en consecuencia la nivelación se hará reduciendo a 120 toneladas las 140 que hoy se fijan como jornada.

LII.—El Sindicato de Estibadores, manifiesta que la Compañía se niega a incluir en el contrato de trabajo las cláusulas Décima Novena y Vigésima Primera del considerando primero del Laudo Arbitral, que se refiere a la destitución de los trabajadores y a las labores que los mismos deben desempeñar. No existe razón fundamental de parte de la Compañía para negarse a aceptar las expresadas cláusulas, debe incluirse en el contrato de Estibadores, entendido que la Vigésima Primera amerita una corrección en la parte que dice: . . . "Según el puesto que desempeñan y no estarán obligados", pues por error de máquina faltó la palabra NO en el Laudo original.

El mismo Sindicato manifiesta que la Compañía se niega a incluir en el contrato de trabajo la parte resolutive del Considerando Sexto del Laudo Arbitral que se refiere a la reducción de la jornada semanal de trabajo. El Considerando de referencia redujo la jornada en hora y media a la semana, estableciendo el pago de salario sencillo por la hora y media cuando se utilicen los servicios de los trabajadores.

El considerando Sexto debe regir también para Estibadores y Jornaleros, en las siguientes condiciones: cuando desempeñen labores durante las seis jornadas de la semana, se hará la reducción de la hora y media, en las condiciones que el mismo Laudo establece; aquellos trabajadores que con anterioridad al Laudo Arbitral hubieren trabajado la jornada del sábado con reducción mayor de la hora y media que prevé el Laudo, deberán conservar

esa prerrogativa, así como el pago de las horas excedentes a las trabajadas en el expresado día a salario doble, si la costumbre seguida antes de la fecha del Laudo era liquidar dichas horas en la forma expresada.

LIII.—El Sindicato de referencia manifiesta que la Empresa se niega a incluir en el contrato el considerando Octavo del Laudo Arbitral, en la parte resolutive que establece tres días de descanso obligatorio además de los que la Ley establece como festivos.

La prerrogativa del considerando Octavo se extiende a todos los Sindicatos, pues no se hizo exclusión del Sindicato de Trabajadores, en consecuencia la Compañía debe conceder los tres días de descanso con goce de sueldo a que el mismo se refiere.

El mismo Sindicato manifiesta que la Compañía se ha negado a reconocer en la contratación colectiva el derecho de los trabajadores, sus agremiados, a disfrutar de las vacaciones que establece el considerando Noveno del Laudo Arbitral. Que la negativa de la Empresa, se funda en la naturaleza del trabajo de estiba y desestiba, la que da lugar a interrupciones constantes en el servicio.

Al resolver la materia de vacaciones, se dijo en la parte final del considerando Noveno que se menciona, que las interrupciones en el servicio que tuvieran los trabajadores no será motivo para disminuir el período de vacaciones, cuando tales interrupciones no suman noventa días en un año; es decir se admite la posibilidad de disminuir las vacaciones, pero no de anularlas completamente con motivo de las interrupciones.

En el Sindicato de Estibadores y Jornaleros, existen trabajadores que laboran continuamente y para ellos debe regir el considerando Noveno tal como se encuentra consignado en el Laudo, o sea los días de vacaciones variarán según los años de servicios. Los que ejecutan trabajos que por su naturaleza son descontinuos, de acuerdo con el Laudo tienen derecho a disfrutar de vacaciones según el número de días trabajados en el año y atendiendo además a los años de servicios prestados a la Compañía; sin embargo, en atención a que el cómputo de los servicios en el año y de los años trabajados daría lugar a operaciones complicadas, el Arbitro estima que para los trabajadores del Sindicato de Estibadores y Jornaleros, que interrumpen sus trabajos por la naturaleza del mismo, deben disfrutar ocho días de vacaciones al año sin distinción, el número de días que se señala es el promedio de los consignados en el Laudo como máximo.

