

La Junta, consecuentemente, se encuentra con que existe una primera discusión y un primer análisis de los elementos fundamentales del problema y que las objeciones y pruebas de las partes constituyen una nueva oportunidad para que se comprueben los errores en que hubieren podido incurrir los peritos, mas es indudable, tanto por las razones expuestas como por la redacción precisa del artículo 576, que el laudo debe ante todo estudiar el dictamen de los peritos y decidir hasta qué punto se encuentra fundado y que sólo podrá rechazarlo en aquellos puntos en que aparezca erróneo, y esto independientemente de que esos errores sean resultado de las abjeciones y pruebas presentadas por las partes o del estudio que del propio dictamen haga la Junta.—Amparo 2-938-2a.—Compañía Mexicana de Petróleo “El Aguila”, S.A. y coags.—Fallado el 1o. de marzo.

La naturaleza económica de una sentencia colectiva dictada por las autoridades del trabajo no puede examinarse a través del juicio de garantías, porque ello equivaldría que los jueces federales sustituyeran su criterio al de la autoridad a quien exclusivamente corresponde establecer las condiciones de trabajo, y si en la ruta de la economía mexicana el intervencionismo del Estado ha señalado a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que armonicen las funciones del capital y el trabajo, dicha autoridad debe reportar la consiguiente responsabilidad de sus actos.—Amparo. 2-938-2a.—Compañía Mexicana de Petróleo “El Aguila” S.A., y coags.—Fallado el 1o. De marzo.

Cuando los trabajadores exigen la fijación de nuevas condiciones de trabajo, están solicitando el reconocimiento de desequilibrio entre los factores de la producción y afirmando, consecuentemente, que la forma que regula la relación es injusta y no traduce la situación real de la industria, y piden que la relación obrero-patronal se regule en la forma equitativa que proceda. Consecuencia de lo expuesto es que la sentencia que se dicte debe retrotraerse al instante en que se produjo el desequilibrio, puesto que de otra manera y durante un lapso de tiempo que puede ser más o menos largo se aproveche el capital de un beneficio que, como resultado de ese desequilibrio, pertenece legítimamente al trabajador.—Amparo. 2-938-2a.—Compañía Mexicana de Petróleo “El Aguila”, S.A. y coags.—Fallado el 1o. de marzo.

(VER ANEXO Número 1.)

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Es cierto que el artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo establece que cuando haya varios Sindicatos en una Empresa, el contrato colectivo de trabajo debe celebrarse con el mayoritario; pero, es indudable, que cuando ese contrato ya fue celebrado por uno de esos Sindicatos, para privarlo de los derechos inherentes al propio contrato deben observarse las formalidades de un juicio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, pues el precepto legal citado no faculta a privar de un contrato colectivo de trabajo a un Sindicato cuando éste ya lo tiene, sin antes oírlo y vencerlo en juicio.—Amparo 2926-38-2a.—Sindicato de Empresa de Trabajadores, y Empleados de Muebles, S.A.—Fallado el 2 de agosto.

La resolución dictada por una Junta de Conciliación y Arbitraje, declarando que el Sindicato que tenía celebrado el

contrato colectivo de trabajo con el patrón, deja de ser titular de dicho contrato, pasando el mismo a otro Sindicato, no puede considerarse como un acto meramente declarativo, puesto que tiene ejecución inmediata cambiando la titularidad del contrato con sus consecuencias legales. La misma resolución causa perjuicio al Sindicato que tenía celebrado el contrato toda vez que el reconocimiento de que un sindicato es titular de un contrato colectivo de trabajo produce multitud de efectos que confieren derechos al propio Sindicato.—Amparo 2926-38-2a.—Sindicato de Empresa de Trabajadores y Empleados de Muebles, S.A.—Fallado el 2 de agosto.

CONTRATO-LEY.

Si los trabajadores exigen la uniformidad de las condiciones de trabajo en determinadas empresas y la Junta condena fijando las condiciones de esa uniformidad, tal laudo no puede significar la creación de un contrato-ley capaz de obligar a todas las empresas de la misma índole que existan o se establezcan en el país. Amparo 2-38-2a.—Compañía Mexicana de Petróleo “El Aguila”, S.A. y coags.—Fallado el 1o. de marzo.

CONTRATO DE PORTERIA.

La Suprema Corte de Justicia ha sostenido que el contrato de portería está sujeto a diversas modalidades y que no es obligatorio, en todos los casos, el pago del salario mínimo a los porteros; pero para que esta tesis pueda tener aplicación, es necesario demostrar en cada caso, que el contrato respectivo está sujeto a determinadas modalidades, pues faltando esta prueba, que incumbe al demandado por tratarse de una excepción, las Juntas no pueden suponer su existencia por tratarse de modalidades que son excepciones al contrato tipo de trabajo, y deben hacer que se respeten íntegramente los derechos que la Ley Federal del Trabajo consigna en beneficio de los trabajadores.—Amparo 1997-38-1a.—Refugio Sánchez.—Fallado el 22 de julio.

CONTRATO DE TRABAJO.

Aun aceptando que se pruebe ante la Junta que quien demanda en juicio hacía vida marital con aquel de quien exige el pago de determinadas prestaciones por concepto de trabajo, tal circunstancia no excluye en forma alguna la posibilidad de haber existido, además, vínculos obrero-patronales que hubieran dado causa a obligaciones o responsabilidades exigibles ante los tribunales del trabajo. Amparo 6695-37-1a.—Gabina Alcocer.—Fallado el 12 de enero.

Cuando se celebra un contrato de trabajo, los derechos que se adquieren en virtud del mismo no pueden perderse por el hecho de que ese contrato se modifique posteriormente, salvo que en la modificación las partes pacten expresamente que los derechos adquiridos con anterioridad queden modificados en los términos que establece el nuevo contrato. En el presente caso, el laudo presidencial de octubre de 1935 no constituye una modificación al contrato colectivo de 1930, pues no

aparece demostrado que dicho laudo presidencial contenga una cláusula expresa sobre el particular. De tal manera que, si cuando se dictó el laudo presidencial el quejoso ya había llenado o cumplido con todos los requisitos que en el contrato de 1930 se señalan para que el trabajador tenga derecho a la jubilación, el laudo presidencial de ninguna manera podría aplicarse retroactivamente para modificar la situación jurídica del quejoso y desconocer un derecho que éste ya había adquirido, que es el de la jubilación.

Aun admitiendo la afirmación de la autoridad responsable, en el sentido de que el laudo presidencial de referencia vino a modificar el contrato, esa modificación solamente puede surtir efectos para el futuro y no para situaciones ya realizadas de tal manera que si el trabajador había cumplido los treinta años de servicio al dictarse el laudo presidencial, la autoridad responsable no podía aplicar éste para desconocer el derecho que ya había adquirido el quejoso para ser jubilado. El laudo presidencial de 1935 podría aplicarse sólo en los casos en que los trabajadores tuvieran una simple expectativa de derecho, pero no en aquellos, como el del quejoso, en que el derecho a la jubilación ya estaba definido, claro y preciso, por haberse llenado los requisitos que, para ello, establece el contrato de 1930.—Amparo 5466-37-2a.—Isidoro Romo.—Fallado el 19 de enero.

De acuerdo con el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo, la falta de contrato no priva al trabajador de los derechos que la ley o el propio contrato le concedan, ya que la falta de tal formalidad le es imputable al patrono, y si bien es cierto que el trabajador puede exigir ante la Junta el cumplimiento de tal formalidad justificando la existencia del convenio por los medios ordinarios de prueba, tal circunstancias no impide su comprobación posterior en el conflicto de trabajo respectivo, pues de acuerdo con el artículo 27 del propio ordenamiento del Trabajo, se puede demostrar la existencia de las relaciones contractuales entre las partes por los medios generales de prueba cuando se trata de contrato escrito y por dos testigos cuando sea verbal.—Amparo 2112-37-2a.—Felipe Luna.—Fallado el 1o. de febrero.

El contrato de trabajo, es tan sólo el acto inicial de las relaciones obrero-patronales, y las condiciones que en el mismo se fijan están sujetas a modificaciones, las cuales pueden resultar, bien de acuerdo entre las partes, de que se celebre un contrato colectivo, de que se establezca una costumbre o un uso o de que se modifique la ley, o bien modificarse por virtud de los fallos de las Juntas al revisar los contratos individuales o colectivos, facultad que les compete de acuerdo con la ley y que deriva además del hecho de que el Estado, por virtud del artículo 123 constitucional, ha modificado la política abstencionista del sistema liberal, substituyéndola por el intervencionismo como medio de regular la justa y equitativa distribución de la riqueza y consiguientemente de fijar la que a cada parte corresponde en el fenómeno de la producción, cuya política no puede estimarse limitada a la creación del artículo 123 que constituye únicamente el mínimo de garantías a favor de la clase trabajadora, porque si respetando ese mínimo se dejara a las partes libertad absoluta para fijar las cláusulas de los contratos, resultaría

que el Estado intervino tan sólo una vez en el fenómeno de la producción para inmediatamente después adoptar de nueva cuenta una actitud abstencionista, lo que no se compagina con el intervencionismo de Estado como política que rige la vida de la colectividad en todo momento de su actividad; y es esta nueva política la que trae consigo que el Estado se vea obligado a intervenir a medida que van cambiando las condiciones económicas del país y que por tanto, a mejores condiciones de las empresas deba corresponder también mayores beneficios para los obreros, y si las partes no se ponen de acuerdo para fijar esos beneficios, corresponde intervenir al Estado para fijarlos autoritariamente a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.—Amparo 2-938-2a.—Compañía Mexicana de Petróleo “El Aguila”, S.A. y coags.—Fallado el 1o. de marzo.

Conforme al artículo 78 de la Ley Federal del Trabajo, adicionado por Decreto de fecha dieciocho de febrero de mil novecientos treinta y seis, por cada seis días de trabajo disfrutará el obrero de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro; y conforme al artículo 82 de la misma Ley, los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones que en ningún caso podrá ser inferior a cuatro días laborales, y después de dos años de servicios, el período anual de vacaciones debe comprender, cuando menos, seis días laborables. Ahora bien, el derecho para que el trabajador disfrute de un día de descanso después de seis de trabajo, y de un período anual de vacaciones se halla establecido en beneficio de todos los trabajadores, pues además, de que la Ley no exceptúa de ese beneficio a los obreros que laboran a destajo, o sea a aquellos cuyo salario se pago por unidad de obra, las razones que movieron al Legislador para establecer ese beneficio no sufren diferenciaciones en lo relativo a las formas que el contrato de trabajo adoptado para establecer la remuneración, y, por lo tanto, el mismo derecho tiene para disfrutar del día de descanso semanal y del período de vacaciones, ambos con goce de sueldo, el obrero que recibe un salario determinado por aquel a quien se le paga por unidad de obra o a destajo.—Amparo 6778-37-2a.—Jesús Rojas.—Fallado el 16 de marzo.

