

**NORMAS ESPECIALES
EN EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA*
(SEGUNDA PARTE)**

**SPECIAL RULES ON THE PROCEDURE TO STRIKE
NORMES SPÉCIFIQUES DANS LA PROCÉDURE
DE RECOURS À LA GRÈVE**

Carlos Alberto PUIG HERNÁNDEZ**

RESUMEN: En nuestra primera Ley Federal del Trabajo, en vigor a partir del 28 de agosto de 1931, no existió un procedimiento de huelga, sino normas sustantivas que regulaban el ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores; en la segunda versión de nuestra Ley Federal del Trabajo, vigente del 1o. de mayo de 1970 al 30 de abril de 1980, el legislador federal mexicano mantuvo el esquema; sin embargo, incorporó normas especiales en la materia, las cuales se conservaron en la reforma procesal del 1o. de mayo de 1980, pero se creó un procedimiento de huelga, que no sufrió modificación alguna con motivo de la reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* del 30 de noviembre del 2012; por lo tanto, las normas generales previstas en el derecho procesal del trabajo respecto del funcionamiento del Pleno y de las juntas especiales, la falta de personalidad, la incompetencia, los impedimentos y excusas, los términos procesales y las notificaciones, así como los incidentes, presentan particularidades en el procedimiento de huelga que las distinguen frente a los demás procedimientos laborales, cuyas características y aplicación constituyen el estudio objeto del presente artículo.

Palabras clave: Derecho de huelga, procedimiento de huelga y normas especiales del procedimiento de huelga.

* Recibido el 3 de marzo de 2016 y aceptado para su publicación el 14 de septiembre de 2016. La presente publicación es la segunda de dos partes. La primera parte se publicó en el número 24 de la *Revista Latinoamericana de Derecho Social*.

** Magistrado presidente del Tribunal Electoral del Estado de Morelos.



ABSTRACT: In our first Federal Labor Law, in force since August 28, 1931, there wasn't an strike procedure, but there were substantive rules governing the exercise of the right to strike by workers; in the second version of our Federal Labor Law, effective from 1 May 1970 to 30 April 1980, the Mexican federal legislator maintained the scheme, however incorporated special rules on the matter, which were preserved in the Reformation procedure on 1 May 1980, but a process of strike was created, which did not suffer any modification with the Reform published in the "Official Gazette" of the Federation of November 30, 2012; therefore, the general rules provided in the Procedural Labor Law regarding the functioning of the plenary and the Special Boards, lack of personality, incompetence, impediments and excuses, procedural terms and notifications as well as incidents occur particularities in the strike procedure that distinguish them against other labor procedures, the characteristics and application are the study object of this article.

Key Words: Right to strike, strike procedure and special rules of procedure strike.

RESUME: Dans notre première loi fédérale sur le travail, en vigueur depuis le 28 Août 1931, il n'y avait pas de procédure de grève, mais les règles de fond régissant l'exercice du droit de grève des travailleurs; dans la deuxième version de notre loi fédérale sur le travail, à compter du 1er mai 1970 au 30 Avril 1980, le législateur fédéral mexicain a maintenu le régime, cependant incorporé des règles particulières en la matière, qui ont été conservés dans la Réforme procédure le 1er mai 1980, mais un processus de grèves, qui n'a pas subi de modification à l'occasion de la Réforme publiée dans le «Journal officiel» de la Fédération du 30 Novembre, 2012 a été mis; par conséquent, les règles générales prévues dans la loi sur le travail de procédure concernant le fonctionnement de la plénière et les commissions spéciales, le manque de personnalité, l'incompétence, les obstacles et les excuses, les termes et les notifications de procédure ainsi que des incidents se produisent particularités de la procédure de grève qui les distinguent par rapport aux autres procédures de travail, les caractéristiques et l'application font l'objet d'étude de cet article.

Mots-clés: Droit de grève, la procédure de grève et des règles spéciales de grève de la procédure.

SUMARIO: VII. *No admisión de incidentes, salvo el de falta de personalidad.*
VIII. *No promoción de incompetencia.* IX. *Conclusiones.* X. *Bibliografía.*

VII. NO ADMISIÓN DE INCIDENTES, SALVO EL DE FALTA DE PERSONALIDAD

El segundo de los temas al que se refiere la fracción IV del artículo 928 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) se relaciona con la no admisión de incidentes, salvo el de falta de personalidad, el cual podrá promoverse:

- a) Por el patrón, en el escrito de contestación al emplazamiento, y
- b) Por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón.

En ambos casos, la JCA, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes, dictará resolución.

Por lo tanto, en el procedimiento de huelga no se pueden plantear la nulidad o la acumulación, o cualquier otro incidente,¹ con excepción del señalado con anterioridad, en tanto que la cuestión competencial tiene reglas especiales, como veremos en el siguiente apartado.

En el caso del empleador, por disposición legal expresa, la promoción del incidente de falta de personalidad tiene que ser específicamente en el escrito de contestación al emplazamiento. Como la fracción en comento no precisa término alguno para tal efecto, pudiera pensarse que es suficiente cumplir formalmente con el planteamiento incidental de la falta de personalidad del sindicato o coalición emplazante; esto es, que la petición respectiva se incluya en el documento en que se conteste el pliego de peticiones, sin tomar en cuenta término alguno, lo cual es incorrecto, ya que lo procedente es efectuar una interpretación sistemática y limitar dicha promoción a las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación y entrega del pliego respectivo, que es el periodo de tiempo dentro del cual el empleador debe presentar su

¹ En caso de extravío o desaparición del expediente del procedimiento de huelga o de alguna constancia indispensable del mismo, sería materialmente necesario aunque contrario al texto de la fracción que analizamos, tramitar de inmediato la reposición de los autos, en forma incidental, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 725-727.

contestación por escrito ante la JCA, conforme a lo dispuesto en el artículo 922, LFT.

Es evidente que el numeral 922 es el clásico ejemplo de una norma imperfecta, pues ante el supuesto previsto no se señala alguna consecuencia legal, es decir, qué ocurre si el patrón no contesta el pliego;² sin embargo, cuando el emplazado tuviera interés en promover el incidente de falta de personalidad del sindicato o coalición emplazante, si no lo plantea en su escrito de contestación y dentro de las cuarenta y ocho horas a que se refiere el precepto citado, resultaría extemporáneo, y, en consecuencia, tendría que ser rechazado de plano, lo cual significa que la promoción incidental en comentario, por parte del empleador, debe ser —precisamente— en el escrito de contestación al pliego de peticiones con emplazamiento de huelga, siempre que el mismo se presente dentro de las cuarenta y ocho horas a las que se ha hecho alusión.

En teoría, podemos imaginar que el empleador promueva su incidente de falta de personalidad dentro de las cuarenta y ocho horas posteriores a la recepción del pliego, en un escrito en el cual no da contestación alguna a las peticiones de huelga, por lo cual la parte emplazante pudiera objetar la promoción haciendo valer el incumplimiento de la porción relativa de la fracción IV del artículo 928 que analizamos, que refiere explícitamente que el incidente de falta de personalidad podrá promoverse por el patrón en el escrito de contestación al emplazamiento, y al no haberse dado contestación alguna, invocar que tal escrito es inconducente y no debe surtir ningún efecto legal.

Nosotros opinamos que es improcedente el cuestionamiento que pudiera plantear el sindicato o coalición emplazante, pues resultaría un criterio ultraformalista, si recordamos que dentro de los principios del derecho procesal del trabajo, el artículo 687 dispone que en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios, en virtud de lo cual —en tal caso—, aun cuando el empleador no conteste ninguna de las peticiones contenidas en el emplazamiento de huelga, pero presente su escrito en el que promueva el incidente de falta de personalidad dentro de las cuarenta y ocho horas posteriores al momento en que haya recibido el pliego respectivo, la JCA deberá tenerlo

² Cfr. mi obra anterior *Temas sobre el...*, 2007, apartado IV.3. Contestación del patrón, pp. 309-318.

por debidamente presentado y, dentro de las veinticuatro horas siguientes, con audiencia de las partes, dictar la resolución que corresponda.

En el segundo de los casos previstos en la fracción IV del artículo 928, relativo a la promoción del incidente de falta de personalidad por los trabajadores, se debe plantear dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón; si analizamos el desarrollo del procedimiento de huelga, podemos advertir los distintos momentos en que el patrón puede intervenir en el mismo, para identificar la oportunidad procesal que puede tener la parte emplazante.

I. Presentación de la:

- a) Contestación del pliego de peticiones (artículo 922);
- b) Solicitud de inexistencia de la huelga (artículo 929);
- c) Solicitud de calificación de ilicitud de la huelga (artículo 933);

II. Asistencia a la audiencia:

- a) De conciliación (artículo 926), y
- b) En la que la JCA debe fijar el número indispensable de trabajadores que deberán 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 (artículo 935).

En los casos a que se refieren los incisos *a*, *b* y *c* del párrafo I, los trabajadores deben promover el incidente de falta de personalidad del patrón o de sus representantes dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes contadas a partir del día y hora en que el empleador presente su escrito respectivo; cuando se trate de la contestación del pliego de peticiones, si el escrito correspondiente se presenta fuera del término de las cuarenta y ocho horas a que se refiere el citado artículo 922, en el ocurso en que se plantee la promoción del incidente de falta de personalidad, los trabajadores también deben hacer valer la extemporaneidad concerniente, para solicitar el desechamiento de plano; de igual forma deberán proceder en los casos en que las solicitudes de inexistencia de la huelga o de la calificación de su ilicitud, se presenten

una vez transcurridas las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo con motivo de la huelga, previstas en los artículos 929 y 933, LFT, respectivamente.

Es indudable que el empleador tendrá interés en promover el incidente de falta de personalidad de la coalición o sindicato emplazante, porque de ser procedente se tendría por no presentado el pliego de peticiones respectivo, y si el objeto de la huelga se relaciona con la revisión del contrato colectivo de trabajo o contrato-ley o con la revisión de los salarios contractuales de ambos pactos normativos de las condiciones de trabajo, operaría la prórroga por un periodo igual al de su duración o continuaría por tiempo indeterminado, como lo disponen los artículos 400 y 420; no tendría los mismos efectos negativos en contra de los trabajadores la procedencia del incidente que analizamos en el resto de los objetos de huelga, pues los mismos no están sujetos a ningún término, por lo cual podrían volver a presentar un nuevo emplazamiento de huelga, pero sí dejaría sin efectos la suspensión de toda ejecución de sentencia, así como la práctica de embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento y el secuestro de bienes del local en que se encuentren instalados, que provoca la notificación del pliego de peticiones, en términos del artículo 924, párrafo inicial, LFT.

Sin embargo, no advertimos el beneficio que podría generar a los trabajadores la procedencia del incidente de falta de personalidad del patrón o de sus representantes cuando se trate de la contestación del pliego de peticiones, salvo que la parte emplazada, a su vez, promueva el incidente de falta de personalidad respecto del sindicato o coalición emplazante en dicho escrito de contestación; no ocurre lo mismo en caso de que los escritos correspondan a las solicitudes de inexistencia de la huelga o de calificación de su ilicitud, pues de ser procedente la promoción del incidente de falta de personalidad, las solicitudes se tendrían por no presentadas, y, en consecuencia, la huelga sería considerada existente para todos los efectos legales, en el primer caso, y no se podrían dar por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas, en el segundo.

Es evidente que la parte emplazante sólo podría promover el incidente de falta de personalidad del apoderado o abogado patrono del empleador respecto de la presentación de los escritos que correspondan a las solicitudes de inexistencia de la huelga o de calificación de su ilicitud cuando se trate de un

nuevo representante, ya que si se tratara del mismo que hubiera contestado el escrito de emplazamiento de huelga, o asistido a las audiencias de conciliación o de determinación del personal necesario que debe continuar trabajando, si no se objetó su personería dentro de las cuarenta y ocho horas posteriores, estaría consentido el acto; también procedería la promoción del incidente en comento respecto de las solicitudes de inexistencia o calificación de ilicitud si el patrón no contestó el pliego de peticiones y representan la primera promoción del apoderado en el procedimiento de huelga.