El propio Sindicato de Estibadores solicita que el considerando Vigésimo Tercero del Laudo Arbitral se haga extensivo a sus agremiados. El considerando de referencia establece la indemnización que debe pagarse a los trabajadores que sean despedidos injustificadamente. Este considerando como otros ya mencionados antes, contienen una prerrogativa que debe ser general para los Sindicatos interesados en el movimiento de huelga, por lo tan-

to su parte resolutive debe formar parte del contrato de Estibadores y Jornaleros.

Finalmente el establecimiento de la cuadrilla contra incendio, que solicita el Sindicato de Estibadores, debe estudiarse por la Comisión Mixta que preside el C. Inspector Federal del Trabajo, pues la Empresa estima que radicando en Minatitlán los Sindicatos de Trabajadores del Petróleo y de Estibadores, basta con una sola cuadrilla que desempeñe su función en la Refinería y en los muelles. La necesidad de dos cuadrillas o si basta con una, es problema que debe determinarse por la Comisión Mixta tantas veces expresada, ante la cual las partes expondrán sus puntos de vista. Igualmente el Sindicato de Estibadores solicita la reglamentación de las cuadrillas que prestan sus servicios en la carga y descarga de los muelles y fuera de ellos. Funda su petición en el hecho de que en la actualidad las cuadrillas se forman en los siguientes términos: para cada escotilla de abordaje se ocuparán un cabo, un portalonero, un checador, ocho peones y un aguador para dos cuadrillas; si la embarcación trae doble winche, se ocuparán dos wincheros. Si es una sola pluma, se ocuparán un winchero y tres galleros. Cuando se descargue azufre se aumentará un peón a los ocho estipulados.

En tierra, las cuadrillas se compondrán de un cabo y ocho peones para cada escotilla de las de abordaje y un aguador para dos cuadrillas.

Expresa además el Sindicato que la Compañía había aceptado la cláusula en los términos indicados, pero con posterioridad, la excluya del proyecto de contrato.

El principal argumento del Sindicato consiste en que las cuadrillas se han venido integrando en la forma que pretende se consigne en el contrato; esta circunstancia deberá comprobarse por la Comisión Mixta, y de resultar comprobada, la Compañía debe consignar en su contrato la cláusula conteniendo la enumeración de los trabajadores de cada cuadrilla en los términos que se dejan expresados.

AGUA DULCE.

LIV.—El Sindicato de Obreros y Empleados del Petróleo del Campo de Agua Dulce, en escrito del 25 de agosto ppdo.; solicita que en el contrato colectivo correspondiente a ese Campo se incluya una cláusula que consigne la obligación de la Compañía de pagar a los trabajadores del Distrito del "Burró" cinco horas ordinarias a la semana por el tiempo que invierten en trasladarse a ese Campo. Hace constar que esa obligación fué reconocida por la Empresa ante la Comisión Mixta que integró el C. Inspector del Trabajo, señor Rosado Avila y en la actualidad se está cumpliendo, solicitando simplemente su reconocimiento en el contrato.

La documentación relativa a lo tramitado por la Comisión que integró el expresado Inspector del Trabajo radica en la oficina de la Junta Federal

en Puerto México, y si de la misma apareciere el reconocimiento de la citada obligación, o si en la actualidad se está cumpliendo con ella las partes deben consignarla en el contrato colectivo que firmen.

LV.—El propio Sindicato de "Agua Dulce" ha presentado múltiples protestas con motivo del reajuste del ramo de perforación que la Empresa viene llevando a cabo en ese lugar, según se afirma en las comunicaciones recibidas. Se pide que se aclare debidamente el considerando QUINTO del laudo arbitral en lo que se refiere al reajuste de personal porque la Compañía, interpretando indebidamente ese considerando según afirma la parte obrera, esta llevando a cabo el reajuste sin consentimiento del Sindicato ni autorización de autoridad competente.