El artículo 17 de la Ley del Trabajo dice: “Contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida”. En el caso a estudio no puede considerarse que haya habido contrato de trabajo entre actor y demandado, porque el señor Anguiano no estaba sujeto a la dirección del señor Pérez, y además, porque no era este último quien pagaba sus salarios al reclamante. Por otra parte, debe advertirse que aun cuando es cierto que el dueño de los baños “El Paraíso” permitió que el quejoso trabajara en dichos baños como “bolero”, también es cierto que el señor Anguiano podía trabajar a las horas que más le convenía y fijaba libremente el salario que recibía de los clientes del establecimiento a quienes limpiaba el calzado, resultando de esto que no concurren los requisitos que señala el mencionado precepto.—Amparo 286-38-2a.—Miguel Anguiano.—Fallado el 31 de marzo.

De acuerdo con lo establecido por el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, los contratos de trabajo pueden cele-

brarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo y por obra determinada, lo que quiere decir que el ajuste por obra determinada a que el precepto citado alude, es perfectamente legal y no puede constituir renuncia alguna prohibida por la ley de acuerdo con el artículo 15 de la misma, a más de que si no se demuestra la existencia de circunstancias que hagan presumir que las causas que motivaron el contrato siguen prevaleciendo, debe estimarse el mismo concluído, de acuerdo con lo que establece la fracción IV del artículo 126 de la Ley de la Materia.—Amparo 2498-38-2a.—Margarita Castro.—Fallado el 7 de julio.

Si el trabajador reclamante fue contratado para prestar servicios a la empresa demandada, por intermediación de otra persona que confiesa haber cesado al trabajador por instrucciones del Gerente de la Empresa, aun cuando el taller del intermediario no constituya propiamente una sucursal de aquella negociación, es evidente que si en el mismo se ejecutan labores para la Empresa y era la beneficiada con los servicios del trabajador, éste debe ser considerado como contratado por la Empresa, la cual debe responder, en los términos de la Ley Federal del Trabajo del cumplimiento del contrato respectivo y de las consecuencias derivadas del mismo.—Amparo 4668-38-2a.—Compañía Cigarrera de Linares, S.A.—Fallado el 4 de octubre.

CONVENIOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Si bien es verdad que por convenio debe entenderse jurídicamente el concurso de voluntades con relación a uno o varios puntos que hayan sido anteriormente debatidos judicial o extrajudicialmente, también lo es que en el Derecho del Trabajo se requiere además, para la existencia de tales convenios, modalidades y requisitos de forma externa consistentes en que los convenios que se celebren deben constar en forma expresa, precisamente por escrito y que sean debidamente sancionados por los tribunales obreros.—Amparo 2566-37-2a.—Unión de Estibadores de Mar y Tierra de Ensenada, Baja California.—Fallado el 9 de febrero.

Si bien es verdad que el artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo establece que todo acto de compensación, liquidación, transacción o convenio celebrado entre el obrero y el patrón, debe para su validez celebrarse ante las autoridades del trabajo que sean competentes, debe tenerse en cuenta que la citada disposición sólo puede aplicarse cuando el trabajador ya ha adquirido derecho a virtud del contrato celebrado y sobre los mismos pretende transigir, pero no cuando el obrero contrata y da lugar al nexo jurídico entre él, y el patrono, pues la Ley del Trabajo en ninguno de sus preceptos señala que para pactar la celebración de servicios personales o para puntualizar el término del contrato de trabajo, sea menester recabar la autorización previa de la autoridad correspondiente, lo cual es lógico y explicable toda vez que la Ley no restringe la voluntad de las partes, concretándose a intervenir tan sólo en los casos en que habiendo ya adquirido derechos un trabajador a virtud del contrato respectivo, tienen que celebrar alguno de los actos a que se refiere el citado artículo 98.—

Amparo 6261-37-1a.—Gabriel Fernández Ledesma y socios.—Fallado el 10 de mayo.

De los términos en que están concebidos los artículos 98 y 585 de la Ley Federal del Trabajo, claramente se infiere que no es necesario que exista una contienda entre partes ante una Junta de Conciliación y Arbitraje, para que pueda celebrarse una transacción, sino que conforme a esos mismos preceptos, sin existir juicio, pueden los interesados celebrar convenios, ratificándolos ante la misma Junta, la cual está facultada para aprobarlos.—Amparo 148-38-2a.—Liga de Marineros Fluviales del Río Papaloapan.—Fallado el 9 de agosto.

El artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo debe interpretarse como un precepto establecido en beneficio de los trabajadores de convenios perjudiciales y lesivos a sus intereses porque pretende evitar que renuncien a sus derechos en beneficio del patrono, por lo que en tanto no exista un perjuicio para aquéllos, el convenio es válido, aun cuando no haya sido aprobado por la Junta respectiva.—Amparo 1475-38-1a.—Enrique Ravinobitz.—Fallado el 4 de octubre.—Amparo 4621-38-1a.—Leopoldo de la Cruz.—Fallado el 4 de octubre.

Los convenios que se celebran en los conflictos obrero-patronales, no pueden tener el efecto de poder oponerse para justificar la excepción de cosa juzgada, toda vez que los mismos son revisables y cuando no obstante estar aprobados por las Juntas y sancionados de acuerdo con el artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo, pueden encontrarse en el caso de carecer de validez porque impliquen renuncia de derechos obreros, razón por la que a lo sumo el convenio celebrado legalmente sólo puede acreditar la excepción de pago.—Amparo 3260-38-2a.—Compañía de Real del Monte y Pachuca.—Fallado el 6 de octubre.

Cuando un obrero comparece ante el Secretario de una Junta de Conciliación y Arbitraje y pide que se dé por terminado el juicio por él promovido, en virtud de haber sido totalmente pagado de sus reclamaciones, no se está en ninguno de los casos en que, de acuerdo con lo prevenido por el artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo, se requiere la intervención de la Junta para dar validez a la transacción celebrada, ya que esa comparecencia no constituye la celebración de ningún convenio por el que el compareciente transija su reclamación como renuncia de derechos consagrados por la ley a su favor.—Amparo 7879-37-1a.—Roberto Ortiz.—Fallado el 18 de octubre.

DEMANDA POR SALARIOS.

Tratándose de reclamaciones sobre pago de salarios, es al patrono a quien corresponde acreditar que ha efectuado el pago que se le demanda en atención a la mayor facilidad de que dispone en la inmensa mayoría de los casos para justificar que ha pagado íntegra y puntualmente los salarios de sus trabajadores, siendo necesario para tal objeto que el trabajador precise en su demanda a que período de tiempo corresponden los salarios que reclama a efecto de que el demandado esté en posibilidad de oponer oportunamente las excepciones o defensas que corresponda.—Amparo 540-38-2a.—Lino R. Sarmiento.—Fallado el 11 de junio.

DEMANDAS DE TRABAJADORES.

Los trabajadores no están ineludiblemente obligados, para que el ejercicio de sus acciones prospere ante las Juntas a señalar de modo preciso en sus demandas, a la persona o personas que tengan la representación legal de las empresas o instituciones a las que han venido sirviendo, sino que simplemente basta, en razón del carácter proteccionista que para ellos tiene la legislación del trabajo, con que de manera indudable señalen el nombre de la empresa o institución en que han trabajado, así como el de la persona o personas que en su concepto y en los términos prevenidos por el artículo 4° de la Ley del Trabajo, representen a dichas entidades, siempre que tales personas desempeñen ostensiblemente el cargo de directores, administradores, gerentes, etc., que se les atribuya en relación con esas propias entidades.—Amparo 8005-37-1a.—Balbina Horta.—Fallado el 12 de marzo.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

Lo dispuesto en la Ley del Trabajo es el mínimum de garantías y derechos de que los obreros deben disfrutar y si en los convenios o contratos de trabajo se establecen beneficios o prerrogativas superiores a los que la Ley concede, debe estarse a lo dispuesto en esos convenios, ya que los beneficios para los trabajadores no han de limitarse al mínimo legal establecido por el legislador, y con toda certeza puede afirmarse que es ese el espíritu que anima a la Ley del Trabajo si se tiene en cuenta lo dispuesto por el artículo 13, transitorio, del mismo ordenamiento legal; además, si con anterioridad se conocía que los trabajadores de la pequeña industria carecían de derecho a vacaciones anuales, resulta absurdo el que en forma redundante se expresase en el convenio aludido tal carencia del derecho relativo, pues el texto legal era claro y suficientes; y la intención de los contratantes no es la que ellos afirmen haberlos guiado al pactar, sino que la voluntad de las parte una vez establecida en el acto jurídico se torna autónoma y la intención o voluntad es la que se manifiesta de los términos o texto del pacto, independientemente de lo asentado por las partes planteado ya el conflicto correspondiente.—Amparo 5974-37-2a.—Sindicato de Trabajadores de Molinos de Nixtamal y Similares de Ciudad Madero, Tamaulipas.—Fallado el 19 de enero.

DESCUENTO EN PENSION
POR JUBILACION.

El artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo establece que cuando el trabajador contraiga deudas con el patrono por concepto de pagos hechos con exceso al trabajador, el patrono podrá descontar la parte del salario que de acuerdo con el trabajador convenga para ese efecto la que nunca podrá ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo, y como la Suprema Corte ha equiparado la pensión jubilatoria al salario ya que tienen ambos la misma naturaleza alimenticia, es claro que a un trabajador jubilado sólo puede descontársele mensualmente el treinta por ciento de la can-

tididad que exceda al salario mínimo vigente en el Distrito Federal, pero sin que ese descuento pueda exceder en su totalidad a lo correspondiente a un mes de sueldo conforme lo dispone la fracción XXIV del artículo 123 constitucional.—Amparo 1605-38-1a.—Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana.—Fallado el 29 de julio.

DESCUENTO EN SALARIOS.

El hecho de que el patrono descuenta una parte del salario del trabajador, lo hace incurrir, en una infracción del artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo, que prohíbe retener en todo o en parte el salario y hacer descuentos sin consentimiento del trabajador, pero no entraña la causa de rescisión del contrato establecida en la fracción I del artículo 123 del propio Ordenamiento del Trabajo.—Amparo 3187-38-1a.—Celso C. Ordóñez.—Fallado el 8 de septiembre.

DESISTIMIENTO.

