

---

# TEMATICA LABORAL COLECTIVA

---



LIC.  
**CESAR GARZA ANCIRA**

---

*Pitalúa-89\**



COGGINS

10

10



1080065879

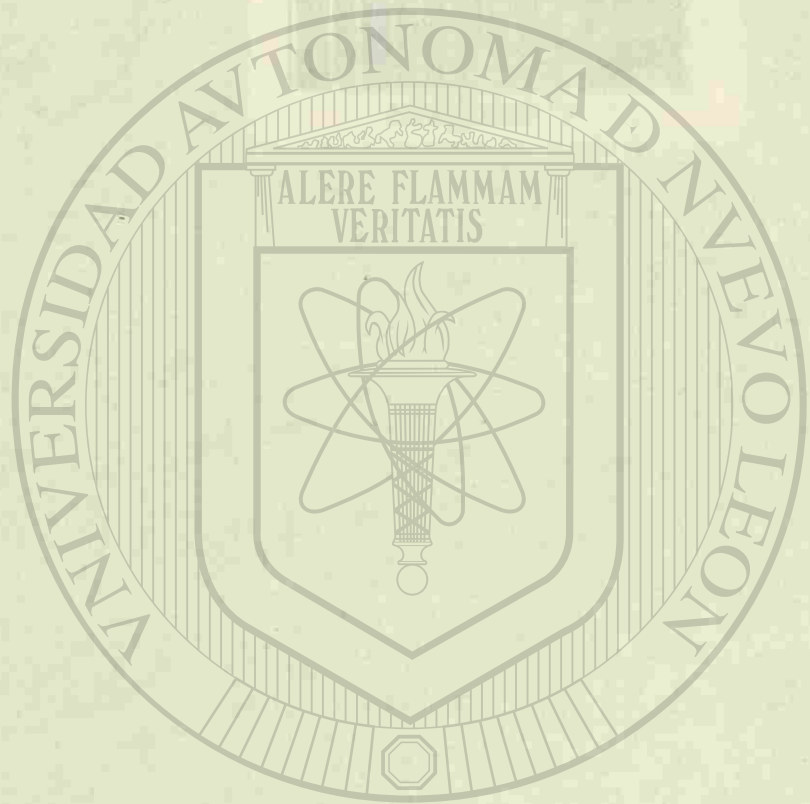


# UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

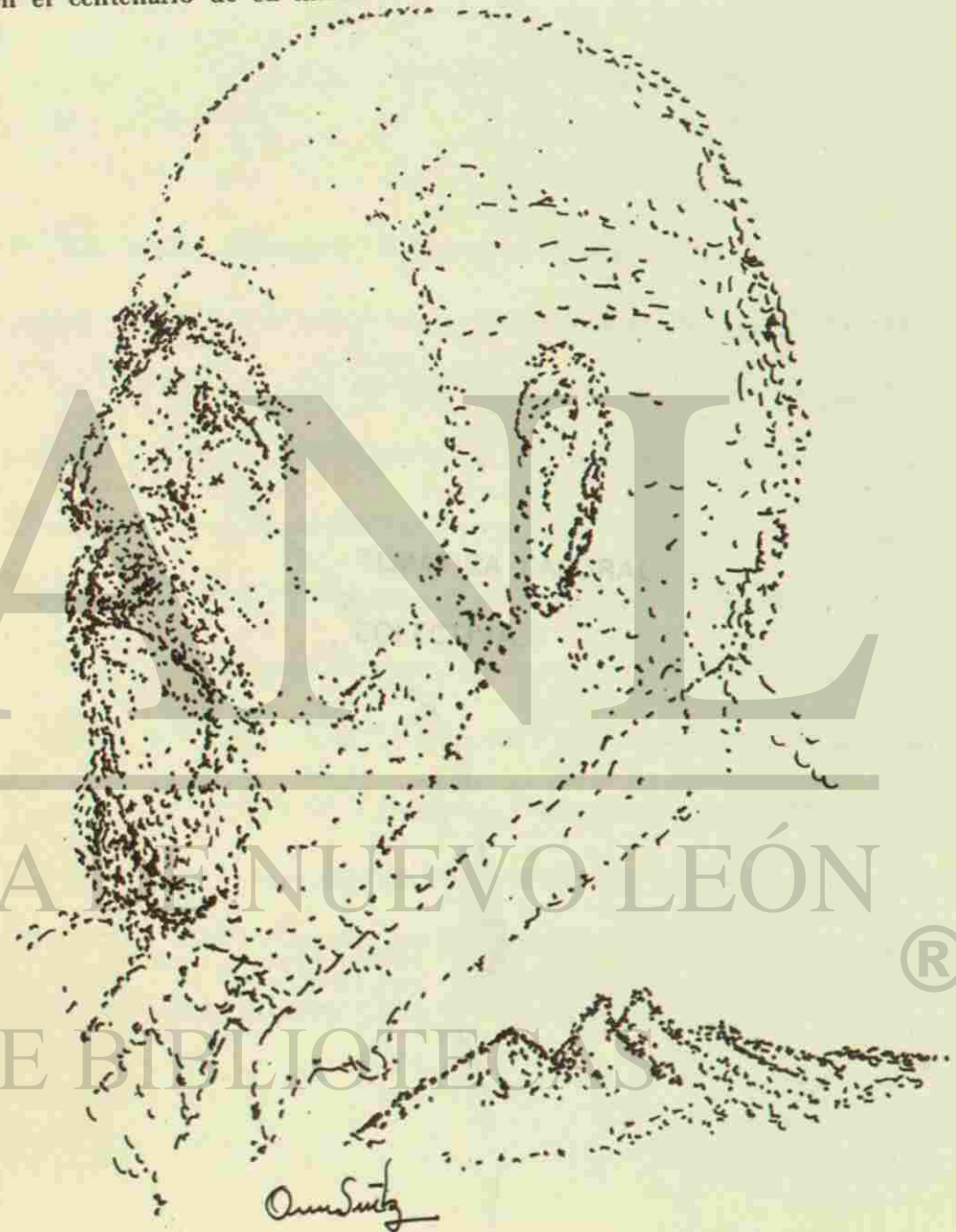
IN MEMORIAM

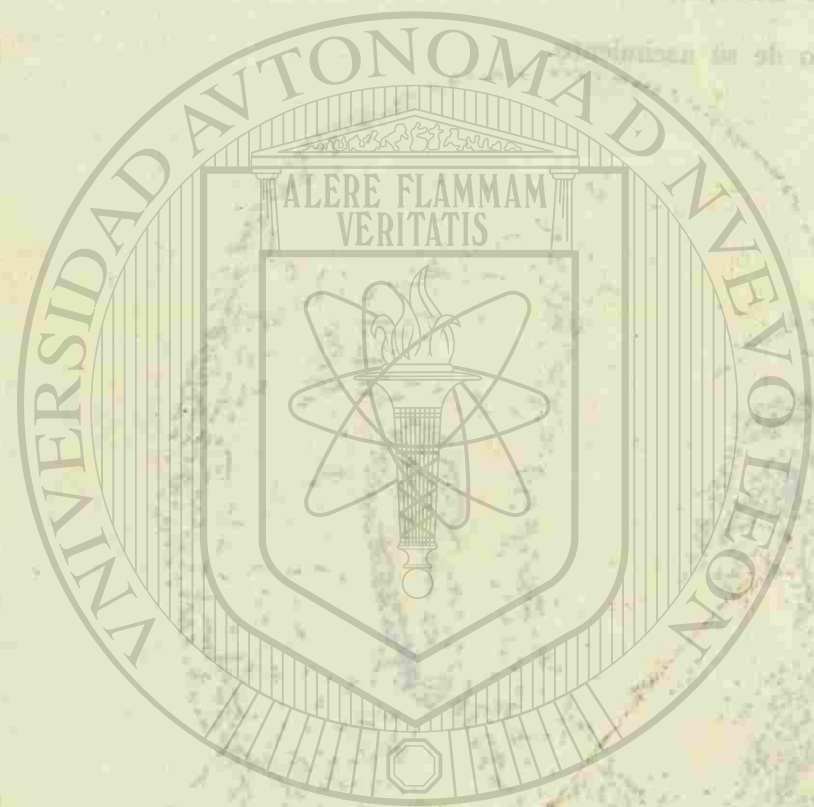
A Don Alfonso Reyes

el regiomontano universal,

en el centenario de su nacimiento.

U A N L





# UANL

TEMATICA LABORAL  
COLECTIVA.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



1974  
146  
212

KR110  
M6  
G3

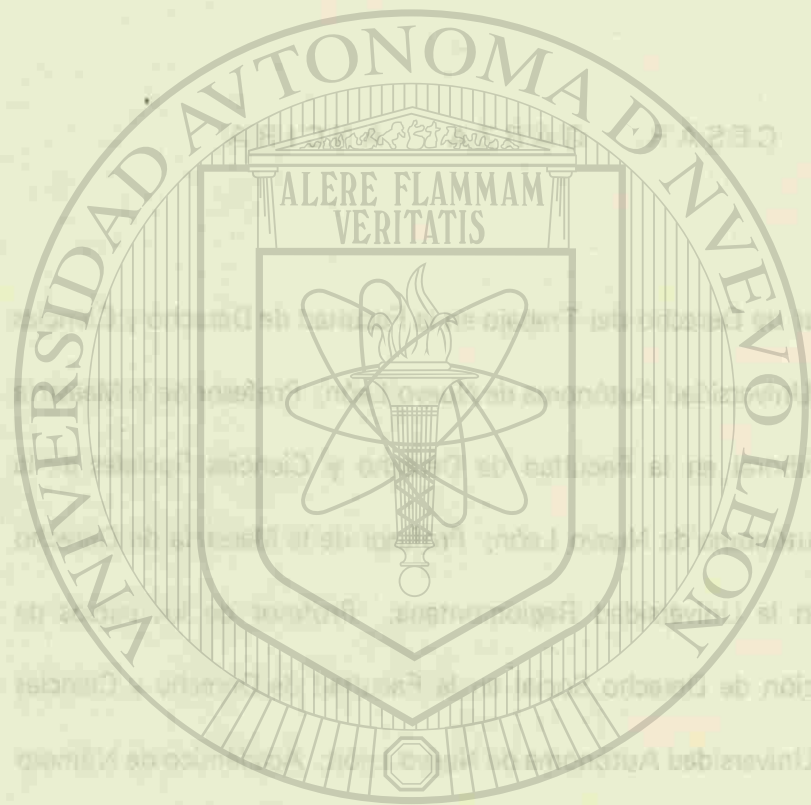


UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CESAR GARZA ANCIRA

Profesor Titular de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Nuevo León; Profesor de la Maestría de Derecho Laboral en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Nuevo León; Profesor de la Maestría de Derecho del Trabajo en la Universidad Regiomontana; Profesor de los cursos de Pre-especialización de Derecho Social en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Nuevo León; Académico de Número de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social; Académico de Número de la Academia Mexicana de Derecho Procesal del Trabajo; Miembro de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social y Miembro del Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

### INTRODUCCIÓN

Muchas veces he pensado en el futuro de mis hijos, en el mundo que les espera, en el camino que tendrán que recorrer para alcanzar sus metas. Este libro pretende ser una guía para ellos, un camino que les ayude a encontrar su lugar en el mundo. Espero que les sea útil y les inspire a seguir adelante.

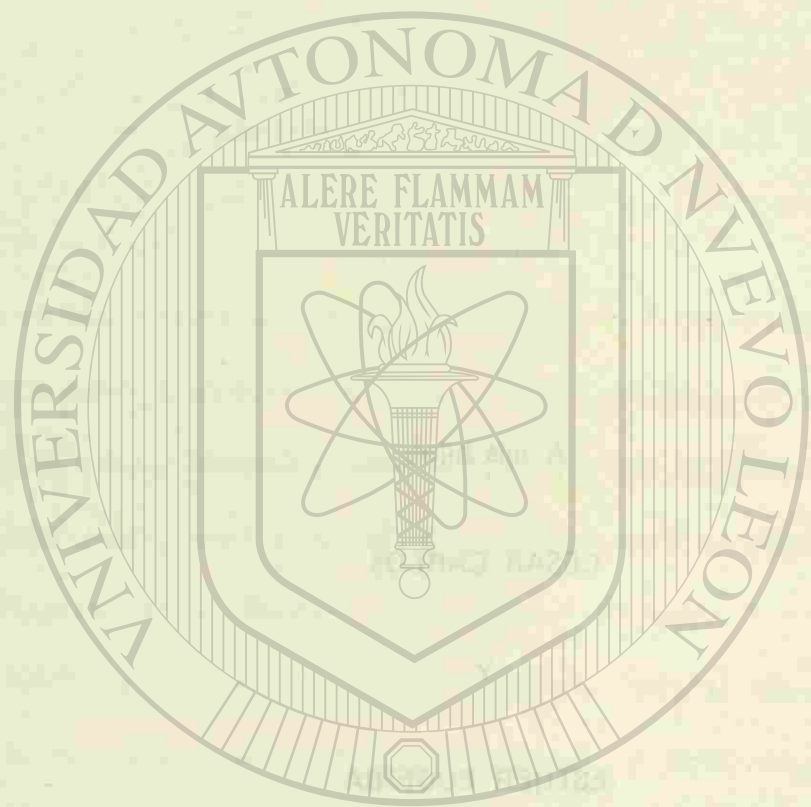
A mis hijos,

CESAR CARLOS

Y

ESTHER EUGENIA





UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## INTRODUCCION

Mexico ha venido cambiando aceleradamente, hay que poner la ley al día para que por ésta, y no a su pesar o en contra de ella, transcurra la existencia.

Las ideas preceden a los hechos. Las ideas nacen, brotan, se discuten, y cuando se han generalizado se produce el hecho, como una consecuencia precisa. Pero no debe haber intervalo entre uno y otro. Cuando no se suceden estrechamente encadenados, aquellas se debilitan y mueren estériles.

El dominio de la ley es el camino de la humanidad civilizada. El derecho ha apoyado las transformaciones. Para que siga haciéndolo es preciso modernizarlo, actualizarlo, proyectarlo hacia el porvenir. Ninguna ley es obra final, no todo queda resuelto con su expedición. El distinguido maestro Mario de la Cueva decía: "Que en el derecho del trabajo el punto final siempre tiene algo de punto de partida", lo que denota el dinamismo característico de este derecho, ordenado por la necesidad permanente de evolución y mejoría del trabajador y por los cambios que plantea la constante transformación tecnológica y de modernización del trabajo.

El derecho debe proyectar las transformaciones y sustentarlas, ser el alma del desenvolvimiento de la historia. Estamos en el umbral de un nuevo siglo, es indispensable que el derecho mexicano dé un paso más en su evolución, tenemos conciencia que no se pueden ignorar situaciones que la realidad ofrece como evidentes, que es necesario incorporar la doctrina contemporánea para resolver problemas de técnica jurídica inherentes a la aplicación de la ley, a su interpretación.

No olvidemos que la justicia es uno de los valores eternos cuya vigencia hace que la vida sea digna de ser vivida. La Ley Federal del Trabajo<sup>®</sup> requiere ser modernizada para adecuarla a las necesidades actuales, ello permitirá seguir realizando los valores eternos de justicia a través de las situaciones concretas de la vida en que el derecho se aplica. Bajo esta óptica, el autor propone algunas reformas importantes en materia colectiva.



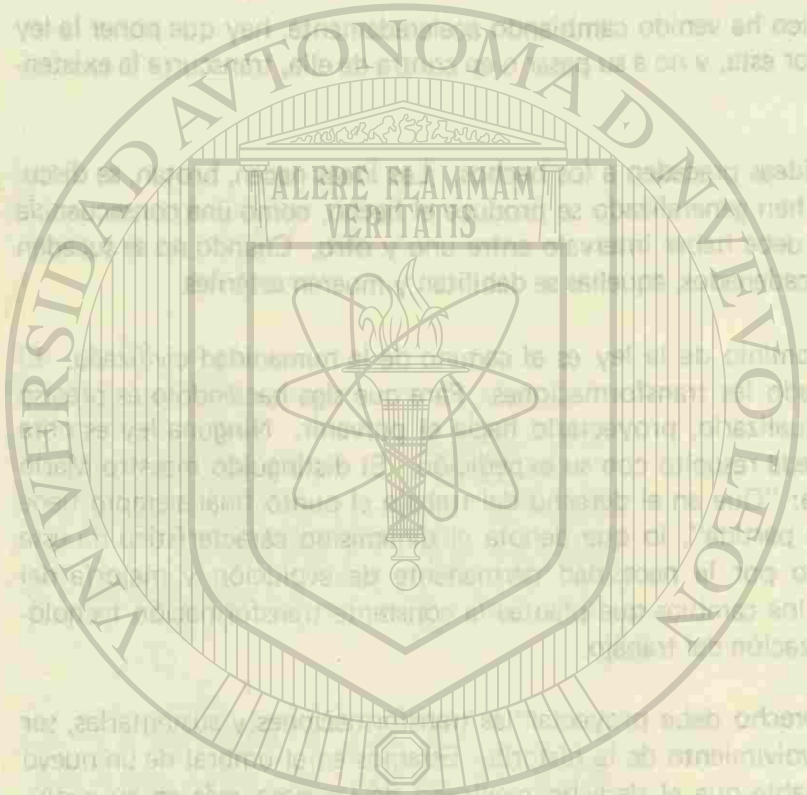
Al día que por esta Ley se crea la Universidad Autónoma de Nuevo León, se extingue la Universidad de San Carlos de San Antonio de Padua, y sus bienes, derechos y obligaciones se transfieren a la nueva institución.

Los fines de la Universidad Autónoma de Nuevo León son: promover el desarrollo científico, tecnológico, artístico, cultural y deportivo de la sociedad; fomentar la investigación científica y tecnológica; y proporcionar servicios educativos de calidad en los niveles de licenciatura, maestría y doctorado.

El Estado de Nuevo León garantiza el libre acceso a la educación superior y el desarrollo de la ciencia y la tecnología, así como el fomento de la cultura y el deporte.

Para resolver los problemas de acceso a la educación superior, el Estado de Nuevo León promoverá la creación de la Universidad Autónoma de Nuevo León, que tendrá como finalidad proporcionar servicios educativos de calidad en los niveles de licenciatura, maestría y doctorado.

El Estado de Nuevo León garantiza el libre acceso a la educación superior y el desarrollo de la ciencia y la tecnología, así como el fomento de la cultura y el deporte.



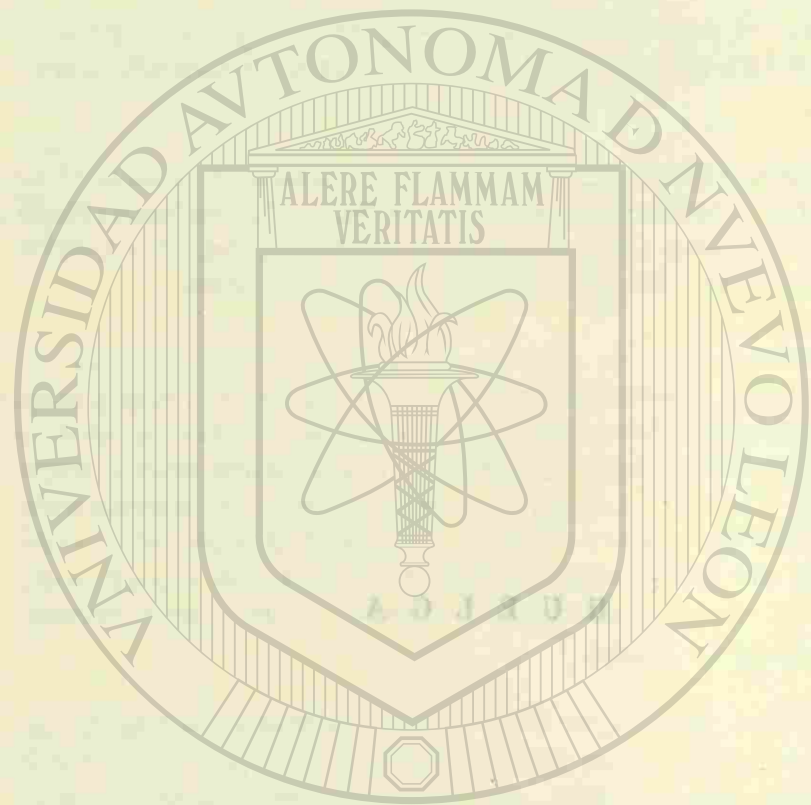
# JUANIL

LA NUEVA NOMINACIÓN CORRECTA  
DEL CAPITULO OCTAVO  
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

## UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



### DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

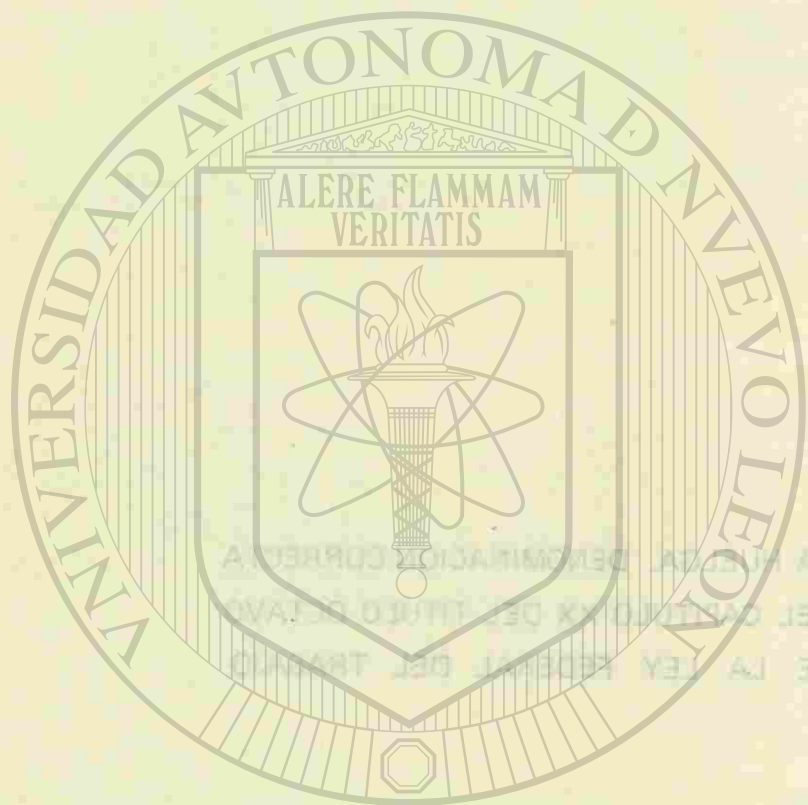
Por razones de técnica jurídica se reestructuraron varios artículos que regulan el procedimiento de huelga, y que antes se encontraban incluidos en la periclitación de la Ley.

Sobre el particular, cabe advertir que el Capítulo II del Título Octavo se denominó "De las Huelgas y Procedimientos de Huelga", y que el Capítulo XX del propio Título Octavo se denominó "Procedimientos de Huelga", lo que implica una situación contradictoria, a saber, una gran similitud de estructura en sus respectivos artículos.

El anterior orden de ideas, respecto a la denominación de los artículos del artículo 17 de la Ley Laboral, por lo que respecta a la situación de los

LA HUELGA. DENOMINACION CORRECTA  
DEL CAPITULO XX DEL TITULO OCTAVO  
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



Por razones de técnica jurídica se reubicaron varios artículos que regulan el procedimiento de huelga, y que antes se encontraban incluidos en la parte substantiva de la Ley.

Sobre el particular, cabe advertir que el Capítulo II del Título Octavo se denomina "Objetivos y Procedimientos de Huelga", y que el Capítulo XX del propio Título Octavo aparece denominado "Procedimiento de Huelga", lo que implica una situación contradictoria, que denota una gran impropiedad de estructuración en uno de los epígrafes.