El considerando Quinto fué reglamentado en resolución especial estableciendo que rige exclusivamente con los trabajadores de los Campos de "Agua Dulce", "Las Choapas" y "Francita"; que la Compañía puede ejercitar el derecho que le otorga el Considerando Quinto, movilizándolo personal de los Campos agotados total o parcialmente, previa comprobación de estas circunstancias a los que se inicie la explotación o se amplíe la ya iniciada. La transcripción que antecede de los puntos de la reglamentación es suficiente para concluir que la Compañía antes de movilizar el personal y por consecuencia antes de reajustarlo en el Campo de donde se vá a movilizar, deberá comprobar el agotamiento del Campo. La comprobación debe hacerse por los medios, uno ya previsto en las cláusulas aprobadas de los contratos que consiste en demostrar al Sindicato del Campo donde se llevará a cabo el reajuste, el agotamiento expresado, para que si dicho Sindicato se convence y estima suficientemente comprobados los hechos que haga valer la Compañía convenga con ésta el reajuste, (véase cláusula XIII del proyecto de contrato de Las Chopas ya aprobada por las partes). Si el Sindicato no llegare a convenir en el reajuste, la Compañía debe recurrir a las autoridades del trabajo en los términos establecidos en la Ley de la materia, especialmente el capítulo que se refiere a conflictos de orden económico, pero en ningún caso el laudo arbitral lo autoriza a llevar a cabo los reajustes sin llenar este último requisito, en caso de que tampoco exista convenio con el Sindicato.

Los trabajadores reajustados ya sea por convenio o por resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, podrán ser movilizados sujetándose a la reglamentación del Considerando Quinto que se deja ya mencionado.

En el caso concreto del campo de "Agua Dulce", la Empresa ha llevado a cabo el reajuste sin convenio previo y sin autorización, y para evitar mayores trastornos a los trabajadores reajustados hasta la fecha estos deberán ser movilizados al Campo del "Tigre", que es de la jurisdicción del Sindicato de Nanchital, en número de veinte de los que serán cuatro cabos de perforación, cuatro ayudantes de perforador de primera ocho ayudantes de perforador de segunda y cuatro fogoneros. Los trabajadores una vez movilizados, deberán cumplir a su vez con la reglamentación del Considerando Quinto en la parte que dice: "...el personal al ser movilizado, se considerará automática-

mente miembro del Sindicato titular del contrato que rige en el lugar a donde se movilice. La movilización a Nanchital se funda en lo convenido en las pláticas que se celebraron en Puerto México, Ver.; pues al discutir la cláusula segunda del proyecto de contrato el elemento de perforación quedó excluido de los trabajadores que debe proporcionar la Agrupación a ese lugar.

Para el Campo de Las Choapas, deben mobilizarse catorce trabajadores de perforación de los que serán tres perforadores de tercera, un despachador de materiales de perforación, un ayudante de perforación de primera, seis ayudantes de perforación de segunda y tres fogoneros; los trabajadores sindicados, al ser movilizados se sujetarán a la reglamentación del Considerando Quinto del Laudo Arbitral y en lo que se refiere a derechos conservarán los adquiridos en el campo de Agua Dulce, para oponerlos a los derechos de los trabajadores del Sindicato de Las Choapas que en la actualidad estuvieren disponibles.

El personal movilizado no tendrá derecho al pago de indemnización, sino solamente el de salarios desde la fecha en que deje de trabajar en el campo de donde se le moviliza hasta aquella en que vuelva al servicio en el campo a donde se traslade con las demás prerrogativas que se expresan en la reglamentación del Considerando Quinto.

Por todo lo expuesto y con relación a este punto, se resuelve:

La Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila", S.A., debe abstenerse de reajustar personal si el Sindicato o Sindicatos se negaren a convenir en el reajuste si estimare necesario esto último y a falta de convenio, deberá ocurrir a las autoridades del Trabajo en los términos previstos en la Ley de la materia.

Los trabajadores actualmente reajustados deberán ser utilizados en los nuevos Campos de exploración sujetándose a la reglamentación del considerando Quinto del Laudo Arbitral.

La Compañía procederá desde luego a movilizar veinte trabajadores al Campo de "El Tigre" a los ya reajustados a la fecha.