De conformidad con lo prevenido por la parte final del artículo 14 de la Ley de Amparo, un mandatario solamente puede desistirse de un juicio de garantías, cuando en su poder general existe cláusula especial que lo autorice para ello, es indudable que, como en el presente caso no se ha acreditado por parte del representante del Sindicato en cuestión, que tenga una autorización semejante, no puede tener efectos el desistimiento de que se viene hablando, de acuerdo con las consideraciones que a continuación se asienta. En efecto, si la razón única que puede aducirse como fundamento de la disposición contenida en la parte final del mencionado precepto, no es ni puede ser otra que la de garantizar debidamente el interés particular de la parte directamente agraviada, o sea la quejosa, en atención a que en general debe suponerse que su desistimiento en el juicio de garantías, implica una determinación que, por la probabilidad de que pueda acarrearle perjuicio, sólo ella está legalmente capacitada para aceptar en todas sus consecuencias, a través de un consentimiento expreso o de una autorización previa y especial, de ello resulta que lógica y jurídicamente debe estimarse que, en tratándose de representantes de agrupaciones obreras que comparecen a desistirse de un amparo promovido a nombre de éstas, debe hacerse extensivo el mismo criterio, con tanta mayor razón cuanto que, en este último caso, existe de por medio un interés gremial o social que hay que proteger, interés que, desde cualquier punto de vista, es muy superior en relación con el simple interés individual o privado.

Y aun cuando podría argumentarse en el sentido de que el artículo 14 de la Ley de Amparo sólo habla de poder general de los mandatarios, y que los representantes de los sindicatos no pueden considerarse, jurídicamente como apoderados generales de dichas organizaciones, tal argumentación no puede en lo absoluto desvirtuar la conclusión antes apuntada, pues donde existe la misma razón debe aplicarse la misma disposición legal; advirtiéndose, para mayor congruencia, que la autorización especial de los sindicatos

en el caso que se analiza, respecto de sus representantes, puede quedar consignada, bien en los estatutos correspondientes, o bien en el acta de la asamblea respectiva donde precisamente se hubiese conferido a aquéllos la mencionada facultad.—Amparo 7823-37-1a.—Sindicato Ideal de Obreros Hilanderos de la Fábrica “María” de Villa Cuauhtémoc, Estado de México.—Fallado el 22 de marzo.

DESPIDO DE TRABAJO.

Si bien es cierto que de acuerdo con lo dispuesto por la fracción XXII del artículo 123 constitucional el trabajador que sea despedido tiene derecho para ejercitar las acciones de reinstalación o de indemnización, no es menos cierto que esa facultad sólo existe en cuanto hace al ejercicio de la acción, esto es, que puede ser demandada una u otra cosa; pero habiéndose optado por una de ellas, la autoridad del trabajo no tiene absolutamente ninguna facultad para condenar alternativamente a una o otra, donde a juicio de los actores, al ejecutar el laudo optan por lo que más les convenga, pues que habiendo ya sido ejercitada la acción correspondiente por medio de la demanda, y habiendo quedado planteada la litis en esta forma, la autoridad del trabajo no está facultada para salirse de la cuestión tal y como se la plantean las partes, ya que de hacerlo así incurre en la violación del artículo 551 de la Ley del Trabajo que establece en forma clara y terminante que los laudos deberán ser claros, precisos y congruentes con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio.—Amparo 2634-36-2a.—José L. Fox.—Fallado el 18 de marzo.

Demostrado por un patrón que separó a un trabajador por faltas de asistencia al trabajo y afirmando el obrero que faltó con causa justificada, incumbe a éste probar su afirmación, pues lo contrario equivaldría a desconocer, sin fundamento alguno, el principio regulador de la prueba que establece que el que afirma está obligado a probar.—Amparo 3151-38-1a.—Juan Chío y coag.—Fallado el 20 de julio.

Las razones que tuvo el legislador para limitar las indemnizaciones por riesgos profesionales a un salario que no exceda de doce pesos diarios, fue la de no gravar en forma excesiva a las Empresas en los casos de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales; pero tales razones no militan para los casos de despido injustificado o de descatamiento a un laudo que ordena la reinstalación de un trabajador porque estos hechos se originan en la propia voluntad del patrono quien a ciencia cierta sabe las responsabilidades pecunarias en que incurre, y sería verdaderamente injusto y arbitrario el no tomar como base para tales indemnizaciones el sueldo real que el trabajador percibe, incluso las participaciones en las utilidades y ventajas económicas pactadas en su favor.—Amparo 6746-37-1a.—Compañía Carbonífera de Sabinas, S.A.—Fallado el 29 de julio.

Si bien es verdad que la Ley deja a elección del trabajador optar entre la reinstalación y el pago de tres meses de salarios, también lo es que recaída resolución que pone fin al conflicto, debe entenderse que el obrero ya hizo esa elección, pues de lo contrario no podría haber condena, y desde el momento en que

puede ejecutarse la resolución empieza a correr el término de la prescripción, por lo que si dentro del mismo no solicita su ejecución la parte que obtuvo, es evidente que la prescripción opera, ya que de lo contrario se llegaría al absurdo de admitir que el trabajador tuviera expedito su derecho por tiempo indefinido para pedir la reinstalación o el pago de la indemnización constitucional, y durante todo ese tiempo se causarían salarios caídos, permitiéndose así que la ejecución de los laudos quede suspensa por tiempo indeterminado a voluntad de una de las partes.—Amparo 2859-38-1a.—Esteban Villalpando.—Fallado el 10 de agosto.

El artículo 123 fracción XXI de la Constitución Federal no hace distinción de ninguna naturaleza, cuando establece que si el patrón se negare a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto; y, en el caso, aparece comprobado que el punto resolutivo que mandó reinstalar al trabajador fue ejecutable desde el momento en que se negó la suspensión a ese respecto por la autoridad responsable, en auxilio de la Justicia Federal; en cuya virtud, es indudable que la negativa de “Vicente Alvarez y Compañía” para efectuar la citada reinstalación, la hizo incurrir en las sanciones que establecen dicho precepto constitucional y los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo, cuya concordancia entre sí es indudable y no discutible como lo sostiene el Juez de Distrito.

Es verdad que el laudo no ha causado ejecutoria, en virtud de que se promovió un juicio de garantías en su contra; pero como la suspensión fue negada, por lo que ve a reinstalación, dicha parte pudo ejecutarse desde luego y la simple negativa para cumplir con la ejecución impone a la autoridad responsable la obligación de aplicar las disposiciones legales invocadas, pues de lo contrario se llegaría al absurdo de admitir que ningún laudo podría ejecutarse cuando se interpusiera amparo, no obstante que la suspensión definitiva fuera negada, y por lo tanto, jurídicamente obligatoria para las partes.—Amparo 765-38-1a.—Vicente Alvarez y Compañía.—Fallado el 30 de agosto.

Cuando un patrón despide a un obrero, sin causa justificada, entregándole tres meses de sueldo por concepto de indemnización constitucional y el obrero recibe la cantidad, expresando que no está conforme con su despido y que se reserva los derechos que pudiera tener, pierde desde ese momento todo derecho para reclamar su reinstalación, en virtud de que el hecho mismo de haber recibido voluntariamente y sin apremio ni coacción alguna el importe de la aludida indemnización, determina la convicción de que optó por el pago de la misma indemnización en ejercicio del derecho que le confiere la Constitución y la Ley Federal del Trabajo y, además, no resultaría legal ni moral admitir que después de que se ha aceptado la indemnización, se pudiera reclamar la reinstalación en el trabajo.—Amparo 4415-38-1a.—Frank B. Jamez.—Fallado el 11 de octubre.

El patrón que alega que despidió a un obrero justificadamente, debe probar no sólo que medió alguna de las causas a que se refiere el artículo 121 de la Ley Federal

del Trabajo, sino, además, que no estaba prescrito su derecho para rescindir el contrato de trabajo con apoyo en la causa alegada.—Amparo 8124-37-2^a.—J. Guadalupe Araiza.—Fallo el 14 de octubre. (Ver versión taquigráfica).

DILIGENCIAS PARA MEJOR PROVEER.

Dados los términos del artículo 532 de la Ley Federal del Trabajo, es potestativo de parte de las Juntas la práctica de cualquiera diligencia que estime necesaria para el mejor esclarecimiento de la verdad, cuando alguno de los componentes de la propia Junta la solicite de acuerdo con el citado precepto, no pudiendo tener esa facultad más limitación que el que las pruebas que se aporten para mejor proveer tengan un carácter complementario, ya que seguramente la facultad del juzgador para recibir esa clase de probanzas en ningún caso puede tener el alcance de substituirse a las partes supliendo las omisiones en que éstas incurran.—Amparo 3860-36-2a.—Francisco Ruiz Maldonado.—Fallado el 11 de febrero.

Si bien es cierto que los artículos 526 y 532 de la Ley Federal del Trabajo, autorizan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para mandar practicar todas las diligencias que a su juicio sean necesarias para el esclarecimiento de la verdad, también lo es que dicha facultad no es absoluta al grado de que puedan desentenderse de las disposiciones del derecho común cuando éstas existen y que reglamentan la práctica de pruebas de reconocimiento o exhibición de libros de comerciantes, caso en los que la Junta, al mandar practicar esas diligencias tienen obligación de respetar la reglamentación que el Código de Comercio fija, pues de lo contrario bastaría que cualquier persona, sin ningún derecho, entablara una acción ante un Tribunal de Trabajo contra un comerciante y pidiera esa prueba para que se decretara y enterarse en esta forma de toda la contabilidad, burlándose las garantías que el Código Mercantil otorga a los comerciantes.—Amparo 6693-37-1a.—Fallado el 13 de julio.

El artículo 532 de la Ley Federal del Trabajo establece que formulados los alegatos, el Presidente o Auxiliar preguntará a los otros representantes dentro de las veinticuatro horas siguientes, si necesitan mayor instrucción para mejor proveer, y en caso afirmativo podrán acordar por mayoría de votos la práctica de cualesquiera diligencias que estime necesarias para el mejor esclarecimiento de la verdad. Se dice también en la parte final de dicho precepto que la Junta no puede acordar con posterioridad la recepción de alguna otra prueba. En la especie, según aparece de la constancia que obra a fojas veintidós, el día seis de octubre de mil novecientos treinta y siete, en cumplimiento de lo dispuesto por el referido artículo, el C. Auxiliar del Presidente requirió a los representantes del Capital y del Trabajo para que dentro del plazo que señala el mismo precepto manifestara si solicitaban alguna diligencia para mejor proveer. Sigue a continuación el dictamen formulado por el Auxiliar, y a fojas veinticuatro vemos que el cuatro de noviembre el mismo año, durante la discusión del dictamen y para mejor proveer, la Junta acordó trasladarse a

los talleres de la demanda con el fin de dar fe de si efectivamente fueron puestas otras personas en lugar de las actrices en el juicio a desempeñar el mismo trabajo que tenían antes del reajuste.