En los casos a que se refieren los incisos *a* y *b* del párrafo II, esto es, la asistencia del empleador o de sus representantes a las audiencias de conciliación y en la que se fija el número de trabajadores indispensables, el sindicato o coalición emplazante debe promover el incidente de falta de personalidad del patrón en la propia audiencia, una vez que éste haya comparecido a ella o dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes contadas a partir del día y hora de la comparecencia en cuestión; en el primer caso no observamos alguna ventaja que pudiera reportar a los trabajadores la procedencia del incidente de falta de personalidad del patrón o de sus representantes, no así en el segundo, ya que de no fijar la JCA el número indispensable de trabajadores que deberán 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, ello puede representar una gran preocupación al empleador o, más aún, puede provocar algún perjuicio a los locales, a la maquinaria y a las materias primas, o generarse impedimentos para la reanudación de las labores.

En la búsqueda de precedentes relacionados con la personalidad del sindicato, localizamos en primer lugar el criterio sustentado por la Cuarta Sala de la SCJN, al resolver —el 17 de noviembre de 1969 y por unanimidad de cinco votos— el Amparo directo 9108/67, promovido por Mercerizados y Acabados Modernos, S. A., en el que se considera que para la defensa de los derechos colectivos de los integrantes de un sindicato éste no necesita poder de aquéllos para comparecer a juicio, como se menciona en la tesis aislada, cuyo rubro y texto, a la letra dicen:

SINDICATOS. NO REQUIEREN PODER DE SUS MIEMBROS PARA COMPARECER A JUICIO. *El artículo 460 de la Ley Federal del Trabajo faculta a los sindicatos*

*para comparecer ante las Juntas como actores o demandados en defensa de sus derechos colectivos y de los derechos individuales que corresponden a sus miembros, en su calidad de asociados. Consiguientemente, ninguno de los trabajadores agremiados tiene por qué firmar las demandas ni tampoco por qué otorgar poder a los representantes sindicales para que formulen tales demandas en su nombre y representación, toda vez que los legítimos representantes de los derechos o intereses profesionales de los trabajadores ante las empresas son los comités ejecutivos y los representantes de los sindicatos mayoritarios legalmente registrados y autorizados.*³

Un criterio similar sostuvo la misma Cuarta Sala de la SCJN en la ejecutoria emitida el ocho de mayo de 1972, en el Amparo directo 4539/71, del quejoso Luis Ignacio Hernández Iriberry, cuya tesis aislada refiere:

SINDICATOS. NO REQUIEREN PODER DE SUS MIEMBROS PARA COMPARECER A JUICIO. Conforme al artículo 460 de la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno, la representación de los sindicatos debe ser ejercitada por el presidente de su directiva o comité o por la persona que aquélla o éste designan, salvo disposición especial de sus estatutos; y cuando se acredite que de acuerdo con los estatutos, *un secretario del comité ejecutivo local de una sección, representa a la organización, es obvio que puede comparecer ante las Juntas como actor o demandado en defensa de los derechos colectivos y de los individuales que correspondan a sus miembros.*⁴

Con lo cual la promoción del incidente de falta de personalidad que promueva el patrón con el argumento de que los agremiados no otorgaron el poder correspondiente resultaría improcedente.

Sin hacer referencia al criterio sostenido por la Cuarta Sala de la SCJN en las dos tesis aisladas citadas con anterioridad, y aun cuando no se trata de un incidente de falta de personalidad, pero se refiere a un caso semejante, resulta

³ Época: Séptima Época. Registro: 244881. Instancia: Cuarta Sala. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación*, volumen 11, Quinta Parte. Materia(s): Laboral. Tesis: página: 27. Nota del autor: las cursivas son nuestras para destacar la parte relativa de la tesis que se relaciona con el tema analizado.

⁴ Época: Séptima Época. Registro: 244426. Instancia: Cuarta Sala. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación*, volumen 41, Quinta Parte. Materia(s): Laboral. Tesis: página: 37. Séptima Época, Quinta Parte: volumen 11, página 27. Nota del autor: las cursivas son nuestras para destacar la parte relativa de la tesis que se relaciona con el tema analizado.

pertinente referir que la Junta Especial Número Seis de la Federal de Conciliación y Arbitraje dictó resolución el 26 de noviembre de 1975, en la cual declaró improcedente la solicitud de la empresa para declarar la inexistencia de la huelga, pues consideró que

...a) la fracción III del artículo 374 de la Ley señala que los sindicatos legalmente constituidos tienen capacidad para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes; b) el artículo 376 del mismo ordenamiento dispone que la representación del sindicato se ejerce por su secretario general o por la persona que designe la directiva, salvo disposición especial de los estatutos, y c) el artículo 441 considera a los sindicatos de trabajadores como coaliciones permanentes. Relacionando los preceptos anteriores llegamos a la conclusión de que cuando se trate de un escrito de emplazamiento de huelga, formulado por el secretario general de un sindicato constituido conforme a la Ley —lo que se encuentra acreditado en autos en el presente caso— no se requiere acreditar el acuerdo de los trabajadores que autorice su formulación, ya que tales asociaciones son coaliciones permanentes y, por tanto, el acuerdo de sus miembros para la defensa de sus intereses comunes perdura por todo el tiempo en que tienen existencia legal, de ahí que, en cualquier momento que el sindicato considere violados los derechos de sus agremiados, puede, por conducto del órgano de representación respectivo, ejercitar las acciones correspondientes.⁵

En el mismo año de 1975 tuvo lugar en la Ciudad de México la I Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, en la cual, Carlos Medina Álvarez presentó una ponencia titulada “El incidente de falta de personalidad en los procedimientos de huelga”, en la que refiere que asiduamente los abogados patronos promueven incidentes (nulidad de actuaciones por defecto en el emplazamiento, incompetencia, recusaciones, etcétera), pero olvidan la aplicación del principio general de derecho que reza “la ley especial deroga a la general”, por lo que afirma que cuando se planteen incidentes que no sea el de falta de personalidad deben desecharse de plano en términos de la fracción IV del artículo 458 (actual 928, fracción IV), LFT.⁶

⁵ Exp. No. III-154/75. Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil y Similares de la R. M. vs. San Ángel Textil, S. A. Secretaría Auxiliar de Huelgas.

⁶ Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, *Memoria. I Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje*, 1975, p. 162.

El ponente también menciona una distorsión que se promovía en el procedimiento de huelga:

Sin embargo, pretendiendo eludir la prohibición expresa de la ley, los propios abogados patronos, han propiciado incidentes que llaman de falta de personalidad y en el contexto de su exposición agregan por falta de ‘legitimación activa’ o por falta de ‘legitimación pasiva’, incidentes que conforma a la doctrina sustantiva y procesal de la huelga, a más de fundamento jurídico, no constituyen técnicamente el incidente de falta de personalidad a que hace mérito la Ley.⁷

Al respecto, Medina Álvarez ejemplifica:

...en la práctica se observa el planteamiento de cuestiones de falta de personalidad, “toda vez que los miembros del sindicato emplazante, no prestan servicios a la empresa que represento”; o bien “porque no tengo el carácter de patrón, ya que celebré contrato de arrendamiento con X persona y por lo tanto, ésta, es directamente la responsable de las obligaciones laborales”; o en fin, “ya que como consta de los documentos anexos, los trabajadores del sindicato renunciaron a pertenecer al mismo”; careciendo respectivamente de falta de legitimación activa, y legitimación pasiva.

Por lo cual concluye que las supuestas cuestiones incidentales de falta de personalidad por legitimación activa o pasiva deben desecharse en su tramitación, por prohibición expresa del artículo 451, fracción II, LFT, el cual conserva su vigencia hasta la fecha.⁸

Por su parte, Francisco Ramírez Fonseca, respecto de la promoción del incidente de falta de personalidad por parte del empleador, refiere el caso de un sindicato que carezca de registro, y comenta los supuestos que pueden plantearse: “Si un sindicato no registrado comparece como actor, mediante

⁷ *Idem*.

⁸ *Idem*, pp. 164 y 166. El precepto y fracción citados por el ponente, a la letra dicen: “Artículo 451. Para suspender los trabajos se requiere: 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, solo 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...”. Nota: la remisión al artículo 460 es incorrecta, pues dicho precepto se derogó con motivo de la reforma procesal de 1980, y corresponde al artículo 929 en vigor.

una persona que se dice representante del sindicato, la falta de personalidad puede hacerse valer porque no sea persona jurídica el sindicato, porque carezca de capacidad de goce o de ejercicio, o porque quien se dice representante del sindicato no tenga o no compruebe esa representación”.⁹

Es interesante el análisis del laboralista citado, pero deben precisarse algunas cuestiones señaladas en la LFT para valorar sus comentarios:

- a) Si se trata de un sindicato no registrado al que se le haya negado su registro por alguna de las causas previstas en el artículo 366, la falta de personalidad puede promoverse porque no es persona jurídica el sindicato y, en consecuencia, carece de capacidad de goce y de ejercicio, y quien se ostente como representante del mismo no puede representarlo ni comprobar esa representación; en este supuesto debe considerarse que se trata del caso en que —en contra de la negativa del registro por parte de la autoridad registradora— no se interpuso el juicio de amparo indirecto y su correspondiente revisión o, habiéndose promovido, no se hubiera otorgado el amparo y, por tanto, el acto reclamado fue declarado firme;
- b) Si refiere que se trata de un sindicato no registrado, se puede entender que se trata del caso en que el número mínimo de trabajadores necesario para su constitución (artículo 364: veinte trabajadores en activo) presentó los documentos requeridos para su debido registro ante la autoridad laboral competente (artículo 365), habiendo manifestado que la finalidad que se proponen consiste en el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses laborales (artículo 356), y que aún no cuenta con la certificación extendida por la autoridad registradora correspondiente, de haber quedado inscrita la directiva del sindicato (artículos 368 y 692, fracción IV).

En el caso planteado en el inciso *b*, debe recordarse que el artículo 366, después de mencionar, en su párrafo primero, las tres causales por las que se puede negar el registro de un sindicato,¹⁰ párrafos segundo y tercero, dispone que

⁹ Ramírez Fonseca, Francisco, *La prueba en el procedimiento laboral*, México, edición del autor, 1978, p. 71.

¹⁰ “I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356; II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365”.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días naturales, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

Por lo tanto, si el sindicato no registrado presenta su pliego de peticiones con emplazamiento de huelga¹¹ sin exhibir la constancia que acredite su registro, pero comprueba que presentó su solicitud registral y cumplió con todos los requisitos legales y aún no han concluido los sesenta días naturales a que se refiere el artículo 366, párrafo tercero, la JCA no puede denegarle el trámite de su escrito de emplazamiento, en términos del artículo 923, LFT,¹² pues la falta de personalidad es un incidente que debe promover el patrón, y la junta no está facultada para actuar de oficio en tal caso, ni aun con el pretexto —en nuestra opinión— de la *legitimatio ad causam* (legitimación en la causa) o de la *legitimatio ad procesum* (legitimación en el proceso), como presupuesto procesal, pues aquéllas aplican en los procedimientos jurisdiccionales, y el de huelga no lo es, por las razones que expusimos con anterioridad.

Para sustentar la conclusión a la que se arriba en el párrafo anterior, debe recordarse que la Cuarta Sala de la SCJN, al resolver —el 21 de febrero de 1947 y por unanimidad de cuatro votos— el amparo directo en materia de trabajo 4030/46, promovido por Jaime Roberto, consideró que los miembros de los comités sindicales deben comprobar sus cargos, pues no pueden justificarlos con sus solas manifestaciones: “SINDICATOS, DEBEN ACREDITAR SU PERSONALIDAD LOS SECRETARIOS DE LOS COMITÉS DE LOS. Las Juntas no pueden tener por acreditado el carácter de secretarios del comité de un sindicato, con el sólo dicho de las personas que ostenten tal carácter”.¹³

¹¹ Solicitando la celebración del contrato colectivo de trabajo, o exigiendo el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, o apoyando una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones I a V del artículo 450, pues la hipótesis que analizamos no aplicaría respecto de los demás objetos de huelga.