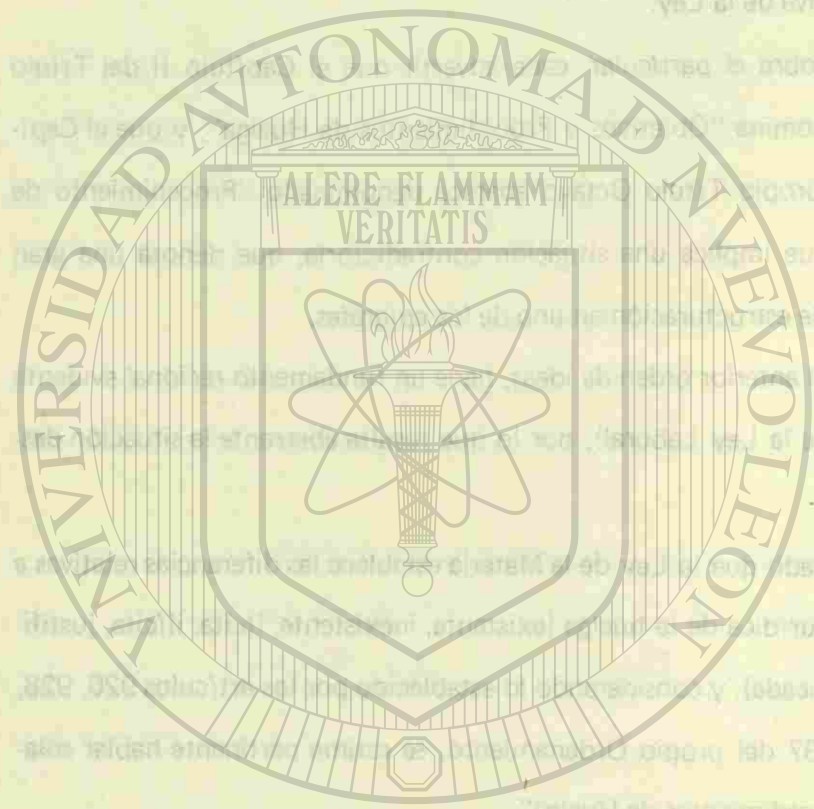
El anterior orden de ideas, tiene un fundamento racional evidente (artículo 17 de la Ley Laboral), por lo que resulta aberrante la situación descrita.

Dado que la Ley de la Materia establece las diferencias relativas a la naturaleza jurídica de la huelga (existente, inexistente, lícita, ilícita, justificada e injustificada), y considerando lo establecido por los artículos 920, 928, 930, 933 y 937 del propio Ordenamiento, se estima pertinente hablar solamente de "Procedimientos de Huelga".

En suma, una interpretación lógica, sistemática, armónica y congruente de todos los preceptos que encierra la institución, lleva indefectiblemente a la conclusión de que:

UNICA:- La denominación del Capítulo II del Título Octavo sea "Procedimientos de Huelga".

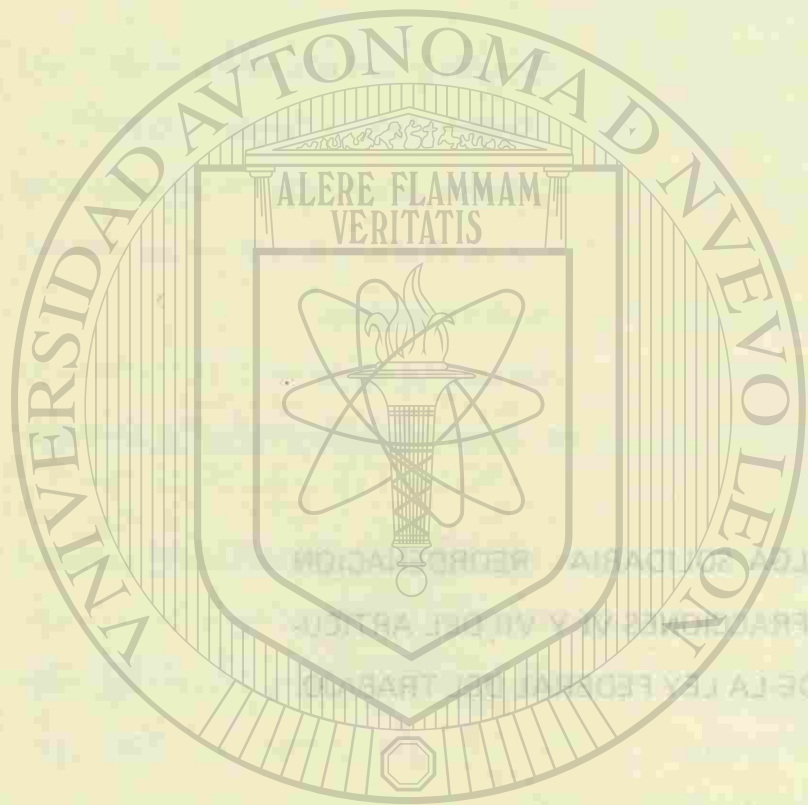
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

LA HUELGA SOLIDARIA REORDENACION  
DE LAS FRACCIONES VI Y VII DEL ARTICULO  
450 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN LABORAL

Por razones de técnica jurídica es indispensable una reordenación de las fracciones VI y VII del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, con la finalidad de hacer más claro y preciso dicho precepto, sin alterar su contenido.

El objeto de la huelga, que atañe a los requisitos de fondo de la misma, está señalado en el artículo 450 del Código Laboral en sus siete fracciones, a saber:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;
- III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

Aunque conforme al artículo 450 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, la huelga deberá tener por objeto apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores. La reforma de 1974 agregó una nueva causal de huelga, la VII, que por sí misma se justi-

fica en relación con las reformas publicadas en el Diario Oficial de 31 de diciembre de 1974; sin embargo por un error del legislador, la fracción VII que analizamos, no precede a la actual fracción VI, para el efecto de que se lleven a cabo huelgas de solidaridad cuando se trate de revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis; de manera que quedó excluída la huelga por solidaridad en los casos de aumento de salarios anuales.

En tal virtud, considerando que los instrumentos jurídicos con que cuentan los obreros mexicanos para la defensa colectiva de sus intereses de clase, son el resultado de una larga lucha histórica mediante la cual, con sacrificios, heroísmo y conciencia ideológica, las mayorías han conquistado derechos que, a través de la presencia organizada y activa del movimiento obrero nacional, han venido solidificándose y acrecentándose, es urgente que se verifique la reubicación propuesta a las fracciones VI y VII del artículo 450 de la Ley de la Materia, en los siguientes términos:

Artículo 450

I.

II.

III.

IV.

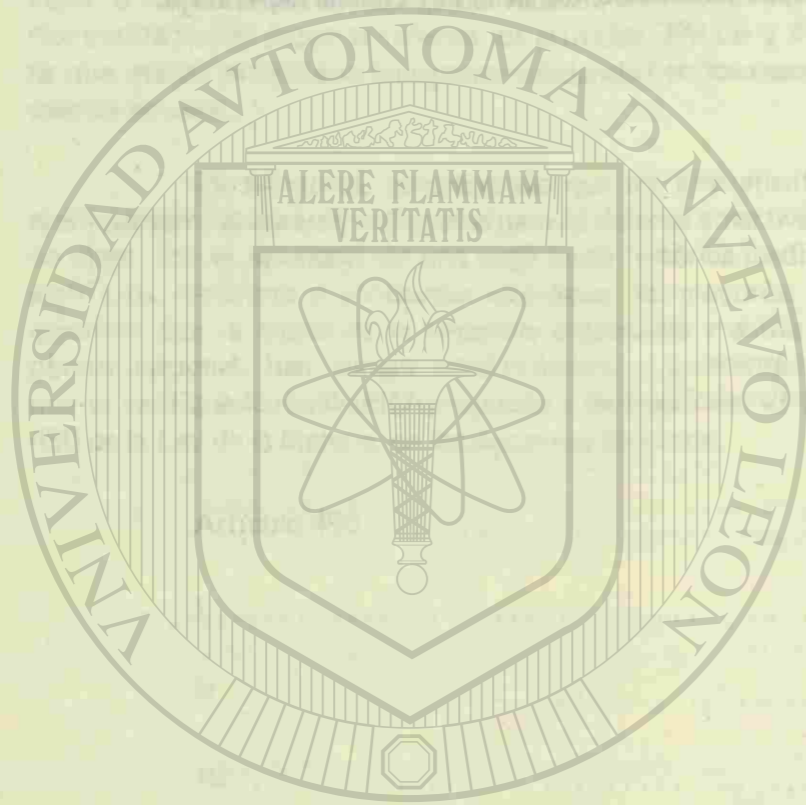
V.

VI. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis; y

VII. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

CONCLUSIONES:

UNICA:- Por razones de técnica jurídica es urgente una reordenación de las fracciones VI y VII del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

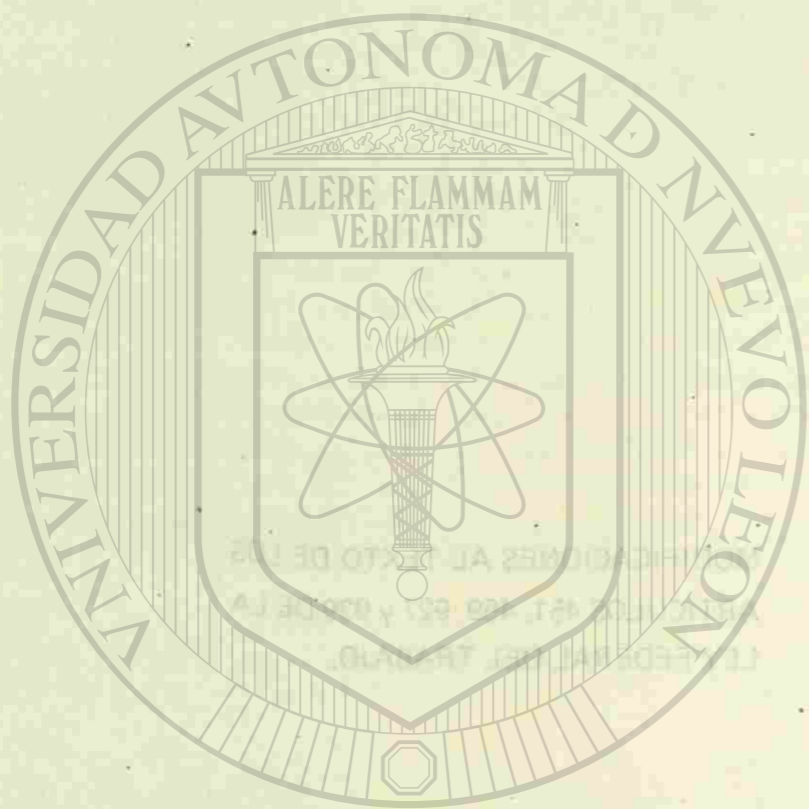


# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

## DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

# UANL

MODIFICACIONES AL TEXTO DE LOS  
ARTICULOS 451, 459, 927 y 929 DE LA  
LEY FEDERAL DEL TRABAJO.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

#### I.- SUMARIO:

Mediante el ejercicio procesal las partes resuelven sus diferencias conforme a derecho y el Estado garantiza la tranquilidad y la paz social. Una técnica procesal idónea es instrumento eficaz de los altos objetivos jurídicos y sociales del Estado.

Se propone la modificación en el texto de algunos artículos relativos al ejercicio del derecho de huelga, sin alterar propiamente su contenido.

Por razones de técnica jurídica es urgente que se hagan los ajustes correspondientes en la redacción de los artículos 451 fracciones II y III, 459 fracción III, 927 fracción IV y 929 de la Ley Federal del Trabajo, con las modificaciones pertinentes, para que las dos primeras disposiciones sean precisas en la remisión correcta a otros preceptos legales, la tercera coincida con la fracción III del numeral 920 y la última sea congruente con el artículo 459 fracción III de la propia Ley invocada.

#### II.- DESARROLLO:

1.- El artículo 451 dispone que para suspender los trabajos se requiere:

I.- Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior;

II.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y

III.- Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente:



Cabe señalar a este respecto, que los artículos 452 y 460 fueron derogados, por lo tanto para hacer más preciso el numeral 451, se propone una nueva redacción que es la siguiente:

Artículo 451.....

I. ....

II.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 929, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y

III.- Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo 920.

2.- El artículo 459 contempla que la huelga es legalmente inexistente si:

I.- La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;

II.- No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y

III.- No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.

Considerando que el numeral 452 ha sido derogado, y dado que su concordante es el 920, la redacción que debe tener la fracción III del artículo 459, es la siguiente:

I. ....

II. ....

III.- No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 920.

3.- El precepto 927 del Código Laboral que establece las normas a que debe sujetarse la audiencia de conciliación, debe quedar como sigue:

I. ....

II. ....

III. ....

IV.- Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción III de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

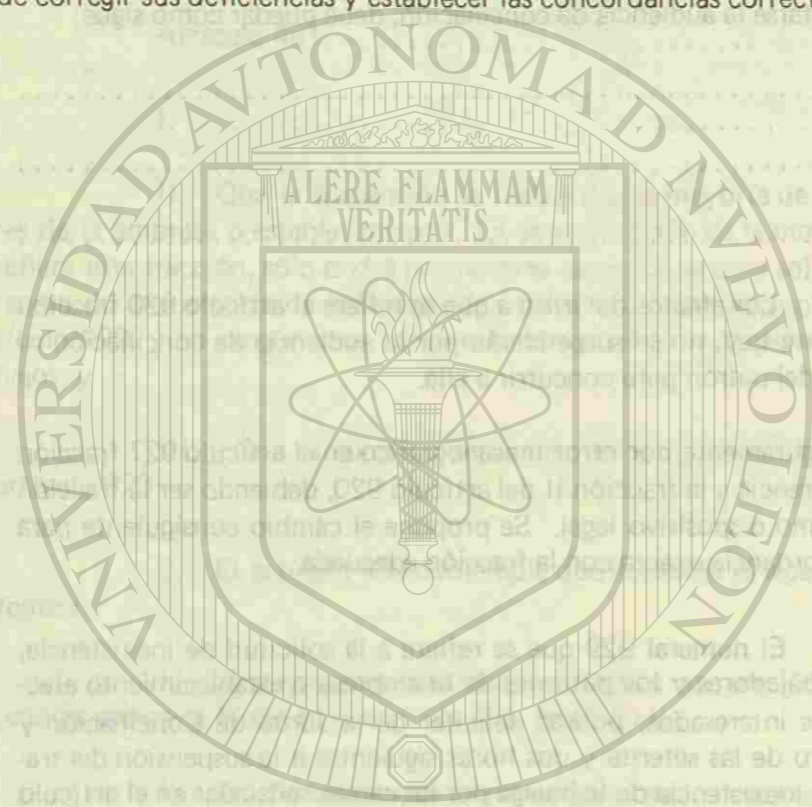
Seguramente por error mecanográfico en el artículo 927 fracción IV se hace referencia a la fracción II del artículo 920, debiendo ser la fracción III de este último dispositivo legal. Se propone el cambio consiguiente para que haya concordancia exacta con la fracción adecuada.

4.- El numeral 929 que se refiere a la solicitud de inexistencia, dice: "Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley.

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

Ahora bien, se propone una nueva redacción del precepto suprimiendo la referencia a "o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley", ello obedece a la concordancia y congruencia que debe existir entre este precepto y el 459. La modificación que se propone no es sustancial sino de forma y coordinación de preceptos.

UNICA:- Se propone una nueva redacción de los artículos 451 fracciones II y III, 459 fracción III, 927 fracción IV y 929 de la Ley Federal del Trabajo, en los términos expuestos en el desarrollo de esta ponencia, a fin de corregir sus deficiencias y establecer las concordancias correctas.

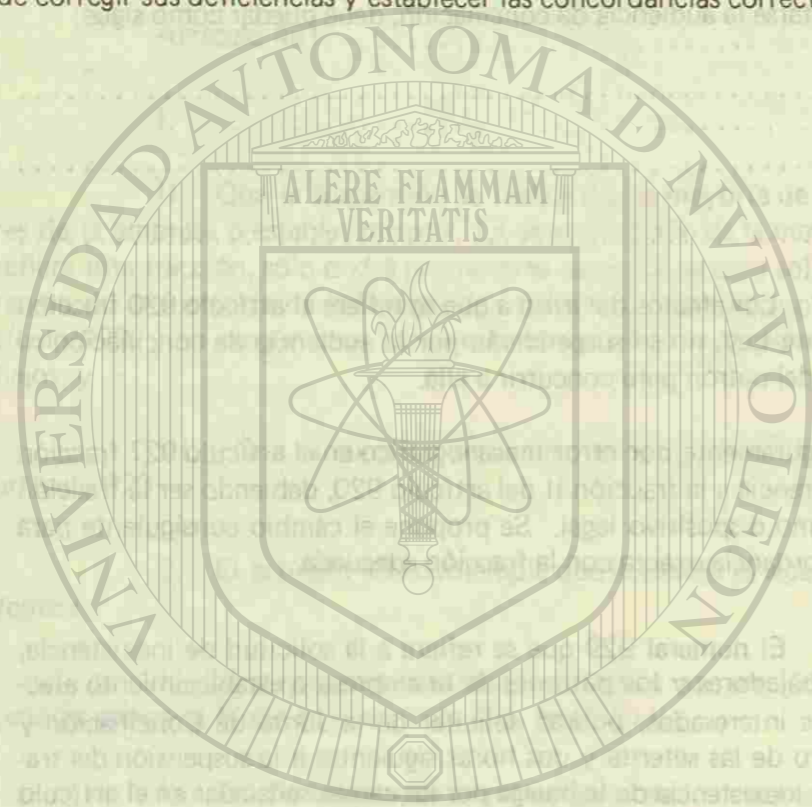


UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

INTERPRETACION DEL ARTICULO 923  
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

UNICA:- Se propone una nueva redacción de los artículos 451 fracciones II y III, 459 fracción III, 927 fracción IV y 929 de la Ley Federal del Trabajo, en los términos expuestos en el desarrollo de esta ponencia, a fin de corregir sus deficiencias y establecer las concordancias correctas.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

INTERPRETACION DEL ARTICULO 923  
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS JURÍDICOS

El precepto 923 que motiva nuestra investigación dice literalmente: "No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato-ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente". Por su parte, el relacionado numeral 920 de la propia Ley Federal del Trabajo textualmente consigna: "El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes: I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga; II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta. III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado"

No puede aceptarse que una Junta de Conciliación y Arbitraje, sea mero amanuense, obligada a poner en práctica las facultades que la Ley establece, por el solo hecho de que se presente escrito sobre emplazamiento de huelga. Como al admitir y darle curso a un emplazamiento de huelga se determina la existencia de providencias y circunstancias excepcionalmente importantes, la Junta, antes de admitir y darle curso al escrito de emplazamiento de huelga, debe examinar si están satisfechas las exigencias fundamentales que la ley previene, entre ellas examinar si los emplazantes tienen la calidad, la legiti-

mación que la ley requiere para el ejercicio del derecho de huelga. Los preceptos de un ordenamiento legal deben interpretarse en el sentido de que no se contradigan; y para lograrlo, a fin de establecer su verdadero sentido y alcance, deben ser interpretados en relación con los demás de la misma ley, armónicamente.

Es incuestionable que son tres los casos en que no se debe dar trámite al escrito de emplazamiento de huelga: 1) Cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos que se consignan en el artículo 920. 2) Cuando sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato-ley; y 3) Cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo de trabajo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. Para determinar cuando se está en alguno de los tres casos indicados con antelación, se debe actuar de conformidad con lo dispuesto por la parte final del propio artículo 923, en concomitancia con el numeral 928 de la Ley de la Materia.

La Iniciativa en su artículo 923 decía: "No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o administrador del contrato-ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, salvo que se trate de una que tenga por objeto el señalado por la fracción VI del artículo 450. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento de huelga, deberá cerciorarse de lo anterior".

La Exposición de Motivos de la Iniciativa asienta: "El artículo 923 determina que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga, cuando éste sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo. De este modo se reconoce expresamente en la Ley un efecto importante a la titularidad de los contratos colectivos, fortaleciendo así a las organizaciones sindicales; simultáneamente se evitan planteamientos de huelga que no correspondan al verdadero interés de los trabajadores cuyo centro de labores va a suspender actividades". El Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la H. Cámara de Diputados al respecto consigna: "Revisado el Capítulo XX que trata del procedimiento de huelga, se advierte que en este Decreto, una de las conquistas sociales más importantes de la clase trabajadora, permanece intocado y que las disposiciones, de tipo

procedimental, contenidas en este Capítulo, tienen por objeto hacer más adecuado su ejercicio e impedir que se le utilice para propósitos distintos a los que la Constitución y la Ley en vigor tutelan. Es de destacarse el propósito del artículo 923 de corregir ciertas prácticas nocivas al interés del centro de trabajo. Con el mismo espíritu y para evitar que el demandante pudiera quedar indefenso, la Comisión establece que es obligación del Presidente de la Junta notificar por escrito al interesado la causa que funda la negativa de trámite al escrito de emplazamiento. Asimismo, se suprime la salvedad prevista en el mismo ya que no puede llegar a presentarse". Por su parte, el Dictamen del H. Senado de la República expresa: "En el artículo 923 se dispone que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos que se señalan o cuando sea presentado por un sindicato que no ostente la titularidad del contrato colectivo de trabajo o la administración del contrato-ley. Tampoco se le dará trámite cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. Circunstancias éstas que representan una garantía para el logro del adecuado equilibrio entre los factores de la producción. Se garantiza el derecho de los sindicatos, al disponer en el Capítulo relativo de la huelga, la preponderancia del titular del contrato colectivo o del sindicato administrador del contrato-ley, frente a un emplazamiento, que debe declararse improcedente, cuando exista un contrato colectivo celebrado con antelación. Lo anterior incrementará la armonía y el equilibrio entre los factores de la producción que constituyen los objetos primordiales del derecho del trabajo, tutelar de los trabajadores".

Debe estimarse que la enumeración que hace el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo respecto de las causas de desechamiento del escrito de emplazamiento de huelga es restrictiva y, por ende, solamente es legal no darle entrada al escrito de emplazamiento de huelga cuando se apoye en alguna de esas causas.

Ahora bien, de acuerdo con la doctrina y con el criterio de los Tribunales, se está en presencia de un acto formado por elementos puramente reglados, cuando una vez realizado el supuesto previsto en la norma jurídica y satisfechos los requisitos que ella prevé, la Autoridad está obligada a actuar en el sentido predeterminado en la norma misma, sin posibilidad de elección. Por el contrario, existe discrecionalidad cuando, una vez realizado el supuesto

de la norma, la Autoridad goza de la libertad de elegir, entre varias posibilidades. En efecto, se trata de facultades discrecionales cuando la norma legal prevé una hipótesis de hecho, a la que la Autoridad puede aplicar o no, la consecuencia legal prevista en la propia norma. Es decir, no basta que se satisfaga la hipótesis, para que legalmente se deba aplicar la consecuencia, sino que ésta queda a discreción de la Autoridad, aunque deba razonar adecuadamente su decisión.

Una correcta interpretación del artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo permite concluir, que es reglada la actividad del Tribunal del Trabajo, por lo que en los casos previstos por el citado precepto debe incuestionablemente la Autoridad aplicar la sanción, dado que está ligada por la norma.

El Tribunal Laboral de oficio y obligadamente (no potestativamente), cuando se realice el supuesto previsto en la norma jurídica (artículo 923) debe desechar automáticamente el escrito de emplazamiento de huelga, dado que debe conducirse en el sentido dictado en la ley (a la infracción debe seguir la sanción), no tiene alternativa.

Hay que recordar que los alcances semánticos de una palabra no sólo dependen de su estudio morfosintáctico, sino además se nutren del contexto que rodea el término en análisis, del párrafo en que éste se ubica y del universo sistemático al que pertenece. Ahora bien, cuando un numeral dice deberá, y no habla que podrá, debe estimarse que es en forma obligatoria y no que es potestativo.

#### CONCLUSIONES:

UNICA: Que es reglada la actividad de la Autoridad del Trabajo cuando se satisfaga alguna de las tres hipótesis que contempla el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo. Por consiguiente, tiene la obligación de no darle trámite al escrito de emplazamiento de huelga.

El precepto 923 que se analiza en este artículo, no es una hipótesis de hecho, sino una hipótesis de derecho. Esto significa que la consecuencia legal prevista en la norma legal, se aplica automáticamente cuando se cumple la hipótesis de hecho, sin que la Autoridad tenga que ejercer su discreción. En consecuencia, la Autoridad del Trabajo, al aplicar el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, no está ejerciendo su facultad discrecional, sino que está aplicando una consecuencia legal que está determinada por la norma legal.

PROCEDIMIENTO DE HUELGA. EL ARTICULO 923 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ES DE APLICACION RESTRICTIVA.

de la norma, la Autoridad goza de la libertad de elegir, entre varias posibilidades. En efecto, se trata de facultades discrecionales cuando la norma legal prevé una hipótesis de hecho, a la que la Autoridad puede aplicar o no, la consecuencia legal prevista en la propia norma. Es decir, no basta que se satisfaga la hipótesis, para que legalmente se deba aplicar la consecuencia, sino que ésta queda a discreción de la Autoridad, aunque deba razonar adecuadamente su decisión.