Es evidente de toda evidencia que tal proveído es contrario no sólo a la letra sino al espíritu de la ley y carece de todo valor, y la Junta debe reponer el procedimiento a partir del proveído de cuatro de noviembre que acaba de citarse, dictando nuevo laudo sin tener para nada en cuenta la inspección que llevó a efecto, ya que la causa y origen de la misma son violatorios de las garantías constitucionales citadas, pues las Juntas para mejor proveer no pueden practicar diligencias de la naturaleza de la que se estudian, sino exclusivamente de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 532 de la Ley de la Materia y en sus propios términos.—Amparo 8115-37-1a.—Productora e Importadora de Papel, S.A. de C.V.—Fallado el 12 de julio.

No es verdad que los representantes obrero, patronal y del Gobierno, que integran la Junta, deban expresar las diligencias que necesitan para mejor proveer dentro del plazo de veinticuatro horas que fija el artículo 532 de la Ley Federal del Trabajo, pues este plazo lo fija la ley para el Auxiliar de la Junta, pero no para los juzgadores a quienes no les corre término de prueba según la regla general de derecho, y pueden solicitar el desahogo de cualquiera diligencia hasta antes de que recaiga la resolución respectiva.—Amparo 2140-38-2a.—The Cananea Consolidated Copper, Co.—Fallado el 2 de agosto.

EMPLEADOS DE CONFIANZA.

El concepto "empleados de confianza", fue utilizado por vez primera en el proyecto sobre jornada de trabajo presentado a la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo que se celebró en la ciudad de Washington en el año de 1919, fue adoptado más tarde por la legislación belga y pasó posteriormente a nuestro derecho en los artículos 4º, 48 y 126, fracción X de la Ley Federal del Trabajo. En el proyecto presentado a la Conferencia de Washington se decía que la jornada de ocho horas no sería aplicable a los empleados que desempeñaran puestos de confianza, de dirección o administración, pero en el debate se aclaró el alcance de ese artículo, por haberse visto que de darse una interpretación gramatical a sus términos resultaría que la mayor parte de los trabajadores serían de confianza, ya que el simple capataz ejecuta actos de dirección con respecto a los operarios que se encuentran bajo sus órdenes; se sostuvo desde entonces que los empleados de confianza serían precisamente los altos empleados que por razón de sus funciones tenían a su cargo la marcha y el destino general de la negociación, o aquellos que también, por razón de sus funciones, estuvieran al tanto de los secretos de la empresa y se dijo, además, que el término "empleados de confianza" no era fijo, sino que debía aplicarse en relación con cada una de las empresas, esto es, que se trataba de un concepto elástico que había que precisar en cada caso, por lo que si la Junta hace una enumeración de los puestos de confianza señalando un número considerable de los

mismos estimándolos indispensables para que la dirección general de los negocios quede en manos de la empresa, forzoso es concluir que el laudo es correcto y no ha violado el espíritu de los artículos respectivos.—Amparo 2-938-2a.—Compañía Mexicana de Petróleo “El Aguila”, S.A. y coags.—Fallado el 1o. de marzo.

ESCUELAS
ARTICULO 123.

Lo dispuesto en el artículo 27 constitucional y en su Ley Reglamentaria respecto a que las sociedades anónimas no pueden adquirir, administrar o poseer bienes raíces, no puede estar en contradicción con la fracción XII del artículo 123 de la Constitución, de tal manera que el local para el establecimiento de la escuela debe considerarse incluido en la excepción de los repetidos preceptos, a saber, de los bienes indispensables para los usos de la industria, puesto que si la ley impone como obligación el sostener una escuela, el edificio en cuestión formará parte integrante de los edificios necesarios para el establecimiento total de la industria; de otra manera se llegaría al absurdo de que las empresas que se encuentren situadas en las fronteras no tienen la obligación de sostener las escuelas en beneficio de los hijos de sus trabajadores, con lo que se crearía en beneficio de ellas una excepción que nada justifica; por bienes inmuebles indispensables para los usos de una industria han de entenderse todos aquellos edificios que forman parte integrante de la negociación y sin los cuales no puede la misma funcionar y de la misma manera que las negociaciones se encuentran obligadas a proporcionar a los trabajadores habitaciones, de manera idéntica deben acondicionar el local para el establecimiento de la escuela, puesto que todos esos edificios son indispensables para la marcha normal, y legal de la Empresa.—Amparo 8499-36-1a.—Compañía Industrial Jabonera del Pacífico.—Fallado el 20 de enero.

Lo único que se afirma es que los hijos de los trabajadores residen en el Parque Jabonero que se encuentra situado a cuatrocientos veinte metros de la Escuela Leona Vicario; la fracción XII del artículo 123, al imponer a las empresas la obligación de sostener escuelas, no toma en cuenta el lugar donde residen los hijos de los trabajadores, sino el punto en que se encuentran situadas las negociaciones, pues puede muy bien ocurrir que, por no darse cumplimiento al mandato constitucional, se vean obligados los obreros a vivir en un lugar alejado de la Empresa y cercano a la población, con el fin de que sus hijos puedan concurrir a la escuela; es cierto que esta Sala ha sostenido en alguna ejecutoria que cuando las negociaciones se encuentran dentro de las poblaciones, no existe la obligación de sostener escuelas, pero lo que falta en el caso es la prueba de que la Compañía Industrial Jabonera del Pacífico esté situada dentro de la población de Mexicali, pues, como ya se dijo, no es el lugar donde tienen sus habitaciones los trabajadores el que determina la obligación de la Empresa, sino el lugar en que la negociación se encuentra ubicada.—Compañía Industrial Jabonera del Pacífico.—Amparo 8499-36-1a.—Fallado el 20 de enero.

Debe tenerse en cuenta que para el establecimiento de las Escuelas Artículo 123, no es requisito absolutamente indis-

pensable que los veinte años requeridos por la Ley de edad escolar, sean precisamente trabajadores ligados mediante un contrato de trabajo con el patrón afectado, sino que basta que los referidos trabajadores presten efectivamente sus servicios en la finca de que se trata, como acontece en el presente caso, para que exista la necesidad de que, los aludidos menores de edad reciban el beneficio de educación, en el que tan vivamente interesados se encuentran la sociedad y el Estado, como lo ha venido sosteniendo en forma invariable y constante esta Cuarta Sala.—Amparo 6083-37-1a.—Luz González de Herrejón.—Fallado el 26 de enero.

Si la Secretaría de Educación Pública manda que en una escuela “Artículo 123” el patrón debe proporcionar determinada clase de útiles escolares y determinada cantidad y calidad de libros de texto en relación con el número de alumnos y el grado de la enseñanza que se imparta, es indiscutible que tal orden se ajusta estrictamente al mandamiento constitucional relativo; pero si la propia Secretaría ordena que en tales escuelas se establezcan bibliotecas, es indudable que dicha autoridad se excede del mandamiento constitucional citado y viola en consecuencia, las garantías individuales del afectado, toda vez que por bibliotecas, en términos amplios no puede entenderse sino un conjunto de libros que pueden ser desde dos hasta dos mil o más, y cuyo valor puede llegar a representar una inversión tan fuerte que resultaría gravosa para aquellos a quienes se pretende imponer una obligación que la ley no consigna, y como el constituyente no pretendió seguramente liberar al Estado de la obligación de impartir instrucción pública, arrojando la carga a los particulares, es claro que si la Secretaría de que se trata estima que para el mejor desarrollo de sus programas se hace necesario el establecimiento de bibliotecas anexas a las escuelas primarias, nada más razonable que sea ella misma quien provea a la formación y sostenimiento de tales anexos, que en ninguna forma constituyen la obligación que el artículo 123 fracción XII, impone a los patronos.—Amparo 1525-38-2a.—Compañía Exportadora Tropical, S.C.F.—Fallado el 9 de septiembre.

(VER ANEXO Número 2).

EXPULSION DE LOS OBREROS
DE LOS SINDICATOS.

Para que un obrero sea legalmente expulsado de un Sindicato, no es bastante que la expulsión sea acordada por las dos terceras partes de los obreros sindicalizados, sino que es preciso, además, que sea oído, y que se llenen los requisitos que para el caso de expulsión establezcan los estatutos.—Amparo 2539-38-1a.—Epigmenio Barajas.—Fallado el 2 de septiembre.

HORAS EXTRAORDINARIAS
DE TRABAJO.

Si con toda justificación la Junta consideró procedente reconocer a favor del menor Agustín Romero, como remuneración de sus servicios, el pago del salario mínimo al tipo

la difícil situación económica de la empresa o industria, por lo que si la naturaleza del conflicto es idéntica en ambos casos, resulta absurdo pretender que se tramiten en vías distintas, cuando una de esas vías, la ordinaria, se ha considerado por el legislador como inepta para la solución de cuestiones que no son de carácter jurídico sino económico, tesis que encuentra apoyo en las disposiciones de la ley al disponer en su artículo 570, que cuando se trate de conflictos colectivos que obedezcan a causas de orden económico relacionadas con el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, suspensión o paro, y que por su naturaleza especial no puedan resolverse en los términos establecidos en el Capítulo Cuarto, se tramitarán en la vía de orden económico, disposición que se refiere a todo conflicto colectivo que obedezca a causas de orden económico y que se relacionen con el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, y este termino "nuevas condiciones de trabajo", se refiere a las solicitudes de trabajadores o patronos, puesto que en seguida se agrega: "suspensiones o paros", situaciones estas que son las que promueven los patronos; y a mayor abundamiento, el artículo 579 dispone que los conflictos que promuevan los patronos en los casos de los artículos 116, fracciones I, VI y VIII, 126 fracciones IV, V, VIII y XII, 128 y 278, se sujetarán, en todo caso, al procedimiento de orden económico, siendo de notar que este párrafo final demuestra que no son los únicos conflictos que deben tratarse en la vía que se viene estudiando.—Amparo 2-938-2a.—Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila", S.A.—Fallado el 1o. de marzo.

La revisión y modificación de un contrato colectivo de trabajo, sólo puede ser solicitada por el Sindicato mayoritario como persona moral, pues si se permitiese que cada uno de sus miembros intentase tal modificación se establecería un estado de relajamiento absoluto de la disciplina sindical que podría producir funestos resultados en los que se refiere a la fuerza y vigor de los organismos sindicales.—Amparo 19-38-1a.—Pedro Babiloni y coags.—Fallado el 7 de junio.

RIESGOS PROFESIONALES.

Si en virtud de que un trabajador se ve obligado a realizar sus labores a la intemperie por imprevisión de la empresa y durante su trabajo una lluvia le produce una pulmonía que le ocasiona la muerte, tal enfermedad puede y debe ser considerada como riesgo profesional, sin que valga alegar que la misma tuvo su origen en una causa de fuerza mayor, porque la lluvia es perfectamente previsible y cuando la empresa no cuida de tener locales acondicionados para que sus obreros puedan librarse de las consecuencias posible o probables de la misma, no puede estimársele exenta de responsabilidad ya que es obligación de toda empresa la de que sus obreros gocen de la protección necesaria en el desempeño de sus labores.—Amparo 6949-37-1a.—Antonio Betancourt.—Fallado el 14 de enero.

