

INTRODUCCION

México 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, trascienda 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 esterilizadas.

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 mejora 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 requiere ser modernizada para adecuarse 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.

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

HUELGA

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.

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

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".

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".

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

Por razones de técnica jurídica se replicaron varios artículos que regulan el procedimiento de huelga, y que antes se encontraban incluidos en la parte sustantiva 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 impiedad de estructura 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 evidente la situación de-

erita
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 coherente de todos los preceptos que encierra la institución, lleva indetectablemente a la conclusión de que:

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

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 la revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Título Séptimo.

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

- 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 309 bis y 419 bis.

Así que conforme al artículo 450 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, se tendrá por objeto apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores. La reforma de la Ley Laboral que modifica la VII, que por sí misma se justi-

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.**

MODIFICACIONES AL TEXTO DE LOS
ARTICULOS 461, 459, 927 y 929 DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

de 15 de mayo de 1934 en el Diario Oficial de 31 de mayo de 1934, en el artículo 114 de la Ley Federal del Trabajo, para que en el caso de huelga, el Estado garantice 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.

Artículo 450

- I. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis, y
- II. Apoyar una huelga que sea por objeto alguno de los enunciados en las fracciones anteriores.

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.

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

- I.- 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 450, 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:

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

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.

INTERPRETACION DEL ARTICULO 923

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.

Artículo 451

II.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La declaración de suspensión de labores que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse por el sindicato que represente a los trabajadores de la empresa o establecimiento, o por la mayoría de los trabajadores de la misma, cuando no exista sindicato. La declaración de suspensión de labores que se refiere esta fracción, no se suspenderá por la autoridad de conciliación y arbitraje, sino por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

III de este último dispositivo legal. Se propone el cambio consistente para que haya concordancia exacta con la fracción anterior.

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

III.- No se cumplirá lo que se señala en el artículo 452, si no se solicita la declaración de existencia de huelga, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales que correspondan. El artículo 929 de esta Ley, en su fracción III, no podrá aplicarse en los casos en que se presente una huelga por causas señaladas en el artículo 459 de esta Ley, cuando no se haya cumplido los requisitos establecidos en el artículo 929 de esta Ley, ello obedezca 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.

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 reside 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 competente expedirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, y avisará telefónicamente a la Junta de Conciliación y Arbitraje. 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 reciba el escrito".

INTERPRETACION DEL ARTICULO 923 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

No puede decirse 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 si admitir y darle curso a un emplazamiento de huelga se determinara la existencia de circunstancias y condiciones 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-