¹² Salvo cuando el objeto de la huelga sea exigir la firma de un contrato colectivo de trabajo y exista ya uno depositado en la JCA competente.

¹³ Tesis, *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, t. XCI, p. 1593.

En el mismo asunto citado en el párrafo anterior, la Cuarta Sala sustentó relacionadamente el criterio que sostiene que los sindicatos deben comprobar documentalmente su personalidad, conforme al rubro y texto de la tesis que refiere:

SINDICATOS, DEBEN ACREDITAR SU PERSONALIDAD. Siendo la representación cuestión de derecho, debe acreditarse en los términos establecidos por el artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, y en el caso, aun cuando el sindicato actor esté registrado ante las autoridades federales del trabajo, la Junta Central que conoció del negocio no estaba obligada a tener por demostrada la existencia del mismo sindicato, sin que se le presentara prueba fehaciente de ello, y no obsta que el negocio le hubiera llegado por incompetencia de la Junta Federal de Conciliación respectiva; pues no es verdad que los sindicatos oficialmente reconocidos, no necesiten acreditar su personalidad.¹⁴

Sin embargo, al resolver —el 27 de abril de 1950 y por unanimidad de cuatro votos— el amparo en revisión en materia de trabajo 7994/49 del quejoso Trápaga Petriz Mario, la sala sostuvo que los sindicatos adquieren su personalidad desde el momento de su constitución y no a partir de la fecha de su registro:

SINDICATOS, CUANDO NACE SU PERSONALIDAD. La personalidad de un sindicato no nace desde el momento de su registro, sino desde la época de su constitución; aquél le dará y reconocerá determinados derechos y su falta le ocasionará determinados perjuicios; pero de ninguna manera adquieren una personalidad nueva, por el hecho del registro.¹⁵

Debe destacarse que la fecha de la sentencia dictada en el amparo referido en el párrafo anterior (27 abril de 1950) es posterior a la ratificación por parte de nuestro país, del Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (núm. 87), que ocurrió el primero de abril de mil novecientos cincuenta, y el cual analizaremos más adelante.

Posteriormente, la misma Cuarta Sala de la SCJN aplicó un criterio de interpretación flexible respecto de la forma de acreditar la personalidad de los

¹⁴ Tesis, *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, t. XCI, p. 1592.

¹⁵ *Ibidem*, t. CIV, p. 979.

sindicatos, acorde con la parte *in fine* del artículo 459 de la LFT de 1931,¹⁶ que facultaba a la junta para tener por acreditada la personalidad de algún litigante sin sujetarse al derecho común, siempre y cuando de los documentos exhibidos se llegara al conocimiento de que efectivamente representaba a la persona interesada, como ocurrió al resolver —el 20 de agosto de 1954 y por unanimidad de cinco votos— el amparo directo en materia de trabajo 2612/51, promovido por Cortés Francisco Paul, en la tesis cuyo rubro y texto a la letra dicen:

SINDICATOS, FORMA DE ACREDITAR SU PERSONALIDAD. Si la existencia y personalidad de un sindicato la hace derivar la Junta de los diversos oficios provenientes del Departamento del Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que acreditan el registro del organismo sindical, su actuación es correcta aun cuando no tenga a la vista el acta constitutiva de la asociación ni los estatutos de la misma.¹⁷

Adicionalmente, debe tomarse en consideración que el artículo 357, párrafo primero, dispone que los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa, y que el Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (núm. 87),¹⁸ ratificado por nuestro país el uno de abril de mil novecientos cincuenta, y que entró en vigor el cuatro de julio del mismo año, en su artículo 7o. dispone que

Artículo 7o.

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.

A su vez, los numerales del mismo convenio a los que remite el precepto anterior ordenan que:

¹⁶ Corresponde al artículo 693 de la LFT en vigor, pero su hipótesis se limita a favor de los representantes de los trabajadores o sindicatos, federaciones o confederaciones, sin tomar en cuenta a los representantes de los empleadores.

¹⁷ Tesis, *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, t. CXXI, p. 1706.

¹⁸ En http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087, consulta efectuada el 28 de enero de 2016.

Artículo 2o.

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3o.

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4o.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Finalmente, el párrafo segundo del artículo 8o. del mismo compromiso internacional de nuestro país preceptúa: “La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio”.

Debe destacarse que el Convenio de la OIT al que se alude ha sido considerado como un instrumento internacional relativo a los derechos humanos fundamentales muchos años antes de que tuviera vigencia la reforma del artículo 1o. de la CPEUM, publicada en el *DOF* el 10 de julio de 2011, como lo hizo notar José Barroso Figueroa en su libro titulado *Derecho internacional del trabajo*, publicado en 1987, al referir:

Obviamente no todos los convenios mencionados (Nota del autor de este artículo: relativos a los derechos humanos fundamentales) poseen la misma jerarquía e, incluso, algunos resultan anticuados. Pero dos de ellos, los ligados de manera directa con la libertad sindical, que son el número 87, adoptado en 1948 por la Conferencia en su Trigésima Primera Reunión, y el 98, adoptado en 1949 por la Trigésima Segunda Reunión, conforman la cumbre de la labor normativa de la OIT...¹⁹

¹⁹ Barroso Figueroa, José, *Derecho internacional del trabajo*, México, Porrúa, 1987, pp. 372 y 373.

Por lo tanto, conforme a lo dispuesto en el artículo 1o., párrafos primero, segundo y tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en adelante CPEUM), el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (en lo posterior OIT), tiene que interpretarse favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia, por parte de todas las autoridades, en sus respectivos ámbitos de competencia, las que están obligadas a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

En consecuencia, si la personalidad jurídica de las organizaciones de trabajadores y de empleadores se adquiere desde el momento de su constitución y no a partir de la fecha de su registro, el sindicato de trabajadores no registrado que presenta su pliego de peticiones con emplazamiento de huelga, y solicitan la celebración del contrato colectivo de trabajo (sin que exista ya uno depositado en la JCA competente), o exigen el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, o apoya una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones I a V del artículo 450, LFT, sin exhibir la constancia que acredite su registro, pero comprueba que presentó su solicitud registral y cumplió con todos los requisitos legales y aún no han concluido los sesenta días naturales a que se refiere el artículo 366, párrafo tercero, LFT, puede actuar válidamente en el procedimiento de huelga, sin que resulte procedente el incidente de falta de personalidad que promueva la parte emplazada.

Incluso, si ya concluyeron los sesenta días naturales y el sindicato de trabajadores no registrado acredita que ya requirió a la autoridad registradora para que dicte la resolución correspondiente a su solicitud de registro, sin que hubieran concluido los tres días posteriores al requerimiento, la JCA no puede negar la intervención legal que le corresponda en el procedimiento de huelga al sindicato obrero sin registro; cuando ya hayan transcurrido los tres días posteriores al requerimiento, ya se tiene por hecho el registro para todos los efectos legales, y si la autoridad registradora no ha expedido la constancia respectiva, el sindicato estará legalmente constituido con la capacidad legal prevista en el artículo 374, LFT, y será suficiente con que exhiba los documentos relacionados con la solicitud de registro y el requerimiento respectivo, en los que conste la recepción por parte del órgano registrador, para tener

por acreditada la constitución del sindicato y la personalidad de sus representantes, pues con ellos se llega al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 693, LFT.

Es obvio que cuando la autoridad registradora competente (artículo 365, LFT: Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las juntas de conciliación y arbitraje en los de competencia local) niega el registro y los trabajadores no promueven el juicio de amparo indirecto y el correspondiente recurso de revisión, o éstos no le fueron favorables, el sindicato que hubiera constituido deja de tener personalidad jurídica, y los actos realizados quedan sin efectos, pues resultan afectados de nulidad absoluta, al sobrevenir un vicio no convalidable, por lo cual las consecuencias de los actos se destruyen retroactivamente.

Si la JCA ante la que el empleador promueve el incidente de falta de personalidad de los representantes o apoderados del sindicato declara procedente la cuestión, la parte emplazante debe promover el juicio de amparo indirecto, pues las violaciones que en su caso se hubiera cometido no pueden repararse en el laudo, al ya no dictarse éste, como lo consideró el Tribunal Colegiado del Quinto Circuito al resolver —el 7 de junio de 1978 y por unanimidad de votos— el amparo en revisión 538/77 del quejoso Sindicato de Choferes de Autotransportes Similares y Conexos de Tijuana, Baja California, en los términos de la siguiente tesis aislada:

PERSONALIDAD EN CONFLICTOS DE HUELGA. LA RESOLUCIÓN QUE DECLARA PROCEDENTE UN INCIDENTE DE FALTA DE, ES RECLAMABLE EN AMPARO INDIRECTO. De acuerdo con la fracción IV del artículo 458 de la Ley Federal del Trabajo, en los conflictos de huelga el incidente de falta de personalidad se tramita como artículo de previo y especial pronunciamiento. La resolución que lo declare procedente debe combatirse a través del amparo indirecto, de conformidad con la fracción IV, del artículo 114 de la Ley de Amparo, por no poder repararse en el laudo, en razón de que al declararse procedente el incidente aludido, ya no se dictará laudo.²⁰

²⁰ Tesis, *Semanario Judicial de la Federación*, Séptima Época, t. 155. Nota: En el Informe de 1978, la tesis aparece bajo el rubro “PERSONALIDAD. LA RESOLUCIÓN QUE DECLARA PROCEDENTE UN INCIDENTE DE FALTA DE, ES RECLAMABLE EN AMPARO INDIRECTO”.

Héctor Santos Azuela cita a Santiago Barajas Montes de Oca, quien refiere los supuestos de procedencia o improcedencia de la excepción de falta de personalidad en el procedimiento que analizamos:

Con respecto a este sistema, bien aclara Santiago Barajas, que si la Junta estima procedente la excepción de falta de personalidad interpuesta por el patrón en su contestación ‘podrá suspender el trámite de la huelga hasta que se corrijan las deficiencias legales, de existir éstas; pero puede proveer a una suspensión definitiva y negar al emplazante el derecho de plantear la huelga, de encontrar fundadas las objeciones patronales, expresando de manera fundada también, las razones en que apoye su decisión. Si, por lo contrario, es declarada infundada la objeción presentada, se continuará la diligencia observándose las normas que consigna la ley en el procedimiento conciliatorio de los juicios ordinarios...’²¹

Discrepamos de uno de los planteamientos que menciona Santiago Barajas, pues —en nuestra opinión— la JCA carece de fundamento legal para suspender el trámite de la huelga hasta que se subsanen las deficiencias legales, pues ello equivale procesalmente a una prevención que no está prevista ni en el procedimiento de huelga ni en el derecho procesal del trabajo del ordenamiento laboral vigente, ya que sólo se contempla la prevención al actor (cuando sea el trabajador o sus beneficiarios) para subsanar los defectos u omisiones de la demanda en el procedimiento ordinario (artículo 873, párrafo segundo, LFT)²² y la falta de designación, por parte del actor, de perito médico o de la solicitud a la junta para que se le designe uno, cuando se trata de prestaciones derivadas de riesgos de trabajo o enfermedades generales, en los conflictos individuales de seguridad social de los procedimientos especiales (artículo 899-E, LFT).

En relación con la opinión que sostenemos en el párrafo anterior, debe recordarse que uno de los principios procesales de la materia laboral lo constitu-

²¹ Santos Azuela, Héctor, “El periodo de prehuelga en el derecho sindical”, *Revista Jurídica Jalisciense*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad de Guadalajara, enero-abril 1994, p. 265. La obra que cita este autor de Santiago Barajas Montes de Oca se titula *La huelga. Un análisis comparativo*, México, UNAM, 1983.