La doctrina ha llegado a la conclusión de que los estados patológicos no quitan el carácter profesional a un accidente cuando el obrero desempeña satisfactoriamente su trabajo y

existe la posibilidad de que, sin el accidente, pueda vivir y continuar trabajando durante un tiempo indeterminado, que puede ser tan largo o más que el de sus compañeros de labores que gocen de buena salud; y aun cuando es cierto que un diabético es un sujeto extraordinariamente expuesto a sufrir una gangrena, también lo es que si la gangrena no se produce, puede el trabajador desempeñar indefinidamente su trabajo, de lo que se concluye que si en virtud de un golpe sufrido por un trabajador en esas condiciones, se produce una gangrena que le causa la muerte, la misma debe ser estimada como un accidente profesional, y procedente, en consecuencia, el pago de sus deudos de la indemnización que corresponda.—Amparo 3757-37-1a.—Ferrocarriles Nacionales de México.—Fallado el 3 de febrero.

El desempeño de determinada labor y el conjunto de hechos y de relaciones que concurren en el trabajo en común, da lugar a la realización de determinados actos peculiares de la índole de dicho trabajo, que racionalmente conducen a pensar en que existe una influencia recíproca entre las personas que se encuentran en esa situación, a consecuencia de la cual es manifiesto el peligro que existe de que un individuo físicamente saludable pueda verse afectado de los padecimientos que por determinada causa han tomado carta de naturaleza en el grupo con el que convive, y como no existe hecho alguno que conduzca a pensar que al considerar el Constituyente en la fracción XIV del artículo 123 de la Carta Fundamental del país, como enfermedad profesional la que adquiriera el trabajador con motivo de la profesión o trabajo que ejecute, excluyera la influencia que el medio físico o humano en que el trabajador labora, opera para provocar en éste determinada enfermedad, los mismos términos en que se encuentra concebida la disposición citada, en la que se contemplan las dos situaciones, o sea la de que el riesgo profesional se realiza con motivo o en ejercicio del trabajo, autoriza a interpretar el precepto constitucional citado en el sentido de que el riesgo que tiene por origen la influencia del ambiente físico o humano, en que labora el trabajador es un riesgo profesional, por lo que si se demuestra que un trabajador desempeñó sus labores durante un largo número de años en determinada factoría y en compañía de un numeroso grupo de obreros afectados de tuberculosis pulmonar, y que el mismo la padeció hasta su muerte, debe concluirse forzosamente, que el trabajador la adquirió con motivo y en ejercicio de su trabajo, salvo que el patrono compruebe, para exonerarse de responsabilidad, que cuando el obrero ingresó a su servicio, ya padecía la tuberculosis.—Amparo 3477-37-1a.—Unión de Trabajadores de la Compañía Terminal de Veracruz.—Fallado el 2 de marzo.

De acuerdo con la tesis sostenida por la Cuarta Sala de la Suprema Corte, acerca de que todas las acciones del trabajador que se desprendan del contrato de trabajo pueden ser deducidas ante los tribunales respectivos por los que tengan el carácter de beneficiarios de aquél, cuando el mismo ha fallecido, es indudable que quien acredita su carácter de cónyuge del trabajador fallecido y como tal, beneficiaria del mismo, tiene derecho a exigir el pago de las horas extras que hubiese trabajado su esposo y que no se le hubieren pagado

entidades mencionadas resienten las trastornos y graves consecuencias que se derivan de la paralización del trabajo y de la producción, y de la consiguiente falta de pago de salarios durante un período de tiempo más o menos prolongado. Y si por virtud del fallo que se dicte en el amparo, se llega a la conclusión de que la resolución recurrida, no es, como se pretendió demostrar, violatoria de garantías, los trastornos que la huelga pudo haber originado quedarán entonces reducidos a los que puedan haberse causado dentro del breve tiempo comprendido entre la fecha de iniciación del movimiento y aquella en que en acatamiento de la resolución que declare inexistente el estado de huelga, hayan vuelto los obreros al trabajo.

Ahora bien, si por virtud de la sentencia dictada en el juicio de garantías, se llega por el contrario a la conclusión de que las violaciones alegadas se estiman justificadas, entonces, nada puede importar legalmente que la concesión del amparo solicitado determine la reanudación de la huelga de hecho, con la consecuente cesación del trabajo, toda vez que el juicio de garantías tiene efectos restitutorios, efectos que implican que las cosas vuelvan al estado que guardaban hasta el momento de ocurrir las violaciones reclamadas, cosa que acontece aun en aquellos casos en que por virtud de la ejecución de una sentencia, se realizan actos que bien pueden determinar situaciones jurídicas diversas respecto del primer acto reclamado, y que sin embargo, no obstan para que esos propios actos queden insubsistentes precisamente en razón de declararse acreditadas las violaciones aducidas y por virtud de los efectos restitutorios del amparo.

No debe perderse tampoco de vista el hecho de que, aun en el caso de que la sentencia dictada en el juicio constitucional, resulte favorable a los trabajadores afectados, éstos pueden, sin embargo, abstenerse en último análisis de reanudar la huelga de hecho, si en atención a circunstancias especiales, favorables a sus propios intereses, consideran que ya no se hace necesario una nueva paralización de las labores, y dentro de esta posibilidad, es indudable también que el regreso de los obreros al trabajo, en acatamiento de la resolución que tuvo por inexistente la huelga por ellos declarada, es así mismo beneficioso por las razones antes señaladas.

Por último, debe decirse que aun cuando es cierto que de conformidad con el anterior criterio sustentado sobre el particular por esta propia Sala, los trabajadores que no estuviesen conformes con la resolución de una Junta de Conciliación y Arbitraje que declaraba la inexistencia legal de un movimiento de huelga, podían solicitar y obtener desde luego y sin el requisito de otorgar la fianza respectiva, la suspensión del acto reclamado, logrando así que la resolución recurrida dejase de surtir efectos, y que continuase la suspensión de las labores, también es verdad que dentro de ese criterio y circunstancias, no se lograba aminorar en lo posible, como ahora se pretende, la prolongación indefinida de un estado de cosas cuyas graves consecuencias y perjuicios no pueden escapar seguramente a la consideración serena de nadie que se preocupe realmente por el hecho de que la vida social se rija y encauce, habitualmente, dentro de normas preestablecidas de derecho y de respeto a los intereses de la colec-

tividad, y que sin embargo la propia ley protege, como ejercicio de un indiscutible e inviolable derecho, pero como recurso extremo usado con el propósito de alcanzar precisamente un mayor grado de mejoramiento colectivo; y si pues la falta de reanudación del trabajo, a partir de la declaración de inexistencia legal de una huelga, coloca principalmente a los trabajadores en condiciones absolutamente precarias, por cuanto que por un tiempo más o menos prolongado se verán privados de la posibilidad de que puedan perder en definitiva tales salarios, en el caso de que el amparo por ellos interpuesto resultase contrario a sus personales pretensiones, de allí que el criterio que ahora se sustenta por esta Cuarta Sala, se estime más aceptable y beneficioso para los mismos trabajadores, que el que en ejecutorias anteriores se venía sosteniendo, sin que obste la circunstancia, rigurosamente cierta, de que los obreros, al ir a la huelga, saben de antemano que se van a enfrentar con una situación económica precaria y difícil como la que se deja señalada, porque si en alguna forma, como sucede con la aplicación del nuevo criterio de que se viene hablando, se logra abreviar el mantenimiento de esa situación, y se elimina sobre todo la inseguridad de que semejante situación pueda resultar para los trabajadores sensiblemente agravada con una sentencia contraria a sus pretensiones, dictada en el juicio de garantías por ellos instaurado con referencia a la resolución que declaró la inexistencia legal, del estado de huelga, es evidente que ya por esta sola consideración, además de las que han quedado señaladas en los párrafos precedentes, al nuevo criterio que sustenta esta propia Sala en el caso a debate, resulta mejor fundado y en más íntima consonancia con el espíritu altamente proteccionista para las clases trabajadoras que norma las disposiciones contenidas en el artículo 123 constitucional y en la Ley Federal del Trabajo.—Amparo 6129-37-1a.—Sindicato Unico de Trabajadores de la Industria del Vidrio.—Fallado el 29 de enero.

Si los trabajadores exigen el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo y se estima que dada la situación económica de la empresa y las utilidades que percibían en relación con el estándar de vida de los obreros, procede mejorar en beneficio de éstos las condiciones de trabajo, es indudable que la declaración de la Junta en el sentido de que existe un desequilibrio entre los factores de la producción, no implica incongruencia alguna con las peticiones de las partes, ni la decisión de una cuestión no sometida a la Junta, porque la petición para que se fijen nuevas condiciones de trabajo implica la estimación por parte de los obreros de que esas condiciones no corresponden a la situación económica de la empresa, lo que en el fondo constituye un desequilibrio entre las utilidades de la empresa y la situación real de los obreros.—Amparo 2-938-2a.—Compañía Mexicana de Petróleo “El Aguila”, S.A.—Fallado el 1o. de marzo.

Si una empresa se obliga a discutir un nuevo contrato colectivo, es indudable que esa discusión debe llevar a un fin práctico, consistente en la celebración del mismo, y en el caso de que las partes no logren ponerse de acuerdo, acudir a la autoridad para que ésta fije las condiciones de trabajo y no pretender eludir la obligación de celebrar un nuevo con-

trato so pretexto de que la empresa se obligó tan sólo a discutir afirmación que carece de sentido, porque la obligación de discutir no tiene carácter jurídico y sería absurdo que la ley le reconociera eficacia cuando la misma no crea derecho alguno a favor de la otra parte, y siendo principio fundamental que los convenios no deben interpretarse en un sentido tal que en realidad no constituyan convenio alguno, precisa concluir que las partes se obligaron a discutir y, en su caso, a celebrar un contrato y que faltando el acuerdo, podía cualquiera de ellas acudir ante la Junta respectiva para que ésta, substituyéndose a las mismas, fijara las cláusulas del contrato, pues la alegación indicada equivale a la defensa que hiciera valer un patrono, con apoyo en las fracciones II y III del artículo 260 de la Ley del Trabajo, sosteniendo que cuando los trabajadores a través de la huelga, exigen la celebración o revisión de un contrato colectivo, basta para que la huelga sea improcedente que el empresario conteste el pliego de peticiones en el sentido de que está dispuesto a discutir los términos del nuevo contrato, defensa contra la cual ha opuesto la Cuarta Sala de la Suprema Corte, la tesis de que no es suficiente la declaración del patrono de que está dispuesto a discutir las cláusulas del contrato, sino que es preciso, para que la huelga sea improcedente, que se celebre un nuevo contrato.—Amparo 2-938-2a.—Compañía Mexicana de Petróleo “El Aguila” S.A.—Fallado el 2 de marzo.

