

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-

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 automáticamente 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 en relación a la actividad del Tribunal del Trabajo, por lo que en los casos previstos por el citado precepto debe incurrir el Tribunal del Trabajo en la aplicación de la sanción, dado que está ligado a la norma.

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

DE APLICACION RESTRICTIVAMENTE. Ahora bien, cuando un numeral de la Ley Federal del Trabajo establece una obligación, es en forma obligatoria y no de carácter potestativo.

CONCLUSIONES

UNICA. que se obliga a la Autoridad del Trabajo cuando se presente el escrito que contempla el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo. Por consiguiente, tiene la obligación de no dar 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 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".

Por su parte, el Lic. Enrique Álvarez del Castillo expresa: "La huelga en los... 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".

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 Alvarez 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 juridicisms: 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. Advertiéndose, 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.

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