

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

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 término “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 adquiera 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

hasta su muerte.—Amparo 8324-37-2a.—Esperanza R. Viuda de Santamarina.—Fallado el 12 de abril.

La revisión del convenio mediante el cual una empresa se obliga a pagar a un trabajador determinada cantidad por concepto de enfermedad profesional, y a que se refiere el artículo 307 de la Ley Federal del Trabajo, fue considerada como una necesidad por el legislador en atención a que la gravedad de los padecimientos profesionales no puede apreciarse desde luego, implicando la agravación o atenuación posterior de la enfermedad una mayor o menor responsabilidad económica para la empresa, según el caso, pero sin que para que pueda exigirse una indemnización mayor en el caso de agravación, sea requisito indispensable que el obrero hubiera continuado trabajando dentro del mismo medio en que contrajo la enfermedad, puesto que ésta fue contraída en el desempeño del trabajo realizado y su agravación no constituye una enfermedad diversa, adquirida por otras causas.—Amparo 4416-37-2a.—The Guanajuato Red and Mines Co.—Fallado el 19 de abril.

La circunstancia de que en un trabajador comience a desarrollarse una enfermedad profesional, no quiere decir que la muerte deba estimarse relacionada siempre con dicha enfermedad en formación, ya que pueden muy bien concurrir causas ajenas a dicha enfermedad incipiente que con independencia total de ésta determinen su muerte.—Amparo 1209-38-1a.—María Solís viuda de Tapia.—Fallado el 30 de abril.

Aun cuando es verdad que el artículo 298 de la Ley Federal del Trabajo otorga a los beneficiarios de un trabajador fallecido a consecuencia de un riesgo profesional, una indemnización de seiscientos doce días de salarios, debe tenerse en cuenta que el artículo 294 del propio ordenamiento estatuye que cuando el salario exceda de doce pesos diarios, no se tomará en consideración sino esta suma para fijar la indemnización, de lo que se concluye que tratándose de un trabajador cuyo sueldo excede de esta cantidad, la indemnización a sus deudos, en el caso, debe regirse por las estipulaciones contractuales, cuando las mismas son más favorables que las disposiciones de la Ley.—Amparo 4319-37-1a.—Sara C. Viuda de Lona.—Fallado el 14 de junio.

Como la única razón de orden económico, a falta de ordenamiento legal, que justifique las prestaciones en los casos de defunción por enfermedad no profesional, es la consideración de que el patrono ha recibido el trabajador servicios efectivos en una cantidad mínima que precisa el contrato en función del tiempo, ya que la carga por tales prestaciones se explica sólo teniendo como compensación la prestación de servicios, es claro que si en el contrato se estipula que cuando el trabajador fallezca de enfermedad no profesional, sus familiares tienen derecho a tres meses de sueldo, siempre que el trabajador tuviera, al fallecer, tres años de servicio activo, debe concluirse que por tal servicio se debe entender el efectivamente prestado.—Amparo 652-38-2a.—Compañía Limitada del Ferrocarril Mexicano.—Fallado el 24 de junio.

El hecho de que una persona haya dependido económicamente del trabajador, no excluye que la esposa de éste y sus hijos hayan estado sujetos a esa misma dependencia eco-

nómica y como de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, la esposa y los hijos tienen a su favor la presunción de esa dependencia económica, la indemnización debe ser pagada a éstos y no a la concubina del trabajador.—Amparo 771-38-1a.—Antonia Curiel Cañedo.—Fallado el 22 de julio.

De los términos en que está redactado el artículo 286 de la Ley Federal del Trabajo, se deduce que la enfermedad profesional supone la existencia de una causa que obra continuamente y durante un largo período de tiempo sobre el organismo del trabajador, por lo que es después del transcurso del tiempo que puede decirse realizado el riesgo, sin que sea posible precisar con exactitud en qué momento se inicia la enfermedad, ya que muchas veces no se presentan trastornos en el organismo sino hasta que el padecimiento se encuentra ya avanzado, por lo que el artículo 293 de la referida Ley, debe interpretarse en el sentido de que es únicamente a partir del instante en que aparecen claramente marcados los síntomas de la enfermedad, cuando puede decirse realizado el riesgo.—Amparo 7930-37-2a.—Alberto Licona Lugo.—Fallado el 5 de agosto.

La sola circunstancia de que la muerte de un trabajador ocurra cuando el mismo sea de una edad avanzada, no puede excluir al patrono de la responsabilidad legal de su muerte si se acredita que la misma fue debida a un riesgo profesional sufrido por el obrero como consecuencia de las labores que desempeñaba al servicio del patrono.—Amparo 4694-38-2a.—Compañía de Real del Monte y Pachuca.—Fallado el 28 de septiembre.

El artículo 300 de la Ley Federal del Trabajo dice que sólo el trabajador perjudicado tiene derecho a las indemnizaciones diversas, según que se produzca la incapacidad o la muerte del trabajador; en el primer caso, sólo tiene derecho a percibir las indemnizaciones mencionadas, mientras que en el segundo corresponde exigir las a sus deudos, determinados en el artículo 297 del propio ordenamiento, sin que esto quiera decir que el derecho de un trabajador que sufrió una incapacidad, a percibir las cantidades que el patrono le estuviere adeudando cuando fallece, no se transmita de acuerdo con las reglas establecidas por el Derecho Civil, a sus herederos, pues siendo omisa la Ley Federal del Trabajo sobre el particular ya que únicamente reglamenta las relaciones obrero-patronales que se derivan del contrato respectivo y no las de la familia del trabajador ni con respecto a la forma en que se transmita a ésta los derechos y obligaciones del que fallece, es indudable que en este caso son aplicables los preceptos del derecho común y por lo mismo, los herederos del trabajador están en aptitud de exigir los derechos que le hubieren sido diferidos a su favor por la muerte de aquél, y entre otros, el pago de la incapacidad que hubiere sufrido y que la empresa le adeudara en la época de su fallecimiento.—Amparo 3260-38-2a.—Compañía de Real del Monte y Pachuca.—Fallado el 6 de octubre.

SALARIO.

Si en la demanda formulada ante la junta se reclama el pago de salarios a razón de dos pesos diarios y la demanda

se tiene por contestada afirmativamente por no haber asistido a la audiencia respectiva el demandado, lo procedente es condenar al pago de la prestación reclamada, de acuerdo con el artículo 551 de la Ley Federal del Trabajo, y no abrir un incidente para establecer si se condena o no a tal pago.—Amparo 425-37-2a.—Teresa Cadeñanes.—Fallado el 12 de enero

Es cierto que el salario mínimo constituye la cantidad menor que debe percibir un trabajador, pero es indudable que dicha cantidad corresponde a la jornada ordinaria que la Ley del Trabajo establece en sus artículos 70 y demás relativos; pero cuando el período de tiempo que laboran los obreros sea inferior a la jornada ordinaria legal, no contraría la tendencia de garantizar el salario mínimo la circunstancia de que proporcionalmente al período de tiempo trabajado se determina el salario que deba percibir el trabajador.—Amparo 7085-37-1a.—Juan B. Sansores y coag.—Fallado el 8 de febrero.