Movilizará igualmente trabajadores al Campo de "El Plan", si las antigüedades de los movilizados son mayores que los trabajadores disponibles que existan en dicho Campo.

El personal movilizado, no tendrá derecho a indemnización, y solo al pago de salarios desde la fecha en que se inicie la movilización hasta aquellas en que se instale en el servicio a donde se le movilice, además de las prerrogativas ya expresadas en el considerando Quinto y su Reglamento.

LVI.—El sindicato de las Choapas formula consulta especial para determinar si en la obligación de la Compañía de prestar atención médica y medi-

cinas en caso de enfermedades ordinarias de sus trabajadores o de sus familiares está comprendida la atención quirúrgica.

En términos generales debe resolverse que la atención quirúrgica no queda comprendida en ésta obligación, salvo los siguientes casos.

a).—Cuando esta atención no amerite hospitalización del enfermo;

b).—Cuando en el Campo, Terminal o Factoría no exista Cirujano y la operación quirúrgica sea de tal manera urgente que de no llevarse a cabo peligre la vida del trabajador o su familiar.

c).—En los casos de parto de las esposas de los trabajadores la atención médica se prestará en aquellas enfermedades que sean consecuencia anterior y posterior a ese acto fisiológico.

LVII.—El Sindicato de Trabajadores del Petróleo de Minatitlán propuso la reglamentación de las permutas de los trabajadores en la Cláusula XLI de su proyecto de contrato. La Compañía manifiesta su inconformidad con esa cláusula porque estima que viola la Décima Primera del Considerando Primero del Laudo Arbitral, toda vez que se excluye el consentimiento de la Empresa para que se lleve a cabo la permuta. Considera igualmente, que si se permite a los trabajadores la permuta de sus derechos esto se prestaría a inmoralidades pues muchos de ellos procurarían negociar esos derechos.

El consentimiento de la Compañía es requisito indispensable en caso de permutas para evitar las probables inmoralidades que se mencionan y que trabajadores competentes abandonen el servicio sin que puedan ser substituídos por otro de igual eficiencia, por tales razones la cláusula debe quedar redactada en los mismos términos en que se encuentra la Décima Primera que se menciona, cambiando la referencia que en ella se hace la Cláusula Segunda, según el número que a esta corresponda en el contrato de que se trata. La reglamentación de las permutas, se insertará a continuación de la transcripción de la cláusula Décima Primera y será la siguiente:

1o.—Los trabajadores que lleven a cabo permutas, conservarán sus derechos de Empresa.

2o.—Cuando la permuta sea temporal, conservarán los derechos de Departamento y número de escalafón de los Departamentos de donde salieron.

3o.—Cuando la permuta sea definitiva cada permutante adquirirá el número de escalafón y los derechos de Departamento que correspondían al trabajador que hizo la permuta.

Esta resolución se hace extensiva a los Sindicatos interesados en el conflicto de huelga en todos aquellos puntos similares.

Los puntos en ellas resueltos se agregarán a los contratos respectivos, en lo que fueren aplicables, y firmados dichos contratos se depositarán en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Los puntos de consulta pendientes de resolución una vez que sean resueltos se remitirán a la expresada Junta de Conciliación para que se agregen a los contratos correspondientes.

En caso de que con motivo de las resoluciones pronunciadas o de los puntos que han quedado sujetos a la consideración de la Comisión Mixta que preside el C. Inspector Federal del Trabajo, sugieren diferencia entre la Compañía y los Sindicatos, estas serán resueltas por el suscrito Arbitro por conducto del C. Jefe del Departamento de Trabajo quien pronunciará la resolución correspondiente.

Notifíquese de esta resolución a los Delegados de los Sindicatos y a la Empresa, interesados en el conflicto.

Mxico, D. F., a 25 de Octubre de 1934.

El Arbitro, Abelardo L. Rodríguez.

PALACIA NACIONAL, veintisiese de junio de mil novecientos treinta y cuatro.