²² Cfr. el libro de mi autoría *Conflictos laborales. Procedimiento ordinario ante las juntas de conciliación y arbitraje. Reformas y adiciones del 2012 a la Ley Federal del Trabajo*, México, Porrúa, 2016, pp. 104-131.

ye el inicio del proceso a instancia de parte, y si la personalidad no se encuentra debidamente acreditada no podemos decir que se haya cumplido dicho principio, lo cual no puede ser subsanado por la JCA (artículo 685, LFT).²³

Francisco Ross Gámez critica la limitación de los incidentes sólo al de falta de personalidad en el procedimiento de huelga, en los siguientes términos:

Otro de los supuestos que en aplicación estricta de la ley presentan un escollo para el desarrollo, al fomentar proceder indebidos del abuso del derecho de huelga y prostituyendo la institución reglamentada, es precisamente la fracción IV del artículo 928 de la ley que rige el procedimiento de huelga y muy específicamente cuando establece en forma imperativa y categórica, que no se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, dejando por fuera en aplicación literal del precepto, una cantidad enorme de supuestos que son atendibles a la falta de requisitos de procedibilidad de la huelga y que no se pudiesen plantear en forma previa e incidental a la suspensión de las labores, si atendemos al rigor de su connotación expresa.²⁴

Para sustentar su señalamiento, el autor citado expone:

A pesar de lo estricto de la norma, en la práctica nos ha tocado ser espectadores de cantidad de supuestos diversos a los contemplados por el artículo 923 de la ley, que forman el archivo del expediente, ante cuestionamientos de orden público, derivados de la falta de requisitos de procedibilidad de la huelga y a nuestro entender, es a través de la flexibilización como podemos adecuar la reglamentación al principio elemental de justicia, fundamentándonos para ello en el artículo 451 de la ley que claramente previene 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, solo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos. III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente”.²⁵

²³ *Ibidem*, pp. 55 y 56.

²⁴ Ross Gámez, Francisco, “La flexibilización en el derecho de huelga”, *Laboral*, México, año 6, núm. 69, junio de 1998, p. 90.

²⁵ *Idem*.

En una interpretación aislada de la fracción II del numeral 451, LFT, Ross Gámez argumenta que, en razón de que respecto de las fracciones I y III del mismo precepto, el legislador no especificó que el cumplimiento de los requisitos respectivos sólo podría promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, se debe concluir que es factible plantear estas cuestiones de manera previa al estallamiento de la huelga:

Como puede advertirse de la transcripción del precepto y específicamente de lo prevenido en la fracción II, interpretando *a contrario sensu*, quiere decir que los demás supuestos del precepto o sea el objeto y los requisitos formales sí se podrán plantear como cuestiones previas a la suspensión de las labores, por más que la fracción IV del artículo 928 de la ley manifieste que no se podrán plantear más incidentes que el de personalidad, ante el principio de hermenéutica jurídica, que previene que ante una contradicción de dos preceptos, se tienen que interpretar de tal manera que ambos surtan sus efectos, porque de lo contrario producirían irremediablemente la destrucción de la norma.²⁶

En la conclusión de su planteamiento, el laboralista mencionado expone varios ejemplos, en los cuales, en su opinión, procede declarar el archivo del expediente, en forma previa a la suspensión de las labores y por medio de la vía incidental:

Así tenemos que, en todos aquellos casos, por ejemplo, donde el objetivo no esté debidamente precisado, o en aquellos supuestos en donde la pretensión del sindicato sea la firma de contrato colectivo, cuyo proyecto carece de la determinación de los salarios, no siendo objeto de huelga, es perfectamente factible decretar el archivo del expediente antes de la suspensión de las labores y a través de la vía incidental. Como estos ejemplos existen muchos más, los que a través de la flexibilización pueden ser resueltos, sin el perjuicio innecesario, que de otra manera propiciaría el movimiento de huelga.²⁷

No dudamos que en su experiencia personal, Ross Gámez haya sido espectador de varios supuestos distintos a los previstos en el artículo 923, LFT,²⁸

²⁶ *Idem.*

²⁷ *Idem.*

²⁸ a) Cuando el escrito de emplazamiento de huelga no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920; b) Cuando dicho escrito sea presentado por un sindicato que no sea

pero disentimos en que ellos puedan constituir requisitos de procedibilidad de la huelga, pues como —con posterioridad a la publicación de su artículo— resolvió la Segunda Sala de la SCJN, por mayoría de tres votos con la ausencia de uno de los ministros, en la Contradicción de tesis 121/2002-SS, entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Circuito, de la que derivó la tesis de jurisprudencia 15/2003, aprobada en sesión privada del veintiuno de febrero de dos mil tres, con excepción de los requisitos y prevenciones a que se refieren los artículos 920 y 923, la LFT no exige más exigencias para que proceda el emplazamiento:

HUELGA. CUANDO SE SOLICITA LA FIRMA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, LA AUTORIDAD CORRESPONDIENTE NO DEBE CONDICIONAR EL EMPLAZAMIENTO A QUE EL SINDICATO ACREDITE QUE LOS TRABAJADORES DE LA PATRONAL SON SUS AFILIADOS, SINO ATENERSE A LO ESTABLECIDO EN LOS ARTÍCULOS 920 Y 923 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo establece que el procedimiento de huelga se inicia con la presentación del pliego de peticiones, señalando los requisitos que debe reunir y precisando la actuación que corresponde a la autoridad que debe hacer el emplazamiento. Por su parte, el artículo 923 de la propia Ley dispone que la autoridad de trabajo no dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos señalados en el indicado artículo 920, ni cuando sea presentado por un sindicato que no sea titular del contrato colectivo de trabajo o administrador del contrato ley, ni tampoco cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo si ya existe uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, eventos que deberá verificar la autoridad antes de realizar el emplazamiento. *Salvo los requisitos y prevenciones mencionados, la citada Ley no exige más requisitos para que proceda el emplazamiento*, por lo que las autoridades correspondientes no están facultadas para requerir a un sindicato, cuando solicita la firma de un contrato colectivo de trabajo mediante emplazamiento a huelga, que acredite que los trabajadores que pretenden emplazar a huelga están afiliados a dicho sindicato, que proporcione los nombres de los trabajadores que están en servicio y que lo justifique con documentos idóneos, pues ello va más allá de lo que la Ley establece; en todo

el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, y c) Cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la junta de conciliación y arbitraje competente.

caso, estas condiciones no corresponde imponerlas a la autoridad que aquí no interviene como órgano jurisdiccional, sino que son defensas que toca oponer al patrón cuando contesta el pliego de peticiones o la solicitud que realice sobre la declaración de inexistencia de huelga, de conformidad con los artículos 922, 926, 927, 929, 930, 931 y 932 de la Ley citada.²⁹

Por lo tanto, no estamos de acuerdo con la interpretación *a contrario sensu* que realiza el autor aludido respecto de la fracción II del artículo 451, ya que tal fracción no debe ser analizada aisladamente, y tampoco coincidimos con la aplicación del principio de hermenéutica jurídica, que previene que ante una contradicción de dos preceptos se tienen que interpretar de tal manera que ambos surtan sus efectos, porque de lo contrario producirían irremediablemente la destrucción de la norma, pues al interpretar dicha fracción de manera sistemática y en concordancia con los artículos 459, 920 y 929-932, LFT, no se advierte ninguna antinomia, y se llega a la conclusión de que:

- La huelga sólo puede ser declarada legalmente inexistente por alguna de las tres causas expresamente previstas, sin que pueda declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las legalmente señaladas.
- El incumplimiento de los requisitos del pliego de peticiones como una de las tres causas para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga se limita a las exigencias contenidas en el artículo 920, LFT.
- La solicitud para que se 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 debe ser presentada por los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento, o terceros interesados, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo.

En consecuencia, al contrario de lo sostenido por Ross Gámez, no es procedente decretar el archivo del expediente antes de la suspensión de las labores y a través de la vía incidental, con base en alguno de los ejemplos a los que alude, ya que no se trataría de una flexibilización que evite el perjuicio

²⁹ Tesis 2a./J. 15/2003, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XVII, marzo de 2003, p. 244. Nota del autor: las cursivas son nuestras para destacar la parte relativa de la tesis de jurisprudencia que se relaciona con el tema analizado.

innecesario que provocaría el movimiento de huelga, sino de una aplicación incorrecta de las normas del procedimiento de huelga, contraria a una interpretación sistemática y funcional que protege el ejercicio de este derecho en favor de los trabajadores.

La constitucionalidad de la fracción IV del artículo 928, LFT, en su parte relativa a la limitación de incidentes en el procedimiento de huelga, exclusivamente al de falta de personalidad, frente a la garantía de audiencia, fue revisada por el Pleno de la SCJN, al resolver —el 22 de junio de 2000 y por once votos— el amparo en revisión 492/99 promovido por José Humberto Catalán Velasco y coag., por lo cual, en su sesión privada celebrada el 27 de noviembre de 2000, aprobó, con el número CLXXXIV/2000, la tesis aislada que se inserta a continuación, y determinó que la votación era idónea para integrar tesis de jurisprudencia, conforme al rubro y texto, que a la letra dicen:

HUELGA. EL ARTÍCULO 928, FRACCIÓN IV, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE ESTABLECE QUE EN EL PROCEDIMIENTO RELATIVO SÓLO SE ADMITIRÁ EL INCIDENTE DE FALTA DE PERSONALIDAD, NO TRANSGREDE LA GARANTÍA DE AUDIENCIA. Ha sido criterio reiterado de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación que la garantía de audiencia, consagrada en el artículo 14 de la Constitución Federal, obliga al legislador a consignar en sus leyes la manera como los gobernados serán oídos en un procedimiento, antes de ser afectados por un acto de privación, en el cual se observen como formalidades esenciales mínimas aquellas que garanticen su defensa. En estas condiciones, y tomando en consideración que el respeto a la referida garantía constitucional en cualquier procedimiento debe ser analizado a la luz de toda su regulación y no de manera aislada en cuanto a cada uno de los preceptos que lo regulan, la circunstancia de que el artículo 928, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo establezca que en los procedimientos de huelga no se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrán promover el patrón en el escrito de contestación al emplazamiento y los trabajadores dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón, no es violatoria de dicha garantía. Ello es así, porque si bien es cierto que el citado precepto señala que en el procedimiento de huelga, el único incidente que se admitirá es el de falta de personalidad, lo que implica que no es procedente ningún otro, ni siquiera el de nulidad de emplazamiento, también lo es que, según se advierte del análisis sistemático de lo dispuesto en los artículos 459, 920 y 929 de la Ley Federal del Trabajo, los vicios del emplazamiento y aun la falta de éste, pueden hacerse valer como causal de inexistencia de la huelga.

Además, debe decirse que el legislador contempló únicamente la procedencia del incidente de falta de personalidad en el procedimiento de huelga en atención a la naturaleza jurídica de ésta, derivada de los principios sociales y económicos que la sustentan y justifican, y que lo llevaron a consignar en la ley los de celeridad y expeditéz a fin de no hacer nugatorio el derecho de los trabajadores a la huelga y de que esa clase de conflictos se tramiten en forma sumaria para lograr su rápida solución.³⁰

Juan B. Climént Beltrán hace referencia a la regla general aplicable en el tema de la personalidad en la materia laboral, y destaca la excepción correspondiente a la huelga; señala la carga del empleador de promover el incidente respectivo en la contestación del pliego de peticiones, pues de no hacerlo así resultaría inoportuna su promoción, con cuyos planteamientos estamos de acuerdo; sin embargo, discrepamos de su afirmación en el sentido de que los efectos de la falta de respuesta al pliego petitorio consistan en “tener por aceptado el mismo”, ya que no existe disposición que así lo ordene, antes bien, por el contrario, el artículo 922, LFT, que establece el plazo de cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, para que el patrón presente su contestación por escrito ante la JCA,³¹ es el clásico ejemplo de una norma imperfecta, pues carece de su correspondiente sanción:

c) Personalidad. Las cuestiones de personalidad deben resolverse de plano, como regla general, conforme al artículo 765 de la Ley. Hay una excepción en materia de huelga. Según el artículo 928 fracción IV, en el periodo de pre-huelga no se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad; con la particularidad de que el patrón deberá promoverlo en la contestación al escrito de emplazamiento, que debe hacerse dentro de las 48 horas siguientes, según el artículo 922; y esto es muy importante porque de no hacerlo en esa oportunidad, ya es extemporánea la excepción, y es prácticamente la única excepción que tiene el patrón por no haber contestado el pliego de peticiones, pues los efectos son de tener por aceptado el mismo, a diferencia de la falta de contestación a la demanda en el juicio individual, cuyos efectos son los de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo.³²

³⁰ Tesis P. CLXXXIV/2000, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XII, diciembre de 2000, p. 28.