Una correcta interpretación del artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo permite concluir, que es reglada la actividad del Tribunal del Trabajo, por lo que en los casos previstos por el citado precepto debe incuestionablemente la Autoridad aplicar la sanción, dado que está ligada por la norma.

El Tribunal Laboral de oficio y obligadamente (no potestativamente), cuando se realice el supuesto previsto en la norma jurídica (artículo 923) debe desechar automáticamente el escrito de emplazamiento de huelga, dado que debe conducirse en el sentido dictado en la ley (a la infracción debe seguir la sanción), no tiene alternativa.

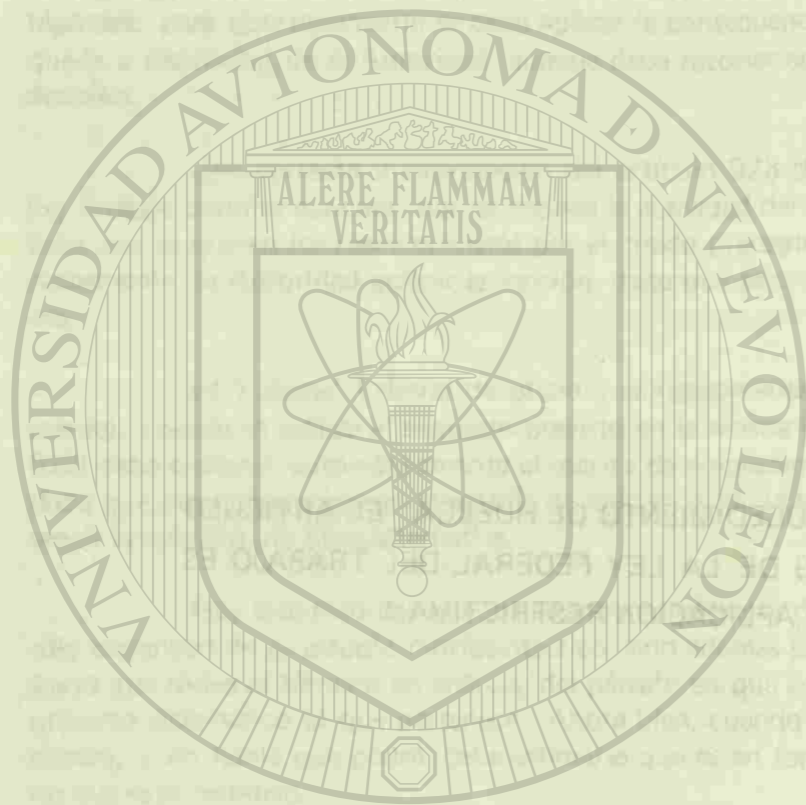
Hay que recordar que los alcances semánticos de una palabra no sólo dependen de su estudio morfosintáctico, sino además se nutren del contexto que rodea el término en análisis, del párrafo en que éste se ubica y del universo sistemático al que pertenece. Ahora bien, cuando un numeral dice deberá, y no habla que podrá, debe estimarse que es en forma obligatoria y no que es potestativo.

#### CONCLUSIONES:

UNICA: Que es reglada la actividad de la Autoridad del Trabajo cuando se satisfaga alguna de las tres hipótesis que contempla el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo. Por consiguiente, tiene la obligación de no darle trámite al escrito de emplazamiento de huelga.

El artículo 923 que establece que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando se satisfaga alguna de las tres hipótesis contempladas en el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, es de aplicación restrictiva. Esto significa que la Autoridad del Trabajo debe aplicar la sanción de no dar trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando se presente alguna de las tres hipótesis contempladas en el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo. El Preceptor de la Ley Federal del Trabajo establece que la Autoridad del Trabajo debe aplicar la sanción de no dar trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando se presente alguna de las tres hipótesis contempladas en el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo.

PROCEDIMIENTO DE HUELGA. EL ARTICULO 923 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ES DE APLICACION RESTRICTIVA.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

El precepto 923 que se analiza asienta: "No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato-ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente". Por su parte, el relacionado numeral 920 de la propia Ley Federal del Trabajo textualmente consigna: "El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes: I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de pre-huelga; II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta. III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado".

No puede aceptarse que una Junta de Conciliación y Arbitraje, sea mero amanuense, obligada a poner en práctica las facultades que la Ley establece, por el solo hecho de que se presente escrito sobre emplazamiento de huelga. Como al admitir y darle curso a un emplazamiento de huelga se determina la existencia de providencias y circunstancias excepcionalmente importantes, la Junta, antes de admitir y darle curso al escrito de emplazamiento de huelga, debe examinar si están satisfechas las exigencias fundamentales que la ley previene, entre ellas examinar si los emplazantes tienen la ca-



lidad, la legitimación que la ley requiere para el ejercicio del derecho de huelga. Los preceptos de un ordenamiento legal deben interpretarse en el sentido de que no se contradigan; y para lograrlo, a fin de establecer su verdadero sentido y alcance, deben ser interpretados en relación con los demás de la misma ley, armónicamente.

Eminentes juristas consideran que son tres los casos en que no se debe dar trámite al escrito de emplazamiento de huelga: 1) Cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos que se consignan en el artículo 920. 2) Cuando sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato-ley; y 3) Cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo de trabajo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. Exponen que para determinar cuándo se está en alguno de los tres casos indicados con antelación, la Junta debe actuar de conformidad con lo dispuesto por la parte final del propio artículo 923, en concomitancia con el numeral 928 de la propia Ley de la Materia.

Dice Juan B. Climent Beltrán que "en cuanto al primer supuesto implica que el Presidente de la Junta deberá cerciorarse de que se han cumplido los requisitos que condicionan el trámite del emplazamiento, a fin de que, en su caso, la Junta resuelva la procedencia o improcedencia del trámite, para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de huelga y evitar un trámite inoperante que conduciría a una declaración de inexistencia. La situación es distinta en las otras hipótesis previstas en el artículo 923, esto es, cuando el escrito de emplazamiento de huelga sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo o el administrador del contrato-ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente; ya que en estos casos no se trata de incumplimiento de los requisitos que señala el artículo 920, sino de improcedencia del escrito de emplazamiento. Al respecto el segundo supuesto se basa en el principio de que para ejercitar acciones colectivas, como son las inherentes al emplazamiento de huelga que atañen al contrato colectivo o al contrato-ley, es condición indispensable ser el sindicato titular del contrato colectivo o el administrador del contrato-ley, porque eso es lo que otorga legitimación para ejercitar el derecho de huelga; ya que de otro modo carecería de eficacia y seguridad jurídica la titu-

laridad o la administración respectiva, si se permitiera que cualesquiera otras agrupaciones suplantarán a tales sindicatos. En cuanto al tercer supuesto, debe estimarse que existe una vía expresa para obtener la firma del contrato colectivo mediante la demanda de cambio de titularidad en un procedimiento especial, por lo que si existe esa vía legal lo que procede es utilizarla y en ello está la garantía constitucional, resultando ilógico y antijurídico utilizar el procedimiento extraordinario de huelga que no es el procedente. Además, según criterio del Lic. Arturo Ruíz de Chávez, la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 387 la obligación del patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato de celebrar con éste, cuando lo solicite, contrato colectivo de trabajo, y si ya tiene celebrado dicho contrato debe considerarse que el patrón ha dado cumplimiento a esa obligación y por tanto, está imposibilitado jurídicamente para celebrar un nuevo contrato colectivo con un sindicato distinto" ( Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. México, Editorial Esfinge, S. A. Pág. 500 ).

Es inconcuso que se propiciaría el desorden la confusión si se diera entrada a todas las solicitudes de emplazamiento a huelga que en un momento pudieran presentarse, dado el sistema de pluralidad sindical establecido en nuestro país, a sabiendas de que la causal invocada no podría cumplirse precisamente por existir ya firmado un contrato colectivo de trabajo en la empresa correspondiente, pues de admitirse esas solicitudes nunca podría existir la seguridad legal en las relaciones obrero-patronales, que son de orden público, de la misma manera que las disposiciones del artículo 123 Constitucional.

La Iniciativa en su artículo 923 decía: "No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o administrador del contrato-ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, salvo que se trate de una que tenga por objeto el señalado por la fracción VI del artículo 450. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento de huelga, deberá cerciorarse de lo anterior".

La Exposición de Motivos de la Iniciativa asienta: "El artículo 923 determina que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga,

cuando éste sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo. De este modo se reconoce expresamente en la ley un efecto importante a la titularidad de los contratos colectivos, fortaleciendo así a las organizaciones sindicales; simultáneamente se evitan planteamientos de huelga que no correspondan al verdadero interés de los trabajadores cuyo centro de labores va a suspender actividades". El Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la H. Cámara de Diputados al respecto consigna: "Revisado el Capítulo XX que trata del procedimiento de huelga, se advierte que en este Decreto, una de las conquistas sociales más importantes de la clase trabajadora, permanece intocada y que las disposiciones, de tipo procedimental, contenidas en este Capítulo, tienen por objeto hacer más adecuado su ejercicio e impedir que se le utilice para propósitos distintos a los que la Constitución y la Ley en vigor tutelan. Es de destacarse el propósito del artículo 923 de corregir ciertas prácticas nocivas al interés del centro de trabajo. Con el mismo espíritu y para evitar que el demandante pudiera quedar indefenso, la Comisión establece que es obligación del Presidente de la Junta notificar por escrito al interesado la causa que funda la negativa de trámite al escrito de emplazamiento. Asimismo, se suprime la salvedad prevista en el mismo ya que no puede llegar a presentarse". Por su parte, el Dictamen del H. Senado de la República expresa: "En el artículo 923 se dispone que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos que se señalan o cuando sea presentado por un sindicato que no ostente la titularidad del contrato colectivo de trabajo o la administración del contrato-ley. Tampoco se le dará trámite cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. Circunstancias éstas que representan una garantía para el logro del adecuado equilibrio entre los factores de la producción. Se garantiza el derecho de los sindicatos, al disponer en el Capítulo relativo de la huelga, la preponderancia del titular del contrato colectivo o del sindicato administrador del contrato-ley, frente a un emplazamiento, que debe declararse improcedente, cuando exista un contrato colectivo celebrado con antelación. Lo anterior incrementará la armonía y el equilibrio entre los factores de la producción que constituyen los objetos primordiales del derecho del trabajo, tutelar de los trabajadores".

El artículo 923 no es, en ningún caso, una forma de desechar la pretensión, sino la vía para hacer más operante y eficaz el derecho de huelga.

Ha abierto las posibilidades jurídicas para propiciar el cabal ejercicio de este derecho, pues huelgas que podían haberse perdido, se han encausado legalmente por aplicación de este artículo. En una de las conclusiones de la Memoria de la V Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se expresa: "Que las reformas procesales en materia de huelga tienden a garantizar en forma más efectiva este derecho de los trabajadores, procurando que se cubran los requisitos formales para su ejercicio a fin de evitar que se incurra en un trámite inoperante que conduciría probablemente a una declaración de inexistencia con los consiguientes perjuicios para los trabajadores. Los nuevos preceptos no adicionan o imponen nuevos requisitos para el trámite del procedimiento de huelga; tan es así que el artículo 452 de la Ley de 1970, se ve reproducido en el 920 correspondiente a las reformas".

Es evidente que en el estudio del pliego de peticiones debe considerarse también, y principalmente, los presupuestos del mismo, los cuales deben ser satisfechos, so pena de que su ejercicio se considere ineficaz.

La legitimación procesal debe estudiarse previamente porque condiciona el ejercicio de la acción colectiva. Debe distinguirse entre la legitimación en la causa y la legitimación procesal, pues mientras la primera es una condición para obtener sentencia favorable, la segunda es un presupuesto procesal cuyo previo examen se impone obligatoriamente al juzgador, en virtud de que se traduce prácticamente en la titularidad y en la facultad de hacerla valer en juicio.

El Dr. Alberto Trueba Urbina en sus comentarios a la Ley Federal del Trabajo, Reforma Procesal de 1980, manifiesta: "El espíritu del artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo es el de evitar daños irreparables a las fuentes de trabajo, perjudicando con ello a los propios trabajadores por luchas políticas intersindicales de detenciones de contratos colectivos o contratos-ley, a través del procedimiento de huelga. Lo correcto es que estos conflictos se tramiten por medio del procedimiento ordinario de la ley, para no causar perjuicios irreparables a los trabajadores y a sus fuentes de trabajo". Por su parte, el Lic. Enrique Álvarez del Castillo expresa: "La huelga en los términos constitucionales es un derecho libre de los trabajadores, protegido por el Estado y fuera de todo pretendido o supuesto arbitraje obligatorio.

El legislador ordinario, no puede, a título de reglamentar, alterar el sentido del texto constitucional. Las reformas a la Ley del Trabajo afirman la esencia de la huelga mexicana por el solo hecho de respetarla en la revisión legislativa de frente a un ambiente que grupos interesados imaginaron propicio para limitarla. Las reformas propusieron sencillamente por razones técnicas una división formal del derecho sustantivo de huelga y el procedimiento para hacerla valer. No cabe discutir juridicismos: el hecho real es que tal división respeta y confirma el ejercicio libre de la huelga; sólo pretende fortalecer y perfeccionar algunos requisitos del procedimiento para hacerla valer, requisitos administrativos de orden público y de trámite para fundar debidamente en derecho la protección de la huelga por parte del Estado.

Importantes resultan dos de las nuevas medidas adoptadas. La salvaguarda de los derechos colectivos y de los sindicales en particular exige la protección efectiva de la titularidad y de la administración de los contratos colectivos por parte de los sindicatos que las ostentan frente a derechos pretendidos de otros sindicatos que deben hacer valer ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en un procedimiento sumario establecido por la ley y no mediante el ejercicio de la huelga. Para eliminar confusiones y posibles vicios, las reformas obligan a las Juntas a no dar trámite a tales emplazamientos a huelga si ante ellas se encuentran depositados contratos colectivos pertenecientes a otros sindicatos. Es una medida de seguridad y de orden para todos en la empresa" (Revista Mexicana del Trabajo, Tomo III, Julio-Septiembre 1980, 8a. Epoca, p. 38).

Resulta claro y preciso que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato-ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. En efecto, como ha quedado debidamente explorado el artículo 923 de la Ley de la Materia autoriza a la autoridad laboral para desechar el escrito de emplazamiento de huelga cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. Advirtiéndose, lo relevante que resulta detentar el pacto colectivo de trabajo, además de que como atinentemente lo contempló el legislador en la hipótesis la vía elegida por el emplazante no es la adecuada.

El no detentar el pacto colectivo, impide a la organización emplazante realizar la huelga, ya que cuando más, tiene acción para pedir la titularidad y administración del citado contrato, reclamación que debe tramitarse en la forma debida, sin constituir alguno de los motivos consignados en el artículo 450 de la Ley Laboral. Pues no es el procedimiento de huelga el medio idóneo para obtener del patrono el reconocimiento de la personalidad del sindicato emplazante, sino el procedimiento especial que establece la Ley de la Materia (artículos 892 al 899) en el que demuestre tener la mayoría de los trabajadores y en el que se oiga y se venza al sindicato que en el momento detente el pacto colectivo. Si se le diera trámite la declaración de existencia implicaría la nulidad del contrato colectivo, y como consecuencia, la desposesión del derecho adquirido por las partes contratantes, sin ser oídas, ni vencidas en juicio. Siendo pertinente asentar que el punto relativo a cuál de los sindicatos en pugna sea el que tenga derecho a administrar el contrato existente o celebrar otro, no toca decidirlo al patrón.

Sin embargo, es necesario dilucidar el siguiente busilis, ¿debemos considerar comprendidas en el espíritu del artículo 923 las cuestiones de formalidad que en seguida se plantean?: 1) Cuando las peticiones formuladas son deficientes y vagas, y no reúnan las condiciones que la técnica jurídica procesal moderna señala al efecto, es decir, no satisfacen las exigencias básicas o fundamentales que la Ley previene. Dice Nicolás Pizarro Suárez que cuando la petición que puede dar lugar a la huelga se refiere por ejemplo al cumplimiento del contrato colectivo, los trabajadores deben plantear los casos concretos de violación, exigencia lógica y racional, ya que deben conocerse desde el principio los motivos concretos que impulsan a los trabajadores a la huelga (La Huelga en el Derecho Mexicano, pág. 134). En ese orden de ideas, las peticiones que no sean concretas y claras, que constituyen solamente referencias generalizadas, no cubren el requisito indispensable de viabilidad, y esa incuria o indolencia procesal acarrea el rechace automático del conflicto. Cabe apuntar, bajo dicha óptica, que respecto de la huelga solidaria, el pliego debe señalar, también concreta y claramente, cuál es la huelga por simpatía que se apoya. El artículo 450 fracción VI del Código Laboral limita las huelgas solidarias a apoyar otra que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores, es evidente que aquí la Ley se refiere a una huelga legalmente existente, dado que en el caso de una huelga inexistente no podrá declararse otra huelga que la apoye solidariamente. 2) Cuando existe un vicio del

emplazamiento y no se acata el lapso mínimo que contempla la fracción III del artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que el plazo previo que debe concederse al patrón antes de declarar la huelga no puede ser inferior a seis días, en general, y a diez en los casos de servicios públicos.

Ahora bien, es de explorado derecho en materia jurídica que las normas que imponen sanciones son de aplicación restrictiva, ya que no pueden imponerse sanciones por causas no expresamente previstas en la Ley, estando en tal virtud prohibida la analogía. Una de las principales reglas de interpretación consiste en fijar el contenido de los preceptos legales procurando su coexistencia y su aplicación coordinados. El principio de armonía que una Ley debe presentar entre el todo y sus partes, permite considerar inadmisibles las contradicciones entre sus diversos artículos.

En efecto, es principio de hermenéutica jurídica que la interpretación de dos o más preceptos legales que correspondan al mismo sistema, se lleve al cabo de tal modo que formen un todo armónico, habida cuenta que la interpretación aislada e inconclusa de un solo numeral puede conducir a conclusiones distintas de aquellas que el legislador se propuso. Sobre dicha base, es debido asentar que el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, sólo puede interpretarse en concordancia con los diversos 440, 451 fracción III, 459 fracción III, 920, 928, 929 y 930 de la propia legislación laboral, porque además de referirse a la misma institución, contienen nexos afines que los vinculan entre sí.

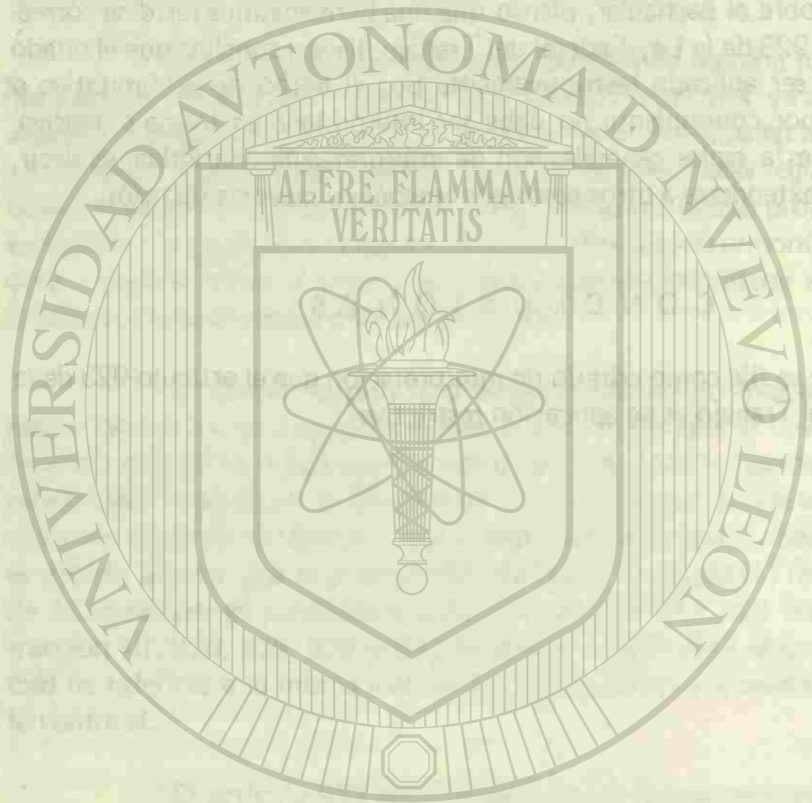
El artículo 923 del Código Laboral recoge las experiencias de los Tribunales en la materia, siendo su propósito corregir ciertas prácticas nocivas a los trabajadores y a sus fuentes de trabajo, evitando plenamente de huelga que no correspondan al verdadero interés de los trabajadores cuyo centro de labores va a suspender actividades, siendo por lo tanto su espíritu el que las luchas intersindicales de detenciones de contratos colectivos o contratos-ley se tramiten en la vía idónea de procedimiento especial, y no en el inadecuado de huelga; otorgando, consecuentemente, protección efectiva a la titularidad y administración de los contratos colectivos por parte de los sindicatos que los ostentan y facultando al Tribunal del Trabajo, para que examine de oficio si existe legitimación para ejercitar el derecho de huelga; tiene por objeto liberarse de lo inútil, ocioso y necio, sancionando la incuria o indolencia procesal

con el rechace oficioso del conflicto. Resulta obvio que toda clase de procedimiento debe liberarse de lo inútil, porque sólo complica y dilata la actividad que se desarrolla en el mismo.

Sobre el particular, pienso que una hermenéutica jurídica correcta del artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, lleva a concluir que el citado numeral debe ser aplicado restrictivamente por el hecho de ser limitativo o enumerativo, por consiguiente no debe ser interpretado en forma extensiva. Las excepciones a reglas generales son de interpretación restrictiva, es decir, que no deben extenderse a otros casos por analogía o mayoría de razón.

#### CONCLUSIONES:

UNICA:- Que se fije como criterio de interpretación que el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo es de aplicación restrictiva.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

El precepto que motiva nuestra investigación dice literalmente: "El parte de la notificación del artículo de peticiones...".

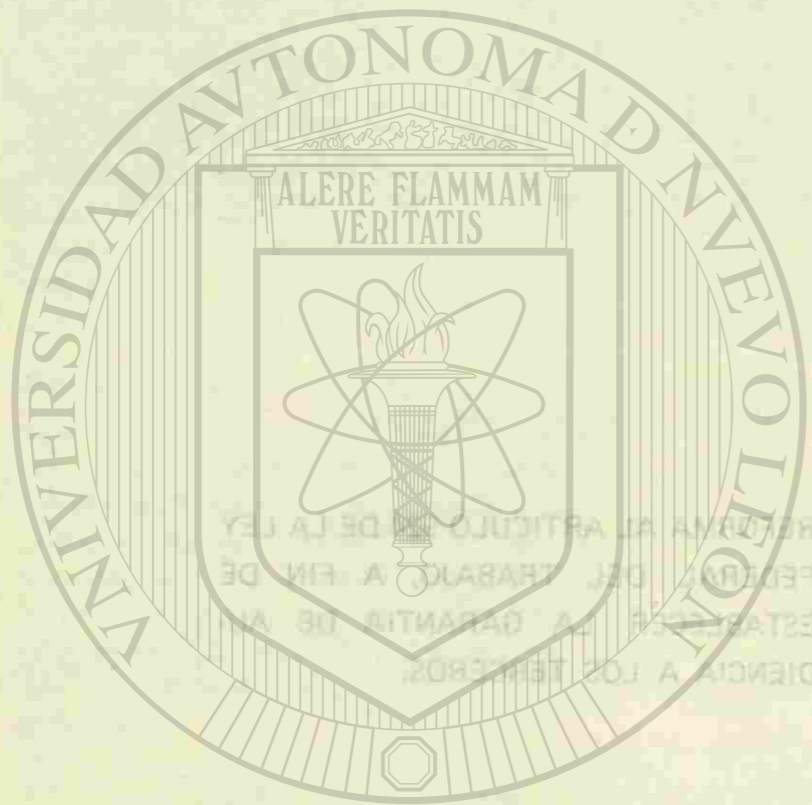
Alonso Díaz, libro en la... que precede a la...

REFORMA AL ARTICULO 924 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A FIN DE ESTABLECER LA GARANTIA DE AUDIENCIA A LOS TERCEROS.

