

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 solicite la declaración de suspensión de labores, o por el patrón cuando se trate de una huelga por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

IV.- Se propone el cambio consistente para 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 consistente para

4.- El numeral 929 que se refiere a la solicitud de inexistencia de la empresa o establecimiento, podrá ser presentado por el sindicato, por los interesados, por el Jefe de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, o por el patrón cuando se trate de una huelga por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

III.- No se solicita la declaración de inexistencia de la huelga, sino que se solicita la declaración de inexistencia de la empresa o establecimiento. Considerando que el artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción III, no indica el momento en que debe darse curso a la suspensión de labores, se propone una nueva redacción del precepto que indica 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.

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, abundarán 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 dará curso al expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, y avisará telegráficamente al patrón y al sindicato. III. El aviso para la suspensión de 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-

INTERPRETACION DEL ARTICULO 923
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

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 con-
signa: "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 incontestablemente 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 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 combatante. 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 la 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 reside la Junta, el escrito deberá ser presentado en el lugar de ubicación del establecimiento, y el emplazamiento de huelga se hará el día siguiente a las veinticuatro horas siguientes a la Junta de Conciliación y Arbitraje, y avisará telegráficamente 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".

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

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 set fechas leyes, gacetas fundamentales que la ley previera, entre ellas examinar si los emplazantes tienen la ca-