³¹ Cfr. el libro de mi autoría *Temas sobre el...*, pp. 309-318.

³² Climént Beltrán, Juan B., *Elementos de derecho...*, p. 132.

Un supuesto muy atractivo plantea el mismo Climent Beltrán respecto de la falta de personalidad que puede hacer valer la parte emplazante en contra del representante o apoderado del empleador que suscriba la contestación del pliego de peticiones, ya que de ser procedente el incidente se tendría por no presentada la respuesta respectiva, y considera que esta descalificación de la personalidad no impide que el mismo apoderado o representante patronal acredite debidamente su personalidad y pueda solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, conclusión con la que estamos de acuerdo:

Surge una cuestión de gran interés consistente en la situación que puede crearse si el sindicato emplazante plantea el incidente de falta de personalidad del representante o apoderado del patrón, en vista de su intervención para contestar el escrito de emplazamiento; y si en el caso de que se resolviera no reconocerle personalidad, esto supondría que estuviese impedido para intervenir nuevamente con la acreditación debida de la personalidad, para promover la calificación de inexistencia de la huelga. Creemos que no hay impedimento legal para ello, puesto que la resolución en que se niegue la personalidad para contestar el escrito de emplazamiento produce el único efecto de que se tengan por no aceptadas las peticiones del sindicato emplazante, del mismo modo que si hubiese omitido dar contestación al escrito del sindicato. Y es indudable que la no contestación a ese escrito, no constituye un impedimento para solicitar, en los términos legales, una vez estallada la huelga, la declaración de inexistencia.³³

Es indudable que si en la primera actuación (contestación del escrito de emplazamiento de huelga) no se exhiben los documentos suficientes que acrediten correctamente la personería, pero en la segunda (solicitud de declaración de inexistencia de la huelga) sí se allegan a la JCA, aquella promoción no puede surtir efectos legales en tanto que la posterior petición sí debe ser atendida; destaca en la cita del laboralista citado, la consecuencia que refiere respecto de la negativa de la personalidad del representante patronal para contestar el escrito de emplazamiento, consistente en que se tengan por no aceptadas las peticiones del sindicato emplazante, del mismo modo que si hubiera omitido contestar el escrito del sindicato, puesto que en otro pasaje al que también aludimos menciona que de no haber contestado el patrón el pliego de peticiones se tendrá por aceptado el mismo.

³³ *Ibidem*, p. 132.

Finalmente, Juan B. Climent Beltrán hace notar que la restricción de incidentes sólo al de falta de personalidad debe comprenderse respecto del periodo de prehuelga, pues considera que la calificación de la huelga constituye un incidente:

Conviene aclarar que la limitación a ese único incidente, debe entenderse referida al periodo de prehuelga; toda vez que el procedimiento de calificación de la huelga, señalado en los artículos 929 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, reviste las características de un incidente. Es importante advertirlo por las consecuencias jurídicas que conlleva; ya que, al recibir la solicitud, la Junta deberá correr traslado al sindicato emplazante y señalar una fecha para la *audiencia incidental*, dentro de un término no mayor de cinco días, de conformidad con el artículo 930 fracción II de la Ley Laboral, dándole oportunidad para estudiar el escrito y preparar pruebas, lo que no podría hacerlo perentoriamente.³⁴

Nosotros discrepamos de que la limitación como único incidente al de falta de personalidad sólo aplique en la prehuelga, pues consideramos que opera en todo el procedimiento de huelga, puesto que —como lo dejamos apuntado con anterioridad— se debe eliminar la palabra “procedimiento” en los numerales 930 y 933, LFT, para que directamente se haga referencia a “la declaración de inexistencia de la huelga” y a “la calificación de ilicitud de la huelga”, sin hacer referencia al concepto de incidente.

Es conveniente mencionar que el poder otorgado para representar al empleador opera en todas las etapas del procedimiento de huelga, incluyendo el juicio de imputabilidad correspondiente, tal y como lo interpretó el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, al resolver —el 14 de mayo de 2004 y por unanimidad de votos— el Amparo en revisión 339/2003, promovido por Alfonso Dau Dau y coag., conforme a la tesis aislada cuyo rubro y texto, a la letra dicen:

HUELGA. EL PODER ESPECIAL PARA REPRESENTAR A LA PATRONAL EN EL PROCEDIMIENTO TIENE VALIDEZ PARA TODAS SUS ETAPAS MIENTRAS NO SEA REVOCADO O HAYA CONCLUIDO. El poder especial otorgado por

³⁴ *Ibidem*, p. 279. Para sustentar su afirmación, el autor transcribe un párrafo de la exposición de motivos de la LFT de 1970, en el que expresamente se refiere que para la declaración de inexistencia de la huelga “...es indispensable la promoción de un incidente...”.

el apoderado general de la empresa para que sea representada en el procedimiento de huelga no abarca únicamente el periodo previo comprendido desde la presentación del pliego petitorio hasta la suspensión de labores, sino que de conformidad con el título octavo, capítulos I y II, y título catorce, capítulo XX, de la Ley Federal del Trabajo, el procedimiento de huelga comprende desde la presentación del pliego de peticiones, por el sindicato, hasta la resolución del conflicto, siendo una de las formas de esa resolución de fondo el laudo que emite la Junta de Conciliación y Arbitraje competente en la imputabilidad de la huelga; por lo que no es un procedimiento ajeno o independiente el periodo previo comprendido hasta el estallamiento de huelga, lo que es un todo, sin que pueda desvincularse una etapa de la otra; por lo que si un patrón otorga a una persona un poder especial para que lo represente ante la autoridad del conocimiento en el procedimiento de huelga, se entiende que ese poder es válido para que el apoderado pueda intervenir en todas sus etapas procesales en defensa de los intereses de su poderdante, sin necesidad de que por cada etapa procedimental se le otorgue nuevo poder, toda vez que su voluntad fue plasmada claramente en el poder, y éste surte sus efectos legales hasta en tanto no sea revocado expresamente por el otorgante o terminado en cualquiera de las formas estipuladas en la ley. Por tanto, si el poder especial fue otorgado para representar a la negociación demandada ante la Junta del conocimiento en el procedimiento de huelga y éste no había sido revocado o concluido, es válido y suficiente que al apoderado se le permita intervenir en el juicio de imputabilidad respectivo en representación de la mandataria, en virtud de que su representación estaba reconocida en ese procedimiento desde la etapa previa.³⁵

Para que al patrón le sea admitido el juicio de amparo indirecto en el que cuestione la personalidad de la parte emplazante en el procedimiento de huelga debe haber agotado el correspondiente incidente de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, pues de no hacerlo procede el sobreseimiento de su demanda de garantías, al contravenir el principio de definitividad aplicable en materia de amparo, como lo consideró el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver —el 4 de marzo de 2005 y por unanimidad de votos— el amparo en revisión 53/2005 del quejoso Servicios Hecla, S. A. de C. V., conforme a la tesis aislada siguiente:

³⁵ Tesis III.2o.T.119 L., *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXI, enero de 2005, p. 1780.

HUELGA. EL PATRÓN DEBE AGOTAR EL INCIDENTE DE FALTA DE PERSONALIDAD DEL SINDICATO EMPLAZANTE PREVIAMENTE A LA INTERPOSICIÓN DEL JUICIO DE AMPARO. Del contenido del artículo 928, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que tratándose del procedimiento de huelga la objeción de personalidad del sindicato emplazante debe hacerla el patrón al contestar el pliego petitorio, y no en otro momento, porque en el procedimiento ordinario puede hacerse en cualquier estadio conforme lo previenen los numerales 762 y 763 del invocado cuerpo legal. Ahora bien, la razón fundamental de esta distinción estriba en la naturaleza extraordinaria del procedimiento de huelga y en la trascendencia de este tipo de conflictos. Consecuentemente, el patrón debe agotar el incidente de falta de personalidad al contestar el pliego petitorio, como lo establece el primer precepto, previamente a la interposición del amparo, y si no lo hizo valer, el amparo indirecto debe sobreseerse, en atención al principio de definitividad que rige en este tipo de juicios.³⁶

Como comentamos con anterioridad, en 1975 se realizó en la Ciudad de México la I Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, en la que Carlos Medina Álvarez presentó una ponencia relacionada con el incidente de falta de personalidad en los procedimientos de huelga, en la cual hizo notar las aviesas maniobras de abogados patronos que promovían aparentes incidentes de falta de personalidad cuyo fondo lo constituían la falta de “legitimación activa” o de “legitimación pasiva”, por lo que propuso desechar su trámite, por la prohibición expresa del artículo 451, fracción II, LFT; un criterio similar fue sostenido por el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver —el 4 de marzo de 2005 y por unanimidad de votos— el Amparo en revisión 53/2005 del quejoso Servicios Hecla, S. A. de C. V., pues considera que la legitimación debe plantearse en el incidente de inexistencia de huelga que se promueva una vez estallado el movimiento:

HUELGA. LA LEGITIMACIÓN PARA PROMOVERLA ES UNA CUESTIÓN QUE DEBE PLANTEARSE DESPUÉS DE ESTALLADO EL MOVIMIENTO EN EL INCIDENTE DE INEXISTENCIA RESPECTIVO. Conforme a los artículos 920 a 938 de la Ley Federal del Trabajo, el procedimiento de huelga se divide

³⁶ Tesis I.130.T.120 L., *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXII, julio de 2005, p. 1437.

básicamente en tres etapas, a saber: A) La que comprende desde la presentación del pliego petitorio por la coalición de trabajadores hasta la orden de emplazamiento al patrón. En esta fase se precisa el motivo, objeto, fecha y hora de la suspensión de labores; la autoridad verifica el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad, y en caso de quedar satisfechos, se ordena su notificación al patrón, o de no ser procedente la petición, se negará el trámite correspondiente, dando por concluido el procedimiento. B) La conocida como prehuelga, que abarca desde el emplazamiento al patrón hasta antes de la suspensión de labores. En esta etapa se celebra la audiencia de conciliación en la que la Junta de Conciliación y Arbitraje procurará el avenimiento de las partes, sin prejuzgar sobre la existencia o justificación del movimiento, y de no llegar a una solución, previo al estallamiento de la huelga, se fija el número de trabajadores que deberán continuar laborando, en los casos en que pueda verse afectada la seguridad de la empresa, los bienes de producción o la reanudación de los trabajos; y, C) La que abarca del momento de suspensión de labores hasta la resolución de fondo del conflicto. También se establece que dentro de las setenta y dos horas siguientes al inicio de la huelga podrá solicitarse la declaración de su inexistencia por no reunir los requisitos de procedencia y objetivos previstos en la ley, entre ellos, el de legitimación para instar la huelga, con lo que el patrón quedará libre de responsabilidad, y se fijará a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para regresar a laborar, apercibiéndolos que de no acatar lo anterior se darán por terminadas las relaciones de trabajo. Por su parte, el citado artículo 920 establece los requisitos mínimos para iniciar el procedimiento de huelga, que son: I. Que el escrito debe dirigirse al patrón, en el que se expresen las peticiones y el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas; el objeto de la misma; y el día y hora en que se suspenderán las labores o término de la prehuelga; II. Que se presente por duplicado; y III. Que el aviso de suspensión de labores se dé 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. De lo anterior se colige válidamente que *todas las cuestiones que impliquen cumplimiento de requisitos de fondo que atañen a la procedencia de la acción, como es la legitimación para promover la huelga, pueden plantearse en el incidente de inexistencia de huelga que se promoviere una vez estallado el movimiento*, es decir, en la tercera etapa, porque para la procedencia del emplazamiento a huelga el legislador fue categórico en determinar que no se deben exigir más requisitos que los previstos en el artículo 920, entre los que no se aprecia la justificación de la legitimación para instar el movimiento; de ahí que si las disposiciones contenidas en los estatutos sindicales, que rigen

la vida interna de la asociación profesional, no son requisitos previstos por este dispositivo, no existe base legal para exigirlos previo al emplazamiento o al de la suspensión de labores.³⁷

VIII. NO PROMOCIÓN DE INCOMPETENCIA

La fracción V es la última que forma parte del artículo 928, LFT, la cual se encuentra formada por dos párrafos, que a la letra disponen:

V. No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente.

Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se le remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia.