Conforme al artículo 92 de la Ley Federal del Trabajo, las horas extraordinarias se pagarán con un ciento por ciento más del salario asignado para las horas de la jornada normal. Es indiscutible que teniendo derecho el obrero a descansar un día después de seis anteriores de trabajo consecutivo, si por determinadas circunstancias tiene que laborar durante el séptimo día, que debe destinar al descanso, la labor que realiza en ese séptimo día tiene un carácter de extraordinaria, y, en consecuencia, debe remunerársele con jornada extraordinaria con un ciento por ciento más del salario asignado para las horas de trabajo normal; pero como, a la vez, según se ha dicho antes la fracción IV del artículo 123 constitucional obliga al patrono a pagar el salario del día de descanso, en el cual no labora el obrero, resulta que cuando éste trabaje en ese día de descanso, tiene derecho a que se le pague una cuota triple, ya que debe percibir salario sencillo cuando descansa en el séptimo día, mas si no descansa, el monto de ese sencillo debe agregarse al que corresponde a la jornada extraordinaria, que es el doble de aquél, y, por lo tanto, en el último caso, tiene derecho, según lo expuesto, a percibir una cantidad equivalente al triple del salario sencillo.—Amparo 5412-37-2a.—Isabel Paredes.—Fallado el 31 de marzo.

En los trabajos a destajo, por no existir una jornada obligatoria, puede muy bien ocurrir que el trabajador sólo haga jornadas de una o dos horas puesto que la cantidad de trabajo depende de su voluntad, y siendo así, no puede pretender que se le pague la suma correspondiente a un trabajo de ocho horas. El artículo 428 de la Ley Federal de Trabajo, quiso garantizar a los trabajadores que laboran una jornada normal el que percibieran, con tarifa a destajo, por lo menos su salario mínimo, mas no fue la intención del legislador el que en los casos de trabajo a destajo, el obrero que sólo trabaja durante una hora, perciba necesariamente el mínimo legal, pues de aceptarse esta solución se llegaría al absurdo de que todo trabajo a destajo y consiguientemente la suma fijada por cada unidad de obra, fuera cuando menos igual al salario mínimo.—Amparo 5361-37-1a.—Ramón R. Rangel y coags.—Fallado el 7 de abril.

Cuando los trabajadores laboran sin interrupción en horas ordinarias y extraordinarias, el salario que corresponde

al volumen de horas trabajadas, ya sea durante la jornada ordinaria o la extraordinaria, es lo que constituye el salario semanal, y el promedio de éste, dividido en los seis días de la semana del trabajo es lo que constituye el salario que corresponde a un día de trabajo. En consecuencia, y atento a lo dispuesto por el artículo 78, reformado, de la Ley Federal del Trabajo, en el séptimo día debe ganar el obrero lo que corresponde a un día calculado según el volumen de trabajo, ya que ni la disposición legal antes citada ni ninguna otra permiten hacer una diferencia respecto al monto del salario correspondiente a ese día de descanso y es lógico y equitativo establecer que en el séptimo día debe pagarse al obrero una cantidad igual a la que le corresponde por cada uno de los días en que ha trabajado, por lo que la obligación para el patrono de pagar el sueldo en el séptimo día implica para el patrimonio del obrero un aumento de 16.66% en su salario en función de lo que le corresponde por el trabajo realizado, ya sea que éste haya sido desempeñado en horas ordinarias o extraordinarias o ininterrumpidas en forma que abarque las dos jornadas.—Amparo 5423-37-1a.—Unión de Empleados y Trabajadores de Compañías Plataneras del puerto de Veracruz.—Fallado el 11 de mayo.

Aunque en un contrato colectivo de trabajo se estipule que los trabajadores a destajo, cuando sean destinados a desempeñar labores que no sean las propias, recibirán el sueldo implantado para la clase de trabajo que vayan a ejecutar, el patrono no puede, sin autorización de las autoridades del trabajo, clausurar un departamento de su fábrica y pasar a los obreros que en él prestaban sus servicios a otros puestos en que devenguen menor salario, en virtud de que esa estipulación pugna con lo dispuesto en la fracción VIII del artículo 123 constitucional.—Amparo 1900-38-2a.—Luis Rivera González.—Fallado el 31 de agosto.

Cuando un día festivo coincide con uno de descanso semanal obligatorio, no existe obligación por parte del patrono de pagar salario doble, supuesto que en la Ley Federal del Trabajo no existe ninguna disposición que obligue a los patronos a efectuar tal pago.—Amparo 388-38-2a.—Compañía Terminal de Veracruz.—Fallado el 23 de septiembre.

La disposición contenida en el artículo 95 de la Ley Federal del Trabajo, tiende a asegurar la subsistencia no sólo del mismo trabajador, sino la de las personas que de él dependen, ya que las disposiciones de la Constitución y de la citada Ley, que protegen el salario del obrero, consideran siempre a éste como jefe de familia y, siendo esto así, no podría aceptarse que la protección legal que de los preceptos relativos se desprende para las percepciones que recibe el trabajador, incluso la relativa a su pensión jubilatoria, pueda tener un alcance hasta el extremo de que puede constituir un obstáculo para que el propio trabajador proporcione alimentos a sus familiares y en general a quienes de él dependen económicamente; y en consecuencia, es evidente también que en el caso, la Junta debió dictar laudo absolutoria a favor de la Empresa demandada, con tanta mayor razón si se tiene en cuenta que la pensión alimenticia decretada a favor de los menores hijos del trabajador Macedonio Rodríguez G., fue

ordenada por autoridades del orden civil, cuyas funciones no pudo seguramente desconocer la Junta responsable en el presente caso.—Amparo 806-36-2ª.—Armando Rodríguez y Contreras y socios.—Fallado el 8 de noviembre.

SINDICATOS.