Vistos el escrito de dieciseis de los corrientes del Sindicato de Trabajadores del Petróleo de Minatitlán Ver., y el acta del día diecinueve siguiente, levantada por el C. Inspector Federal del Trabajo con residencia en Puerto México Ver., relativos a la inconformidad de los Sindicatos de Agua Dulce y Las Choapas con movilización de personal y:

C O N S I D E R A N D O

PRIMERO.—Que en el laudo arbitral de fecha ocho del mes en curso, dictado con motivo del conflicto de huelga de los Sindicatos: de Trabajadores del Petróleo; de Estibadores y Jornaleros, ambos de Minatitlán, Ver., de Obreros y Empleados de "El Aguila" de los Campos de Agua Dulce, Las Choapas, Francita y Terminal de Nanchital, se estimó pertinente incluir una cláusula que se fundamenta en el Considerando Quinto y cuyo texto es:

"LA EMPRESA PODRA MOVILIZAR AL PERSONAL DE LOS TRABAJADORES DE UN CAMPO A OTRO DE EXPLOTACION, DE ACUERDO CON SUS NECESIDADES, SIEMPRE Y CUANDO PERMANEZCA INTEGRAMENTE LOS DERECHOS DE AQUELLOS, CUALQUIERA QUE SEA EL LUGAR DONDE PRESTEN SUS SERVICIOS, SUJETÁNDOSE EN TODO CASO A LAS DISPOSICIONES RELATIVAS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO, ESPECIALMENTE EN LO QUE SE REFIERE A DERECHOS DE ESCALAFON".

La Compañía interesada en el conflicto, con apoyo de la cláusula referida, pretende movilizar personal del Campo de Agua Dulce al de Las Choapas y los Sindicatos de estos Campos se oponen a ello, alegando que se violan los derechos que tienen adquiridos de acuerdo con sus contratos y especialmente con el laudo que puso fin al conflicto.

Para evitar dificultades entre las partes interesadas, con motivo de la interpretación que cada una de ellas pretende dar al Considerando Quinto del Laudo expresado, conviene fijar el alcance de su contenido, estableciendo su exacta concordancia con las cláusulas que reglamentan los derechos de antigüedad del personal y fijar concretamente los casos de aplicación de la facultad que encierra.

SEGUNDO.—El Considerando Quinto del Laudo tiende a facilitar la unificación de los trabajadores que desempeñen labores similares, preparando, mediante un intercambio de ellos la formación de una sola Agrupación que los reuna en su seno. De acuerdo con este principio la cláusula de que se trata sólo tiene aplicación para los trabajadores de los campos de explotación, que desempeñan labores de la misma naturaleza y no para los de Minatitlán y Terminal de Nanchital, dedicados a labores diferentes de las que se ejecutan en los campos; estos últimos se dedican a la extracción del petróleo, en tanto que la Refinería como su nombre lo indica, necesita de obreros especializados a lo menos conocedores de las plantas utilizadas en la refinación de petróleo y la Terminal de Nanchital, a su vez, difiere de la Refinería y de los campos por la índole de su trabajo que principalmente son: La conducción de maquinaria y materiales en ella almacenados, a los campos de explotación y reparación en sus talleres mecánicos de los mismos materiales y maquinaria. Por lo tanto debe concluirse: "El Considerando Quinto del Laudo arbitral dice exclusivamente con los trabajadores de los Campos de Agua Dulce, Las Choapas y Francita. Los de Minatitlán y de la Terminal de Nanchital se quedan sujetos a la movilización que consigna el considerando que se estudia.

TERCERO.—Establecido que la facultad de movilizar trabajadores sólo puede ser ejercitada por la Empresa en relación con el personal de los Campos, se pasan a considerar los casos concretos que pueden presentarse en su aplicación señalando aquellos en que proceda. Puede presentarse, desde luego el caso muy frecuente tratándose de industrias extractivas, como la del Petróleo, de que se agote un yacimiento en donde se trabaja determinado número de obreros y para regular la producción se abre un nuevo Campo de explotación o se amplían las actividades de los que estando en producción, ofrecen un mejor rendimiento. Es justo y equitativo que en cada caso se utilicen en el nuevo Campo por explotar o en los que se amplíe la producción, los trabajadores que fueren reducidos en el Campo o Campos agotados total o parcialmente. En este caso concreto pueden presentarse dos situaciones a saber: primero.—El Sindicato en cuyo radio de acción se encuentra el Campo que amerita aumento de trabajadores, puede tener personal disponible para