El artículo 924 de...

de pago de los cuotes per cápita al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores y otros...

49



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA

DIRECCIÓN GENERAL DE

El precepto que motiva nuestra investigación dice literalmente: "A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o deshaucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de: I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador; II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social; III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y IV. Los demás créditos fiscales. Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga".

Ahora bien, tanto en la Exposición de Motivos que precede a la Iniciativa de Decreto enviada a las Cámaras (Reformas de 1980), como en los Dictámenes de las Comisiones y en las discusiones, habidas en el seno del Congreso, se advierte el propósito reflexivo de evitar que una institución jurídica al servicio de la justicia social, se desvirtúe con frecuencia.

En efecto, la Exposición de Motivos señala: "El artículo 924 correlativo del actual 453, introduce una importante reforma en el sistema en práctica, que justifica el firme propósito de evitar que una institución jurídica al servicio de la justicia social, se desvirtúe con frecuencia. El espíritu protector de los derechos de los trabajadores, que se encuentra en el origen de este artículo se ha conservado plenamente; pero podrán practicarse diligencias de ejecución o aseguramiento, cuando se trate de garantizar los derechos de uno o varios trabajadores, especialmente relacionados con indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas; adeudos derivados de la falta de pago de las cuotas patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores y otros créditos fiscales. En todos estos casos, es evidente que se trata de proteger un interés de muy alta jerarquía desde el punto de vista social". Por su parte, el Dictamen de la H. Cámara de Diputados asienta: "Que las disposiciones de tipo

procedimental, contenidas en el Capítulo XX, tienen por objeto hacer más adecuado su ejercicio e impedir que se le utilice para propósitos distintos a los que la Constitución y la Ley en vigor tutelan. Cabe señalar a este respecto, como disposición importante, aquella contenida en el artículo 924, que, respetando plenamente los derechos de los trabajadores, impide que bajo el manto de un derecho social, se eludan compromisos con los propios trabajadores y otros de importancia nacional, como son los derivados de créditos fiscales y aquellos considerados como tales, (I.M.S.S., I.N.F.O.N.A.V.I.T.)”.

En el Informe rendido por el Presidente de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación de 1988, págs. 65 y 66, se contiene una exposición sobre el particular: “El Tribunal en Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación con fecha 23 de junio de 1988 sustentó la tesis de jurisprudencia número 11 relativa a que el artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo es violatorio de la garantía de audiencia. Esta tesis contribuye a descartar una práctica viciosa. El espíritu original del precepto a que alude tendía a evitar que, mediante procedimientos simulados, se contrarestaran las huelgas legítimas de los trabajadores. En un giro, imprevisto por el legislador, el dispositivo legal ha sido utilizado para simular huelgas en fraude a todo tipo de procedimientos de ejecución o de aseguramiento, con ciertas salvedades. La nueva jurisprudencia sin pronunciarse sobre la materialidad del precepto, combate sus efectos negativos preservando para los afectados la garantía formal de audiencia”.

La cuestionada tesis de jurisprudencia sostiene el siguiente criterio que aparece bajo el rubro: **Trabajo, Ley Federal de. El artículo 924 es violatorio de la garantía de audiencia.** “El párrafo primero del artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo vigente, esencialmente igual al párrafo tercero del artículo 453 anterior, que ordena que a partir del emplazamiento a huelga se suspendan, con algunas salvedades, la ejecución de sentencias y la práctica de embargos, desahucios y demás diligencias dirigidas en contra del patrón, tiene por finalidad asegurar los derechos que a favor de los trabajadores prevé el artículo 123 constitucional y evitar que el patrón dilapide, oculte o enajene los bienes de la empresa o establecimiento; pero, tal como está redactado, el precepto viola la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional, al no señalar un procedimiento que dé oportunidad de defensa a aquellos que con tal suspensión puedan ser afectados o privados de sus derechos; máxime que la suspensión puede ser prorrogada indefinidamente y, con ello, en vez

de proteger a los trabajadores, la norma protege al patrón, propiciando que deje de cumplir con las obligaciones contraídas con otros acreedores, ya que los priva del derecho de ejecutar las sentencias que tengan en contra de aquél o del de asegurar sus créditos” (Amparo en revisión 4465/76.- Porfirio Limón Campos. 17 de marzo de 1981.- Unanimidad de 19 votos. Ponente: Arturo Serrano Robles.- Secretario: Pedro Esteban Penagos; amparo en revisión 287/76.- Fructuoso Román Montes de Oca.- 29 de mayo de 1984.- Unanimidad de 19 votos. Ponente: Carlos de Silva Nava.- Secretaria: Fatima Sámano Hernández; amparo en revisión 4101/77.- Edmundo González Lugo y otro.- 14 de julio de 1981.- Unanimidad de 17 votos. Ponente: Raúl Lozano Ramírez.- Secretario: Víctor Manuel Alcaraz Briones; amparo en revisión 6583/86.- Joaquín Rosales Gómez, su sucesión.- 26 de mayo de 1987.- Unanimidad de 20 votos. Ponente: Manuel Gutiérrez de Velasco.- Secretario: Guillermo David Vázquez Ortiz; y amparo en revisión 5074/86.- María Guadalupe García Ochoa viuda de Gutiérrez.- 16 de febrero de 1988.- Mayoría de 19 votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: José Luis Rodríguez Santillán. Suprema Corte de Justicia de la Nación, Informe 1988 Primera Parte Pleno, Tesis 25, P. 11, Págs. 802-48 y 802-49).

Además, un precedente del propio Tribunal en Pleno nos aporta para dilucidar el asunto sus interesantes luces: **Huelga, el criterio de que el artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo es violatorio de los artículos 14 y 17 Constitucionales, es aplicable aún en el caso de que haya estallado la, pese a la acción otorgada por el artículo 929 del mismo Ordenamiento.** “La Suprema Corte de Justicia ha establecido que el artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo es violatorio de los artículos 14 y 17 constitucionales, porque ordena que a partir del emplazamiento a huelga se suspendan la ejecución de sentencia y la práctica de diligencias de aseguramiento en contra de la empresa patronal, sin establecer un procedimiento que de oportunidad de defensa a quienes pueden ser afectados, impidiendo además, que los tribunales correspondientes cumplan con la obligación de administrar justicia en los términos legales; dicho criterio no sólo es aplicable tratándose de un emplazamiento a huelga, sino también cuando la huelga ya ha estallado, pues aun cuando a partir de entonces el artículo 929 del mismo ordenamiento otorga acción para pedir la declaración de inexistencia de la huelga, tal acción no se da en relación directa con el interés del tercero afectado con la suspensión, ya que no tiene por objeto la exclusión de los bienes reclamados, la concurrencia de su crédito o la

ejecución de la sentencia o diligencia; además, aunque el artículo 929 permite la declaración de inexistencia de la huelga en el evento de que se demuestre alguna de las limitadas hipótesis que establecen los artículos 459 y 920 de la Ley citada, con la acción relativa no se asegura a los terceros la garantía de audiencia en relación con los derechos que les interesan sino con una cuestión que les resulta ajena, independientemente de que subsiste el retardo de la función de administrar justicia y de ejecutar los fallos dentro de los términos legales" (Amparo en revisión 5074/86. María Guadalupe García Ochoa viuda de Gutiérrez. 16 de febrero de 1988. Mayoría de 19 votos de los señores ministros: De Silva Nava, López Contreras, Cuevas Mantecón, Alba Leyva, Azuela Güitrón, Castañón León, Díaz Infante, Fernández Doblado, Pavón Vasconcelos, Adato Green, Rodríguez Roldán, Gutiérrez de Velasco, González Martínez, Villagordoa Lozano, Suárez Torres, Chapital Gutiérrez, Díaz Romero, Schmill Ordoñez y presidente del Rfo Rodríguez; contra los votos de los ministros Moreno Flores y Martínez Delgado. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: José Luis Rodríguez Santillán. Suprema Corte de Justicia de la Nación, Informe 1988 Primera Parte Pleno, Tesis 32, Págs. 831 y 832).

Los principios del Derecho Social influyen sobre los principios del Derecho Procesal de carácter público, pero sin apartarse de los preceptos constitucionales, precisamente porque tienen el mismo objetivo: el imperio de una verdadera justicia que imparta su protección a quien tenga derecho a ella. Se requiere entonces de una nueva norma que contribuya a que la administración de justicia cumpla con los objetivos que le ha impuesto el artículo 17 constitucional y que es responsabilidad de los Tribunales.

Por consiguiente, con el propósito de establecer la adecuada concordancia con la tesis de jurisprudencia del Tribunal Pleno, es inaplazable reformar el texto del artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo a fin de tutelar la garantía de audiencia, y de esa manera no se les vede sus derechos a los terceros de ser oídos. Es pues necesario establecer un procedimiento que dé oportunidad de defensa a aquellos que con tal suspensión puedan ser afectados o privados de sus derechos, para que se cumpla con la garantía de audiencia y por ende, con las de seguridad que la integran (la garantía de audiencia a que se refiere el artículo 14, segundo párrafo, constitucional, se integra por cuatro sub-garantías específicas de seguridad jurídica que necesariamente deben concurrir para no controvertirlo).

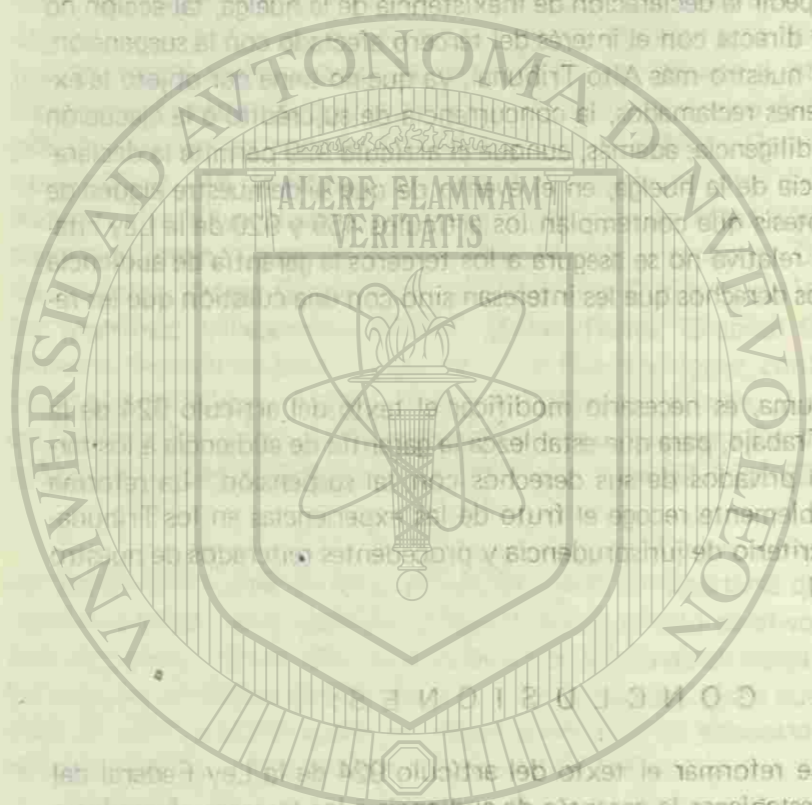
Es dable asegurar a los terceros la garantía de audiencia en relación con los derechos que les interesan, pues aun cuando a partir del estallamiento de la huelga el artículo 929 del mismo Ordenamiento otorga acción a los terceros para pedir la declaración de inexistencia de la huelga, tal acción no se da en relación directa con el interés del tercero afectado con la suspensión, como lo sostiene nuestro más Alto Tribunal, ya que no tiene por objeto la exclusión de los bienes reclamados, la concurrencia de su crédito o la ejecución de la sentencia o diligencia; además, aunque el artículo 929 permite la declaración de inexistencia de la huelga, en el evento de que se demuestre alguna de las limitadas hipótesis que contemplan los artículos 459 y 920 de la Ley citada, con la acción relativa no se asegura a los terceros la garantía de audiencia en relación con los derechos que les interesan sino con una cuestión que les resulta ajena.

En suma, es necesario modificar el texto del artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo, para que establezca la garantía de audiencia a los terceros afectados o privados de sus derechos con tal suspensión. La reforma propuesta indudablemente recoge el fruto de las experiencias en los Tribunales, y atiende al criterio de jurisprudencia y precedentes reiterados de nuestro más Alto Tribunal.

#### CONCLUSIONES:

UNICA:- Se debe reformar el texto del artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de establecer la garantía de audiencia a los terceros afectados o privados de sus derechos con tal suspensión.





El artículo 104 de la Ley Federal del Trabajo establece la garantía de subsistencia a los trabajadores con los derechos que les interesan, pues aun cuando a partir del estallido de la huelga el artículo 239 del mismo Ordenamiento Jurídico otorga a los trabajadores la facultad de declarar la existencia de la huelga, tal acción no se da en relación directa con el interés de los trabajadores en la suspensión como lo establece el artículo 104 de la Ley Federal del Trabajo, sino en la exclusión de los bienes, rentas, intereses, dividendos, ganancias, etc., de la existencia de la huelga, en virtud de la suspensión de la actividad económica de la empresa. La suspensión de la actividad económica de la empresa, en virtud de la declaración de la huelga, produce la suspensión de los derechos de los trabajadores, pero no la suspensión de los bienes, rentas, intereses, dividendos, ganancias, etc., de la existencia de la huelga, en virtud de la suspensión de la actividad económica de la empresa.

En consecuencia, es necesario modificar el artículo 104 de la Ley Federal del Trabajo, para que establezca la garantía de subsistencia a los trabajadores afectados por la huelga, en virtud de la suspensión de la actividad económica de la empresa, y no en virtud de la declaración de la huelga, en virtud de la suspensión de la actividad económica de la empresa.

UNICA.- Se debe reformar el texto del artículo 104 de la Ley Federal del Trabajo a fin de establecer la garantía de subsistencia a los trabajadores afectados por la huelga, en virtud de la suspensión de la actividad económica de la empresa, y no en virtud de la declaración de la huelga, en virtud de la suspensión de la actividad económica de la empresa.

# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

## DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

La huelga es un derecho que tienen los trabajadores de suspender su actividad económica de la empresa, en virtud de la suspensión de la actividad económica de la empresa, y no en virtud de la declaración de la huelga, en virtud de la suspensión de la actividad económica de la empresa.

La Ley Federal del Trabajo establece la garantía de subsistencia a los trabajadores con los derechos que les interesan, pues aun cuando a partir del estallido de la huelga el artículo 239 del mismo Ordenamiento Jurídico otorga a los trabajadores la facultad de declarar la existencia de la huelga, tal acción no se da en relación directa con el interés de los trabajadores en la suspensión como lo establece el artículo 104 de la Ley Federal del Trabajo, sino en la exclusión de los bienes, rentas, intereses, dividendos, ganancias, etc., de la existencia de la huelga, en virtud de la suspensión de la actividad económica de la empresa.

En consecuencia, es necesario modificar el artículo 104 de la Ley Federal del Trabajo, para que establezca la garantía de subsistencia a los trabajadores afectados por la huelga, en virtud de la suspensión de la actividad económica de la empresa, y no en virtud de la declaración de la huelga, en virtud de la suspensión de la actividad económica de la empresa.

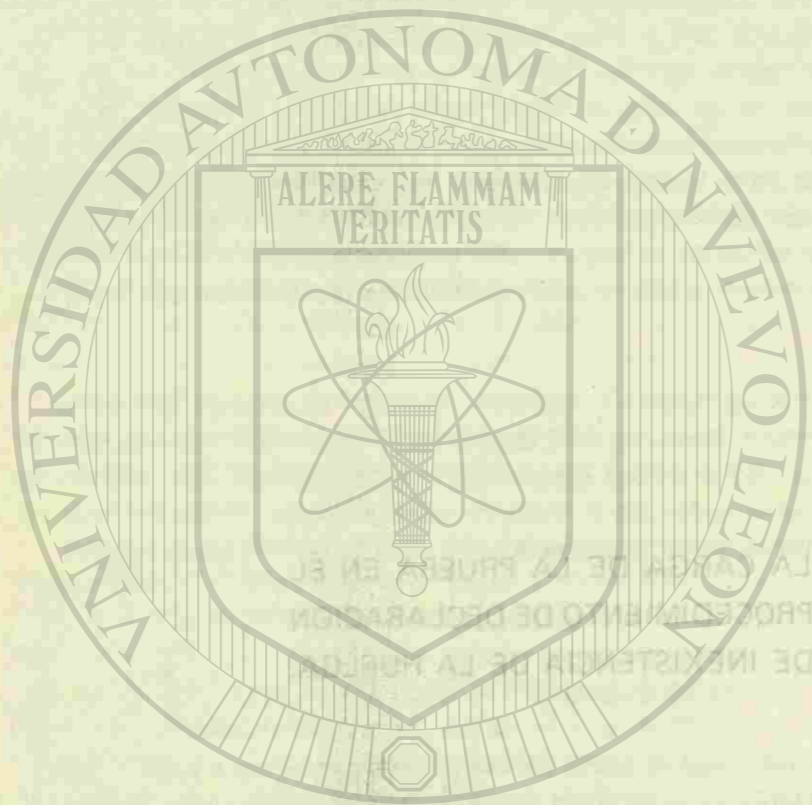
UNICA.- Se debe reformar el texto del artículo 104 de la Ley Federal del Trabajo a fin de establecer la garantía de subsistencia a los trabajadores afectados por la huelga, en virtud de la suspensión de la actividad económica de la empresa, y no en virtud de la declaración de la huelga, en virtud de la suspensión de la actividad económica de la empresa.

### LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO DE DECLARACION DE INEXISTENCIA DE LA HUELGA.

La Ley Federal del Trabajo establece la garantía de subsistencia a los trabajadores con los derechos que les interesan, pues aun cuando a partir del estallido de la huelga el artículo 239 del mismo Ordenamiento Jurídico otorga a los trabajadores la facultad de declarar la existencia de la huelga, tal acción no se da en relación directa con el interés de los trabajadores en la suspensión como lo establece el artículo 104 de la Ley Federal del Trabajo, sino en la exclusión de los bienes, rentas, intereses, dividendos, ganancias, etc., de la existencia de la huelga, en virtud de la suspensión de la actividad económica de la empresa.

En consecuencia, es necesario modificar el artículo 104 de la Ley Federal del Trabajo, para que establezca la garantía de subsistencia a los trabajadores afectados por la huelga, en virtud de la suspensión de la actividad económica de la empresa, y no en virtud de la declaración de la huelga, en virtud de la suspensión de la actividad económica de la empresa.

UNICA.- Se debe reformar el texto del artículo 104 de la Ley Federal del Trabajo a fin de establecer la garantía de subsistencia a los trabajadores afectados por la huelga, en virtud de la suspensión de la actividad económica de la empresa, y no en virtud de la declaración de la huelga, en virtud de la suspensión de la actividad económica de la empresa.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

La huelga constitucional mexicana se encuentra en el vértice mismo donde confluyen las ideas del Estado social de derecho y los principios de la democracia social a que están subordinadas en función de las garantías sociales de clase y de la justicia social.

Siendo el derecho de huelga el instrumento fundamental de los trabajadores, indudablemente que resulta relevante precisar a quien le corresponde la carga de la prueba en el procedimiento de declaración de inexistencia.

La huelga legalmente existente siempre ha sido una figura reconocida como tal por los Tribunales del Trabajo; pero la definición legal de la misma, en concordancia con el artículo 929, precisan su significado jurídico y social en el sentido de que si dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo no se promueve la declaratoria de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales, sin declaración de ninguna especie, es decir, la huelga se tiene por existente ipso jure.

De las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo se desprende que el estado de huelga existe desde el momento en que se suspenden las labores en el centro de trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores, sin necesidad de que alguna autoridad así lo declare, y que lo que puede solicitarse de la Junta competente es que resuelva, si es procedente, que el movimiento es inexistente.

El derecho procesal del trabajo constituye en esencia un derecho procesal social. La Reforma Procesal de 1980 establece por razones técnicas una división formal del derecho sustantivo de huelga y el procedimiento para hacerla valer.

Se ha dicho que la huelga es un acto jurídico, que debe satisfacer determinados requisitos. Cuando faltan, la huelga debe ser declarada legalmente inexistente. Para que esta declaración se produzca es indispensable la promoción de un incidente cuya tramitación está consignada en los artículos 929 y siguientes: en primer lugar, los artículos 459 y 920 señalan limitativamente las causas que permiten declarar la inexistencia legal de la huelga: si la suspensión de labores no se efectúa por la mayoría de los trabajadores, si no se persi-

que alguno de los objetivos legales de huelga o si no cumplieron los trabajadores los requisitos establecidos en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo. A fin de ratificar el sentido limitativo de la enumeración, en el párrafo final del artículo 930 fracción I se dice que no podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las enumeradas. En segundo lugar, el incidente sólo puede iniciarse a petición de los trabajadores, debiendo entenderse que se trata de los trabajadores no huelguistas, de los patronos o de terceros interesados; la solicitud deberá presentarse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión de las labores, en la inteligencia de que si no hay solicitud, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales; por otra parte la solicitud debe indicar las causas que le sirvan de fundamento, sin que, posteriormente, puedan aducirse causas distintas de las contenidas en la solicitud. En tercer lugar, en los artículos 930 y 931 se consignan las normas a que debe sujetarse la tramitación del incidente. En cuarto lugar, el artículo 932 determina los efectos que produce la declaración de inexistencia.

Una hermenéutica jurídica correcta de los artículos 2o., 17, 355, 440, 444, 451, 920, 929, 930, 459 fracción I, 931 y 932 de la Ley Federal del Trabajo, nos permite concluir que la huelga se presume jurídicamente existente desde que estalla, y virtualmente la carga de probar que la huelga fue realizada por un número menor del fijado por la fracción II del artículo 451 corre a cargo de la persona que haya solicitado la declaración de inexistencia de la huelga.

El que está impugnando mediante la solicitud de inexistencia, la huelga, obviamente, que es el que tiene que acreditar su fundamento, pues no hay posibilidades de reinversión de carga probatoria en los términos del artículo 930 fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

#### CONCLUSIONES:

PRIMERA.- La huelga se presume jurídicamente existente desde que estalla.

SEGUNDA.- La carga de probar que la huelga fue realizada por un número menor del fijado por la fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo, le incumbe a la persona que haya solicitado la declaración de inexistencia de la huelga.

El artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo que contempla las objeciones que se oponen a la declaración de inexistencia de la huelga, establece que el recurso de inexistencia de la huelga se interpone por el trabajador o sus representantes, en el momento de la suspensión de las labores.

El artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo que contempla las objeciones que se oponen a la declaración de inexistencia de la huelga, establece que el recurso de inexistencia de la huelga se interpone por el trabajador o sus representantes, en el momento de la suspensión de las labores.

#### LAS OBJECIONES EN EL RECUENTO.

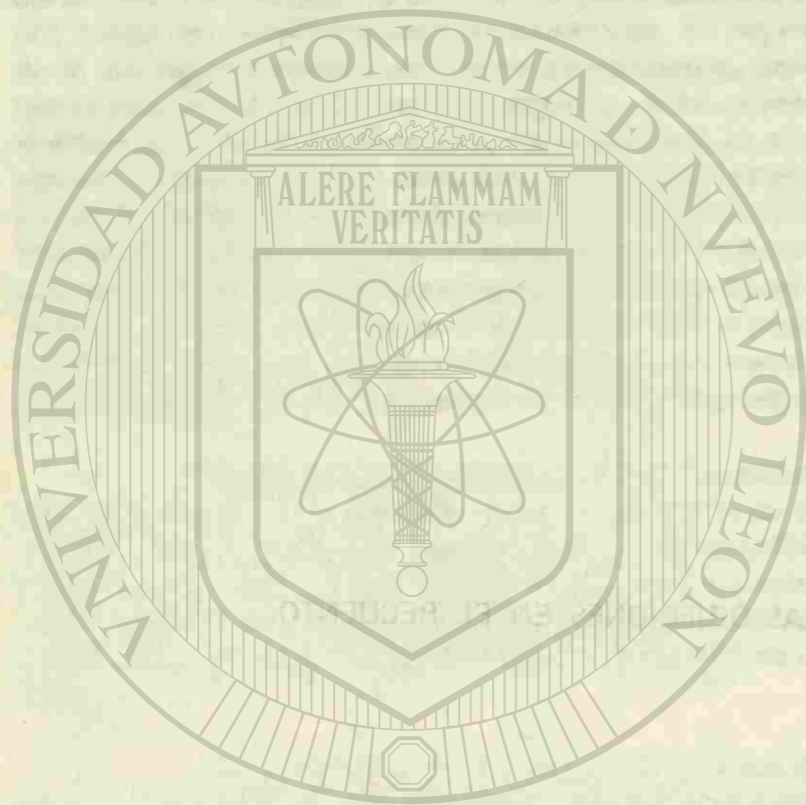
El artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo que contempla las objeciones que se oponen a la declaración de inexistencia de la huelga, establece que el recurso de inexistencia de la huelga se interpone por el trabajador o sus representantes, en el momento de la suspensión de las labores.

#### UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Una hermenéutica jurídica correcta de la fracción V del artículo 931 de la Ley de la Materia lleva a concluir que la objeción a que alude el artículo 931 de la Ley de la Materia, es la que se interpone por el trabajador o sus representantes, en el momento de la suspensión de las labores.

#### GENERAL DE BIBLIOTECAS





UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS Y SERVICIOS

La prueba específica y de fisonomía especial que se utiliza con más frecuencia en el incidente de calificación de la huelga, es la denominada recuento de trabajadores.

La Exposición de Motivos de la Iniciativa relativa a las Reformas de 1980 destaca: "Se establece también en el capítulo correspondiente a los principios procesales, que en las actuaciones no se exigirá forma determinada; tal disposición se encuentra en armonía con la sencillez que debe caracterizar al proceso del trabajo. Sin embargo, el desterrar cierta solemnidad y rigidez en el procedimiento, no implica que éste se desarrolle en forma anárquica y superficial. Los Tribunales son órganos integrados por conocedores del Derecho, y las partes en cualquier caso deben ajustarse a las normas que rigen el curso de los juicios laborales, desde la demanda hasta el laudo que resuelva el conflicto, por lo que tendrán que llenar un mínimo de requisitos legales que darán unidad y congruencia a todo el procedimiento".

El artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo que contempla las normas que deben observarse cuando se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, establece en su fracción V lo siguiente: "Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas".

Es indudable que siendo de orden público la disposición contenida en la citada fracción V del artículo 931 de la ley de la Materia, su cumplimiento no queda al arbitrio de las partes, sino que éstas se obligan a observar la conducta fijada por la norma. Por consiguiente, las objeciones que se tengan en el recuento deben hacerse en el momento procesal oportuno, o sea, al practicarse la probanza de referencia, dado que la prueba de recuento tiene como fin dar oportunidad a las partes de hacer valer las objeciones que crean convenientes.

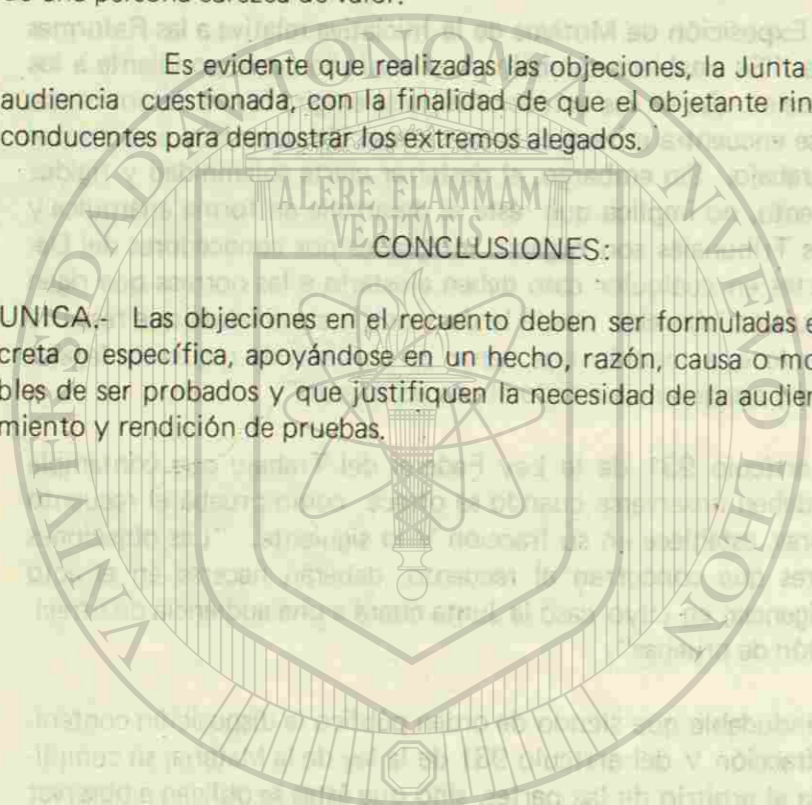
Una hermenéutica jurídica correcta de la fracción V del artículo 931 de la Ley de la Materia lleva a concluir que la objeción a que alude el precepto tiene que estar apoyada en un hecho, razón, causa o motivo susceptibles de ser probados y que justifiquen la necesidad de la audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas. La impugnación debe reunir las condiciones que la

técnica jurídica procesal señala al efecto, es decir, que para que válidamente se pueda considerar formulada una objeción, debe ser concreta o específica, precisándose las circunstancias que a criterio del objetante hacen que el voto de una persona carezca de valor.

Es evidente que realizadas las objeciones, la Junta debe citar a la audiencia cuestionada, con la finalidad de que el objetante rinda las pruebas conducentes para demostrar los extremos alegados.

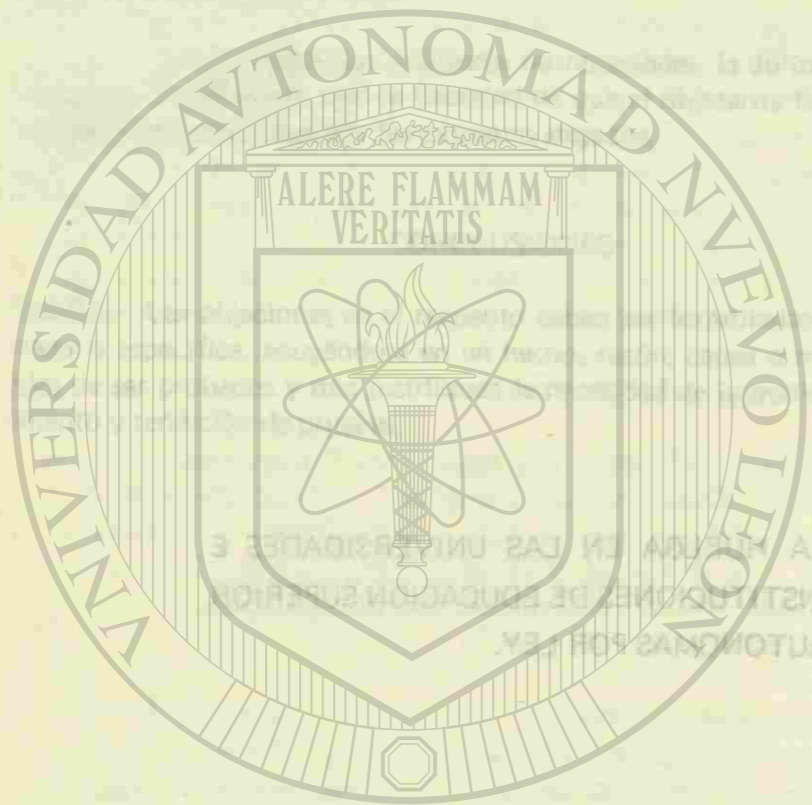
#### CONCLUSIONES:

UNICA.- Las objeciones en el recuento deben ser formuladas en forma concreta o específica, apoyándose en un hecho, razón, causa o motivo susceptibles de ser probados y que justifiquen la necesidad de la audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA

DIRECCIÓN GENERAL DE

Se hacen sólo dos referencias a la huelga, ya que privan los principios generales. La primera se ocupa del aviso de suspensión de labores, que ha de notificarse con una antelación de cuando menos diez días, para darle el mismo tratamiento que la Constitución establece en el caso de huelga en otros servicios públicos. La segunda añade a las previsiones del artículo 935 sobre las labores que deben seguirse ejecutando en caso de una huelga, las necesarias para evitar que la suspensión de las labores dañe irreparablemente una investigación o experimento en curso".

La Minuta de la Cámara de Diputados dice al respecto: "La Iniciativa confirma el reconocimiento que nuestra Constitución hace de la naturaleza fundamental e inexcusable que, como instrumento de lucha clasista, tiene el ejercicio irrestricto del derecho de huelga para todos los trabajadores, entre ellos, los universitarios. La huelga es un derecho que no atenta contra las universidades ni contra sus funciones, porque el sindicalismo y universidades son aliados históricos en la defensa de la legalidad, la soberanía e independencia nacionales.

Los derechos de asociación, contratación colectiva y huelga han sido, entre otros, elementos definidores de las luchas proletarias en México. El sindicalismo y el derecho de huelga forman parte de nuestras mejores tradiciones democráticas. La presente Iniciativa del Ejecutivo Federal confirma la alianza histórica entre la clase obrera y el Estado de origen revolucionario.

La Iniciativa del Ejecutivo Federal, prevé los lineamientos relativos a la huelga en los que deberán aplicarse, de manera irrestricta como antes se dijo y por todas las razones expuestas, los principios generales que regulan este derecho. La primera referencia que hace la Iniciativa al mencionado derecho de huelga, es considerarlo sujeto del mismo tratamiento constitucional establecido para los otros servicios públicos, que obliga a notificar el aviso de suspensión de labores cuando menos diez días antes de su iniciación, lo cual es perfectamente válido en virtud del carácter igualmente público que tiene la educación superior. Por lo que hace a la segunda referencia sobre el derecho de huelga y que se refiere a lo dispuesto por el artículo 935, esta Comisión considera sensato que, sin menoscabo del propio derecho de huelga, se eviten daños graves e irreparables a las investigaciones y experimentos que se hallen en proceso de realización".

LA HUELGA, ADICIONES A LOS ARTICULOS  
925 Y 935 DEL CODIGO LABORAL.

PLANTEAMIENTO

El Derecho de Huelga es una de las más grandes conquistas de los trabajadores en su lucha permanente por las reivindicaciones sociales y por el mejoramiento de clase.

Se propone la adición pertinente a los artículos 925 y 935 relativos al ejercicio del derecho de huelga, para hacerlos más precisos y congruentes con lo previsto por el numeral 353-R de la propia Ley Federal del Trabajo.

TESIS

Por razones de técnica jurídica es urgente que se hagan los ajustes correspondientes en la redacción de los artículos 925 y 935 de la Ley Laboral, incluyendo en el primero de tales preceptos, entre los servicios públicos que contempla a las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley; y adicionando el último de los artículos con el siguiente texto: "Además, en las universidades e instituciones de educación superior autónoma por ley se fijará el número indispensable de trabajadores que deban continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión pueda perjudicar irreparablemente la buena marcha de una investigación o un experimento en curso".

En la Exposición de Motivos de la Iniciativa de Decreto para adicionar con un Capítulo XVII el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, se establece: "La preocupación del Ejecutivo a mi cargo por mantener los valores de nuestra convivencia política en todos sus aspectos, no podía concretarse a mantener intactos los que implica la autonomía. Era necesario hacer otro tanto con los valores del derecho del trabajo, y de ahí que a los trabajadores de las instituciones autónomas se les reconozca plenamente, sin restricción alguna, el derecho de huelga.

En consecuencia, se propone una nueva redacción de los artículos 925 y 935 de la Ley Federal del Trabajo, para que queden en la siguiente forma:

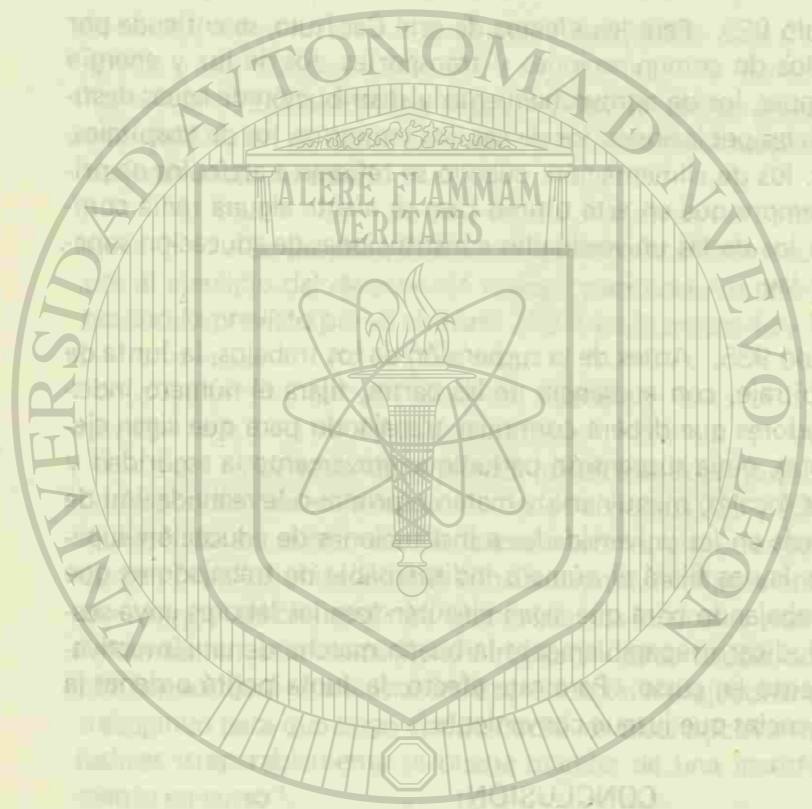
Artículo 925. Para los efectos de este Capítulo, se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios, los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio y los de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.

Artículo 935. Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Además en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley se fijará el número indispensable de trabajadores que deban continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión pueda perjudicar irreparablemente la buena marcha de una investigación o un experimento en curso. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.

CONCLUSION:

Se propone una nueva redacción de los artículos 925 y 935 de la Ley Federal del Trabajo, en los términos expuestos en el desarrollo de la ponencia, a fin de que se incluya a las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley entre las que se entiende por servicios públicos, y de que se establezca de que antes del estallamiento de una huelga en las mismas, se fijará el personal de emergencia que ejecutará las labores cuya suspensión pueda perjudicar irreparablemente la buena marcha de una investigación o un experimento en curso.





UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Las peticiones que se refieren en el momento del arbitraje y a la huelga, no pueden tenerse en cuenta para determinar la imputabilidad de los hechos, sino que se debe considerar el momento en que se produjeron los hechos y el momento en que se produjeron los hechos y el momento en que se produjeron los hechos.

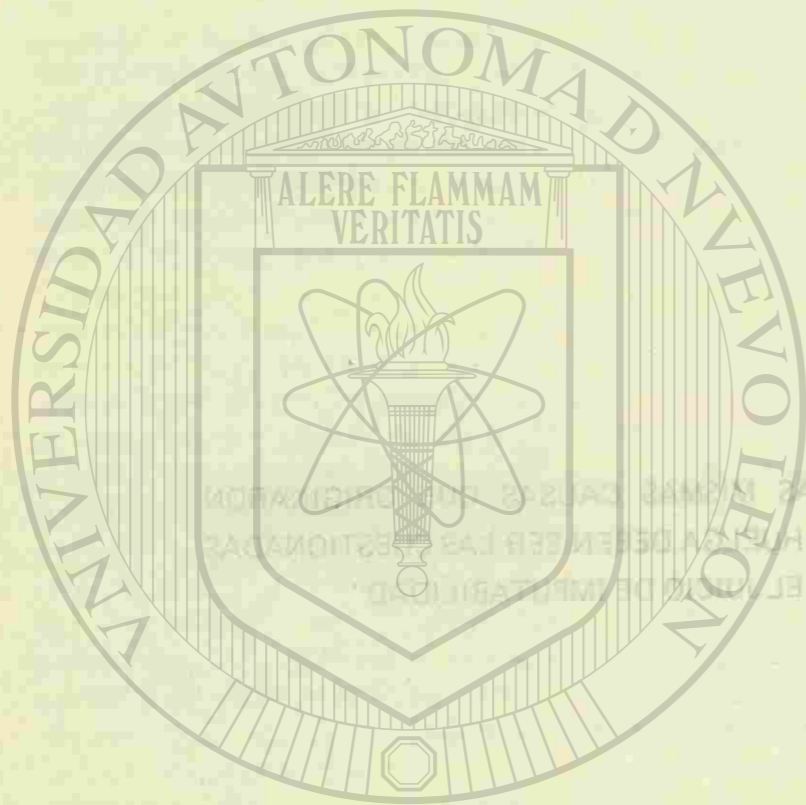
Es evidente que deben considerarse como las causas que originaron la huelga.

“LAS MISMAS CAUSAS QUE ORIGINARON LA HUELGA DEBEN SER LAS CUESTIONADAS EN EL JUICIO DE IMPUTABILIDAD”.

La imputabilidad de los hechos que originaron la huelga debe ser determinada en el momento en que se produjeron los hechos y el momento en que se produjeron los hechos.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



Las peticiones que no se hacen en el momento del emplazamiento a huelga, no pueden tomarse en cuenta para determinar si los motivos de la huelga son o no imputables al patrón. Pues en caso de que peticiones diversas a las consignadas en el pliego petitorio, fueran procedentes, las mismas constituirían hechos nuevos y diversos que servirían de base para un nuevo y distinto emplazamiento a huelga, sin repercusión de ninguna naturaleza en el conflicto ya planteado, dado que en el juicio de imputabilidad de los motivos de la huelga, se trata de establecer si los motivos de una huelga existente y lícita son imputables o inimputables al patrón, sin que, en tal juicio puedan variarse ni ser distintas las causas que se señalaron en el procedimiento de huelga (llamado incidente de calificación de la huelga).

Es evidente que deben conocerse desde el principio los motivos concretos que impulsan a los trabajadores a la huelga.

El antecedente de una huelga es un conflicto, la que al estallar y ser declarada existente motiva que los trabajadores sometan al arbitrio de la Junta, no la huelga, sino el conflicto que le dió origen; por lo que es a partir de ese momento en que comienza el juicio del que el laudo dimana.

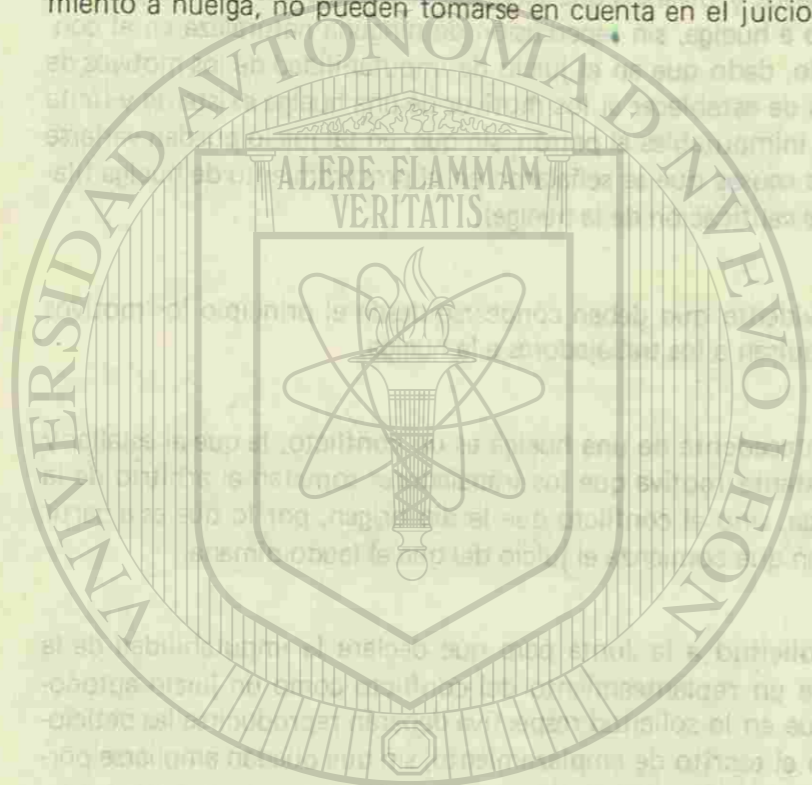
La solicitud a la Junta para que declare la imputabilidad de la huelga, constituye un replanteamiento del conflicto como un juicio autónomo, de manera que en la solicitud respectiva deberán reproducirse las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento, sin que puedan ampliarse porque tiene que haber continuidad en las mismas, toda vez que se trata de trasladar a un plano jurisdiccional distinto el examen del fondo del conflicto.

El anterior orden de ideas, se fundamenta en lo contemplado por el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo, en concomitancia con los numerales 440, 444, 920, 929 y 930 de la propia Ley invocada.

Además, no debe olvidarse que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen obligación, de acuerdo con el artículo 14 Constitucional, de cumplir con las formalidades esenciales del procedimiento.

CONCLUSIONES:

UNICA: Las peticiones que no se hacen en el pliego respectivo con emplazamiento a huelga, no pueden tomarse en cuenta en el juicio de imputabilidad.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

HUELGA. INTELIGENCIA DEL ARTÍCULO 521 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La huelga es el acto de rebeldía que se realiza por parte de los trabajadores en forma colectiva y organizada, con el propósito de obtener la satisfacción de sus intereses económicos y sociales, o de mejorar sus condiciones de trabajo, o de protestar contra alguna medida que se considere perjudicial para sus intereses. La huelga es un derecho que se ejerce en forma colectiva y organizada, y no puede ser ejercido por un solo trabajador. La huelga es un acto de rebeldía que se realiza por parte de los trabajadores en forma colectiva y organizada, con el propósito de obtener la satisfacción de sus intereses económicos y sociales, o de mejorar sus condiciones de trabajo, o de protestar contra alguna medida que se considere perjudicial para sus intereses.

JURISPRUDENCIA

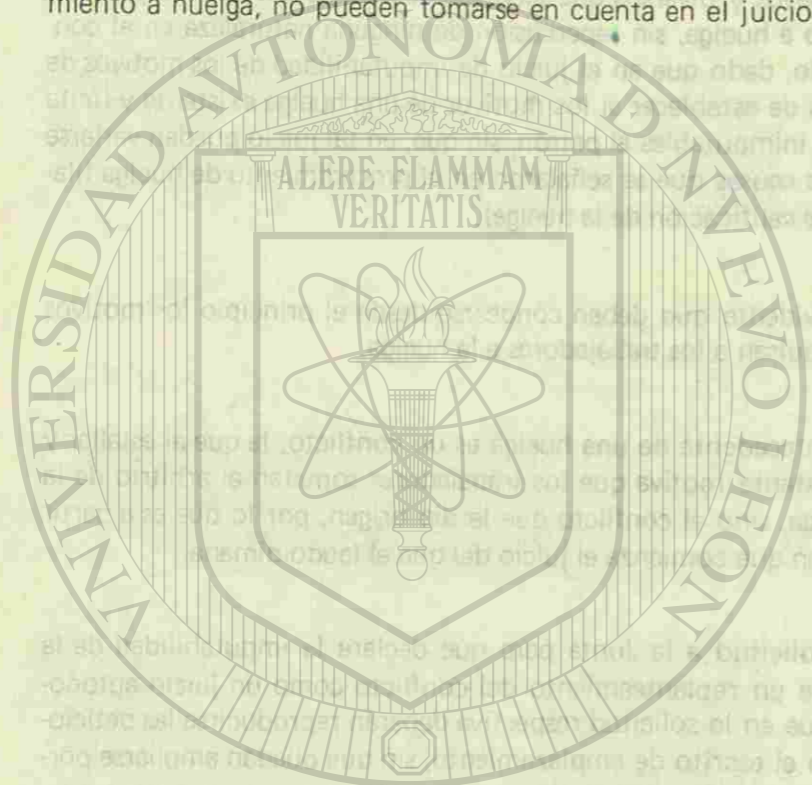
Y

PRECEDENTES



CONCLUSIONES:

UNICA: Las peticiones que no se hacen en el pliego respectivo con emplazamiento a huelga, no pueden tomarse en cuenta en el juicio de imputabilidad.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

HUELGA. INTELIGENCIA DEL ARTÍCULO 521 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

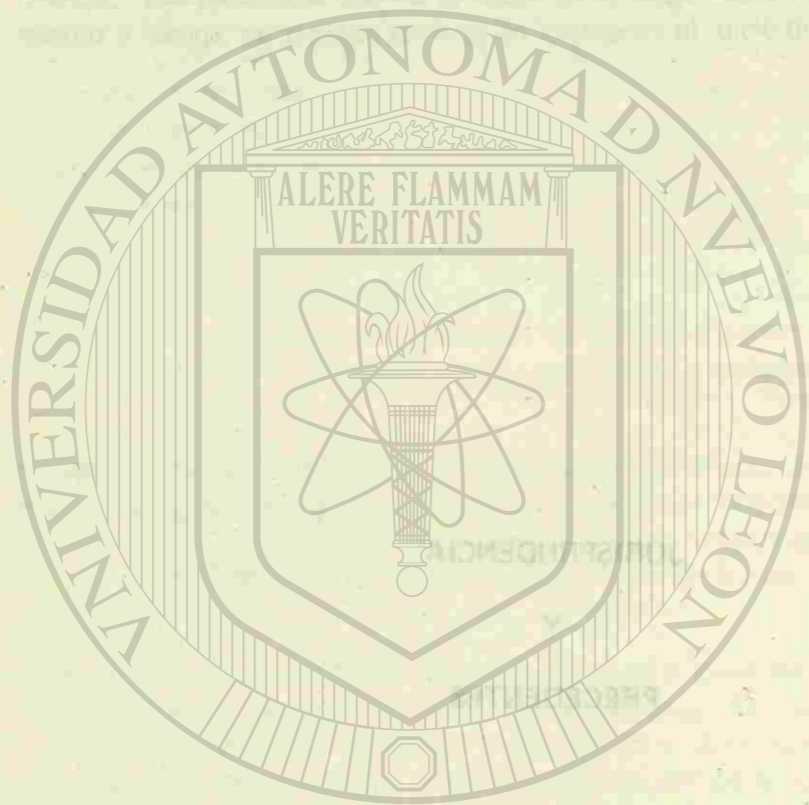
La huelga es el acto de abstención que tiene lugar cuando los trabajadores se niegan a cumplir con sus obligaciones laborales, como consecuencia de un conflicto de intereses. Este acto es considerado como un derecho de los trabajadores y está regulado en el artículo 521 de la Ley Federal del Trabajo. La huelga debe ser convocada por el sindicato de trabajadores y debe ser comunicada a la autoridad competente con suficiente antelación. Durante el periodo de la huelga, los trabajadores no están obligados a cumplir con sus obligaciones laborales, pero deben abstenerse de realizar actos de violencia o de perturbación del orden público.