Partiendo de la base de que en tratándose como en la especie se trata, de un Sindicato Unico de Trabajadores, como lo es el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, de que los diversos grupos que agremia, individualizados simplemente por razón de la diversidad de labores que los obreros respectivos desempeñan, no pueden por sí mismos constituir una entidad o persona moral distinta y autónoma de la que indudablemente sólo está constituida por el propio Sindicato, toda vez que lógica y jurídicamente, resultaría absurdo admitir siquiera que tal organización pudiese subdividir su personalidad moral y jurídica en tantos Grupos de Trabajadores, Miembros del Sindicato, como especialidades de trabajo, individualizados por razón de las labores desempeñadas, pudieran contarse dentro de la industria correspondiente; y por último, si tenemos en consideración que la representación de la personalidad jurídica de la mencionada Agrupación se ejerce de acuerdo con sus estatutos y con la Ley de la Materia, por medio de su Comité Ejecutivo General, mismo que al tener facultad expresa para otorgar poderes generales o particulares, indudablemente que la posee asimismo para resolverlos o sustituirlos en cualquier momento; y siendo además el Sindicato el titular del interés profesional, y tratándose en el presente caso de un conflicto que sólo afectó a dos diversos Grupos de Trabajadores, pero del propio Sindicato, es indudable también que la representación otorgada por el Comité Ejecutivo de aquél, a favor de las personas que patrocinaron a dichos Grupos para precisar o defender los derechos de los trabajadores que los constituyen, necesariamente debía circunscribirse al ejercicio de acciones y señalamiento de excepciones, pero únicamente dentro de la controversia de carácter interno que se había suscitado, pues de otro modo, se llegaría al extremo inaceptable, como en efecto se ha tratado de llegar por parte del quejoso en este juicio de que el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros sea tenido a la vez como parte actora por lo que se refiere a la llamada “Especialidad de Caldereros”, y como tercero perjudicado por lo que hace a la “Especialidad de Carpinteros”, cosa por demás absurda e incongruente.—Amparo 6263-37-1a.—Especialidad de Caldereros del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana.—Fallado el 15 de junio.

Las organizaciones de patronos constituidas en los términos de la fracción XVI del artículo 123 constitucional tienen por objeto la defensa de los intereses comunes de los mismos, pero sin que en manera alguna constituyan patronos de los trabajadores empleados por sus miembros; la finalidad de los sindicatos patronales no es la de substituir a los patronos en sus relaciones con los trabajadores y menos en las relaciones individuales de trabajo, sin que por otra parte, exista precepto alguno en la Ley que haga responsable a

dichos sindicatos por las obligaciones que, individualmente, hubiera contraído cada uno de sus miembros; la celebración de un contrato colectivo entre un sindicato patronal y uno o varios sindicatos de trabajadores, tampoco constituye a aquél en patrono ni le hace responsable de las obligaciones contraídas por cada uno de sus miembros, puesto que el efecto del contrato colectivo es el de que las relaciones individuales de trabajo se ajusten a las diversas cláusulas que contengan, sin que sea argumento para tratar de demostrar la responsabilidad del sindicato patronal la circunstancia de que el mismo no constituya una persona moral distinta de sus miembros, puesto que la Ley no les impone esa responsabilidad, como tampoco la impone a los sindicatos de trabajadores por las responsabilidades en que cada trabajador incurra en el desempeño de sus labores.—Amparo 769-38-1a.—José Moreno.—Fallado el 22 de junio.

De acuerdo con el artículo 232 de la Ley Federal del Trabajo, sindicato es la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, quiere esto decir que los sindicatos reconocidos por el artículo 123 de la Constitución son aquellos que están integrados, bien por trabajadores, bien por patronos y cuya finalidad es la marcada en las frases finales del citado artículo 232, sin que pueda considerarse nunca como sindicato a una organización de trabajadores y patronos; esta exigencia del artículo 232 encuentra su fundamento en el hecho de que el Derecho del Trabajo es un derecho de clase, cuyo propósito consiste en proteger a la clase trabajadora frente a la clase patronal, propósito que se destruiría si se reconociera la existencia de agrupaciones mixtas constituidas por trabajadores y patronos; es cierto que nada impide que estas agrupaciones se constituyan, pero no tendrían el carácter de sindicatos ni serían las organizaciones reconocidas por el artículo 123 de la Constitución.—Amparo 401-38-1a.—Ramón Martín del Campo y coags.—Fallado el 17 de agosto.

SUSPENSION
DEL ACTO RECLAMADO.

Teniendo en cuenta que, según el informe con justificación rendido por la autoridad señalada como responsable, el laudo dictado por la Junta Central correspondiente, condenó a la señorita Lidia Rivera V., a pagar a la señora María Luisa Pérez viuda de López, la suma de un mil novecientos veintiséis pesos, por concepto de indemnización por la muerte del esposo de esta última, señor Francisco López C.; y teniendo en cuenta que, por otra parte, dicha suma corresponde, según se desprende de las constancias de autos, al monto total de la indemnización que según la Ley del Trabajo, comprende el importe de seiscientos doce días de salarios, en los casos de fallecimiento de un trabajador con motivo de algún incidente de trabajo, de todo ello resulta que la misma cantidad, de no haber ocurrido el accidente que privó de la vida al trabajador López C., sólo pudo obtenerla el propio trabajador, para subvenir a sus necesidades personales y fami-

liares, en un período de más de veinte meses, y si actualmente la tramitación de los juicios de amparo ante esta Suprema Corte, no se prolonga indefinidamente, es evidente que la referida suma excede de la cantidad necesaria para asegurar la subsistencia de las personas que dependían económicamente del trabajador fallecido, mientras se resuelve el amparo relativo, y que, por lo mismo, el Presidente de la Junta debió haber concedido parcialmente la suspensión solicitada, de acuerdo con lo que previene el artículo 174 de la Ley de Amparo, por la cantidad que estimase excedente de la necesaria para que tales personas pudiesen subsistir durante la tramitación del juicio de garantías; por tanto, al no haberlo hecho así, dejando de tomar además como base también el sueldo diario del occiso, aplicó inexactamente el referido artículo 174.—Queja número 578-37 Acuerdos.—Lidia Rivera V., Sucesión—Fallado el 22 de enero.

No hay en la Ley Orgánica del Juicio de Garantías, ningún precepto legal que autorice a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para suspender los procedimientos de ejecución de un laudo en los casos en que se interpone el recurso de queja contra el auto dictado en el incidente de suspensión del propio laudo y, en tal concepto, las mismas no pueden legalmente suspender esos procedimientos.—Queja 600-37-Acds.—María Luisa Pérez viuda de López, por sí y por sus menores hijos Guadalupe, Elvira, Rafael, Francisco, Antonio y Amparo.—Fallada el 27 de enero.

El artículo 129 de la Ley de Amparo en vigor, establece que el incidente en el que trate de hacerse efectiva la responsabilidad proveniente de las garantías y contragarantías que se otorguen con motivo de la suspensión, debería promoverse dentro de los treinta días siguientes al en que sea exigible la obligación. Ahora bien, como la obligación de hacer efectiva la responsabilidad proveniente de las garantías y contragarantías que se otorgan con motivo de la suspensión, existe desde el momento en que, en acatamiento de la sentencia de la Corte, se ejecuta, es incuestionable que el término de treinta días a que se refiere el citado artículo 129, debe empezar a contarse desde ese momento.—Queja 610-37-Acuerdos.—Mercedes Monroy de Gálvez.—Fallada el 29 de noviembre de 1938.