En principio, debe señalarse que dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la presentación del pliego de peticiones se debe entregar al empleador la copia del mismo, por parte del presidente de la JCA; pero cuando la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la junta —conforme a lo dispuesto en el artículo 920, fracción II, LFT— también están facultadas para hacerlo: *a)* la autoridad del trabajo más próxima, y *b)* la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación del centro de labores.

Si las JCA no pueden válidamente declararse incompetentes antes de que se practique el emplazamiento a huelga, tampoco pueden hacerlo las autoridades colaboradoras mencionadas en el párrafo anterior, por lo cual, una vez que reciban el pliego petitorio y dicten el acuerdo respectivo, deben entregar al empleador una copia del escrito, remitir el expediente y avisar telegráfica o telefónicamente al presidente de la junta, de conformidad con lo dispuesto

³⁷ Tesis I.13o.T.119 L., *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXII, julio de 2005, p. 1438. Nota del autor: las cursivas son nuestras para destacar la parte relativa de la tesis relacionada con el tema analizado.

en el artículo 920, fracción II, LFT, y será facultad de la JCA observar si el asunto es o no de su competencia, para emitir —en su caso— la declaratoria correspondiente.

Antes de que concluyera la vigencia de la LFT de 1931, el maestro Mario de la Cueva hizo referencia al tema competencial que analizamos: “...Se discutió en otro tiempo si podía tramitarse en el periodo de pre huelga una cuestión de competencia; se dijo se abrirían las puertas a las dilaciones, pero la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con buen sentido, ha aceptado las cuestiones de competencia por declinatoria, no así por inhibitoria y la razón es que el primer camino no interrumpe ni suspende el periodo de pre huelga”. Y mediante nota a pie de página agrega: “Puede consultarse el expediente 330/47. Sindicato Mexicano de Trabajadores de la Industria de Bonetería. Resolución de 21 de junio de 1947”.³⁸

En el proceso legislativo de la LFT de 1970, cuya iniciativa correspondió al presidente Gustavo Díaz Ordaz, destaca en la discusión en lo particular del Dictamen de las Comisiones Unidas Primera y Segunda de Trabajo y de Estudios Legislativos, sección Trabajo, sobre el proyecto de Ley Federal del Trabajo, respecto del artículo 458, fracción V, la intervención del diputado Abel Martínez, quien expuso:

La fracción V del artículo 568 (Sic: 458) dice que no podrá promoverse cuestión alguna de competencia cuando se trata del procedimiento de huelga. Ninguna de las partes, ni el sindicato que emplaza a huelga, ni el patrón tienen facultad alguna para promover cuestiones de competencia. Considero que ésta puede entrañar una violación grave al artículo 14 constitucional porque si en un momento dado el sindicato se equivoca y promueve una huelga ante una autoridad incompetente, este procedimiento de huelga puede resultar inconstitucional porque no se ha seguido con las formalidades esenciales del procedimiento, puesto que el juzgador debe tener competencia para poder hacerlo con legalidad. Y si carece de competencia, el procedimiento puede venirse abajo por haberse llevado a cabo ante una autoridad que carecía de jurisdicción.

...Si solamente se deja a la autoridad declararse incompetente cuando esto lo observe, puede suceder que haya autoridades que no se declaren nunca incompetentes. Pero eso violará indudablemente el procedimiento y

³⁸ Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, 10a. ed., México, Porrúa, 1970, t. II, p. 828.

el patrón podrá reclamar en juicio de amparo que ha sido juzgado por una autoridad incompetente y que por consiguiente el procedimiento resulta totalmente inexistente.

Considero que debe darse a las partes facultad para promover la incompetencia, sobre todo cuando el inciso b) de la fracción primera de este artículo está facultando al Presidente de la Junta para intervenir en las resoluciones de incompetencia, y en el artículo 737, que reglamenta todo lo relativo a la competencia, no habla en forma alguna de la facultad de reclamar la competencia por parte de las partes en un conflicto de huelga.³⁹

Por su parte, el diputado Humberto Acevedo Astudillo le contestó:

...La incompetencia, de aceptarse como quiere el compañero Martínez, daría lugar a que un patrón mediante un procedimiento judicial aceptado por el derecho civil, pero no puede aceptar el derecho laboral, se prolongaran las huelgas, se evitara que estallaran las huelgas con los notorios perjuicios para los trabajadores.

No se viola la Constitución, puesto que el mismo artículo está diciendo que, si la Junta una vez hecho el emplazamiento al patrón observa que el asunto no es su competencia, hará la declaratoria correspondiente.

Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente; pero no podemos aceptar que en materia laboral se use de un arma jurídica por el patrón, para evitar que estalle un movimiento de huelga.⁴⁰

Al continuar la discusión en lo particular del Dictamen de las Comisiones mencionadas sobre el proyecto de Ley Federal del Trabajo, hizo uso de la palabra nuevamente el diputado Abel Martínez, quien manifestó:

...puede darse el caso que un sindicato se equivoque y promueva una huelga ante una autoridad incompetente. El patrón se queda callado, y espera la resolución final. Y después promueve su amparo. Esto perjudicará indudablemente a los trabajadores porque una vez presentado el pliego de peticiones, y una vez seguido el procedimiento de huelga, no podrá desistirse, sino seguir el procedimiento ante esa autoridad.⁴¹

³⁹ Cámara de Diputados, *Diario de los Debates*, 11 de noviembre de 1969, p. 18.

⁴⁰ *Idem*.

⁴¹ *Ibidem*, p. 20.

El diputado José del Valle de la Cajiga intervino en la discusión, en los siguientes términos:

La huelga como medio de resolución; la huelga como instrumento para llegar a soluciones, tiene un principio básico: la inmediatez, la expeditación del problema. Y frente a esa situación nos encontramos que el conflicto competencial tiene matices que alcanzan efectos dilatorios... En el año de 1948-1949, no recuerdo exactamente... en la huelga de Santa Teresa se planteó un conflicto competencial, y la Corte, siguiendo su inveterado sistema, señaló —en esa época la Corte conocía de esos problemas— que en materia de huelga los conflictos competenciales debían de rechazarse porque eran contrarios a la naturaleza misma de la figura, por su expeditación, por su inmediatez, por la necesidad de la solución rápida.⁴²

Una vez agotada la discusión, en votación económica se desechó la propuesta del diputado Abel Martínez, y por 129 votos a favor —no se dice cuántos en contra— se aprobó el artículo 458 en los términos del dictamen.⁴³

Juan B. Climén Beltrán refiere un caso concreto de declaración de incompetencia emitida en 1976, por una Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, en el procedimiento de huelga, en los siguientes términos:

Huelga. Incompetencia. Emplazamiento de un hotel ubicado en una playa marítima. El hecho de que se trate de un hotel ubicado en una playa marítima, aún en el supuesto de que se encuentre en zona federal, no implica necesariamente que esté comprendido en la fracción XIX del art. 527 (frac. II, inciso 3, actual), de la Ley Federal del Trabajo; puesto que se requiere además que la actividad de la empresa esté vinculada a la explotación de esa zona, de tal manera que la ejecución de sus trabajos implique la explotación de la misma, cuya situación no se configura en el presente caso, ya que de otro modo tendría que aceptarse la competencia federal en todos los hoteles e incluso “merenderos” ubicados en las playas marítimas, lo cual es contrario al sentido del precepto indicado. Expediente número: III-1623/76. Sindicato de Trabajadores de la Industria Hotelera, Gastronómica y Conexos de la R. M. vs. Nacional Hotelera, S. A., Operadora del Hotel Presidente, Junta Especial No. 14 de la Fed. de Conc. y Arb. Resolución de 7 de mayo de 1976.⁴⁴

⁴² *Idem.*

⁴³ *Ibidem*, p. 21.

⁴⁴ Climén Beltrán, Juan B., *Ley Federal de...*, p. 606.

Integrado ya el artículo 458 en la LFT de 1970, relativo a las normas especiales en materia de huelga, Oralia Lara Camacho, en la Tercera Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje, celebrada en 1978, presentó una ponencia titulada “La remisión de oficio, de expedientes a juntas que se consideren competentes”, en la que, después de identificar el problema respectivo, propuso aplicar el criterio siguiente:

PROBLEMA: se presenta el problema que una vez que la Junta se declara incompetente, la organización emplazante no designa la autoridad a quien considere competente. CRITERIO: Se propone que transcurrido el término de veinticuatro horas a que se refiere el artículo 458 fracción V la Junta declarada incompetente remitirá de oficio el expediente a la autoridad que considere competente con notificación personal a las partes.⁴⁵

La propuesta de Lara Camacho nos parece más sensata, y si ahora la adoptara el legislador federal, resultaría acorde al texto del vigente artículo 701, que dispone que las JCA, de oficio, deberán declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen, en cuyo caso, con citación de las partes, remitirán de inmediato el expediente a la junta o al tribunal que estimen competente, y si ésta o aquél, al recibir el expediente, se declara a su vez incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la autoridad que debe decidir la competencia, en los términos del artículo 705 de la misma Ley.

Ello es así, porque es evidente que el presidente de la junta es perito en derecho del trabajo, al requerírsele para su nombramiento cinco años de ejercicio profesional en materia laboral posteriores a la obtención de su título de abogado o licenciado en derecho (artículos 612 y 630, LFT), y tendría los conocimientos para proponer a los representantes del trabajo y del capital, en la declaración de incompetencia, la JCA o tribunal que considere competente, relevando así a los trabajadores de designar la junta que estimen facultada para conocer del procedimiento de huelga, tomando en cuenta que ellos desconocen el derecho, pues resulta extraño que en el resto de los procedimientos, el legislador ordene que se remita el expediente a la autoridad estimada competente y, en la huelga, deban ser los trabajadores quienes —en

⁴⁵ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Conclusiones III Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje*, Morelia, Mich., 23-27 de julio de 1978, p. 149.

un término de veinticuatro horas— deben designar la JCA que consideren competente.

En la misma Tercera Reunión, Juan B. Climent Beltrán denominó la ponencia que presentó “Es improcedente la declaración de incompetencia después de estallada la huelga”, en la que planteó las siguientes conclusiones, con las cuales estamos de acuerdo:

La declaración de incompetencia en el procedimiento extraordinario de huelga, a que se refiere la fracción V del artículo 458 de la Ley Federal del Trabajo, deberá hacerse, en su caso, antes del estallamiento de la huelga, en virtud de que el término del aviso para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente; por lo que si hubiere estallado la huelga antes de efectuar esa notificación, se haría nugatorio el término del aviso y se distorsionaría la continuidad del procedimiento de huelga.⁴⁶

En la IV Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje, celebrada en 1979, Mylena López Macías y Oralia Lara Camacho, jefa y secretaria auxiliar de la Secretaría Auxiliar de Huelgas de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el tema relacionado con las “Lagunas de la normación procesal”, presentaron una ponencia en la que se preguntan qué sucede cuando la parte emplazante ha señalado fecha fija para el estallamiento de la huelga y la junta se declara incompetente para conocer del asunto, pues destacan que la parte final del párrafo segundo de la fracción V del artículo 458⁴⁷ de la LFT de 1970 dispone que “El término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente, notifique al patrón haber recibido el expediente”, por lo cual se cuestionan: “¿se debe dar oportunidad al emplazante para que señale nueva fecha? o ésta deberá estallar su movimiento de huelga en la fecha señalada?”.