JURISPRUDENCIA

Y

PRECEDENTES





UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE

HUELGA. INTELIGENCIA DEL ARTICULO 924 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El dispositivo citado al rubro previene que, salvo los casos de excepción en él consignados, a partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, dispositivo tal que no deja duda en cuanto a su intención, consignándose en él un impedimento para llevar a cabo la ejecución de sentencia alguna o la práctica de las diligencias que ahí se señalan, impedimento que se actualiza a partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, sin que para la aplicación del dispositivo que se trata sea óbice, que la sentencia de desahucio o diligencia de embargo, aseguramiento, etc., se hayan dictado u ordenado en fecha anterior a la de la notificación aludida pues la aplicación del multicitado dispositivo se surtirá mientras no se haya llevado a cabo la ejecución de esos actos.

(Amparo en revisión 699/83.- Benita Hernández Campos.- 13 de abril de 1984.- Ponente: Gustavo García Romero.- Secretario: Homero Fernando Reed Ornelas).

HUELGA. CUANDO SE DECLARA JUSTIFICADA Y SE CONDENA AL PAGO DE LOS SALARIOS CAIDOS, EL DERECHO A PERCIBIRLOS ES DE CADA TRABAJADOR EN LO INDIVIDUAL.

Si bien el derecho a lograr la condena a cubrir salarios caídos mediante sometimiento del conflicto que origina una huelga a la decisión de la Junta por parte de los trabajadores basándose en el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo, es una acción de índole colectiva, cuando se dicta el laudo correspondiente y se condena al patrón a pagar esos salarios por considerar que los motivos de la huelga le son imputables; el derecho a percibir la cantidad específica que por tal concepto corresponde a cada trabajador debe estimarse de carácter individual, aun cuando derivado del ejercicio de un dere-

cho colectivo, pues es a cada uno de los trabajadores de la empresa en la que se suspendieron las labores a quien interesa, individualmente, que se le cubra la cantidad que resulte a su favor, reduciéndose el interés del grupo o del sindicato huelguista, en lo que a los salarios caídos se refiere, a que en el lado respectivo se establezca en contra del patrón la condena a cubrir dicho concepto.

(Amparo en revisión 662/86. Ignacio Manrique García y otros. 22 de mayo de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Cesar E. Muñoz. Secretario: Juan Manuel Alcántara Moreno).

**PLIEGO DE PETICIONES. CONTRA EL ACUERDO QUE ORDENA DAR TRAMITE AL, PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO.**

Según lo dispuesto por el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, la existencia de un contrato colectivo depositado en la Junta es causa de que no se tramite el escrito de emplazamiento de huelga que pretende exigir la firma de otro, por lo tanto, si se está en esa hipótesis, se debe promover juicio de amparo indirecto en contra del acuerdo que ordene dar trámite al pliego de peticiones presentado por el sindicato emplazante.

(Amparo en revisión 446/87. Sindicato Unico de obreros y Empleados de la Industria del Gas, Conexos y Similares de la Región Sureste de la República Mexicana, C.T.M. 9 de octubre de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: César E. Muñoz. Secretaria: Guadalupe Madrigal Bueno).

**JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. AUN CUANDO EL PRECEPTO INTERPRETADO POR ELLA SE ENCUENTRE DEROGADO, DEBE SEGUIRSE APLICANDO SI EL LEGISLADOR REPRODUJO ESA MISMA NORMA EN UN ORDENAMIENTO POSTERIOR.**

Si se derogó la ley en que aparece un precepto interpretado por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pero el legislador lo reproduce en diverso ordenamiento, y lo destina a regir las mismas situaciones que en el anterior, el criterio adoptado subsiste con la misma fuerza obligatoria, y en consecuencia debe seguirse aplicando, pues la fuente que le da vida es el contenido de la norma que en el nuevo cuerpo legal, quizá tan solo con otro número, seguirá produciendo idénticos efectos que en el pasado.

(Amparo en revisión 8960/83. Rolando Luis Juárez Rocha. 17 de abril de 1986. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: María del Carmen Sánchez Hidalgo).

**RECUESTO, IDONEIDAD DE LA PRUEBA DE.**

El recuento a que se contrae el artículo 462 de la Ley Federal del Trabajo, que se practica por la autoridad laboral, tomando en consideración los votos de los trabajadores que concurren personalmente, es el momento procesal en donde se puede constatar la voluntad personal absoluta e irrestricta de los trabajadores respecto al sindicato a que pertenecen, o que estiman debe ser el titular y administrador del contrato colectivo de trabajo; y precisamente por emitirse el voto ante la autoridad competente, tiene aquél el carácter de irrevocable en consideración a la firmeza y seguridad de las situaciones jurídicas dentro del proceso laboral.

(Amparo directo 4084/82. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Hierro, el Acero, Productos Derivados Similares y Conexos de la República Mexicana. 30 de abril de 1984. 5 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Fernando López Murillo. Amparo directo 8108/84. Sindicato Mexicano de Trabajadores de la Industria de Productos Alimenticios y sus Actividades derivadas y Conexas. 28 de enero de 1985. Unanimidad de 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Aureliano Pulido Cervantes. Amparo directo 10988/84. Sindicato Nacional de Trabajadores de Aviación y Similares. 1o. de julio de 1985. 5 votos. Ponente: Ulises Schmill Ordóñez. Secretario: Augusto Benito Hernández Torres. Amparo directo 4954/81. Sindicato Nacional de la Industria de Trabajadores del Ramo de Autotransportes en General, San Juan Teotihuacán. 2

de octubre de 1985. 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Carlos Villascán Rodán. Amparo directo 9768/84. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Comunicación, Similares y Conexos de la República Mexicana. 19 de enero de 1987. Unanimidad de 4 votos. Ponente: José Martínez Delgado. Secretaría: Clementina Ramírez Moguel G.)

#### DIRIGENTES SINDICALES RESPONSABILIDAD SOLIDARIA POR ACTOS ILICITOS.

Si se autoriza a los líderes sindicales a realizar acciones como las descritas, sin incurrir en responsabilidad alguna solidaria con la Unión y con los trabajadores a quienes dirigen y llevan a cometer tales actos, se estarían llevando al país a un caos de inseguridad legal. Cuando un dirigente sindical lleva a sus agremiados, a quienes debe dirigir dentro de la ley en la gestión de sus pretensiones, a realizar actos de fuerza para ocupar los locales patronales y expulsar a clientes y empleados sin autorización alguna de autoridad competente, y sin ceñirse a los procedimientos legales señalados para la huelga la economía del país, ya en situación crítica, se vería muy seriamente afectada. Por lo demás, el artículo 1917 del Código Civil señala que "Las personas que han causado en común un daño, son responsables solidariamente hacia la víctima por la reparación a que están obligadas, de acuerdo con las disposiciones de este capítulo". Cuando los trabajadores actúan como unión o como sindicato, dentro de los procedimientos legales, tienen toda la protección que la Constitución Federal y las leyes laborales les otorgan. Pero cuando los integrantes de una unión o de un sindicato, y sus líderes, en forma ajena a todos los procedimientos legales, actúan en forma ilícita y con lujo de fuerza, no tienen por que gozar de una impunidad de que no gozan los ciudadanos en general, quienes solidariamente tendrían que responder por actos como los realizados por el dirigente demandado y los trabajadores que dirigió. En consecuencia, la sentencia reclamada debió estimar que el dirigente quejoso sí tiene responsabilidad, aunque sea solidaria, con la Unión que dijo dirigir, para responder de los daños y perjuicios causados por su actos ilícitos, y sobre esta base, debió procederse a la cuantificación de la reparación.

(Amparo directo 11468/84. Salón Piamonte, S. A. 8 de septiembre de 1987. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Guillermo Guzmán Orozco. Secretario: Gerardo Dávila Gaona).

LA REGLA ESTABLECIDA POR EL ARTICULO 924 ACERCA DE LA SUSPENSION DE LA EJECUCION DE SENTENCIA, NO DEPENDE DE LA ACCION OTORGADA POR EL ARTICULO 929 PARA PEDIR LA INEXISTENCIA DE LA HUELGA.

En efecto, no se consiente el artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo por la no impugnación del artículo 929.

El artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo dispone que a partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia, mientras que el artículo 929 de dicha ley establece el derecho de solicitar a la autoridad jurisdiccional laboral la declaración de inexistencia de la huelga dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión de labores; por lo tanto, como la regla establecida por el artículo 924 acerca de la suspensión de la ejecución de sentencia, no depende de la acción otorgada por el artículo 929 para pedir la inexistencia de la huelga, no puede estimarse consentido aquél, por no reclamarse éste.

(Amparo en revisión 5074/86. María Guadalupe García Ochoa viuda de Gutiérrez. 16 de febrero de 1988. Mayoría de 19 votos).

#### OPORTUNIDAD PROCESAL PARA NEGAR TRAMITE AL ESCRITO DE EMPLAZAMIENTO A HUELGA.

Cuando ya se ha dado curso al escrito de emplazamiento en los términos que señala el artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo, no tiene aplicación el artículo 923 y sus prevenciones no pueden servir de fundamento para dar por concluido el procedimiento de huelga respectivo.

El artículo 923 de la Ley invocada prevé que no se dará trámite al escrito de emplazamiento a huelga, entre otras cosas, cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, por lo que es claro que el

hecho motivador de la negativa debe constatarse de manera previa al inicio de la tramitación del procedimiento de huelga, máxime que el propio dispositivo señala que el Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.

(Amparo en revisión 947/87.- Sindicato Progresista de Trabajadores de la Industria de la Construcción de la República Mexicana.- 27 de mayo de 1988.- Unanimidad de votos. Ponente: César E. Muñoz. Secretario: Juan Manuel Alcántara Moreno. Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Informe 1988, Tercera Parte, pág. 412).

#### HUELGA, OPORTUNIDAD PROCESAL PARA NEGAR TRAMITE AL ESCRITO DE EMPLAZAMIENTO A.

El artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo prevé que no se dará trámite al escrito de emplazamiento a huelga, entre otros casos, cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, por lo que es claro que el hecho motivador de la negativa debe constatarse de manera previa al inicio de la tramitación del procedimiento de huelga, máxime que el propio dispositivo señala que el Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente. Luego entonces, cuando ya se ha dado curso al escrito de emplazamiento en los términos que señala el artículo 921 de la propia ley, no tiene aplicación el artículo 923 y sus prevenciones no pueden servir de fundamento para dar por concluido el procedimiento de huelga respectivo.

(Amparo en revisión 947/87. Sindicato Progresista de Trabajadores de la Industria de la Construcción de la República Mexicana. 27 de mayo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: César E. Muñoz. Secretario: Juan Manuel Alcántara Moreno).

#### HUELGA, EL ARTICULO 923 DE LA LEY LABORAL NO FACULTA PARA DAR POR CONCLUIDO EL TRAMITE DEL PROCEDIMIENTO DE.

Si bien el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo prevé como causa para no dar trámite al escrito de emplazamiento a huelga que tiene por objeto la firma de un contrato colectivo, el que exista ya uno depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, en cambio no contempla la posibilidad de dar por concluido un procedimiento de huelga ya iniciado, por esa causa, y siendo así, considerar lo contrario es dar al artículo invocado un alcance que no tiene.

(Amparo en revisión 947/87. Sindicato Progresista de Trabajadores de la Industria de la Construcción de la República Mexicana. 27 de mayo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: César E. Muñoz. Secretario: Juan Manuel Alcántara Moreno).

#### HUELGA, EL CRITERIO DE QUE EL ARTICULO 924 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ES VIOLATORIO DE LOS ARTICULOS 14 Y 17 CONSTITUCIONALES, ES APLICABLE AUN EN EL CASO DE QUE HAYA ESTALLADO LA, Pese a la acción otorgada por el artículo 929 del mismo ordenamiento.

La Suprema Corte de Justicia ha establecido que el artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo es violatorio de los artículos 14 y 17 constitucionales, porque ordena que a partir del emplazamiento a huelga se suspendan la ejecución de sentencia y la práctica de diligencias de aseguramiento en contra de la empresa patronal, sin establecer un procedimiento que dé oportunidad de defensa a quienes pueden ser afectados, impidiendo además, que los tribunales correspondientes cumplan con la obligación de administrar justicia en los términos legales; dicho criterio no sólo es aplicable tratándose de un emplazamiento a huelga, sino también cuando la huelga ya ha estallado, pues aun cuando a partir de entonces el artículo 929 del mismo ordenamiento



otorga acción para pedir la declaración de inexistencia de la huelga, tal acción no se da en relación directa con el interés del tercero afectado con la suspensión, ya que no tiene por objeto la exclusión de los bienes reclamados, la concurrencia de su crédito o la ejecución de la sentencia o diligencia; además, aunque el artículo 929 permite la declaración de inexistencia de la huelga en el evento de que se demuestre alguna de las limitadas hipótesis que establecen los artículos 459 y 920 de la Ley citada, con la acción relativa no se asegura a los terceros la garantía de audiencia en relación con los derechos que les interesan sino con una cuestión que les resulta ajena, independientemente de que subsiste el retardo de la función de administrar justicia y de ejecutar los fallos dentro de los términos legales.

(Amparo en revisión 5074/86. María Guadalupe García Ochoa viuda de Gutiérrez. 16 de febrero de 1988. Mayoría de 19 votos de los señores ministros: De Silva Nava, López Contreras, Cuevas Mantecón, Alba Leyva, Azuela Güitrón, Castañón León, Díaz Infante, Fernández Doblado, Pavón Vasconcelos, Adato Green, Rodríguez Roldán, Gutiérrez de Velasco, González Martínez, Villagordoa Lozano, Suárez Torres, Chapital Gutiérrez, Díaz Romero, Schmill Ordóñez y Presidente del Río Rodríguez; contra los votos de los ministros Moreno Flores y Martínez Delgado. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: José Luis Rodríguez Santillán).

#### HUELGA. NO SE CONSIENTE EL ARTICULO 924 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO POR LA NO IMPUGNACION DEL ARTICULO 929.

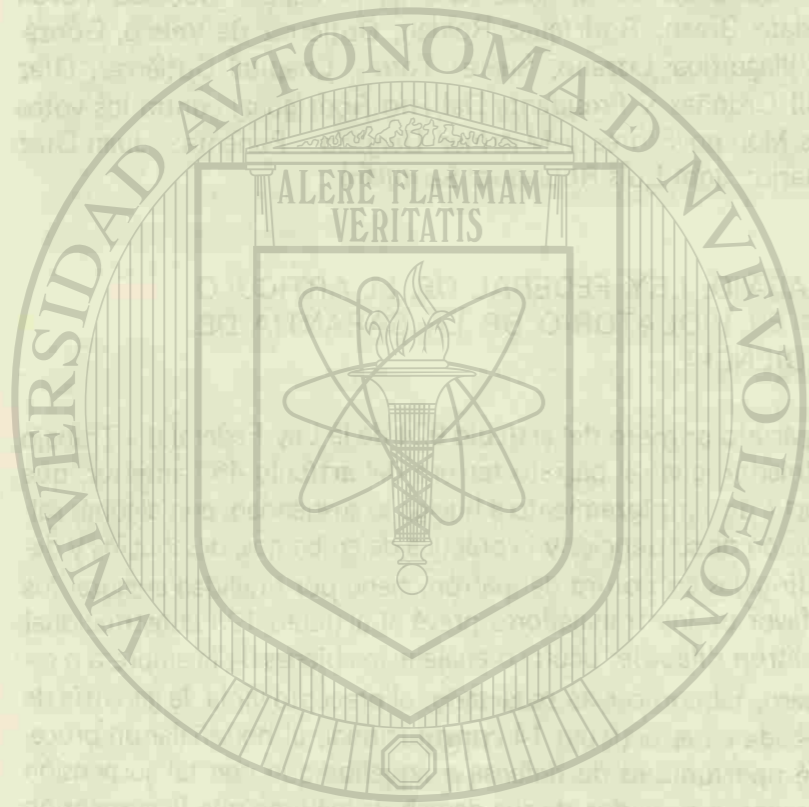
El artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo dispone que a partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia, mientras que el artículo 929 de dicha ley establece el derecho de solicitar a la autoridad jurisdiccional laboral la declaración de inexistencia de la huelga dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión de labores; por lo tanto, como la regla establecida por el artículo 924 acerca de la suspensión de la ejecución de sentencia, no depende de la acción otorgada por el artículo 929 para pedir la inexistencia de la huelga, no puede estimarse consentido aquél, por no reclamarse éste.

(Amparo en revisión 5074/86. María Guadalupe García Ochoa viuda de Gutiérrez. 16 de febrero de 1988. Mayoría de 19 votos de los señores ministros: De Silva Nava, López Contreras, Cuevas Mantecón, Alba Leyva, Azuela Güitrón, Castañón León, Díaz Infante, Fernández Doblado, Pavón Vasconcelos, Adato Green, Rodríguez Roldán, Gutiérrez de Velasco, González Martínez, Villagordoa Lozano, Suárez Torres, Chapital Gutiérrez, Díaz Romero, Schmill Ordóñez y Presidente Del Río Rodríguez; contra los votos de los ministros Moreno Flores y Martínez Delgado. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: José Luis Rodríguez Santillán).

#### TRABAJO, LEY FEDERAL DE. EL ARTICULO 924 ES VIOLATORIO DE LA GARANTIA DE AUDIENCIA.

El párrafo primero del artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo vigente, esencialmente igual al párrafo tercero del artículo 453 anterior, que ordena que a partir del emplazamiento a huelga se suspendan, con algunas salvedades, la ejecución de sentencias y la práctica de embargos, desahucios y demás diligencias dirigidas en contra del patrón, tiene por finalidad asegurar los derechos que a favor de los trabajadores prevé el artículo 123 constitucional y evitar que el patrón dilapide, oculte o enajene los bienes de la empresa o establecimiento; pero, tal como está redactado, el precepto viola la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional, al no señalar un procedimiento que dé oportunidad de defensa a aquellos que con tal suspensión puedan ser afectados o privados de sus derechos; máxime que la suspensión puede ser prorrogada indefinidamente y, con ello, en vez de proteger a los trabajadores, la norma protege al patrón, propiciando que deje de cumplir con las obligaciones contraídas con otros acreedores, ya que los priva del derecho de ejecutar las sentencias que tengan en contra de aquél o del de asegurar sus créditos.

(Jurisprudencia: Suprema Corte de Justicia de la Nación, Informe 1988, Tesis 25, Págs. 802-48 y 802-49).



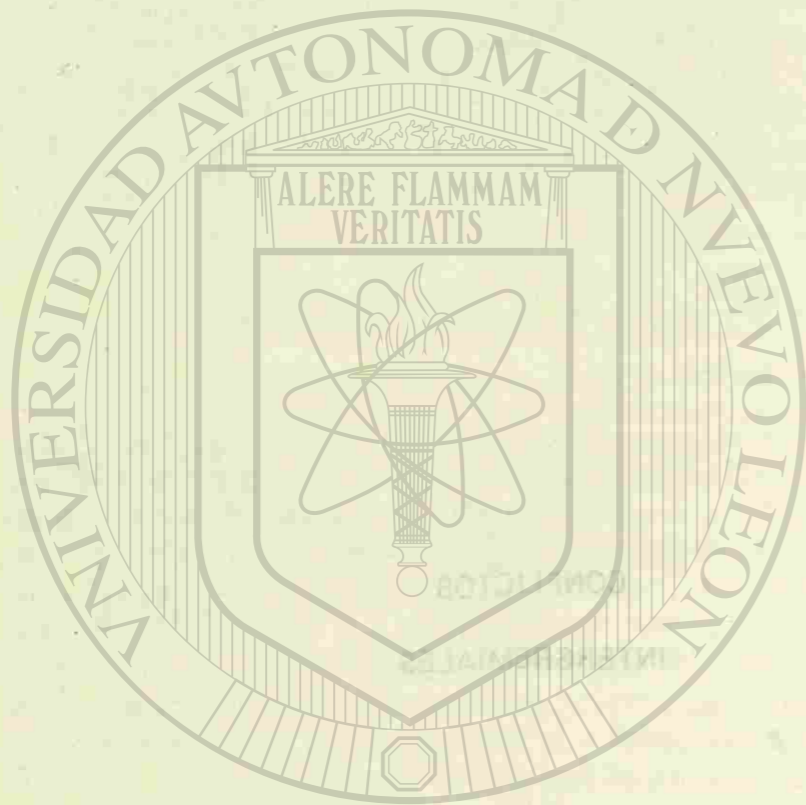
# UANL

CONFLICTOS  
INTERGREMIALES

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

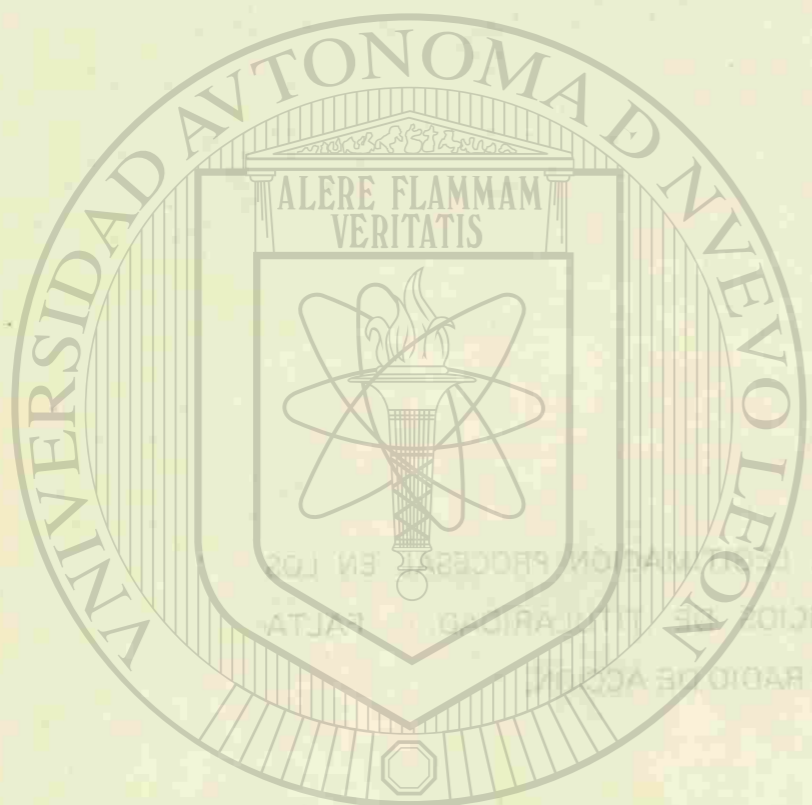
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

De la interpretación del contrato de suministro de energía eléctrica en la Ley Federal del Trabajo, en materia de la interpretación de los contratos de legislación laboral y el artículo 17, 355, 356, 357, 358 y 359 de la Ley Federal del Trabajo. La interpretación de los contratos de suministro de energía eléctrica en la Ley Federal del Trabajo, en materia de la interpretación de los contratos de legislación laboral y el artículo 17, 355, 356, 357, 358 y 359 de la Ley Federal del Trabajo. La interpretación de los contratos de suministro de energía eléctrica en la Ley Federal del Trabajo, en materia de la interpretación de los contratos de legislación laboral y el artículo 17, 355, 356, 357, 358 y 359 de la Ley Federal del Trabajo.