Si bien es cierto que la Ley de Amparo no autoriza a los presidentes de las Juntas para recibir pruebas en relación con los incidentes de suspensión de que conozcan, también lo es que la propia Ley no se los prohíbe, y como por medio de ellas pueden establecerse las condiciones económicas del obrero, o sea, si tienen o no medios con que subsistir, para declarar procedente la suspensión absoluta de prestaciones reclamadas y obtenidas, es claro que al recibirse prueba para ese objeto, no se puede causar al afectado ningún perjuicio, porque la misma sólo viene a demostrar la existencia de una situación de hecho que en ningún momento puede alterarse, como lo es, sin duda, la situación económica del obrero reclamante, y aun cuando el artículo 174 de la Ley de Amparo impone a los Presidentes de las Juntas la obligación de asegurar la subsistencia del trabajador que haya obtenido, debe tenerse en cuenta que lo que el legislador persigue es el hecho de que el trabajador pueda subsistir mientras se resuelve el juicio de amparo, importando poco la forma

de que se haya valido el propio trabajador para la obtención de sus medios de vida, por lo que si por virtud de las pruebas rendidas se llega a acreditar que el obrero no está en peligro de no poder subsistir con la suspensión absoluta, debe estimarse que se cumple con lo dispuesto por el citado artículo 174 de la Ley de Amparo, que no establece distingos en la forma de asegurar la subsistencia del trabajador.—Queja 330-38-Acuerdos.—Fallada el 9 de septiembre.

SUSPENSION DE CONTRATOS DE TRABAJO.

Si bien la Cuarta Sala de la Suprema Corte ha venido sosteniendo el criterio de que cuando un trabajador esté sujeto a un auto de formal prisión, tal circunstancia amerita la suspensión del contrato de trabajo, debe tenerse en cuenta que tal criterio no puede tener aplicación cuando por gozar el trabajador de libertad caucional puede cumplir con el contrato, pues debe tenerse en cuenta que mientras no se prueba lo contrario, mediante sentencia condenatoria, todo individuo debe ser considerado como inocente y no debe, por consecuencias, sufrir las sanciones que la Ley establece antes de que recaiga sentencia en su contra a más de que en el supuesto de que se tratara de un delito cometido en contra del patrono, éste tiene expeditos sus derechos para rescindir el contrato ya que existiría una causa que ameritaría la rescisión de acuerdo con el artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo.—Amparo 619-38-1ª.—American Smelting and Refining Co.—Fallado el 14 de junio.

Si la clausura de unos talleres fue ordenada por una autoridad que ocupó el edificio de una institución particular de donde aquéllos dependían, es claro que habiendo sido ordenada dicha clausura por una autoridad ajena al Patronato de la Institución, las consecuencias de la misma, o sea, la cesación en el trabajo de los obreros que laboraban en los mencionados talleres, no puede ser imputable al referido Patronato en forma que determine responsabilidad por el incumplimiento o suspensión del contrato de trabajo que regía las relaciones de la Institución y sus trabajadores, a partir del momento en que dejó de estar en posesión de sus dependencias por la ocupación mencionada.—Amparo 2929-38-1a.—Asilo Patricio Sanz.—Fallado el 4 de octubre.

SUSPENSION DEL PROCEDIMIENTO.

Atento lo expuesto, resulta que la Junta dictó acuerdo ordenando la suspensión del procedimiento hasta tanto hubiera nueva promoción, y como la autoridad responsable, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 555 de la Ley Federal del Trabajo, no podía revocar su resolución, es claro que la misma quedó firme y que, para que pudiera reanudarse el procedimiento, era indispensable la promoción de cualquiera de las partes.

Ahora bien, dispone al artículo 479, que se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de tres meses, siempre que

esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento; como, según se indicó, era necesaria la dicha promoción por la imposibilidad en que se encontraba la autoridad responsable de revocar su acuerdo y con este acuerdo quedó firme y se notificó a las partes, resulta manifiesto que sólo en el caso de que se hubiera hecho promoción por la parte actora o por la demandada, podía seguir adelante la tramitación del conflicto, y como transcurrió más del término de tres meses sin que se hiciera esa promoción, debió aplicarse el artículo 479. Es cierto que esta Sala ha sostenido en alguna ejecutoria que cuando se suspende el procedimiento de común acuerdo no tiene aplicación el artículo 479, porque, entonces, debe entenderse que, por virtud del acuerdo, se suspende la tramitación del negocio y, consecuentemente, los efectos del artículo 479, o sea el plazo señalado en el mismo para que se efectúe alguna promoción, ya que, en tanto no se haga promoción por alguna o por las dos partes, el acuerdo de suspensión del procedimiento queda vigente y si esto es así, o sea, si legalmente está suspendido el procedimiento, no es posible aplicar una disposición que se refiere a aquellos casos en que no existe causa legal de suspensión y por tanto, obligación para la parte actora de promover la continuación del negocio, mas el caso precedente es distinto, puesto que no existe acuerdo de las partes para suspender el procedimiento y es la Junta la que establece la necesidad de nueva promoción para que continúe adelante el negocio.

La diferencia entre los dos casos se encuentra en que en el primero, las partes suspenden el procedimiento, en tanto que en el segundo, la Junta impone la obligación a cada una de las partes que hagan nueva promoción si desea que continúe el procedimiento. Para llegar a las conclusiones anteriores no tiene importancia que la Junta no hubiera resuelto desde luego la cuestión, máxime si se considera que no era posible que hubiera dictado el laudo sin decidir el punto, ya que, de haberse hecho esto último, se habría privado de defensa a la parte demandada, al no decidir sobre una cuestión incidental planteada en el curso del juicio y que afectaba necesariamente a la resolución del conflicto; tampoco puede existir violación de garantías en perjuicio de la parte actora por la sola circunstancia de que la resolución de la cuestión planteada no se hubiera hecho en el momento, sino que se hubiera dejado para el laudo, toda vez que el artículo 477 de la Ley Federal del Trabajo dispone que las cuestiones incidentales que se susciten se resolverán juntamente con lo principal, a menos que por su naturaleza sea forzoso decidir las antes o que se promuevan después del laudo.—Amparo 3669-37-1a.—Pedro Ponce y socios.—Fallado el 20 de enero.

SUBSTITUCION DE PATRONO.

De los términos en que está concebido el artículo 35, se desprende que para que haya solidaridad de responsabilidades entre los patronos substituído y substituto, es condición indispensable que las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley que se reclamen hayan nacido antes de la fecha de la substitución y, en el caso, según el propio quejoso reconoce

tanto en su demanda de amparo como en la réplica que hace a la contestación de la demanda ante la Junta, que efectivamente el día siete de septiembre quedó la construcción del Ferrocarril del Sureste a cargo exclusivo de la Secretaría de Comunicaciones y Obras públicas, y que con fecha diez del mismo mes, fue esta dependencia la que lo separó de su puesto; cosa esta que demuestra que la acción por despido injustificado, y por ende, la obligación de reinstalar o de pagar la indemnización constitucional por despido injustificado al quejoso nació después de la fecha de la substitución.—Amparo 5921-37-1a.—Adolfo Villaseñor.—Fallado el 28 de enero.