proporcionarlo tan pronto lo solicite la Compañía y Segundo.—El Sindicato puede carecer de personal disponible. En la primera situación, si se trata de personal que tuviera antigüedad reconocida en los escalafones y mientras no se formen estos en los récords de trabajo, no podrá ser postergado por el personal que movilice la Empresa, pues sería faltar a la disposición del considerando que se reglamenta, en la parte que establece esa obligación de la Compañía, el respeto de los derechos de antigüedad del personal en general; pero si el personal disponible no tiene derechos de antigüedad reconocidos, no puede estimarse que sufra postergación en los mismos y la movilización puede llevarse a cabo. Esto mismo procede tratándose de la segunda situación, o sea cuando el Sindicato titular del contrato no tiene personal que proporcionar. En consecuencia se establece: "La compañía puede ejercitar el derecho que le otorga el Considerando Quinto, movilizándolo personal de los Campos agotados total o parcialmente, previa comprobación de estas circunstancias, a los que en que se inicia la explotación o sea amplía la ya iniciada.—El Sindicato del Campo al que se moviliza personal, tiene trabajadores con antigüedad reconocida y disponible para el servicio que se trata iniciar o ampliar, la Compañía no podrá usar de la facultad que le otorga el Considerando Quinto, pues faltaría a la última parte del mismo que establece el respeto de los derechos de antigüedad de los trabajadores en general; si el Sindicato expresado carece de personal disponible o el que tuviere no cuenta antigüedad alguna reconocida la movilización se llevará a cabo.

CUARTO.—La cláusula que contiene el considerando Quinto que se estudia, establece expresamente que la Compañía debe proceder de acuerdo con las disposiciones de los contratos, en consecuencia, toda violación a las cláusulas consignadas en el Laudo Arbitral integrarán los contratos, impediría la movilización; previendo esta dificultad, deben coordinarse las cláusulas de que se trata con la facultad que se reglamenta.

Se estableció como facultad exclusiva de los Sindicatos, proporcionar el personal que se necesite en los puestos de nueva creación, (cláusula de exclusión y para que el personal reajustado pudiera conservar los derechos de antigüedad adquiridos con anterioridad al reajuste, era necesario que perteneciera al Sindicato contratante, (cláusula 71). Ahora bien, si la Empresa movilizara libremente el personal en los casos a que se refiere el considerando anterior, sin tener en cuenta las cláusulas expresadas, se harían nugatorias estas últimas y para evitar tal anomalía basta establecer: "El personal, al ser movilizado, se considerará automáticamente miembro del Sindicato titular del contrato que rija en el lugar a donde se utiliza".

Si el trabajador empleado manifestare expresamente su negativa para ser considerado miembro del Sindicato, quedará excluido del beneficio de acuerdo con la cláusula de exclusión en la parte que reglamenta la disposición del artículo 256 de la Ley Federal del Trabajo y solo tendrá derecho a las indemnizaciones que otorga a los excluidos el contrato del Campo de donde proceda.

QUINTO.—Para garantía de los trabajadores movilizados, en lo que se refiere a la antigüedad adquirida hasta la fecha de su movilización, y procediendo de acuerdo con lo dispuesto en el considerando quinto que se reglamenta, se establece: "La Compañía reconocerá en los escalafones respectivos la antigüedad del personal movilizado, anotando por separado la de Departamento y la de Empresa que tenía en el Campo acéfalo. Así como fecha de movilización.

Para garantía de los derechos de antigüedad del personal del Sindicato al que ingrese el movilizado, derechos que deben respetarse de acuerdo con el mismo considerando Quinto que se establece: el personal movilizado no podrá hacer aplicación de antigüedad adquirida en Campo distinto, para quitar de sus puestos a los trabajadores que los tienen en propiedad en el Campo de nuevo ingreso.