La Ley Federal del Trabajo establece que para considerar existente una huelga, se necesita que la misma sea declarada por una mayoría de los trabajadores, y es evidente que para saber si existe o no esa mayoría, precisa hacer el recuento respectivo.—Amparo 516-38-2a.—Joaquín Homs.—Fallado el 12 de julio.

Según la fracción I del artículo 265, los trabajadores antes de declarar la huelga tienen la obligación de formular sus peticiones por escrito dirigido al patrono en el que se le fije un plazo no menor de seis días para llevarla a cabo, excepto cuando se trata de servicios públicos, caso en que el aviso deberá ser dado con diez días de anticipación, y debe también expresarse el día y hora en que comenzará la huelga.—En la fracción III del propio artículo se expresa que deben esperar los obreros a que el patrón o sus representantes, respondan negativamente a la petición de los obreros.

Se ve pues, que no basta que el patrón tenga conocimiento por otros medios de que sus trabajadores han pensado declararle una huelga, sino que es requisito indispensable que al propio patrón le sea enviado el oficio respectivo, para que pueda conocer de modo claro y preciso cuáles son las peticiones de los obreros.—Amparo 1026-38-2a.—Daniel Zúñiga.—Fallado el 26 de agosto.

INTERPRETACION DE LA FRACCION XXI DEL ARTICULO 111 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Conforme a lo dispuesto por la fracción XXI del artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo, los patronos, en los casos que la misma señala tienen la obligación de hacer por su cuenta los gastos indispensables para sostener en forma

decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos en centros especiales, nacionales o extranjeros, de algunos trabajadores o de hijos de éstos, designados en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrono.

Esta disposición legal no impone al patrono más obligación que la de sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos de algunos de sus trabajadores o hijos de éstos, pero no la de pagarles los salarios respectivos, ya que lo que en concreto le impone la ley es la obligación de pagar la pensión respectiva, y de los términos de la fracción citada se desprende que el legislador no ha pretendido equiparar la pensión al salario, pues este último es la retribución que recibe el trabajador por los servicios que presta al patrono, en tanto que la pensión a que se refiere la disposición legal citada, es una cantidad que se entrega al beneficiario para que pueda sostenerse en forma decorosa al estar realizando sus estudios.—Amparo 3026-38-2a.—Salvador Reyes Moreno y coags.—Fallado el 14 de octubre.

INFRACCION DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Quando se trata de infracciones a la Ley Federal del Trabajo, no debe confundirse el derecho que la misma ley confiere al Estado para intervenir y sancionar al infractor con las multas establecidas, con el derecho conferido a los obreros para deducir ante los Tribunales de Trabajo las acciones que de las propias infracciones nazcan. Así por ejemplo, las autoridades a que se refiere el artículo 684 de la mencionada Ley, pueden imponer multas cuando se infringen preceptos que se refieren a condiciones generales de trabajo, higiene y seguridad, pero no cuando como en el caso ocurre, únicamente se ventila una violación que, solamente puede dar origen al ejercicio de una acción individual ante un Tribunal del Trabajo.

En el primer ejemplo tiene exacta aplicación el artículo 673 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con los 683 y 684 de la misma, en que se apoya el C. Juez para negar el amparo solicitado, y ello no sucede así en el segundo, puesto que si el recurrente despidió a la obrera Segura, ello, a más de darle a ésta las acciones a que se contrae el artículo 122 del Ordenamiento a que se ha venido haciendo mérito, no podía legalmente motivar la incoación de procedimiento administrativo, cuya única base legal podía ser la declaratoria en el sentido de que la separación había sido injustificada y ni el Gobernador del Estado de Tamaulipas, ni el Juez Segundo de Distrito en dicho Estado tienen competencia para hacerla, por ser privativa de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del lugar, de acuerdo con los artículos 123 fracción XX constitucional y 342 y 343 de su Ley Reglamentaria, a contrario sensu. De lo expuesto, se infiere que está debidamente fundado el primero de los agravios alegados por el recurrente.—Francisco W. Eng.—Amparo 2789-38-1a.—Fallado el 28 de julio.

De los términos en que está concebido el artículo 684 de la Ley Federal del Trabajo, claramente se desprende que cuando se trata de asuntos de jurisdicción local, es facultad

privativa de los Gobernadores de los Estados la incoación de procedimientos administrativos por violaciones a la mencionada ley y la consiguiente imposición de sanciones, quedando reservado a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conocer de los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo, atento lo prevenido en la fracción XX de artículo 123 constitucional y en el artículo 342 de la Ley Federal del Trabajo.—Amparo 2604-38-1a.—Ezequiel Martínez.—Fallado el 28 de julio.

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

En los casos de excusas del Presidente titular de la Junta Federal de Conciliación, el precepto aplicable es el artículo 498 de la Ley, puesto que la recusación y la excusa corren parejas en todo ordenamiento procesal, y lo que es válido para una se aplica igualmente a la otra, principio que debe aceptarse en la Ley Federal del Trabajo, en atención a que la recusación y la excusa se encuentran tratadas en el mismo capítulo.

El citado precepto dispone que cuando es recusado algún representante ante la Junta, a menos que se trate de un representante obrero-patronal, en cuyo caso se llamará al suplente, la persona que lo haya designado hará nuevo nombramiento, lo que quiere decir que cuando es recusado el Presidente de la Junta, debe el Jefe del Departamento del Trabajo nombrar la persona que lo substituya, y la razón de que en estos casos no intervenga el Secretario General, radica en que cuando el Presidente falte por enfermedad u otro motivo, no tienen impedimento alguno para conocer del negocio y puede regresar en cualquier momento, esto es, existe el Presidente de la Junta, quien sólo ha dejado de asistir algunos días a sus labores, en tanto que cuando es recusado ya no existe el Presidente en relación con el negocio; es exactamente lo mismo que ocurre en el procedimiento civil, pues cuando simplemente falta a sus labores el Juez, queda substituído por el Secretario, pero cuando, en cambio, es recusado, pasa el conocimiento del negocio a otros Juzgado; y por las razones dadas, a saber, analogía entre la recusación y la excusa en todo orden procesal, debe aplicarse a ésta, a falta de disposición expresa, lo que es válido para aquélla.—Amparo 2-938-2a.—Compañía Mexicana de Petróleo “El Aguila”, S.A. y coags.—Fallado el 1o. de marzo.

La indebida integración de una Junta de Conciliación y Arbitraje, no implica la existencia de un tribunal especial, ya que éste es el que se constituye por virtud de una ley para juzgar a una persona a la que excluye, consecuentemente, de la jurisdicción ordinaria.—Amparo 2-938-2a.—Compañía Mexicana de Petróleo “El Aguila”, S.A. y coags.—Fallado el 1o. de marzo.

Es verdad que la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia ha sostenido la tesis de que las Juntas pueden funcionar con dos de los representantes cuando el otro no concurre a las audiencias respectivas, y que igualmente se previene en la Ley Federal del Trabajo a propósito de los laudos, que si alguno de los representantes se niega a firmar, se le requiera

para que lo haga y que si insiste en su negativa se hará constar ésta en autos, firmando el laudo los otros representantes, pero para que esta tesis pueda tener aplicación, es preciso, bien que uno de los representantes no haya concurrido a la audiencia o bien que se le hubiera requerido para que firmara la resolución y existiera constancia de que se negó, pues de lo contrario se llegaría al absurdo de que el Representante del Gobierno, en unión del Representante del Trabajo o del Capital, en su caso, podría tramitar y resolver el negocio sin dar intervención al otro Representante, lo que haría nugatoria la garantía de la fracción XX del artículo 123 constitucional, sobre que en los conflictos de trabajo deben estar integradas las Junta con un Representante de cada una de esas clases.—Amparo 6635-36-1a.—American Smelting and Refining Co.—Fallado el 12 de mayo.

De la prevención contenida en el artículo 539 de la Ley Federal del Trabajo, se deduce que lo que el legislador ha querido es que la Junta sólo pueda dictar resolución en los asuntos sometidos a su consideración, previa audiencia en la que cada uno de los Representantes que la integran exponga las razones que tenga para formular su opinión; y no podría ser de otra manera, ya que tratándose de un tribunal colegiado en el que están representadas cada una de las clases en conflicto, interviniendo además el representante del Poder público, no puede sostenerse jurídicamente que tal tribunal ha actuado legalmente en el momento de resolver, en tanto que no se reúna y obre con estricta observancia de las disposiciones legales, a pesar de lo dispuesto por el artículo 540 del propio Ordenamiento, puesto que basta ver los términos de esta disposición para darse cuenta de que el legislador reafirmó su deseo de que todo negocio sea resuelto en audiencia donde los representantes expongan las razones que tengan para formular su opinión, ya que aun cuando dichos representantes no concurren a la audiencia, al misma debe efectuarse con sólo la presencia del presidente, siempre y cuando los ausentes hayan formulado su opinión por escrito en los términos del artículo 536.—Amparo 4772-38-2a.—José Chávez Ch.—Fallado el 4 de octubre.

LIBRE CONTRATACION.

Si bien el principio de la libre contratación rige en forma absoluta en el derecho civil, el mismo encuentra numerosas limitaciones en el derecho del trabajo. La formación de las relaciones de trabajo depende de la voluntad de las partes en el sentido de que no debe obligarse a ninguna persona a que establezca una industria ni a los trabajadores a que presten sus servicios en ella, y es claro que si una persona trata de abrir una industria, puede en ese momento discutir las condiciones de trabajo con los obreros, y si no se ponen de acuerdo, no celebrar contratos de trabajo; pero cuando una empresa está trabajando y existen ya celebrados contratos de trabajo, el principio de libre contratación queda restringido tanto por lo que se refiere a los contratos colectivos como respecto de los individuales; vencidos los términos de vigencia de esos contratos, pueden las partes solicitar su revisión, y siendo indudable que cuando no se ponen de acuerdo pueden

acudir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para que éstas fijen la cláusulas de los contratos, aparece manifiesto que el principio de libre contratación no rige en forma absoluta, pues de otra manera habría que dar los contratos por terminados sin que las Juntas pudieran desempeñar la función que les ha asignado el Estado, de intervenir mediante sus fallos para la fijación de las nuevas condiciones de trabajo; la existencia de este derecho a la revisión de los contratos deriva, tocante a los colectivos del artículo 56 de la Ley y por lo que hace a los individuales de artículo 115 del propio Ordenamiento.