La conclusión a la que arriban las ponentes refiere: “Consideramos que en estos casos debe incluirse un agregado al Artículo 458 Fracción V de la Ley Federal del Trabajo, para que en los casos en que se haya señalado fecha fija para el estallamiento, la emplazante, una vez notificada de la radicación de los

⁴⁶ *Ibidem*, pp. 360-362.

⁴⁷ Corresponde al vigente artículo 928, fracción V, párrafo. segundo.

autos en la Junta que va a conocer, señale término o fecha para la suspensión de labores”.⁴⁸

Disentimos de la propuesta planteada en la ponencia en comentario, pues debe recordarse que el presidente de la JCA dispone legalmente de cuarenta y ocho horas para entregar al patrón la copia del escrito de emplazamiento, y, aun cuando se señale una fecha fija, el aviso para la suspensión de las labores o periodo de prehuelga deberá darse —por lo menos— con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo, y con diez días de antelación cuando se trate de servicios públicos, términos que se contarán a partir del día y hora en que el patrón quede notificado, puesto que si no se cumplen, se puede denegar el trámite al escrito de emplazamiento, por no haber sido formulado conforme a los requisitos del artículo 920.⁴⁹

Por lo tanto, el presidente de la junta, una vez que reciba el pliego de peticiones, debe dictar un acuerdo para ordenar su entrega al empleador dentro del plazo referido y, simultáneamente, analizarlo para proponer, en su caso, la declaratoria de incompetencia a los representantes del trabajo y del capital, cuya notificación a la parte emplazante deja sin efectos el término para la suspensión de las labores, e *ipso iure* dicho término correrá a partir de la fecha en que la junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente, lo que significa que la fecha fija señalada en el pliego debe ser sustituida por un término igual; es decir, si desde la entrega del pliego de peticiones hasta la fecha fija señalada en el mismo correspondían un total de seis, ocho o diez días, el nuevo término para la suspensión de las labores que correrá a partir de la fecha en que la JCA designada notifique al patrón la recepción del expediente deberá ser igual a los mismos seis, ocho o diez días, que resultaban inicialmente, sin que ello pueda generar algún perjuicio a la parte emplazante.

Mediante la interpretación propuesta, resulta innecesaria la adición que se propone en la ponencia para que la parte emplazante, una vez notificada de la radicación de los autos en la junta que va a conocer, señale término o fecha para la suspensión de labores; cuando la entrega de la copia del escrito de

⁴⁸ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Conclusiones IV Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje*, Veracruz, Ver., 15-19 de julio de 1979, pp. 226 y 227.

⁴⁹ Opinamos que si la fecha fija señalada en el pliego de peticiones no respeta una anticipación de las cuarenta y ocho horas para la entrega más los seis días y diez cuando se trate de servicios públicos, contados a partir de la presentación del escrito, incumple el artículo 920, fracción III, por lo que se puede denegar su trámite.

emplazamiento al empleador sea por conducto de la autoridad del trabajo más próxima o de la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento, sugerimos la misma interpretación, no obstante que es evidente que el tiempo se reduce, ya que las autoridades facultadas tendrán que consumir las veinticuatro horas siguientes a la entrega (artículo 920, fracción II, LFT), para remitir el expediente, pero en cualquiera de los casos es suficiente con que antes de que concluya el término para la suspensión de las labores mencionado en el pliego de peticiones la JCA notifique a la coalición o sindicato emplazante la declaratoria de incompetencia, para que dicho término quede sin efecto y empiece a correr a partir de la fecha en que la junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente.

Si la JCA considerada competente por los trabajadores no acepta la competencia, ésta tendrá que ser decidida por las instancias correspondientes del Poder Judicial de la Federación, en términos de lo dispuesto en el artículo 705, fracción III, LFT, ya que las fracciones I y II del mismo precepto resultan inaplicables, pues las juntas especiales, ya sea federales o locales, tienen que ser integradas con el presidente titular, por lo que éste no podría decidir la competencia.

La ponencia titulada “Procedimiento de huelga. La Junta que asuma competencia por incompetencia de otra, al advertir la falta de legitimación del emplazante, está facultada para negar el trámite” que presentó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en la VI Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, que tuvo lugar en Oaxaca en junio de 1981, esto es, un poco más de un año después de la vigencia de la reforma procesal de 1980, partió del supuesto relacionado con un sindicato de trabajadores que presenten escrito de emplazamiento de huelga en contra de determinada empresa, teniendo por objeto la celebración del contrato colectivo de trabajo, y la junta que lo recibe. Una vez notificado el pliego, advierte que el asunto no es de su competencia, por lo que se declara incompetente, y remite el expediente a la JCA designada por los trabajadores por considerarla competente, la cual deniega el trámite, conforme al artículo 923, LFT, por cerciorarse de la existencia de un contrato colectivo depositado ante ella.⁵⁰

⁵⁰ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Memoria. VI Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje*, Oaxaca, Oax., 22 al 25 de junio de 1981, p. 225.

En el supuesto referido en el párrafo anterior, la JFCA hizo notar que el sindicato emplazante podría considerar lesionados sus derechos argumentando que al haber admitido la junta incompetente su pliego de peticiones con emplazamiento a huelga y entregado la copia respectiva al empleador y, con posterioridad, haberse declarado incompetente, la admisión y el emplazamiento debían reconocerse como válidos por la JCA que asume la competencia, de conformidad con el artículo 928, fracción V, párrafo segundo, LFT, que dispone que las actuaciones conservarán su validez.⁵¹

Sin embargo, la conclusión de la autoridad federal ponente expresa textualmente:

Aún después de haber notificado el escrito de emplazamiento de huelga la Junta de Conciliación y Arbitraje que se declaró incompetente, la Junta que asuma la competencia está facultada y obligada para no darle trámite, si observa la falta de legitimación del sindicato emplazante, cuando éste trata de obtener la firma del Contrato Colectivo existiendo ya uno depositado ante ella, con fundamento en el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo; pues de continuar el trámite podría propiciarse la proliferación de emplazamientos a huelga con fines de extorsión, porque a sabiendas de que la Junta ante la que presentan el emplazamiento no es competente ni tiene depositado el Contrato Colectivo, pueden obtener el estallamiento legal de la huelga, y por otra parte la Junta señalada como competente y ante la cual está depositado el Contrato Colectivo se vería en la imposibilidad de declarar improcedente el trámite del emplazamiento, al recibir los autos, haciendo nugatoria, repetimos, la disposición contenida en el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo.⁵²

Como un caso concreto del tema que analizamos, el 17 de noviembre de 1981, la Junta Especial Número Tres de la Federal de Conciliación y Arbitraje se declaró incompetente en el expediente III-4549/81, tomando en cuenta que los trabajadores al servicio de “Distribuidora Conasupo del Sur”, S. A. de C. V., agrupados en el Sindicato “Lázaro Cárdenas” de Trabajadores del Transporte de la República Mexicana, se rigen por el apartado “B” del artículo 123 constitucional y su reglamentaria Ley Federal de los Trabajadores al Servicio

⁵¹ *Ibidem*, p. 226.

⁵² *Ibidem*, pp. 227 y 228.

del Estado, por lo cual resolvió: “Primero. Esta Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se declara incompetente para seguir conociendo del procedimiento de huelga a que se refiere este expediente. Segundo. Se concede al sindicato emplazante un término de veinticuatro horas para designar a la Junta que considere competente, a fin de que se le remita el expediente”.⁵³

La Segunda Sala de la SCJN aprobó —por unanimidad de cinco votos y en sesión privada del veinte de marzo de mil novecientos noventa y ocho— la tesis de jurisprudencia 35/98, con motivo de la competencia 349/97, suscitada entre la Junta Especial Número Catorce de la Federal de Conciliación y Arbitraje y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Hidalgo, en la que consideró que constituye una doble violación al precepto y fracción que analizamos, que una JCA resuelva ser incompetente sin haber emplazado al patrón y que remita el asunto a otro tribunal laboral, sin que los trabajadores lo hubieran designado:

HUELGA. NO PUEDEN VÁLIDAMENTE DECLARARSE INCOMPETENTES LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE ANTES DEL EMPLAZAMIENTO AL PATRÓN. El artículo 928, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo establece que en los procedimientos de huelga no podrá promoverse cuestión alguna de competencia; sin embargo, si la Junta, una vez practicado el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, se lo hará saber a los trabajadores para que éstos, dentro del término de veinticuatro horas, designen la Junta que consideren competente, con el fin de que se le remita el expediente. Por ello, no sólo resulta violatorio del precepto invocado el que una Junta de Conciliación y Arbitraje se declare incompetente en un procedimiento de huelga sin haber emplazado al patrón, sino también que envíe el expediente a otro órgano jurisdiccional de trabajo. Lo anterior es así, porque el propósito del legislador al establecer dichas reglas en el numeral citado, fue que ese tipo de conflictos colectivos se resuelvan lo más pronto posible, por las graves consecuencias que tiene para las partes y para la sociedad.⁵⁴

⁵³ Junta Federal Conciliación y Arbitraje, *La Gaceta Laboral*, México, núm. 38, octubre-diciembre de 1981, pp. 37 y 38.

⁵⁴ Tesis 2a./J. 35/98, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. VII, mayo de 1998, p. 447. Nota: esta jurisprudencia modifica el rubro y texto de la publicada bajo el número 4a. /J. 5, 439, t. III, primera Parte, Octava Época del *Semanario Judicial de la Federación*.

Posteriormente, la misma Segunda Sala de la Corte resolvió —el 6 de noviembre de 1998 y por cinco votos— la Competencia 155/98, suscitada entre la Junta Especial Número Trece de la Federal de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de San Luis Potosí, en la cual sostuvo que una vez emitida la declaratoria de incompetencia correspondiente, los trabajadores son quienes deben designar la JCA competente, pues es ilegal el trámite oficioso que realice el Tribunal del Trabajo que haya recibido el pliego de peticiones:

HUELGA. LAS JUNTAS CARECEN DE FACULTADES PARA PLANTEAR OFICIOSAMENTE UN CONFLICTO COMPETENCIAL EN EL PROCEDIMIENTO RELATIVO. Según la fracción V, del artículo 928, de la Ley Federal del Trabajo, en los procedimientos de huelga no se podrá plantear cuestión alguna de competencia, pero si la Junta una vez que emplazó al patrón, observa que el asunto no es de su jurisdicción, hará la declaratoria correspondiente, haciéndola saber a los trabajadores, quienes dispondrán de un plazo de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se le remita el expediente, de lo que se infiere que las Juntas no tienen facultades para plantear de manera oficiosa un conflicto competencial en los procedimientos de huelga y su actuación se limita a realizar la declaratoria correspondiente notificando esa determinación a los trabajadores, para que éstos sean los que impulsen el procedimiento en ese aspecto. En consecuencia, es improcedente el conflicto competencial que tenga como presupuesto el trámite oficioso que lleve a cabo la Junta, para declarar su incompetencia en el conocimiento del procedimiento de huelga.⁵⁵

Al analizar el artículo 928, fracción V, LFT, Juan B. Climént Beltrán señala que

Este precepto responde a la celeridad del procedimiento de huelga, ya que es prácticamente imposible tramitar un incidente de incompetencia dentro del breve lapso del aviso de huelga. Algunos jueces de distrito han interpretado erróneamente esta disposición al conceder el amparo interpuesto

⁵⁵ Tesis 2a. CLIV/98, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. VIII, diciembre de 1998, p. 432. Véase *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. VII, mayo de 1998, p. 447, tesis 2a. /J. 35/98, de rubro: “HUELGA, NO PUEDEN VÁLIDAMENTE DECLARARSE INCOMPETENTES LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE ANTES DEL EMPLAZAMIENTO AL PATRÓN”.

contra la resolución de no dar trámite a la cuestión de competencia. Por ello, la Junta, *una vez hecho el emplazamiento al patrón*, si advierte que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente; o sea, que esa declaratoria está condicionada a que se proteja el derecho de huelga, mediante la notificación del escrito de emplazamiento, lo que conlleva la prelación frente a cualquier otro sindicato que pudiera emplazar con posterioridad y también constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, conforme al artículo 921 de la Ley. Además de que lo actuado conservará su validez.⁵⁶

Por otro lado, Juan B. Climent Beltrán, en su comentario al artículo 527, LFT, sobre la competencia de las autoridades del trabajo, analiza el caso relativo a los conflictos que afecten a más de una entidad federativa, respecto del cual expone:

El hecho de que una empresa mantenga sucursales u opere en más de una Entidad Federativa, no le da carácter federal, por lo que estará comprendida en la jurisdicción local si le correspondiere por sus actividades, toda vez que, los casos previstos en el artículo 527 del Código Laboral son los de “los conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas”, y los contratos colectivos que hayan sido declarado obligatorios en más de una entidad federativa, esto es, los contratos-ley.