El personal movilizado comenzará a sumar derechos de Departamento desde la fecha de su movilización y esta antigüedad será la que opongá en los casos de ascensos o promociones al personal del Campo a donde ingrese.

La antigüedad de Empresa continuará sumándose sin interrupción para los demás efectos del Contrato.

SEXTO.—Además de los casos considerados antes puede presentarse la posibilidad de movilizar personal a puestos vacantes por ascensos o promociones en tal caso, para ser congruente con lo que queda establecido, la movilización de personal solo podrá llevarse a cabo cuando el Sindicato contratante en el Campo donde se presente la vacante no cuente con personal disponible o que teniéndolo, carezca de antigüedad o sea declarado incompetente en los términos del contrato de trabajo.

SEPTIMO.—Siendo la movilización una facultad que otorga el considerando Quinto a la Compañía de acuerdo con los intereses de la misma, los trabajadores movilizados no deben sufrir perjuicios y para evitarlos se establece: "La Compañía al movilizar personal deberá transportar por su cuenta la casa, familiares, menaje en general y al trabajador al Campo donde se le traslade, pagándole los salarios correspondientes a los días necesarios para el traslado, pudiendo elegir este el transporte de la habitación o la construcción de una nueva.

OCTAVO.—Para garantía del Sindicato a donde deba organizar el personal movilizado y como consecuencia de la cláusula de exclusión, debe establecerse igualmente: No procede la movilización de trabajadores al Campo cuyo Sindicato contratante hubiere expulsado de su seno con anterioridad, siempre que la expulsión fuere definitiva.

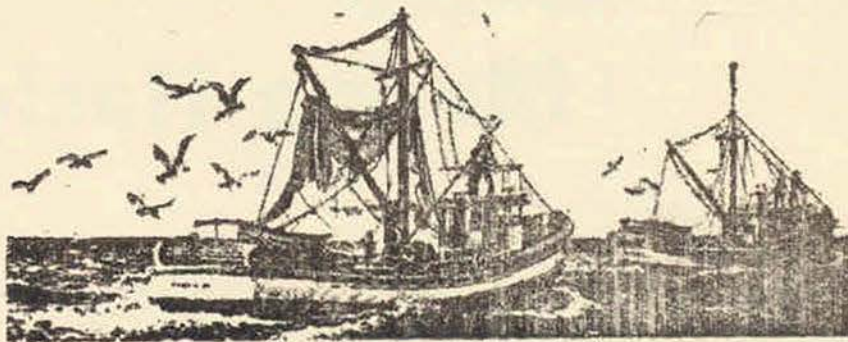
La reglamentación que antecede se establece de acuerdo con la facultad que fue conferida al suscrito en el convenio celebrado por los Sindicatos y Empresa interesados en el conflicto de huelga, de fecha cinco del mes