En el problema de la substitución de patrono es preciso establecer una distinción entre las responsabilidades anteriores a la substitución y las posteriores; respecto de las primeras debe interpretarse el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que tanto el patrono substituído como el patrono substituto son solidariamente responsables, lo que quiere decir que las acciones de los trabajadores por salarios que se les adeuden por servicios prestados hasta antes de la substitución o por indemnización que les corresponda, pueden intentarse en contra de cualquiera de los patronos; y la razón de esta disposición es fácil de entender: el artículo citado consagra una substitución de deudor, de tal manera que el patrono substituto queda obligado en los términos en que lo estaba el patrono substituído y a la vez adquiere los derechos de dicho patrono substituído; en tanto que la mayor parte de las legislaciones extranjeras sustentan el principio de que la substitución es causa de terminación de los contratos de trabajo, la ley mexicana impone al patrono substituto la obligación de mantener vigentes esos contratos y lo coloca como patrono de los trabajadores que ya prestaban sus servicios, con todas las obligaciones del patrono substituído; pero la ley mexicana estima que si bien la substitución del patrono opera de pleno derecho, no era posible, sin más, privar a los trabajadores que ya tuvieran derechos en contra del patrono substituído, puesto que podría resultar que el nuevo patrono no fuera tan solvente como el antiguo; por esta consideración ha consignado la ley, en el artículo 35, la solidaridad del patrono substituído por todas las obligaciones derivadas de los contratos por hechos del servicio anteriores a la substitución y ha concedido a los trabajadores el término de seis meses para que dentro del mismo puedan intentar esas acciones en contra de cualquiera de los patronos.

Por otra parte, por los hechos anteriores a la substitución sólo puede ser responsable el patrono substituto, y la razón es igualmente clara: el derecho mexicano no ha prohibido al propietario de una empresa la venta de su negociación, y precisamente porque esta posibilidad existe es por lo que ha establecido que la venta de la negociación no implica la terminación de los contratos de trabajo; por consiguiente, una vez efectuado el traspaso de una negociación, los trabajadores pasan a ser obreros del nuevo patrono y éste, a partir de la fecha en que adquirió la negociación es el único responsable de los nuevos actos que cometa, pues no sería posible imponer esa responsabilidad al patrono substituído, porque éste es totalmente ajeno a esos actos y ha quedado por virtud del traspaso desligado de manera absoluta del negocio; de lo

que se concluye que la solidaridad establecida por el artículo 35 de la Ley se refiere únicamente a los actos anteriores a la sustitución de patrono y que por las nuevas responsabilidades en que incurra el patrono sustituto no puede hacerse responsable al sustituido por lo que si los trabajadores son despedidos por el nuevo patrono con posterioridad a la sustitución, sólo pueden entablar su acción en contra del patrono sustituto y aun cuando podría argumentarse en el sentido de que esta interpretación da oportunidad a los patronos para eludir el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo, puesto que podría el patrono transmitir la negociación de una persona insolvente, librándose así de responsabilidades, debe tenerse en cuenta, por una parte, que el traspaso del negocio no libra al patrono sustituto de las responsabilidades en que ya hubiere incurrido sino solamente de las futuras y que lo que la ley ha querido es precisamente que la negociación, como conjunto de bienes, responda a los trabajadores por las responsabilidades futuras a partir de la sustitución, la empresa, conjunto de bienes, como ya se dijo, responderá a los obreros por las nuevas responsabilidades que adquiera el patrono sustituto y el hecho alegado de que podría efectuarse la sustitución en beneficio de una persona insolvente, carece de valor, porque por el hecho de la sustitución, la persona adquiere los derechos sobre la empresa y son estos bienes los que van a responder a los trabajadores por las nuevas obligaciones, lo que quiere decir que el nuevo patrono no será insolvente puesto que será el propietario de la empresa; finalmente, el patrono sustituido puede no tener otros bienes que la empresa y, entonces, la sustitución deja la cosas en el estado que tenían, esto es, los trabajadores tienen los bienes de la empresa como garantía por las responsabilidades en que incurra el patrono, y sería notoriamente injusto hacer responsable a la persona que vende una negociación por los hechos en que incurra el nuevo patrono, ya que no existe manera alguna de que tenga conocimiento de esas responsabilidades y tampoco puede exigirse del patrono sustituido que vaya a cubrir deudas a las que es totalmente ajeno y, cuya existencia ni siquiera puede preverse en el momento de efectuarse la sustitución.—Amparo 6813-37-1a.—Celia Rivera y coags.—Fallado el 30 de abril.

La celebración de un nuevo contrato colectivo de trabajo después de la sustitución de patrono, sólo viene a crear nuevas relaciones de trabajo, pero no puede modificar las anteriores en cuanto impliquen la responsabilidad solidaria del nuevo patrono con el sustituido, conforme a lo que previene el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo.—Amparo 2573-38-1a.—Cafés Mexicanos, S. de R.L.—Fallado el 23 de septiembre.

TERCERIAS.

Como la Ley Federal del Trabajo, no contiene ninguna disposición que establezca hasta qué momento sea lícito interponer tercería excluyente de dominio en los juicios que se ventilan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y el inferior estuvo en lo justo al considerar aplicable al presente

caso a estudio lo dispuesto en el artículo 664 del Código de Procedimientos Civiles vigente, según el cual la tercería de dominio puede interponerse antes de que se haya dado posesión de los bienes embargados al rematante sin que pueda tomarse en consideración el argumento expuesto por el recurrente en el sentido de que por virtud del remate y adjudicación, todo había concluido y sólo faltaba la entrega material de arroz rematado, pues ya tenía la posesión virtual o jurídica del mismo porque obraban en su poder los oficios respectivos, siendo esto una sutileza del mismo agraviado porque en el caso, la Ley Federal del Trabajo habla de posesión en el sentido literal que tiene esa palabra o sea la tenencia material de cualquier bien. En efecto, los artículos 635 y 637 de la Ley que se viene citando, establecen como regla general, que fincado el remate u otorgada la escritura y consignado el precio, se pondrá en posesión al comprador y es incuestionable que esa posesión no la tenía el quejoso por más que, como lo dice, obraban en su poder los oficios respectivos.—Amparo 1663-37-1a.—Banco Nacional de Crédito Ejidal, S.A.—Fallado el 28 de enero.

TERCEROS EN JUICIO TRATANDOSE DE HUELGAS. ARTICULO 481 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

De acuerdo con lo prevenido por el artículo 269 de la Ley Federal del Trabajo, para que una huelga se declare legalmente existente, es indispensable que se llenen los requisitos a que se refieren los artículos 264 y 265 del propio ordenamiento; en consecuencia, cuando una huelga se declara en contravención a tales disposiciones o bien cuando se considera ilícita, tanto los patronos como los trabajadores o terceras personas tienen derecho para pedir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje que hagan las declaraciones relativas a la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga o la licitud o ilicitud de éstas. De acuerdo con lo prevenido por el artículo 270 de la Ley de la Materia, no se substancia juicio para resolver las tales reclamaciones sino que la Junta de plano y fundándose en las pruebas que al efecto presente el que pida se haga la declaración antes de las cuarenta y ocho horas de haberse suspendido las labores por los huelguistas hará la declaración que corresponda. Vistos los términos de las disposiciones acabadas de citar, interesa ver si lo dispuesto por el artículo 481 de la Ley Federal del Trabajo con respecto a los terceros puede extenderse hasta esos casos.