Afirmar que los patronos se encuentran facultados para exigir la reducción de las condiciones de trabajo implica la negación del principio de libre contratación, puesto que si éste rigiera en forma absoluta, no sería posible que los patronos demandaran dicha reducción, puesto que esto equivale a destruir el principio de libre contratación, y es absurdo pretender, dada la naturaleza de la legislación del trabajo, que ésta destruya el repetido principio en perjuicio de los trabajadores y que la deje vigente a favor de los patronos, ya que, como es notorio, el derecho del trabajo no es una legislación en beneficio de la clase patronal, sino a la inversa, del obrero.—Amparo 2-938-2a.—Compañía Mexicana de Petróleo “El Aguila”, S.A.—Fallado el 1o. de marzo.

LICENCIA POR TIEMPO INDEFINIDO.

Cuando un patrono concede una licencia por tiempo indefinido, queda obligado a devolver su puesto al trabajador en el momento en que éste lo desee, infiriéndose de ello que la exigibilidad de tal obligación depende de la voluntad del mismo trabajador, de tal manera que mientras éste no reclame su cumplimiento, el deber correlativo no exigible, ni puede considerarse lesionado el derecho del obrero, siendo indudable que, en este caso, la prescripción del derecho del trabajador para exigir su reingreso, debe comenzar a contarse desde la fecha en que manifieste a la empresa que ya no quiere hacer uso de la licencia por tiempo indefinido, el derecho de volver a su trabajo cuando lo juzgue conveniente, el mismo no puede considerarse extinguido de acuerdo con las estipulaciones contenidas en contratos de trabajo celebrados con posterioridad a la fecha en que la licencia fue otorgada y antes que el obrero manifieste su deseo de volver al trabajo.—Amparo 4151-37-1a.—Manuel Arriaga.—Fallado el 8 de septiembre.

MULTAS.

No existiendo una norma legal que permita calificar cuándo debe estimarse como excesiva una multa impuesta a un particular, el juzgador necesita tener en cuenta, fundamentalmente, los dos siguientes elementos: que exista correspondencia entre la cuantía de la multa y las condiciones económicas del infractor, y que la sanción pecunaria esté en proporción con el valor del negocio en que se cometió la infracción que se castiga.—Amparo 1262-38-2a.—Panadería “Los Gallos”.—Fallado el 8 de septiembre.

NIVELACION DE SALARIOS.

La circunstancia de que a determinados obreros se les retribuya con un salario mayor que a otro, en el mismo trabajo, no hace procedente la nivelación de salarios, si los primeros venían percibiendo ese salario en puestos de categoría superior y en virtud de haber sido víctimas de riesgos profesionales, se les dio un trabajo de categoría inferior por ser el único que podían desempeñar en atención a su estado de salud, pero sin reducirles los salarios que primitivamente percibían, precisamente para no causarles perjuicios económicos.—Amparo 601-38-1a.—Julio Aguilar.—Fallado el 28 de junio.

La nivelación de salarios sólo puede acordarse cuando queden suficientemente acreditados los extremos a que se refiere el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, respecto de la igualdad del trabajo desempeñado y sobre la base de que es al patrono a quien corresponde demostrar ante la autoridad respectiva que no existe identidad de labores, de jornada, de eficiencia, etc., para que pueda ser absuelto de una demanda de esa índole, ya que es el propio patrono el que está en mejor posibilidad de justificar que no existe la identidad de servicios o de circunstancias y condiciones dentro de los cuales se prestan los servicios.—Amparo 3965-38-1a.—Cora R. De Rodríguez.—Fallado el 28 de septiembre.

NOTIFICACIONES.

El artículo 443 de la Ley Federal del Trabajo establece la forma como deben practicarse las notificaciones; esta formalidad consiste en que cuando las partes no concurren a la Junta para ser notificados personalmente, la notificación debe hacerse por cédula que debe fijarse en los estrados de la Junta, y para comprobación de esa fijación debe certificar el Secretario en autos el hecho respectivo. Esta última exigencia es indudable que tiene por objeto que exista constancia auténtica de que se fijó la cédula y de que, consiguientemente, se hizo la notificación a las partes, por lo que faltando esa certificación y no existiendo constancia alguna de que se hubiese fijado la cédula, tiene que concluirse que la notificación no existe, tal como lo dispone el artículo 446 del citado ordenamiento.—Manuel Haces Pérez.—Amparo 6074-37-2a.—Fallado el 30 de abril.

PAGO DEL SEPTIMO DIA.

El artículo 123 constitucional en su fracción IV establece que por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el obrero de un día de descanso, cuando menos, de suerte que es evidente que la obligación de los patronos de pagar a sus trabajadores el salario correspondiente al día de descanso semanal, es una obligación que les impuso a aquéllos la Constitución de 1917, ya que sería ilógico suponer que siendo el artículo 123 constitucional una ley de protección a favor de los trabajadores, se estableciera el derecho de éstos a descansar durante el séptimo día y no se impusiera al patrono la obligación de pagar el salario en ese día, ya que es bien sabido que lo que gana el trabajador le sirve para satisfacer sus necesidades, o sea, que lo que

gana diariamente es lo que necesita gastar diariamente, pues los salarios son muy bajos.

El decreto de dieciocho de febrero de mil novecientos treinta y seis, que vino a reformar el artículo 78 de la Ley Federal del Trabajo, no es el que crea la obligación legal de los patronos de pagar el salario del séptimo día, pues esa obligación fue creada, según antes se ha dicho, por el Constituyente de 1917, atento a la interpretación que debe darse a la citada fracción IV del artículo 123 de la Carta Política del País; el mencionado decreto de febrero de mil novecientos treinta y seis no hizo sino reglamentar en forma más clara e indudable de la contenida en el precepto constitucional que se invoca, la obligación de referencia. Por lo tanto, no puede sostenerse que solamente deban pagarse los salarios correspondientes a los días de descanso semanal a partir de la vigencia del mencionado decreto.—Amparo 5412-37-2a.—Isabel Paredes.—Fallado el 31 de marzo.

Cuando el salario de un trabajador no se paga por día, sino por mes, no existe razón para aumentar ese sueldo con el salario correspondiente al séptimo día, puesto que éste debe considerarse incluido en el sueldo mensual, ya que es la unidad mes la que se toma en cuenta para el pago del salario y dentro de la misma quedan comprendidos los relativos al séptimo día.—Amparo 388-38-2a.—Compañía Terminal de Veracruz.—Fallado el 23 de septiembre.

PARTICIPACION DE UTILIDADES.

Los trabajadores pueden intentar una acción declarativa para que se les reconozca el derecho a participar en las utilidades obtenidas por las empresas, atenta la prevención contenida en el artículo 11, transitorio, de la Constitución Federal, pues la falta de reglamentación de las fracciones VI y IX del artículo 123 constitucional, no constituye un obstáculo para el reconocimiento de ese derecho ya que el mismo existe con absoluta independencia de esa reglamentación que sólo puede establecer la forma y términos de hacer efectiva la participación de las utilidades.—Amparo 5890-37-2a.—José Santos.—Fallado el 2 de marzo.

La cantidad o tanto por ciento que deben percibir los trabajadores por concepto de utilidades, no puede ser señalada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero las mismas sí pueden reconocer el derecho que tiene el trabajador a participar en aquéllas y fijar el monto de las que hubiera obtenido el patrono y sobre las cuales puede ejercitarse, en su oportunidad, la acción respectiva.—Amparo 7728-37-2a.—Sindicato de Empleados de Comercio de Tampico y Ciudad Madero, Tamaulipas.—Fallado el 19 de abril.

PERITOS.

Los peritos que designan las juntas de acuerdo con el artículo 572 de la Ley Federal del Trabajo, tienen el carácter de auxiliares de las mismas y su dictamen es la base de que parte la misma Junta para resolver el conflicto, circunstancia por la que las partes pueden hacer valer en su contra las recusaciones que estimen pertinentes y la autoridad debe,

por analogía, aplicar los preceptos del ordenamiento del Trabajo relativos a recusaciones de miembros de las Juntas y no recurrir para normar el caso a las disposiciones del derecho común.—Amparo 80-38-2a.—Unión de Empleados de Restaurants, Hoteles y Similares del Puerto de Veracruz.—Fallado el 6 de mayo.

POSICIONES.

Cuando no obstante haber sido citada legalmente una de las partes para absolver posiciones no concurre, por lo que la otra pide que se le tenga por confesa y la Junta califica de legales las posiciones, desintegrándose después sin hacer la declaración de que se tenga por confesa a la parte que no compareció, no puede decirse que ésta no haya incurrido en la sanción establecida por el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.—Amparo 8484-37-2a.—Leandra Camacho viuda de Hernández.—Fallado el 4 de agosto.

PREFERENCIA PARA EL TRABAJO. (ARTICULO 111, FRACCION I, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 111, fracción I, obliga al patrono a preferir, en igualdad de circunstancias, a los mexicanos respecto de quienes no lo sean; a los que les hayan servido satisfactoriamente con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso; y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén; y no cabe duda que la expresión "en igualdad de circunstancias", significa que un trabajador de menor categoría no puede oponer a otro que labora en un puesto superior, solamente su antigüedad para ascender antes que él, sino que si los dos tienen la misma categoría, el abocado al puesto inmediato superior es el de mayor antigüedad, pues la preferencia, en este caso, resulta de la antigüedad y no de la eficiencia, ya que ocupando los dos el mismo puesto, a ambos debe presumirse igualmente capacitados para desempeñarlo; regla que es obligatoria no solamente para el patrono, sino también para los sindicatos, porque de otro modo se daría lugar a que se otorgaran favores a ciertos trabajadores con menoscabo del derecho de los demás, lo que es contrario a las disposiciones de la fracción XXVII del artículo 123 constitucional y de los artículos 15 y 22 de la Ley Federal del Trabajo.—Amparo 8019-37-1a.—Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.—Fallado el 14 de junio.

PRESCRIPCION.

Si no se opone la excepción de prescripción con relación a la acción para exigir el pago de los salarios devengados antes de un año de la presentación de la demanda, la Junta está legalmente impedida para hacerla valer, atenta la disposición contenida en el artículo 551 de la Ley Federal del Trabajo, sobre que los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, la contestación y demás pre-

tensiones deducidas por las partes.—Amparo 94-38-2a.—Martina Fuentes de García.—Fallado el 12 de mayo.