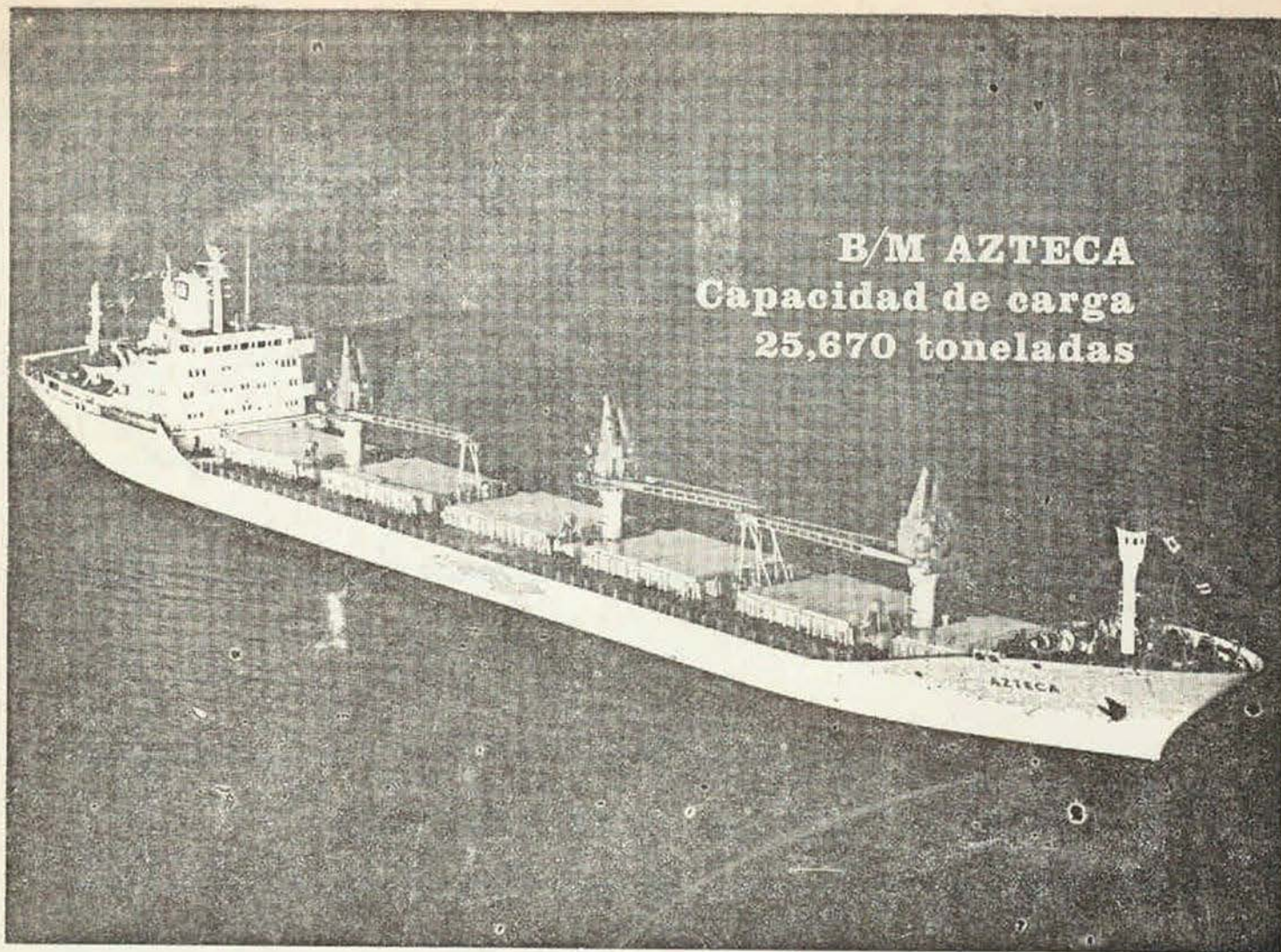
en curso y regirá en los campos de explotación actuales o en los que se explote en lo futuro.

Así lo resolvió y firma el C. General de División Abelardo L. Rodríguez, Presidente de la República; en su carácter de Arbitro Arbitrador, ante el Secretario que da fé.

ABELARDO L. RODRIGUEZ

Junio veintisiete de mil novecientos treinta y cuatro.

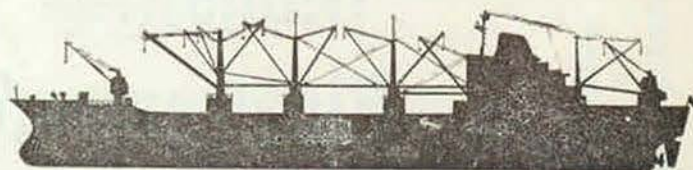




B/M AZTECA
Capacidad de carga
25,670 toneladas

1970

B/M MONTERREY



Buque - Porta Containers

Capacidad de carga - 15,000 Toneladas

Velocidad - 23 nudos

La gran capacidad de nuestros actuales barcos hacen que el progreso de México sea cada vez mas acelerado.



TRANSPORTACION MARITIMA MEXICANA, S. A.