El artículo 481 en sus dos primeros párrafos deja establecido que tanto los patronos como los obreros pueden proponer sus demandas en contra de las personas que resulten afectadas por las resoluciones que se den al conflicto existente entre ellas, y que la Junta podrá llamar a juicio a las personas a que se refiere el párrafo anterior, siempre y cuando resulten de las actuaciones la situación a que se refiere el mismo.

Como se ve, el legislador en estos dos párrafos establece con toda precisión y claridad que obreros y patronos pueden proponer sus demandas, esto es, iniciar juicio contra las perso-

nas que resulten afectadas por la resolución que se dé al conflicto existente entre ellas; y que las Juntas pueden llamar a juicio las personas a que se refiere el párrafo anterior; o lo que es lo mismo, que para que la Junta pueda llamar a un tercero se necesita que exista el juicio, esto es, que se haya propuesto la demanda y que se establezca propiamente un conflicto o controversia entre las partes; y si bien el párrafo tercero del mismo artículo dice textualmente: "De la misma manera las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se dé a un conflicto, estarán facultadas para intervenir en él, comprobando su interés en el mismo"; éste debe entenderse regido por los dos párrafos anteriores en que la Ley está precisando que para que un tercero pueda intervenir en un conflicto se necesita la existencia del juicio en el que pueda dictarse una resolución poniendo fin a ese conflicto en el que resulten afectados los intereses de un tercero.

En el caso del artículo 270 de la Ley Federal de Trabajo o sea en la petición que se hace a la Junta para que ésta lleve a cabo el acto declarando si una huelga existe legalmente o no, no puede sostenerse ni que exista el juicio, esto es, la controversia entre partes, ni que con motivo de esa petición la junta esté capacitada para dictar una resolución que resuelva el conflicto, pues que el conflicto no lo constituye en sí la petición que se haga a la junta para que declare si existe o no, el estado de huelga, sino las causas que dieron origen a ese movimiento de huelga, causas sobre las que la junta está incapacitada para resolver con motivo de la declaración de existencia o inexistencia del estado de huelga, salvo el caso como es natural, de que las partes sometan al arbitraje precisamente la huelga.

Tan no ha sido la intención del legislador que el artículo 481 tenga aplicación en relación con los casos a que se refiere el artículo 270, que la misma Ley Federal del Trabajo en este mismo artículo da derecho no sólo a los patronos y trabajadores que declaren la huelga y al patrono emplazado para ella, sino hasta a terceras personas, el derecho de pedir a las juntas que hagan las declaraciones de existencia o inexistencia, o de licitud o ilicitud, pues que claro está que si hasta un tercero tiene esta posibilidad legal, huelga que pida se le tenga como tercero para resolver sobre la declaración a que se refiere el artículo 270 que como ya antes se dijo, no constituye un juicio y ni siquiera está obligada la Junta para substanciar incidente sobre el particular.

Por otra parte, si en una negociación hay dos Sindicatos y uno de éstos únicamente declara la huelga, el otro Sindicato no queda incapacitado para defender sus intereses en caso de que estime que esa huelga debe ser declarada inexistente, pues, que de acuerdo con el tantas veces citado artículo 270 está incapacitado para pedir la inexistencia de dicha huelga, por lo que no puede sostenerse que legalmente deba ser con fundamento en lo prevenido por el artículo 481 ya citado, tenido como un tercero en juicio en donde se va a resolver un conflicto y cuya resolución puede afectarlo, puesto que como antes se dijo en estos casos ni existe el juicio ni la Junta está capacitada legalmente para resolver el conflicto.—Amparo 2669-37-1a.—Sindicato de Mineros y Fogoneros del Interior del Estado de Tabasco y coags.—Fallado el 29 de enero.

TRABAJADORES EXTRANJEROS.

El artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo, establece un derecho a favor de los trabajadores conforme al cual en toda empresa de cualquier naturaleza que sea, no podrá emplear el patrono menos de un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, en cada una de las categorías de técnicos y de no calificados, pero este artículo no establece el derecho para las empresas de utilizar en todo caso, un diez por ciento de técnicos extranjeros; quiere esto decir que las empresas cumplen con la ley cuando, como mínimo utilizan un noventa por ciento de técnicos mexicanos, pero en manera alguna puede considerarse como violatoria de garantías la resolución de una Junta que obliga a una empresa a utilizar un porcentaje mayor, porque según ya se indicó, el artículo 9° consigna un mínimo de derechos para los trabajadores y no un derecho para los patronos; a más de que es un hecho que todos los países protegen a sus nacionales contra los técnicos extranjeros y que obligan a las empresas a utilizar precisamente a nacionales, política que tiene derecho a seguir el Estado Mexicano, puesto que en términos generales no se utilizan en países extranjeros a técnicos mexicanos.—Amparo 2-938-2a.—Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila", S.A. y coags.—Fallado el 1o. de marzo.

VACACIONES.

Si para el trabajador pudiera gozar de un mes de vacaciones, conforme a las reglas establecidas en el contrato, era indispensable que hubiese prestado sus servicios durante once meses consecutivos y sólo lo hizo ocho, es claro que lo equitativo y apegado a la Ley es que tales vacaciones se reduzcan proporcionalmente al tiempo en que los servicios fueron prestados.—Amparo 6976-37-2a.—W. E. Wiegand.—Fallado el 29 de abril.

VIOLACIONES DE PROCEDIMIENTO.

Siendo precisamente en la audiencia de demanda y excepciones en la que debe quedar definitivamente formada la litis, es evidente que al no celebrarse la misma por omisión imputable a la Junta y al dictar ésta desde luego su laudo, priva al actor de la oportunidad de concurrir a precisar los términos en su reclamación y consecuentemente de defensa, violando en su perjuicio las leyes del procedimiento de acuerdo con lo prevenido por la fracción XI del artículo 159 de la Ley de Amparo en relación con la fracción VI del propio precepto.—Amparo 1481-38-1a.—Pedro Martínez V.—Fallado el 13 de julio.

De la demanda presentada ante la Junta aparece que la señora Landa Aquino reclamó las siguientes prestaciones: (a), el pago de la suma de trescientos pesos que había gastado en médico y medicinas; (b), el pago de los salarios que había dejado de percibir durante el tiempo que no había concurrido a sus labores por estar enferma; (c), el pago de los salarios que en lo sucesivo dejara de percibir por no poder presentarse

a su trabajo; (d), el pago de la atención médica que requiriera su enfermedad, y (e), el pago de la diferencia entre el salario que percibió y el que conforme a la ley debió haber percibido.