Resulte claro, además, que la interpretación procesal debe ser la que se deriva de las disposiciones legales y no la que se deriva de las disposiciones administrativas. La interpretación de los contratos de suministro de energía eléctrica en la Ley Federal del Trabajo, en materia de la interpretación de los contratos de legislación laboral y el artículo 17, 355, 356, 357, 358 y 359 de la Ley Federal del Trabajo. La interpretación de los contratos de suministro de energía eléctrica en la Ley Federal del Trabajo, en materia de la interpretación de los contratos de legislación laboral y el artículo 17, 355, 356, 357, 358 y 359 de la Ley Federal del Trabajo.

LA LEGITIMACION PROCESAL EN LOS JUICIOS DE TITULARIDAD. FALTA DE RADIO DE ACCION.

El contrato de suministro de energía eléctrica en la Ley Federal del Trabajo, en materia de la interpretación de los contratos de legislación laboral y el artículo 17, 355, 356, 357, 358 y 359 de la Ley Federal del Trabajo. La interpretación de los contratos de suministro de energía eléctrica en la Ley Federal del Trabajo, en materia de la interpretación de los contratos de legislación laboral y el artículo 17, 355, 356, 357, 358 y 359 de la Ley Federal del Trabajo.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

De la interpretación del conjunto de normas que integran la Ley Federal del Trabajo, se desprende la conclusión de que carece de legitimación procesal el sindicato de industria que demanda la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo celebrado con una empresa perteneciente a una industria distinta de aquella que lo caracteriza, porque así se deduce de los artículos 17, 359, 360, 387, 388, 389 y 689 de la Ley Federal del Trabajo. La interpretación de los textos legales debe ser racional y la lógica impone como evidente, que no se le debe dar trámite al escrito de demanda de titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo cuando ésta sea presentada por un sindicato que no sea de la misma rama industrial de la empresa demandada.

Resulta claro destacar que la legitimación procesal debe estudiarse previamente porque condiciona el ejercicio de la acción colectiva. Es inquestionable que la legitimación es un presupuesto procesal sin el cual no puede iniciarse ni desenvolverse válidamente un proceso, y es indispensable para que se pueda pronunciar una sentencia definitiva. Es inconcuso que se propiciaría el desorden y la confusión si se diera entrada a todas las demandas de titularidad que en un momento pudieran presentarse, dado el sistema de pluralidad sindical establecido en nuestro país, a sabiendas de que la acción no puede prosperar por falta de legitimación jurídica.

El sindicato actor debe acreditar fehacientemente ante la Junta pertenecer a la misma rama industrial de la empresa demandada, lo cual constituye un requisito legal o presupuesto indispensable para poder exigir la titularidad del contrato colectivo de trabajo, conforme al artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con el artículo 389 del propio Ordenamiento, de tal manera que si no satisface dicha exigencia existe una imposibilidad legal para la titularidad que se reclama. Las reglas que valen para la celebración del contrato colectivo, son aplicables a su titularidad, lo cual se desprende de la esencia misma del contrato colectivo.

Es de explorado derecho en materia laboral que carece de legitimación el sindicato que demanda la titularidad del pacto colectivo de trabajo

si tiene un objeto y radio de acción distinto a las actividades de la empresa demandada, porque es indudable que carece de idoneidad para representar el interés profesional de los trabajadores de la misma; por ejemplo, un sindicato de trabajadores metalúrgicos que reclamase la titularidad del contrato colectivo de una empresa armadora de automóviles, estaría imposibilitado de proporcionar a la empresa el personal necesario al aplicar la cláusula de exclusión de ingreso. La excepción que se interpone en los conflictos intergremiales de falta de legitimación jurídica y de radio de acción es de especial pronunciamiento, y opera en aquellos casos en que el radio de acción del sindicato reclamante no corresponde a la rama de la industria de la empresa a la que se está demandando. Un sindicato de industria determinado no puede ser titular del contrato colectivo de trabajo con una empresa perteneciente a una industria distinta de aquella que caracteriza al sindicato contratante; y la razón es obvia: Si para ser titular de un contrato colectivo de trabajo bastara únicamente constituir un sindicato de cualquier naturaleza que éste fuera, saldría sobrando desde luego el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo que define las distintas características de los sindicatos reconocidos por la Ley, o sea los sindicatos gremiales, los de empresa, los industriales, los nacionales de industria y los de oficios varios.

Es evidente que no se le puede dispensar a un sindicato actor de las normas que libremente se impuso al establecer sus estatutos. Ellos formulan las normas fundamentales que sirven para el desenvolvimiento de una entidad ya concreta, con vida propia: Son la ley mayor del sindicato, la que orienta su desarrollo, marca sus fines y limita la capacidad; fundamenta su existencia y al mismo tiempo, la legitima. Son, de tal forma, el cuerpo legal que la entidad se dá a sí misma como conjunto de reglas donde se establecen los derechos y deberes de los asociados y el régimen de desenvolvimiento de la asociación. Ferrara define a los estatutos como: "El ordenamiento constitucional de la asociación, esto es, el conjunto de normas que regulan de un modo abstracto y para el futuro la estructura interna de la asociación, la forma de funcionamiento y su actividad externa" (Teoría de la Persona Jurídica, pág. 725).

Toda clase de procedimiento debe liberarse de lo inútil, porque sólo complica y dilata la actividad que se desarrolla en el mismo. El criterio sustentado de que carece de legitimación procesal el sindicato que demanda la titularidad si tiene un objeto y radio de acción distinto a las actividades de la empresa demandada, recoge la valiosa experiencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y su propósito es corregir vicios o prácticas nocivas, pues las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. Tiende la tesitura a garantizar el ejercicio efectivo a la titularidad y evitar un trámite inoperante que conduciría a un laudo desfavorable. Constituye una medida de seguridad y de orden en las disputas de tipo jurídico-colectivo, el analizar previamente si se satisface el requisito de viabilidad. El que la Junta examine de oficio si existe legitimación jurídica para ejercitar el derecho a la titularidad, tiene incuestionablemente por objeto liberarse de lo inútil y ocioso, en beneficio de las partes, de los trabajadores y del propio Tribunal del Trabajo. De tal manera que hay un imperativo categórico, una razón de orden público, social, una necesidad útil en que el criterio sustentado en la ponencia sea atendible.

No hay que olvidar que el Capítulo Décimocuarto relativo a "Procedimientos Especiales" se establece para dar celeridad a aquellos negocios que por cuantía o por la naturaleza de las acciones que se interponen, pueden ser objeto de un trámite más ágil, sin que tengan que estar sujetos a las complicaciones del procedimiento ordinario. Ahora bien, teniendo en cuenta el espíritu del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo que establece entre otras cosas que a falta de disposición expresa se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, debe seguirse en la especie el mismo criterio de carencia de legitimación que se sigue en los conflictos de huelga en que se examina de oficio este aspecto (artículos 923, 920 y 450), por tratarse de un presupuesto procesal, o sea el requisito sin el cual no puede iniciarse ni tramitarse con eficacia jurídica el proceso, porque debe existir desde que éste se inicia y subsistir durante él. Consecuentemente, el Tribunal del Trabajo debe antes de averiguar si existen las condiciones de la acción, estudiar los presupuestos procesales.

Por consiguiente, el principio de brevedad procesal que prepondera en los Procedimientos Especiales, las reglas de interpretación, los argumentos de equivalencia y aún de mayoría de razón, vienen a ser aplicables al caso.

La tesis sustentada se apoya en lo dispuesto por los artículos 17, 359, 360, 365, 371 fracciones I y III, 387, 389, 685, 689, 892, 893 y 899 de la Ley Federal del Trabajo.

#### CONCLUSIONES

UNICA.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no le deben dar trámite al escrito de demanda de titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo cuando ésta sea presentada por un sindicato cuyo radio de acción sea distinto a las actividades de la empresa demandada, en virtud de que carece de legitimación procesal.

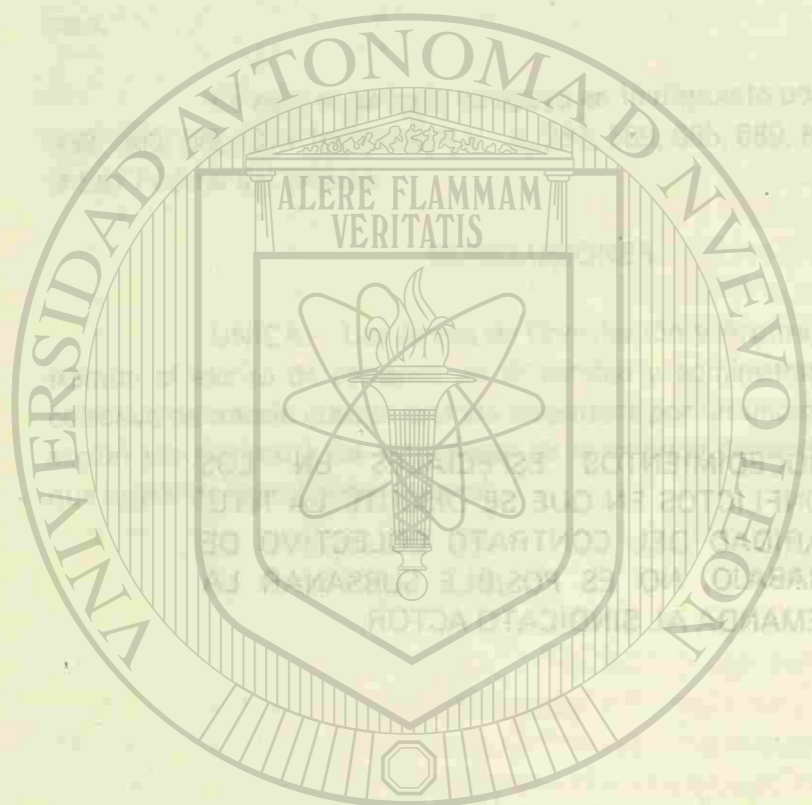
El legislador con el fin de controlar las disputas manifestadas entre los dos sectores de la producción, el patrono y el trabajador, dispuso el establecimiento de un procedimiento especial para la conciliación y arbitraje.

Las partes de la relación de trabajo se encuentran en una posición no subordinada y desigual, por lo que el Estado interviene para garantizar a los trabajadores, quienes por su posición de debilidad y desigualdad, están sujetos a los procedimientos especiales de conciliación y arbitraje. En consecuencia, el procedimiento especial de conciliación y arbitraje debe ser un medio para la solución de los conflictos de trabajo, pero no un medio para la imposición de una obligación que no sea la que corresponde a las partes de la relación de trabajo. Por lo tanto, el procedimiento especial de conciliación y arbitraje no puede ser utilizado para imponer una obligación que no sea la que corresponde a las partes de la relación de trabajo.

PROCEDIMIENTOS ESPECIALES EN LOS CONFLICTOS EN QUE SE DISCUTE LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, NO ES POSIBLE SUBSANAR LA DEMANDA AL SINDICATO ACTOR.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

El legislador con el fin de corregir las desigualdades manifiestas entre los dos factores de la producción: el patrón y el trabajador adoptó la doctrina de Eduardo J. Couture de la igualdad por compensación.

Las partes de la relación de trabajo no se encuentran, en el terreno económico y social, en un plano de igualdad, por un lado tenemos a los empleadores, quienes poseen una superioridad evidente; y por el otro, tenemos a los trabajadores, ostentando una posición de inferioridad económica en razón precisamente de su situación de dependencia y necesidad. Si la legislación diese un trato igual a partes tan desiguales, no se estaría corrigiendo una desigualdad social, sino institucionalizando la superioridad de unos y la inferioridad de otros. Por lo tanto, la única forma que se vislumbró para poder lograr una mayor igualdad en este campo, es la de dar un tratamiento jurídico más ventajoso a los que tienen inferioridad, consagrando desigualdades jurídicas de éstos, de tal forma que las diferencias sociales y económicas se vean atenuadas y las partes puedan encontrarse en una posición más equilibrada. De esta forma el derecho laboral se convierte en un instrumento que tiende a reducir las diferencias económicas y a buscar un mayor equilibrio en las relaciones de trabajo.

La Exposición de Motivos de las Reformas de 1980 señala: "La igualdad de las partes en el proceso es un importante principio jurídico que se conserva a través del articulado propuesto. Pero esta declaración no sería suficiente, si al mismo tiempo no se hicieran los ajustes necesarios, que la experiencia de los tribunales sugiere, con el propósito de equilibrar realmente la situación de las partes en el proceso, de manera particular subsanando, en su caso, la demanda deficiente del trabajador para evitar que, por incurrirse en ella en alguna falla técnica con base en la ley y sus reglamentos, el actor perdiera derechos adquiridos durante la prestación de sus servicios los que tal vez constituyen la mayor parte de su patrimonio, o bien la posibilidad de ser reinstalado en su trabajo y continuar laborando donde mejor pueda desempeñarse.

Subsanar las deficiencias de la demanda, con las modalidades que establece la Iniciativa, constituye una innovación en el proceso laboral, pero

no necesariamente en nuestro sistema jurídico. La propia Constitución Federal la establece en su artículo 107 en el Juicio de Amparo y lo hace fundamentalmente en las áreas relacionadas con el Derecho Social. Por su parte, la Ley de Amparo desarrolla estos preceptos con mayor amplitud y hace ver la preocupación del legislador por la adecuada defensa de los derechos de las clases obrera y campesina; al reglamentar el amparo en materia agraria, ordena al juzgador que, cuando sea necesario, efectúe una serie de actos que tiendan a la más completa defensa de los derechos de los ejidos, comunidades, ejidatarios y comuneros. Es así como los principios del Derecho Social influyen sobre los principios del Derecho Procesal de carácter público, sin forzar su aplicación ni apartarse de los preceptos constitucionales, precisamente porque tienen el mismo objetivo: el imperio de una verdadera justicia que imparta su protección a quien tenga derecho a ella, independientemente de los recursos de que disponga para obtenerla.

De este modo el trabajador no estará expuesto a que, en el caso de tener que interponer una demanda de amparo, se encuentre en la situación de un agraviado que, por haber incurrido desde su escrito inicial en omisiones o deficiencias graves que no le fueron señaladas oportunamente por la Junta ante la que promovió, obtenga un laudo desfavorable, a causa de una presentación defectuosa de sus pretensiones, y no por violaciones manifiestas de la ley durante el proceso, que lo hubieran dejado sin defensa. No se pretende con esta institución darle la razón a quien no la tiene, sino hacerle justicia a quien tiene derecho a ella, con estricto apego a esta Ley".

Ahora bien, la tramitación de los procedimientos especiales se rige por las disposiciones contenidas en los artículos 892 al 899 de la Ley Federal del Trabajo, precepto este último que remite a las reglas del juicio ordinario en lo que sean aplicables. Cabe advertir, que en un juicio laboral en el cual se reclama la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo, se ejercitan acciones colectivas, y por ello no está en disputa el interés jurídico de trabajador alguno en lo personal, sino de los sindicatos obreros contendientes. Por consiguiente, es incuestionable que las personas físicas carecen de interés jurídico.

En suma, cuando se discute la titularidad del contrato colectivo de trabajo, la cuestión se tramita a través de los procedimientos especiales que

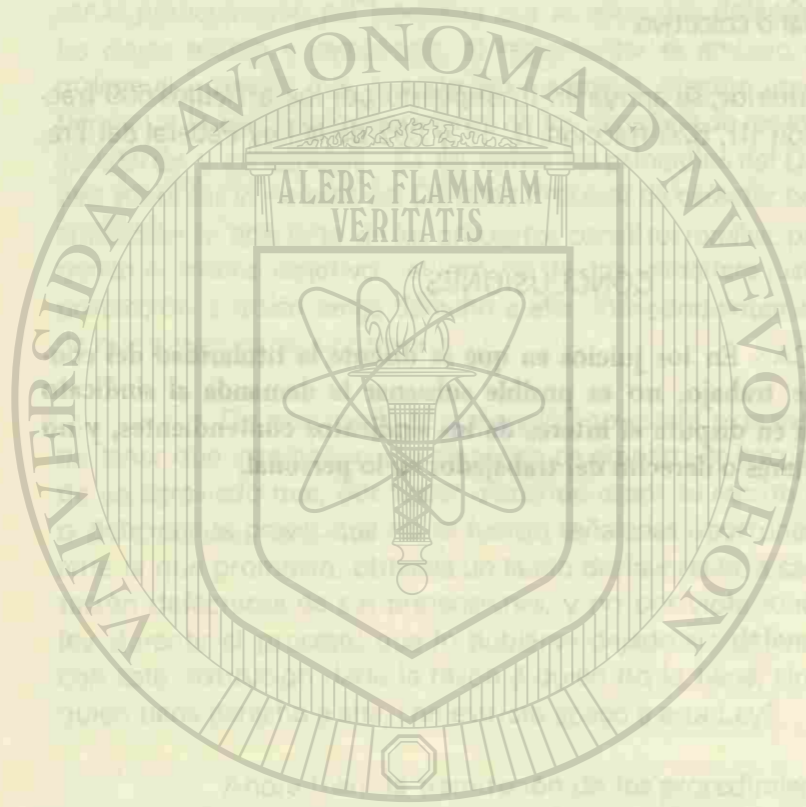
establece la Ley, en los términos de los artículos 892 a 899 de la Ley de la Materia, y no es posible subsanar la demanda al sindicato actor, ya que dicha entidad sólo reclama a otra de igual naturaleza la titularidad de un contrato colectivo de trabajo y no se encuentra en litigio ningún derecho de trabajador en forma individual o colectivo.

Lo anterior, se apoya en lo dispuesto por los artículos 609 fracción I, 617 fracción III, 620 fracción II, 17 y 892 de la Ley Federal del Trabajo.

#### CONCLUSIONES:

**UNICA:- En los juicios en que se discute la titularidad del contrato colectivo de trabajo, no es posible subsanar la demanda al sindicato actor, ya que está en disputa el interés de los sindicatos contendientes, y no está en juego el interés o derecho del trabajador en lo personal.**

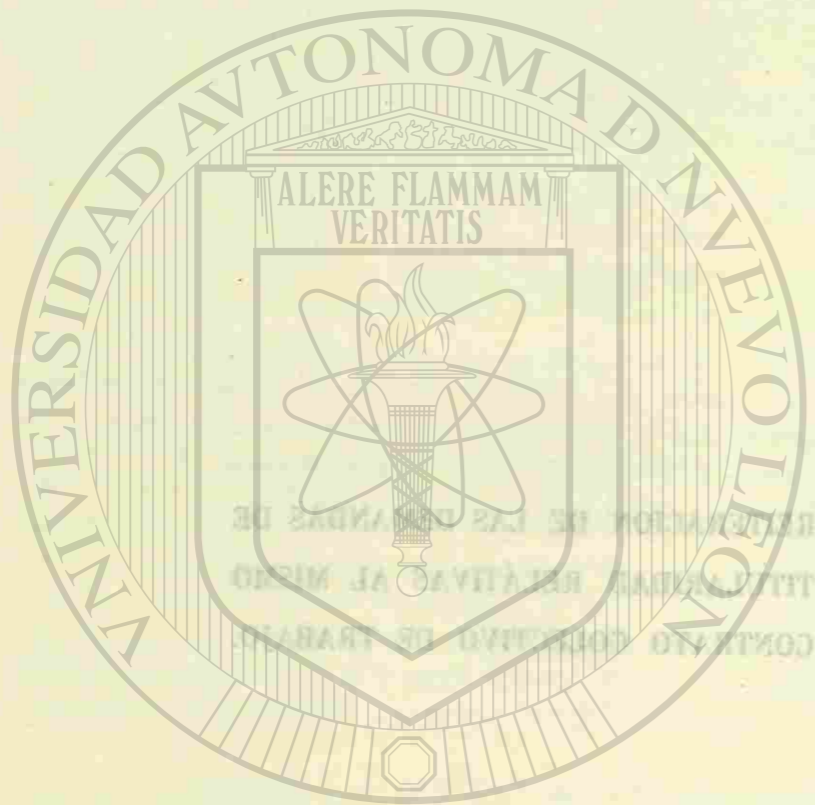




UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

**REITERACION DE LAS DEMANDAS DE  
TITULARIDAD RELATIVAS AL MISMO  
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Si bien es cierto que cualquier sindicato puede por primera vez ejercitar la acción de titularidad con la sola manifestación de que cuenta con la mayoría de los trabajadores, no es lo mismo cuando ese sindicato demanda con posterioridad a la terminación de un juicio de titularidad, en el cual se haya declarado subsistente la titularidad a favor del sindicato que la tenía, pues entonces no basta la simple afirmación subjetiva de que se cambió la mayoría, sino que para volver a promover la actividad jurisdiccional de la Junta se requiere aportar elementos objetivos para legitimar la acción a fin de dar trámite a la nueva demanda.

Consecuentemente, no debe darse trámite a la reiteración de las demandas de titularidad relativas al mismo pacto colectivo, salvo que medien circunstancias que justifiquen la nueva demanda, pues debe respetarse el principio de ejecutividad de los laudos contenido en el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando un sindicato demanda la titularidad y administración de un contrato colectivo de trabajo, en caso de no acreditar que tiene el mayor interés profesional, la Junta debe condenar a la empresa a seguir reconociendo al sindicato demandado como el detentador y titular del pacto colectivo de trabajo. En tal virtud, después, no debe reiterarse la demanda de titularidad porque debe darse certidumbre y estabilidad a los derechos, el derecho reconocido en favor de una de las partes del proceso produce efectos respecto del pasado, ya que consolida un derecho preexistente, proyectándose a la vez, en el futuro, hasta el momento en que se presente un hecho que, por su naturaleza, tenga fuerza suficiente para mutar o novar la vinculación vigente. En los casos de reiteración de demandas de titularidad, la Junta deberá examinar, si se advierte la presencia de circunstancias capaces de haber alterado el status jurídico creado y declarado en el juicio anterior que pudieran haber enervado el valor de cosa juzgada que adquirió dicho pronunciamiento.

La autoridad de la cosa juzgada no se funda en una ficción sino en la necesidad imperiosa de poner fin a los pleitos, para dar certidumbre y estabilidad a los derechos, como consecuencia de la tutela del Estado ejercida por medio de los jueces.

El laudo anterior adquirió la autoridad de cosa juzgada (res iúdi-

cata), toda vez que la Junta decidió la cuestión substancial litigiosa.

Al haber resuelto jurisdiccionalmente la Junta un conflicto de titularidad entre las mismas partes, debe entenderse que esa resolución tiene el carácter de definitiva, y en el caso de dar trámite a una nueva demanda sobre un mismo asunto se atenta incuestionablemente la seguridad jurídica y el principio de imperatividad y de ejecutividad de los laudos, consagrado en los artículos 848, 945 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo. Ello sin olvidar que ninguna organización sindical podría cumplir plenamente con sus objetivos si estuviera expuesta a la reiteración de las demandas de titularidad.

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 17, 386, 389, 391, 685, 689, 837, 848, 892 y 945 de la Ley Federal del Trabajo, se formula la siguiente conclusión:

UNICA: No debe darse trámite a la reiteración de las demandas de titularidad relativas al mismo contrato colectivo de trabajo, salvo que medien circunstancias que justifiquen la nueva demanda.

En los conflictos en que se discute la titularidad y administración de un contrato colectivo de trabajo, el representante de trabajadores es la prueba idonea para demostrar cuál sindicato representa el mayor interés profesional, pues es autónomo cuando los propios trabajadores manifiestan, de viva voz, a qué agrupación pertenecen.