Como es indudable que la postergación de un trabajador ocurre precisamente en el momento en que se asigna a un trabajador diverso el puesto que a aquél correspondía, es claro que es en ese momento cuando nace para el postergado la acción para reclamar que se le otorgue el puesto que dejó de asignársele y para hacer valer sus mejores derechos respecto de tal asignación; debiendo estimarse que esa acción es perfectamente prescriptible, como cualquiera otra, en los términos fijados por la Ley, de lo que resulta que si el obrero postergado no ejercita la acción que le corresponde a su debido tiempo, la misma quedará prescrita por el solo transcurso del término de la ley o el contrato señalen para ese efecto, sin que valga alegar que la postergación constituye un acto de tracto sucesivo, puesto que la misma se realiza en un solo acto y momento, del mismo modo y momento en que se realiza el despido de un trabajador, independientemente del carácter permanente de las consecuencias de ambos actos.—Amparo 8319-37-1a.—Ferrocarriles Nacionales de México.—Fallado el 3 de junio.

En la demanda ante la Junta, que lleva fecha catorce de abril de mil novecientos treinta y dos, sólo se reclamó la boletínación del puesto de Cabo de Planta de una Cuadrilla Ambulante de la División de Querétaro y no el pago de los salarios que hubiese podido percibir el obrero a quien conforme el escalafón correspondiera ocupar ese puesto. Una y otra acción son diversas, aunque la una puede ser considerada como consecuencia de la otra, pero si no se formula reclamación por pago de salarios, mal puede pretenderse que por medio de un escrito en que se reclama otra prestación distinta (en el caso cumplimiento del contrato de trabajo) tal reclamación pueda interrumpir la prescripción en lo que se relaciona con el pago de prestación diversa (pago de salarios).—Amparo 7475-1a.—Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana.—Fallado el 26 de agosto.

En caso de separación del trabajo el término para la prescripción no debe contarse desde la fecha en que se comunicó la separación, sino a partir del día en que se dejó de prestar el servicio.—Amparo 2497-38-1a.—Banco Nacional de Crédito Ejidal.—Fallado el 18 de octubre.

PROCURADORES EN JUICIO.

No hay motivo para extender a los juicios en materia de trabajo la prohibición establecida en el derecho común respecto a que las mujeres sean procuradoras en juicio.—Amparo 7897-37-1a.—Carmen Castañeda.—Fallado el 5 de agosto.

PRUEBAS.

Si el quejoso ante la Junta ofrece como prueba las actas respectivas de los Inspectores de Trabajo, pidiendo se les cite para la ratificación de las mismas, y la Junta, no obstante haberlas admitido omite tal citación, dejando de perfeccionar esa prueba, no puede, con posterioridad, negarles valor probatorio fundándose precisamente en la falta de ratificación, toda vez que admitidas como pruebas, debió proceder a perfec-

cionarlas y examinarlas en su oportunidad con las demás pruebas rendidas para resolver lo procedente, ya que cuando se ofrecen y admiten determinadas pruebas por las autoridades del trabajo, éstas no están capacitadas para pasar por alto la recepción de las mismas.—Amparo 5802-37-2a.—Oliva Flores.—Fallado el 14 de enero.

Los documentos provenientes de personas extrañas al juicio, deben considerarse como pruebas testimoniales y, por lo tanto, para que tengan valor, es necesario que su contenido sea ratificado por los firmantes, dándose oportunidad a la parte contraria de repreguntarles.—Amparo 6059-37-1a.—Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana.—Fallado el 22 de junio.

Si bien el artículo 526 de la Ley Federal del Trabajo faculta a los miembros de las Juntas para hacer libremente a los testigos las preguntas que estimen oportunas, no les impone la obligación de hacerlas, razón por la que no puede estimarse infringida la citada disposición al abstenerse de interrogar a un testigo con el propósito de precisar su declaración.—Amparo 7756-37-2a.—Antonio Campos.—Fallado el 8 de julio.

Si bien es verdad que en materia de trabajo no se necesita, como en el derecho común, la existencia de justas declaraciones conformes de toda conformidad, sino que se admite la posibilidad de prueba del testimonio singular, éste debe ser de tal manera idóneo que no deje duda sobre la autenticidad y la intención del declarante.—Amparo 3613-38-1a.—Gabriel García.—Fallado el 5 de octubre.

No obstante que el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo establece que cuando una de las partes lo pida, la otra deberá concurrir para contestar las preguntas que se le hagan, sin establecer la oportunidad en que esa diligencia debe practicarse de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 522 de la misma Ley, debe entenderse que sólo en la audiencia a que ese precepto se contrae puede ofrecerse la prueba de confesión.—Amparo 6551-37-1a.—Sindicato de Obreros y Cortadores de Henequén y Similares.—Fallado el 18 de octubre.

PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER.

Las pruebas para mejor proveer tienen como finalidad complementar el conocimiento del juzgador y no la de comprobar la acción, pero la circunstancia de que esta prueba sea facultativa no implica que una vez decretada su admisión y desahogada, la Junta pueda dejar de apreciarla, sino por el contrario, está obligada a estudiarla en el laudo y fijar los hechos que se desprendan de la misma.—Amparo 2140-38-2a.—The Cananea Consolidated Copper, Co.—Fallado el 2 de agosto.

RECURSOS CONTRA RESOLUCIONES DICTADAS EN EL JUICIO DE AMPARO.

El artículo 27 de la Ley de Amparo en su segundo párrafo dice textualmente: "La facultad de recibir notificaciones autoriza a la persona designada, a promover o interponer los recursos que procedan en respuesta a la notificación..."

Si se atiende a que conforme a lo dispuesto en el artículo 83 y siguientes del mismo ordenamiento legal son recursos en los juicios de garantías, la revisión, la queja y la reclamación, es indiscutible que conforme al precepto legal transcrito, la persona autorizada para oír notificaciones, puede hacer valer esos recursos, pues el texto legal no permite segregar a la revisión de los recursos que pueden interponerse por el autorizado para oír notificaciones.

Sin embargo, debe estudiarse en el caso si la interposición del recurso relativo debe ser en el mismo acto en que se dé por notificada la persona autorizada o bien, después de la notificación, dentro del término relativo, pueda precisarse en forma escrita los agravios correspondientes.

Es cierto que la anterior jurisprudencia de esta Suprema Corte obligaba a la interposición del recurso en el acto mismo de la notificación, pero de los términos del artículo 27 de la actual Ley no puede deducirse una interpretación tan rigorista, ya que su espíritu es facilitar los medios de recurrir las sentencias o resoluciones que afectan a los interesados, además de que la dificultad palpable de expresar, inmediatamente los agravios, haciendo valer los textos legales y los conceptos relativos, sin un conocimiento exacto de los términos y fundamentos de la resolución que se combate.

En esa virtud es de estimarse con mayor amplitud y no en forma estricta esa facultad, considerando que la persona autorizada para oír notificaciones puede interponer los recursos legales dentro del término que para alzarse la ley concede contra la resolución relativa.—Reclamación 6693-37-1a.—“Tiendas de Piaxtla”, S.A.—Fallado el 25 de enero.

RESCISION DE CONTRATO.

Para que se considere legalmente operada la rescisión de un contrato debe existir consentimiento de las partes contratantes o mediar resolución judicial; por tanto, cuando se dicta un laudo en el que se dá por rescindido un contrato de trabajo, debe conceptuarse que la rescisión quedó consumada desde la fecha del laudo y no desde que se hizo valer ante la Junta.—Amparo 5883-37-1a.—Felicitas V. Vélez.—Fallado el 22 de enero.

El artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo, en su última parte previene que tratándose de liquidación judicial, deberá indemnizarse a los que presten sus servicios en la empresa con un mes de salario, en el caso de que se suspenda la negociación, por lo que cuando esta circunstancia no se acredita y el Síndico deja de cubrir los salarios de los trabajadores en la fecha y lugar convenidos, es indudable que dá acción a los propios obreros para rescindir sus respectivos contratos en los términos de la fracción I del artículo 123 de la propia Ley.—Amparo 2148-38-2a.—Liquidación Judicial García y Muñoz, S. en C.—Fallado el 5 de octubre.

REVISION DE LOS ACTOS DEL EJECUTOR.

Aun cuando el artículo 647 de la Ley Federal del Trabajo no fija término para que se pueda pedir la revisión de los actos

del ejecutor, ello no quiere decir que esa revisión pueda solicitarse en cualquier tiempo, pues admitir este criterio equivaldría a contrariar en lo absoluto los principios esenciales del derecho que al igual que las leyes reclaman la firmeza y estabilidad de los procedimientos judiciales: por lo que una omisión como la que se encuentra en el citado artículo, que da lugar a la inestabilidad de tales procedimientos, debe necesariamente subsanarse usando del medio que la propia ley establece para el caso en su artículo 16, aplicando sobre el particular, en forma subsidiaria, las disposiciones pertinentes del derecho común, debiendo entenderse por tal disposición contenida en el artículo 154, inciso 6o. del Código Federal de Procedimientos Civiles, puesto que tratándose de suplir la omisión de una ley federal, como lo es la del trabajo. Lo lógico y jurídico es precisamente que la ley supletoria que se invoque para ese efecto, sea también federal, pues debe tenerse en consideración además, que con ello se logra la uniformidad indispensable en la aplicación de las normas que deben resolver el caso a debate, y se elimina la anarquía que podría resultar con la aplicación en cada caso de una disposición legal diversa, regulada por la correspondiente legislación local de las diversas Entidades del país.—Amparo 6447-37-1a.—Serafín Larrea.—Fallado el 8 de febrero.

REVISION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

No es verdad que exista un procedimiento especial para la revisión de los contratos colectivos de trabajo, puesto que el artículo 56 de la Ley de la materia únicamente dice que los contratos podrán revisarse por las partes al terminar su periodo de vigencia, siempre y cuando la solicitud de revisión se hubiere hecho, por lo menos, sesenta días antes del vencimiento, pero sin indicar cuál de los dos procedimientos consignados en la ley, si el ordinario o el de conflictos de orden económico, debe seguirse y en estas condiciones, para resolver la procedencia de una u otra vía, es indispensable atender a la naturaleza del conflicto planteado, sin que sea exacto que el procedimiento para los conflictos de orden económico pueda tan sólo abrirse cuando son los patronos quienes piden la fijación de nuevas condiciones de trabajo, porque para la determinación de la naturaleza de un conflicto no puede atenderse a la parte que presenta la solicitud, sino a la naturaleza del mismo conflicto que se plantea; y es indudable que la situación es idéntica cuando los trabajadores solicitan la fijación de nuevas condiciones de trabajo, porque fundándose éstas en la necesidad de regular equitativamente las relaciones obrero-patronales, tomando en cuenta la situación de la industria y las necesidades de los obreros, es indudable que siendo los trabajadores quienes presentan la solicitud, deberá juzgarse la situación real de la industria y sus necesidades, planteando así un problema evidentemente económico, situación económica de la industria y posibilidad de que otorgue mayores ventajas a los obreros y, a la inversa, cuando son los patronos quienes piden la reducción de las condiciones de trabajo se plantea asimismo un problema de la misma naturaleza, o sea, la necesidad de la reducción por