De lo expuesto claramente aparece que se ejercitaron dos acciones distintas, una que tiene su origen en la enfermedad que la quejosa sostiene contrajo en el desempeño de sus labores y que abarca las prestaciones marcadas con las letras, a, b, c y d, y otra que dimana de que la propia quejosa recibió un salario menor que el que legalmente le correspondía. Y como de la transcripción que se hizo de la parte considerativa del laudo, claramente aparece que la Junta solamente se ocupó de la primera de las indicadas acciones, hay que concluir que está debidamente fundado el segundo de los conceptos de violación que se hicieron valer.

Por otra parte, si bien es cierto que de acuerdo con lo mandado por el artículo 183 de la Ley de Amparo, cuando en la demanda se invoquen violaciones de fondo y de procedimiento, siendo fundada una de estas últimas, no podrá hacerse el estudio de las primeras, en el caso la Sala estima que no obstante que está debidamente fundado el tercer de los conceptos de violación aducidos, debe entrarse al estudio del segundo de esos mismos conceptos, en primer lugar, porque la incongruencia en un laudo constituye propiamente una violación de fondo y, en segundo, porque de no hacerse el estudio de ese concepto, la Junta, en el nuevo laudo que dictara, ocupándose del estudio de la segunda de las acciones ejercitadas por la reclamante, no podría ya ocuparse de la primera de dichas acciones, lo que en el caso de que el primero de los conceptos de violación alegados resultara fundado, equivaldría a privar a la reclamante de toda defensa.—Amparo 185-38-1a.—Natalio Landa Aquino.—Fallado el 28 de julio.

ANEXO NUMERO 1.

CONFLICTOS DE ORDEN ECONOMICO.

La fracción XXI del artículo 123 constitucional, establece que, “si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o 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 en el conflicto...” y el artículo 601 de la Ley del Trabajo preceptúa que si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo dictado por la Junta, ésta dará por terminado el contrato de trabajo, condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, y procederá a deducir la responsabilidad que al patrono resulte del conflicto. Como se ve, ninguno de los dos textos de que antes se hizo referencia, ordena que, para que puedan surtir efectos los mismos, necesariamente debe constar de una manera expresa la negativa del patrono a aceptar el laudo pronunciado, sin que ninguna otra disposición de la Ley establezca ese requisito.

Ahora bien, si una Junta pronuncia un laudo y condena al patrono a hacer, dándole para ello determinado plazo, es

evidente que, si transcurrido ese término el patrono no cumple, esto constituye una negativa del mismo a aceptar el laudo, pues ejecuta actos de rebeldía al no cumplir con lo mandado en el mismo, y esto es suficiente para que los obreros puedan deducir los derechos que les conceden los citados artículos 123, fracción XXI, de la Constitución y 601 de la Ley Federal del Trabajo.—Amparo 3618-38-2a.—Compañía Mexicana de Petróleo “El Aguila”, S.A., y coags: y Consolidated Oil Companies of Mexico, S.A.—Fallado el 6 de septiembre.

La Ley Federal de Trabajo en sus capítulos IV y VII, Título IX, señala dos procedimientos para resolución de los conflictos entre patronos y trabajadores; el ordinario y el especial. El juicio especial tiene lugar, según lo preceptuado en el artículo 570 de la Ley antes dicha, cuando se trata de conflictos colectivos que obedezcan a causas de orden económico, relacionadas con el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, suspensión o paros y que por la naturaleza especial no puedan resolverse en los términos establecidos en el Capítulo IV del Título IX de la aludida Ley, tramitándose entonces el juicio especial en los términos del Capítulo VII del Título IX de la multicitada Ley del Trabajo.

Tal juicio tiene por objeto el que expertos o técnicos estudien y opinen sobre el conflicto planteado, señalando la forma de resolverlo en un dictamen que es dado a conocer a las partes, a fin de que lo objeten, aportando al efecto, las pruebas en que funden sus observaciones para que la Junta del conocimiento dicte sin más trámite la resolución que corresponda. En estos juicios, evidentemente, que no pueden plantearse y resolver más cuestiones que para los que fueron establecidos o sean las que se relacionan con nuevas condiciones de trabajo, suspensión o paros, sin que, por tanto, puedan involucrarse en los mismos, cuestiones de distinta índole que deban ser ventilados en el procedimiento ordinario.—Amparo 373-38-1a.—Compañía Explotadora de Petróleo “La Imperial”, S.A.—Fallado el 21 de octubre.

ANEXO NUMERO 2.

ESCUELAS ARTICULO 123.

Los dos primeros conceptos de violación aducidos en la demanda de amparo, son infundados, porque siendo la Ley Federal del Trabajo una Ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, legalmente expedida por el Congreso de la Unión; y teniendo la fracción VIII del artículo 111 de dicha Ley, el objeto y propósito de reglamentar directamente, a su vez, lo dispuesto por la fracción XII del mencionado artículo 123 constitucional, es indudable que la expedición del Decreto del Ejecutivo que en el caso se reclama, y el Decreto del Ejecutivo que en el caso se reclama, y el Decreto mismo, que no tienen otra mira sino la de proveer al exacto cumplimiento de tales preceptos, encuentran justo apoyo en lo preceptuado por la fracción I del artículo 89 de la Constitución Federal que consigna como facultad y obligación del Presidente de la República, la de “promulgar” y

ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia”.

Y en estas condiciones, es indudable también que el Ejecutivo no ha invadido en este caso, como se pretende, ninguna de las facultades exclusivamente reservadas al Poder Legislativo, al expedir el Decreto reclamado; y tan es esto así, que es imposible afirmar, sin incurrir en una inexactitud extrema, que el contenido del citado Decreto constituye una novedad aislada, creadora de una disposición que, por no basarse en antecedentes de mera reglamentación, fundados a su vez en la interpretación y alcance de aplicación que a los preceptos primeramente citados a dado esta Suprema Corte de Justicia en ejercicio de las facultades que le son propias, venga a dar una verdadera norma de ley que contravenga o modifique otras normas también de ley, a las que con toda propiedad se haya reconocido esa carácter.

En efecto, y entrando ya al estudio de los tres restantes conceptos de violación que se formulan en la demanda de amparo, debe decirse en relación con lo que hasta aquí se ha expuesto, lo siguiente: si legalmente existe para los patronos, en los términos de lo dispuesto por la fracción XII del artículo 123 constitucional, y de lo preceptuado por la fracción VIII del artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo, la obligación de establecer y sostener escuelas para impartir instrucción a los hijos de sus trabajadores, es indiscutible que tales patronos están obligados a aceptar y a ocupar los servicios de los Maestros que deben impartir esa instrucción. Si de acuerdo, por otra parte, con el criterio sustentado por esa Suprema Corte de Justicia en diversas ejecutorias, entre las que pueden mencionarse las siguientes que se consignan en el Tomo XLVI del Semanario Judicial de la Federación: Ferrocarrileros Nacionales de México, páginas 2135 y 5467; Compañía Minera Asarco, S.A., 2561, y J. Fernando Braun, página 1004, los referidos patronos tienen la obligación de pagar los sueldos de los mencionados Maestros.