Es la diligencia de recuento el mecanismo práctico oportuno en donde se puede constatar la voluntad personal absoluta e intransferible de los trabajadores respecto al sindicato al que pertenecen, en relación al cual estiman que debe ser el representante legal y administrativo.

Indudablemente que por ser el recuento una prueba idonea para determinar el carácter de los sindicatos, es aplicable a la armonía y seguridad de las situaciones jurídicas de los trabajadores.

El resultado del recuento es la prueba idonea para determinar el sindicato que representa a los trabajadores.

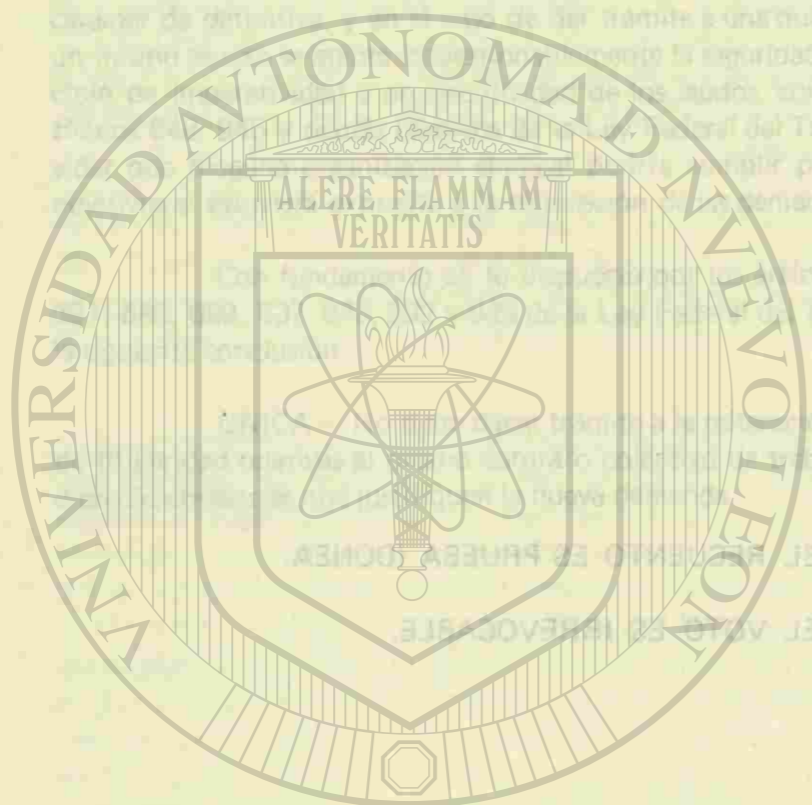
EL RECUENTO ES PRUEBA IDONEA.

EL VOTO ES IRREVOCABLE.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS





UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

En los conflictos en que se discute la titularidad y administración de un contrato colectivo de trabajo, el recuento de trabajadores es la prueba idónea para demostrar cuál sindicato representa el mayor interés profesional, pues es entonces cuando los propios trabajadores manifiestan, de viva voz, a qué agrupación pertenecen.

SEGUNDA.- Es la diligencia de recuento el momento procesal oportuno, en donde se puede constatar la voluntad personal absoluta e irrestricta de los trabajadores respecto al sindicato al que pertenecen, o en relación al cual estiman que debe ser el representante de sus intereses profesionales.

Es la diligencia de recuento el momento procesal oportuno, en donde se puede constatar la voluntad personal absoluta e irrestricta de los trabajadores respecto al sindicato al que pertenecen, o en relación al cual estiman que debe ser el representante de sus intereses profesionales.

Indudablemente que por emitirse el voto ante la Autoridad competente, tiene el carácter de irrevocable en consideración a la firmeza y seguridad de las situaciones jurídicas dentro del proceso laboral.

El resultado del recuento realizado con los requisitos que la ley señala, resulta prueba eficaz para demostrar quien, entre los contendientes es el que representa a la mayoría.

La diligencia de recuento solo puede practicarse una vez salvo el caso de reposición del procedimiento; más si no concurre este caso de excepción y si con posterioridad a dicha diligencia los trabajadores que en ella intervinieron varían su criterio acerca de la agrupación sindical a que quieren pertenecer, ello no significa que por ese medio se pueda invalidar el resultado de la diligencia de recuento, sino a lo sumo que una vez terminado el juicio en el que emitieron su opinión inicial, quienes varían de criterio logren plantear ante las Autoridades de Trabajo y por conducto de la agrupación sindical a la cual quieren pertenecer en lo sucesivo, un nuevo juicio sobre titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo; y si bien es cierto que con ésto se puede ocasionar algunos perjuicios a los trabajadores que cambiaron de criterio con posterioridad a la fecha de la diligencia de recuento, tales perjuicios previenen inmediata y directamente de sus propios actos, producto de su indecisión.

El anterior orden de ideas, se apoya en lo establecido por los artículos 389, 895 fracción III y 931 de la Ley Federal del Trabajo.

CONCLUSIONES: En los conflictos de trabajo, el recuento de trabajadores es la prueba idónea para acreditar en los conflictos intersindicales qué agrupación representa el interés profesional.

SEGUNDA: Es la diligencia de recuento el momento procesal oportuno para emitir el voto irrevocable, de palabra hablada.



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

RECIBIDO PARA DETERMINAR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA QUIMICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

El resultado de la diligencia de recuento es el momento oportuno para emitir el voto irrevocable, de palabra hablada.

Anged, día 10 de mayo de 1969, Sindicato Único de Trabajadores de Hoteles, Cervecerías, Refinerías, Lácteos, Terrazas, etc., Utopia, Baja California Sur, Centro Control y Síndico de Minería de México, 78 de mayo de 1969. Unam, México, D.F. Juan Luis Romo, Secretario del Sindicato.

JURISPRUDENCIA

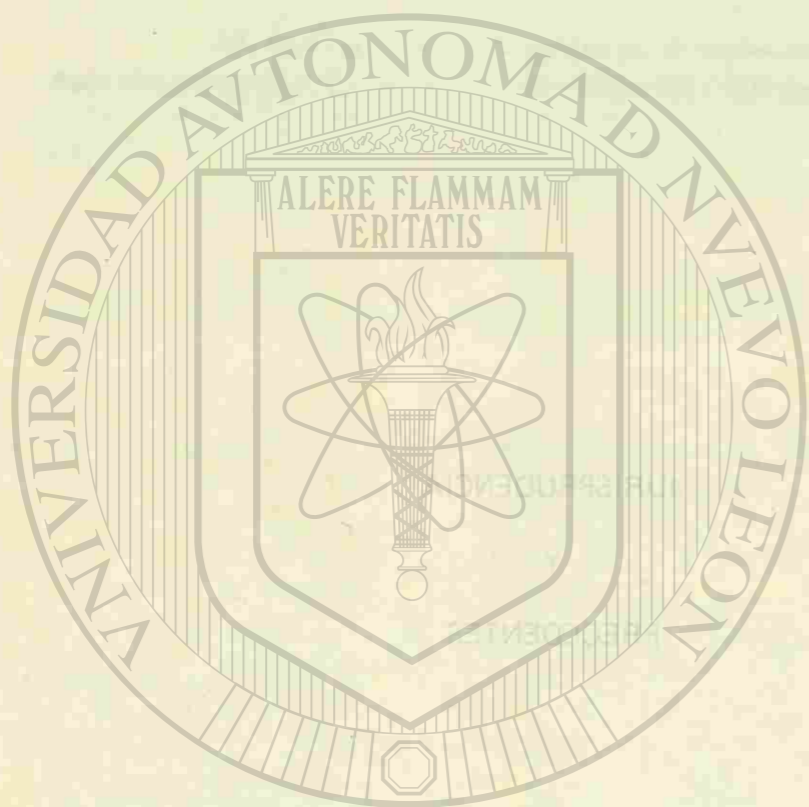
Y

PRECEDENTES

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

RECuento PARA DETERMINAR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO. NO FAVORECE AL ACTOR SI SU RESULTADO ARROJA UN NUMERO IGUAL DE VOTOS A LOS DEL TITULAR.

Si del resultado de la prueba de recuento aparece que el sindicato actor obtiene igual número de votos en su favor que la organización sindical detentadora de la titularidad del contrato colectivo en la empresa, ha de considerarse que no demostró, como le corresponde, que representa el mayor interés profesional en la negociación, y por lo mismo, que le asista el derecho a administrar y ser el titular del contrato colectivo.

(Amparo directo 5803/86. Sindicato Unico de Trabajadores de Hoteles, Cantinas, Restaurantes, Lavanderías, Centros Nocturnos, Refresquerías, Centros Comerciales y Similares del Municipio de Manzanillo. 16 de febrero de 1987. Unanimidad de 4 votos. Ponente Juan Díaz Romero. Secretario: José Guerrero Láscars).

IMPLICABILIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN LOS CASOS EN QUE SE DEMANDA LA TITULARIDAD DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Tal cláusula se instituyó para preservar la unidad gremial, y no puede ser considerada en los casos en que se demanda la titularidad de un contrato colectivo de trabajo como otorgando una libre facultad del sindicato, ya que si el retiro de los trabajadores como socios ocurre a raíz o con motivo de la precitada controversia en cuanto a la titularidad del pacto colectivo, si se aplica a los trabajadores que pretenden desligarse de un sindicato, para a su vez integrar uno distinto, dicha cláusula de exclusión por renuncia a la membresía sindical, configuraría una represalia, por lo que si se aplica con posterioridad a la fecha de presentación de la demanda, ello no impide que los trabajadores que se encuentren en esas circunstancias, puedan emitir su voto al momento de efectuarse el recuento.

( Amparo directo 2609/81. Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz. Similares y Conexos. 15 de agosto de 1988. 5 votos. Ponente: Ulises Schmill Ordóñez. Secretario: Hugo Arturo Baizábal Maldonado )

#### RECUENTO.

El artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo establece que si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, cuando concurren sindicatos de empresa, o industriales o unos y otros, el contrato colectivo de trabajo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa; si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que estén de acuerdo, pues en caso contrario cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión y si concurren sindicatos gremiales y de empresa, o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria. De lo anterior se concluye que una vez celebrado el contrato colectivo de trabajo, el sindicato titular del mismo representa el interés profesional de los trabajadores afiliados porque esto no es más que la consecuencia del hecho de que ese organismo cuenta con la mayoría a que se refiere el precepto legal en cita; y, en virtud de la extensión de dicho contrato a todos los trabajadores de la empresa, aún a los no sindicalizados, es de su interés que se obtenga el cumplimiento de la contratación, bien sea por su titular y administrador o por quien pretenda serlo, para cuyo efecto se requiere que uno u otro demuestre que disfruta del apoyo mayoritario, tanto de los sindicalizados como de los demás trabajadores de la empresa, de donde el sindicato que celebró un contrato colectivo tendrá la representación aludida en la medida que conserve la mayoría referida, por lo que si ésta se pierde, dicho sindicato dejará de tener la representación del interés profesional y, por tanto, la administración del contrato colectivo de trabajo, de tal manera que, si otro sindicato no titular reclama para sí la titularidad y administración futura, con base en que cuenta en su seno con la mayoría de los trabajadores que laboran en la empresa, le corresponde la titularidad y administración reclamadas si demuestra esa mayoría, la cual podrá

conocerse mediante la prueba del recuento a que se contrae el artículo 462 de la Ley Laboral, porque en esta diligencia en la que sólo son de tomarse en consideración los votos de los trabajadores que concurren personalmente, a excepción de los de confianza cuyos votos no serán computables, es donde se puede constatar la voluntad personal absoluta e irrestricta de los trabajadores respecto al sindicato a que pertenecen, o en relación al cual estiman que debe ser el representante de sus intereses profesionales. Siendo esto así, el resultado del recuento realizado con los requisitos que la ley señala, resulta prueba eficaz para demostrar quién, entre los contendientes, es el sindicato que represente a la mayoría, por lo que a esta prueba debe dársele el valor que le corresponda para resolver sobre la titularidad y administración de un contrato colectivo de trabajo.

(Jurisprudencia: Informe 1978, 2a. Parte, 4a. Sala, pp. 7-9).

#### RECUENTO, CASO EN QUE ES INNECESARIO EL DESAHOGO DE LA PRUEBA DE, POR FALTA DE PERSONALIDAD DE UNO DE LOS SINDICATOS CONTENDIENTES.

Resulta innecesario el desahogo de la prueba de recuento ofrecida por un sindicato actor, cuando durante la audiencia a que se refiere el artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo (1970), la Junta no reconoce la personalidad del organismo sindical demandado, y por tanto lo tuvo por no concurrente y en consecuencia por admitidas las peticiones del sindicato actor en los términos del artículo 784 de la misma Ley.

(Jurisprudencia: Informe 1983, 2a. Parte, 4a. Sala, Tesis II, pp. 12 y 13).

#### RECUENTO, LA NEGATIVA DE LA JUNTA DE REPREGUNTAR A LOS TRABAJADORES EN EL, ES CORRECTA. ®

La Junta no causa agravio a un Sindicato cuando al efectuarse la

prueba de recuento, le niega la petición de hacer repreguntas a los trabajadores por no tratarse de una prueba testimonial, ya que los trabajadores que asisten al recuento expresan su voluntad personal, absoluta e irrestricta respecto al Sindicato a que pertenecen o en relación al cual estiman que debe ser el representante de sus intereses profesionales.

(Ejecutoria: Informe 1978, 2a. Parte, 4a. Sala, pp. 37 y 38 A. D. 90/78. Sindicato Unico de Trabajadores de Hoteles, Cantinas, Restaurantes y Similares del Puerto de Manzanillo, Colima, C. T. M. 23 de agosto de 1978. U.).

**RECUESTO DE TRABAJADORES. NO ES SUFICIENTE PARA ACREDITAR EL DERECHO A LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**

Si un sindicato demanda la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo, el recuento por sí solo no constituye prueba plena para acreditar la acción intentada, toda vez que dicha probanza demuestra únicamente la simpatía de los votantes por uno y otro sindicato, en un momento determinado, pero no los diferentes extremos que deben probarse para acreditar la filiación de los trabajadores al sindicato actor y la adquisición de la mayoría en que pretende fundar su derecho, tales como: que cuenta con un estatuto debidamente registrado en el que se establecen las condiciones para admitir miembros; que conforme a los términos de ese estatuto, los trabajadores de la empresa causarán alta como miembros del propio sindicato; que se comunicarán esas altas a la autoridad ante la que está registrado; y que ante esta obra lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros, así como de los patrones, empresas o establecimiento en donde se prestan los servicios.

(Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 194, p. 185).

**BIBLIOGRAFIA**

**ALVAREZ DEL CASTILLO, ENRIQUE.-** Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979.- México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1980.

**BARAJAS MONTES DE OCA, SANTIAGO.-** La Huelga. Un análisis comparativo. México, Universidad Nacional Autónoma de México. La gran Enciclopedia Mexicana, 1983.

**CLIMENT BELTRAN, JUAN B.-** Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. México, Editorial Esfinge, S. A., 1984.

**DE BUEN LOZANO, NESTOR.-** La Reforma del Proceso Laboral. México, Editorial Porrúa, S. A., 1983.

**DE BUEN LOZANO, NESTOR.-** Los Trabajadores de la Banca y Crédito. México, Editorial Porrúa, S. A., 1984.

**DE BUEN LOZANO, NESTOR.-** Diez años de evolución del Derecho del Trabajo. Revista "Jurídica", No. 10, Volumen I, Mexico, Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana, 1978.

Memoria de la V. Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje. México, Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, 1980.

**PIZARRO SUAREZ, NICOLAS.-** La Huelga en el Derecho Mexicano.

Revista Mexicana del Trabajo.- México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Tomo III, Julio-Septiembre 1980, 8a. Epoca.

**TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA BARRERA, JORGE.-** Ley Federal del Trabajo. Reforma Procesal de 1980. México, Editorial Porrúa, S. A., 1982.



prueba de recuento, le niega la petición de hacer repreguntas a los trabajadores por no tratarse de una prueba testimonial, ya que los trabajadores que asisten al recuento expresan su voluntad personal, absoluta e irrestricta respecto al Sindicato a que pertenecen o en relación al cual estiman que debe ser el representante de sus intereses profesionales.

(Ejecutoria: Informe 1978, 2a. Parte, 4a. Sala, pp. 37 y 38 A. D. 90/78. Sindicato Unico de Trabajadores de Hoteles, Cantinas, Restaurantes y Similares del Puerto de Manzanillo, Colima, C. T. M. 23 de agosto de 1978. U.).

**RECUESTO DE TRABAJADORES. NO ES SUFICIENTE PARA ACREDITAR EL DERECHO A LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**

Si un sindicato demanda la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo, el recuento por sí solo no constituye prueba plena para acreditar la acción intentada, toda vez que dicha probanza demuestra únicamente la simpatía de los votantes por uno y otro sindicato, en un momento determinado, pero no los diferentes extremos que deben probarse para acreditar la filiación de los trabajadores al sindicato actor y la adquisición de la mayoría en que pretende fundar su derecho, tales como: que cuenta con un estatuto debidamente registrado en el que se establecen las condiciones para admitir miembros; que conforme a los términos de ese estatuto, los trabajadores de la empresa causarán alta como miembros del propio sindicato; que se comunicarán esas altas a la autoridad ante la que está registrado; y que ante esta obra lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros, así como de los patrones, empresas o establecimiento en donde se prestan los servicios.

(Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 194, p. 185).

**BIBLIOGRAFIA**

**ALVAREZ DEL CASTILLO, ENRIQUE.-** Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979.- México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1980.

**BARAJAS MONTES DE OCA, SANTIAGO.-** La Huelga. Un análisis comparativo. México, Universidad Nacional Autónoma de México. La gran Enciclopedia Mexicana, 1983.

**CLIMENT BELTRAN, JUAN B.-** Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. México, Editorial Esfinge, S. A., 1984.

**DE BUEN LOZANO, NESTOR.-** La Reforma del Proceso Laboral. México, Editorial Porrúa, S. A., 1983.

**DE BUEN LOZANO, NESTOR.-** Los Trabajadores de la Banca y Crédito. México, Editorial Porrúa, S. A., 1984.

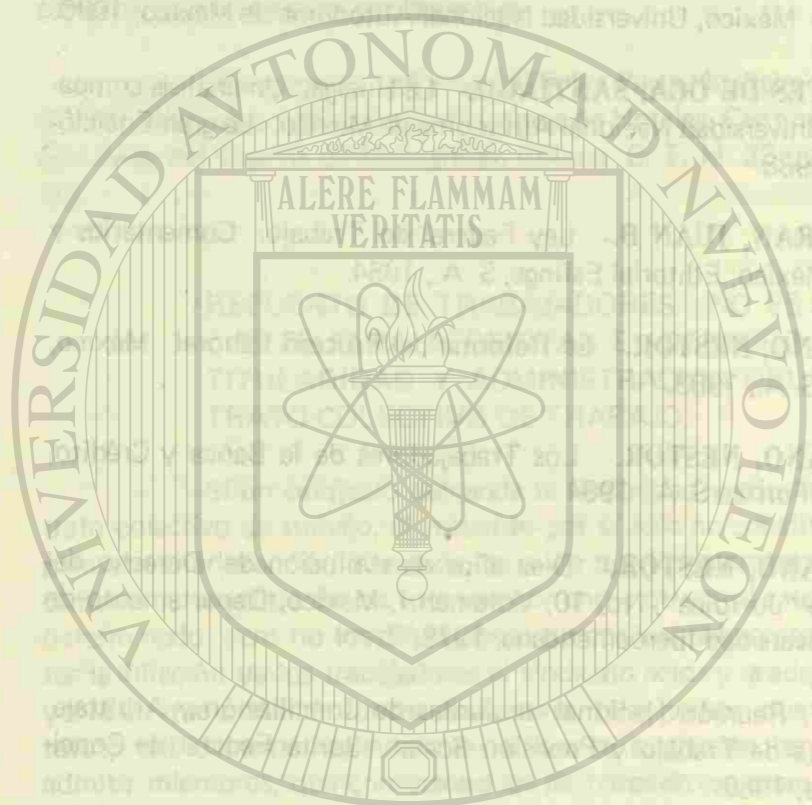
**DE BUEN LOZANO, NESTOR.-** Diez años de evolución del Derecho del Trabajo. Revista "Jurídica", No. 10, Volumen I, Mexico, Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana, 1978.

Memoria de la V. Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje. México, Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, 1980.

**PIZARRO SUAREZ, NICOLAS.-** La Huelga en el Derecho Mexicano.

Revista Mexicana del Trabajo.- México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Tomo III, Julio-Septiembre 1980, 8a. Epoca.

**TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA BARRERA, JORGE.-** Ley Federal del Trabajo. Reforma Procesal de 1980. México, Editorial Porrúa, S. A., 1982.



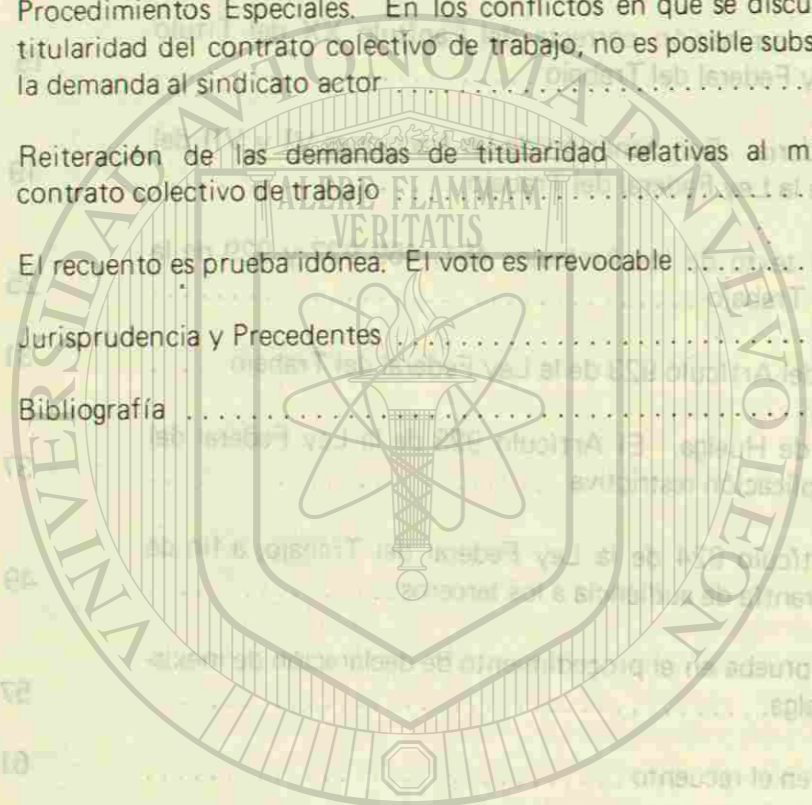
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

I N D I C E

	Pagina
La Huelga. Denominación correcta del Capítulo XX del Título Octavo de la Ley Federal del Trabajo .....	15
La Huelga Solidaria. Reordenación de las fracciones VI y VII del Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo .....	19
Modificación al texto de los Artículos 451, 459 927 y 929 de la Ley Federal del Trabajo .....	25
Interpretación del Artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo .....	31
Procedimiento de Huelga. El Artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo es de aplicación restrictiva .....	37
Reforma al Artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de establecer la garantía de audiencia a los terceros .....	49
La carga de la prueba en el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga .....	57
Las objeciones en el recuento .....	61
La Huelga en las Universidades e Instituciones de educación superior autónomas por Ley .....	65
Las mismas causas que originaron la huelga deben ser las cuestionadas en el juicio de imputabilidad .....	71
Jurisprudencia y Precedentes .....	75
La legitimación procesal en los juicios de titularidad. Falta de radio de acción .....	89

Procedimientos Especiales. En los conflictos en que se discute la titularidad del contrato colectivo de trabajo, no es posible subsanar la demanda al sindicato actor .....	95
Reiteración de las demandas de titularidad relativas al mismo contrato colectivo de trabajo .....	101
El recuento es prueba idónea. El voto es irrevocable .....	105
Jurisprudencia y Precedentes .....	109
Bibliografía .....	115



Se terminó de imprimir en San Nicolás de los Garza, N. L., en el Departamento Editorial de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Nuevo León, el día 12 de junio de 1989. Esta edición consta de 500 ejemplares.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



UNIVERSIDAD

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEON

ASOCIACIÓN GENERAL DE BIBLIOTECARIOS