Y si, por último, esta propia Suprema Corte de Justicia ha establecido igualmente el criterio de que la obligación que acaba de señalarse, presupone la existencia de un contrato de trabajo, como se asienta, entre otras ejecutorias, en las relativas a los amparos promovidos por Rodolfo Hevia y Compañía Industrial de Guadalajara, S.A., registrados con los números 4190-33-1a. y 11951-32-2a., respectivamente, que fueron resueltos por esta misma Sala el tres de septiembre y el veintiocho de octubre de mil novecientos treinta y cinco; de todo ello resulta que el Ejecutivo de la Unión, justamente para ser consecuente con este último criterio, correlativo del que se menciona en primer término, y precisamente en atención a que ambos fueron expresados por el Poder al que está encomendada la función de interpretar el fondo y alcance de aplicación de nuestras leyes, se vio precisado a expedir el Decreto que en este juicio se reclama, dejando sin efecto el que con anterioridad consideró a los citados Maestros como empleados federales; y al proceder en esta forma, no hizo sino proveer a la exacta observancia de las disposiciones legales que imponen a los patronos la obligación de establecer y sostener las escuelas de que se trata, ya que dicha observancia

dejaría de ser exacta si se apartase, como en el caso pretende la quejosa, del criterio ya sustentado por esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, al fijar la interpretación y alcance de las disposiciones antes dichas. Se argumenta por la quejosa, que los referidos Maestros de las Escuelas Artículo 123, ni son trabajadores al servicio de los dueños de las negociaciones respectivas porque no prestan a éstos servicios de ningún género en los términos del artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo, ni están regidos por un contrato de trabajo en sus relaciones con los propietarios de esas negociaciones, tanto por lo que acaba de decirse, como porque no se encuentran bajo su dirección y dependencia, puesto que, como en el propio Decreto recurrido se asienta, esa dirección y dependencia se conserva a favor de la Secretaría de Educación Pública. Pero estas argumentaciones, examinadas con detenimiento, carecen en lo absoluto de solidez.

En efecto, si en primer lugar tenemos en cuenta que toda negociación que, de conformidad con las disposiciones legales relativas, está obligada a establecer y sostener Escuelas “Artículo 123”, debe proveer al eficaz cumplimiento de esas disposiciones, para no incurrir precisamente en una violación a la Ley y hacerse acreedora, por ese motivo, a la imposición de las sanciones correspondientes, es indudable que se beneficia con aceptar los servicios de los Maestros que deben impartir instrucción a los hijos de sus trabajadores en dichas escuelas: y, si en segundo lugar, tenemos en consideración igualmente, que tales servicios no pueden dejar de estimarse como prestados al dueño de la negociación, por el solo hecho de que el beneficio directo que de ellos se deriva sea recibido por terceras personas, ya que de aceptar un criterio contrario, tampoco podríamos estimar sujeto a contrato de trabajo al Médico de una empresa designado por ella especialmente para prestar atención médica a sus trabajadores y aun a los familiares de dichos trabajadores, de todo ello resulta que, los Maestros de que se viene hablando, si prestan servicios a los propietarios de las negociaciones de referencia. Ahora bien, por lo que hace a que tales servicios están o no regidos por un contrato de trabajo, debe decirse que si lo están, sin que obste en el caso especial la circunstancia, también especial, de que la designación de los citados Maestros y su dirección técnica y administrativa, dependen o queden reservadas a la Secretaría de Educación Pública, ya que siendo facultad privativa del Estado la de impartir educación en los términos de artículo 3o. constitucional, y sobre todo, la de velar por que se imprima y conserve dentro de esa educación la ideología que el mismo precepto determina y precisa, por esta razón, así como por la propia naturaleza del trabajo que desempeñan los maestros, es evidente que, lejos de ser incongruente el Decreto relativo, al dejar a cargo de la Secretaría de Educación Pública la designación de los citados maestros y su dirección técnica y administrativa, considerando al mismo tiempo a dichos maestros como empleados de planta de las negociaciones en cuyas escuelas “Artículo 123”, trabajan, es perfectamente consecuente y coordinado respecto de las disposiciones también constitucionales del citado ar-

título 3o. de nuestra Carga Magna.

Ahora bien, la singularidad del contrato de trabajo que rige las relaciones entre los mencionados maestros y los dueños de las negociaciones a que también hemos hecho mérito, al menos por lo que se refiere a la ausencia de voluntad entre las partes obligadas para designar y aceptar a la persona que va a prestar el servicio, y a la ausencia de dirección técnica y administrativa de que ya se ha hablado, es más bien aparente que real, pues respecto de lo primero, tenemos un caso semejante cuando, existiendo de antemano un contrato colectivo de trabajo firmado entre el patrón y determinado Sindicato, éste impone al patrón el trabajador o los trabajadores que han de prestarle servicios: y respecto de lo segundo, en aquellos casos en que los gerentes, representantes de una negociación, o encargados, por ejemplo, de las Sucursales de ésta, obran por cuenta propia, sin otras limitaciones que las que imponen el buen servicio y la mejor protección de los intereses a su cuidado; y todavía más simple y sencillamente, en aquellos casos en que el trabajador desempeña el trabajo que se le encomienda, en su propia domicilio.

Dentro de estas consideraciones, pues, resulta evidente que al establecerse, por virtud de Decreto que en el presente juicio se reclama, que "Los maestros que prestan sus servicios en las escuelas que tienen obligación de fundar y sostener los propietarios de toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, en cumplimiento

de lo mandado por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se consideran como empleados de planta de las respectivas negociaciones...", solamente las disposiciones legales que imponen a los propietarios de esas negociaciones la obligación de referencia, definiendo de manera precisa la verdadera situación de los maestros de tales escuelas frente a los citados dueños, sin que esto signifique en manera alguna que, como el Decreto de que se viene hablando, se coloque a dichos propietarios en una situación pasiva y desventajosa frente al incumplimiento de sus obligaciones por parte de los referidos maestros, simplemente por razón de que su designación y dirección técnica y administrativa queda reservada a la Secretaría de Educación Pública, pues en el propio Decreto se dice que al considerar a los mencionados maestros como empleados de planta de las negociaciones respectivas, no solamente tienen los derechos que la Ley Federal del Trabajo les concede, sino que también tienen todas las obligaciones que esa misma Ley les impone: y siendo esto así, es indudable igualmente, y así debe reconocerse desde hoy, que el patrón puede rescindir el contrato de trabajo existente en relación con los citados maestros, de acuerdo con lo que previene el artículo 121 de la mencionada Ley Federal del Trabajo, en concordancia con lo que establece la primera parte del artículo 122 del propio ordenamiento.—Amparo 1950-38-2a.—Compañía Fundidora de Fierro y Acero de Monterrey S.A.—Fallado el 29 de octubre.