En consecuencia, la jurisdicción federal se contrae a la tramitación del conflicto existen, pero al dirimirse éste, deja de aplicarse.

Esta tesis se corrobora con la modalidad establecida en el artículo 442 de la Ley vigente, en el sentido de que “la huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos”; por lo que, está previsto el caso de que una empresa que opere en más de una Entidad Federativa, tenga un emplazamiento de huelga que sólo abarque uno de sus establecimientos, y entonces el conflicto no afectaría a más de una Entidad Federativa; y en consecuencia no se justificaría la competencia federal en la tramitación de esa huelga.

Por otra parte no se funda la competencia federal por el hecho de que se emplace a huelga a una empresa sujeta a la competencia local, a la que se reclame la celebración del contrato colectivo, aunque se señale que cuenta con domicilios o sucursales en más de una entidad federativa en virtud de que del proyecto de contrato colectivo, según sus características y activi-

⁵⁶ Climent Beltrán, Juan B., *Elementos de derecho...*, p. 280.

dades de la empresa se derivará o no la posibilidad de que el conflicto de huelga afecte a más de una entidad federativa.

Al respecto, cabe citar el siguiente precedente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje: “Aun cuando el proyecto de contrato señala diversos domicilios para que la empresa sea emplazada, de ello no se deduce que se encuentre dentro de la excepción a que se refiere el artículo 527, fracción II, inciso 3, segundo párrafo, ya que dicho precepto presupone que exista un conflicto derivado de la aplicación de un contrato colectivo de trabajo de cuyo contenido se desprenda la posibilidad de que el conflicto se extienda a más de una Entidad Federativa,” (Junta Especial Número Diez integrada por el entonces Presidente titular Lic. Manuel Gomezperalta Damirón, Exp. III-1154/83, 3 de marzo de 1983).⁵⁷

En su glosa del artículo 928, fracción V, LFT, el mismo Juan B. Climént Beltrán refiere como cuestiones de competencia en el procedimiento de huelga:

De la fracción V del artículo 928 se desprende que no podrá promoverse ante la Junta cuestión alguna de competencia, y por tanto la Junta puede desecharla de plano porque implicaría la tramitación de un incidente que no tiene cabida dentro de la perentoriedad del término del aviso. Tampoco está obligada la Junta a declararse incompetente, aunque sí está facultada para hacerlo cuando advierta elementos para ello, bien que sean proporcionados por las partes o de oficio.

Al respecto, la Junta sólo puede declararse incompetente después de haber hecho el emplazamiento, para que subsista la garantía de los bienes de la empresa y del local en que se encuentren instalados, por todo el término del aviso conforme a lo dispuesto en el artículo 921, y dentro del periodo de prehuelga, ya que después de estallada es improcedente esa declaratoria.

En tal virtud, si la Junta se declara incompetente después de estallada la huelga, como el término para la suspensión de las labores solo correrá a partir de la fecha en que al patrón se le haga la notificación por la Junta designada competente, esa declaratoria invalidaría el término del aviso, distorsionándose el procedimiento de huelga.

Hay que aclarar que en el caso de promoverse por los trabajadores la imputabilidad, se seguiría el procedimiento ordinario o el correspondiente a los conflictos de naturaleza económica, según el caso, conforme al artículo

⁵⁷ Climént Beltrán, Juan B., *Ley Federal del...*, p. 404.

937, y entonces la cuestión de competencia que se plantease dentro de este procedimiento se sujetaría a las normas aplicables al mismo.

Otra modalidad del artículo 928, fracción V, es que las actuaciones en el procedimiento de huelga efectuadas por la Junta declarada incompetente, conservarán su validez, a diferencia de lo que ocurre en los juicios ordinarios laborales, donde es nulo todo lo actuado por la Junta incompetente según el artículo 706, salvo las excepciones contenidas en él.⁵⁸

IX. CONCLUSIONES

La Constitución Política de México, que inició su vigencia el 1o. de mayo de 1917, reconoció el derecho de huelga de los trabajadores y facultó al Congreso de la Unión y a las legislaturas de los estados para expedir las leyes locales sobre el trabajo; el 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional que suprimió la facultad de las legislaturas de los estados para aprobar sus leyes laborales y transfirió al Congreso Nacional la aprobación de una Ley Federal del Trabajo, la cual inició su vigencia el 28 de agosto de 1931.

La primera Ley Federal de 1931 no estableció un procedimiento de huelga, sino normas sustantivas que regulaban el ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores, quienes entregaban directamente al empleador su pliego de peticiones con emplazamiento de huelga y realizaban entre ellos las pláticas conciliatorias correspondientes, en tanto que las JCA intervenían una vez ocurrida la suspensión de las labores para verificar si se habían cumplido los requisitos legales, por lo cual se puede considerar que ello constituía un ejercicio *inter partes* del derecho de huelga, que fue modificado a partir del 10 de abril de 1941, mediante las reformas legales respectivas, para establecer que el escrito petitorio fuera presentado a la JCA acompañado de una copia que el presidente de dicha junta debía hacer llegar al patrón, y se citaba a una audiencia de conciliación para avenir a las partes; pero si los trabajadores no comparecían, no corría el plazo que se hubiera señalado en el aviso para la iniciación de la huelga en tanto que, en rebeldía del empleador para concurrir a la conciliación, el presidente de la JCA podía emplear los medios de apremio previstos en la ley, además de que la autoridad laboral debía declarar de oficio que no existía el estado de huelga si se declaraba por la minoría de los

⁵⁸ *Ibidem*, pp. 605 y 606.

trabajadores de la empresa o si se declaraba en contravención a lo establecido en un contrato colectivo de trabajo, si no había tenido por objeto alguno de los establecidos por la ley, o si no se habían cumplido los requisitos legales, en cuyos casos debía apereibir a los trabajadores para que volvieran al trabajo en un plazo de veinticuatro horas, pues de no hacerlo terminarían sus contratos de trabajo, salvo caso de fuerza mayor, todo lo cual representa un *ejercicio triangular del derecho de huelga*.

En la segunda versión de nuestra Ley Federal del Trabajo, vigente del 1o. de mayo de 1970 al 30 de abril de 1980, el legislador federal mexicano mantuvo el esquema triangular para el ejercicio del derecho de la huelga previsto en la ley de 1931, pero incorporó normas especiales en materia de intervención personal del presidente de la junta,⁵⁹ términos para notificaciones y citaciones, días y horas hábiles, no denunciabilidad de los miembros de la junta, inadmisibilidad de incidentes, salvo el de falta de personalidad y no promoción de incompetencia, que tomaron como base criterios de autoridades de amparo relacionados con casos que les fueron planteados.

Las normas especiales mencionadas en el párrafo anterior se conservaron en la reforma procesal del 1o. de mayo de 1980, pero se creó un procedimiento de huelga, que no sufrió modificación alguna con motivo de la reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* del 30 de noviembre de 2012, por lo cual en el desarrollo de este trabajo se analiza la aplicación de dichas reglas legales en los distintos casos que fueron resueltos por la desaparecida Cuarta Sala y la actual Segunda Sala de la SCJN, así como por los tribunales colegiados de circuito, complementando el estudio con los comentarios y observaciones de varios destacados laboristas mexicanos y las propuestas contenidas en ponencias de los participantes en algunas reuniones de juntas de conciliación y arbitraje, a fin de precisar las particularidades de dichas normas especiales que las diferencian de las normas generales de los demás procedimientos laborales, previstas en el derecho procesal del trabajo mexicano.

⁵⁹ En seis resoluciones, a saber: 1) falta de personalidad; 2) incompetencia; 3) audiencia para fijar el número indispensable de trabajadores que deben continuar laborando 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; 4) terminación de la huelga; 5) declaración de inexistencia de la huelga, y 6) declaración de ilicitud de la huelga.

X. BIBLIOGRAFÍA

- BARROSO FIGUEROA, José, *Derecho internacional del trabajo*, México, Porrúa, 1987.
- BUEN L., Néstor de, *Derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 1988.
- , *Compilación de normas laborales (comentadas)*, con la colaboración de Claudia de Buen Unna, segundo tomo, México, Porrúa, 2002.
- , *Nueva Ley Federal del Trabajo comentada*, México, Porrúa, 2014.
- BUEN UNNA, Carlos de, *Ley Federal del Trabajo. Análisis y comentarios*, 6a. ed., México, Themis, 2000.
- , *Análisis de la Ley Federal del Trabajo. Comentarios y jurisprudencia*, México, Themis, 2013.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, “Deficiencias legislativas en materia de huelgas”, *Estudios de derecho procesal del trabajo en honor del Dr. Alberto Trueba Urbina*, México, Ediciones de la Universidad de Yucatán, 1977
- , *El mito del arbitraje potestativo*, México, Jus, 1978.
- CHÁVEZ CASTILLO, Raúl, *Diccionario de derecho del trabajo*, 2a. ed., México, Porrúa, 2007.
- CLÍMENT BELTRÁN, Juan B., *Formulario de derecho del trabajo*, 3a. ed., México, Esfinge, 1974.
- , *Elementos de derecho procesal del trabajo*, 3a. ed., México, Esfinge, 2001.
- , *Ley Federal del Trabajo. Comentarios y jurisprudencia*, 23a. ed., México, Esfinge, 2002.
- CÓRDOVA ROMERO, Francisco, *Derecho procesal del trabajo*, 4a. ed., México, Cárdenas Velasco Editores, 2006.
- CUEVA, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, 10a. ed., México, Porrúa, 1970, t. II.
- MORENA GARCÍA, Fernando Javier, “Los principios procesales laborales”, *Laboral*, México, año X, núm. 109, octubre de 2001.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087.
- PIZARRO SUÁREZ, Nicolás, *La huelga en el derecho mexicano*, México, Insignia, 1938.

- PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto, *Teoría y práctica de la huelga en México*, México, Porrúa, 1989.
- , *Temas sobre el procedimiento de huelga*, México, Porrúa, 2007.
- , *La huelga en los servicios públicos de México*, México, Porrúa, 2011.
- , *Conflictos laborales. Procedimiento ordinario ante las juntas de conciliación y arbitraje. Reformas y adiciones del 2012 a la Ley Federal del Trabajo*, México, Porrúa, 2016.
- RAMÍREZ FONSECA, Francisco, *La prueba en el procedimiento laboral*, México, edición del autor, 1978.
- RAE, *Diccionario de la lengua española*, Real Academia Española, en <http://dle.rae.es/?id=PDfN5jE>.
- ROSS GÁMEZ, Francisco, “La flexibilización en el derecho de huelga”, *Laboral*, México, año 6, núm. 69, junio de 1998.
- SANTOS AZUELA, Héctor, “El período de prehuelga en el derecho sindical”, *Revista Jurídica Jalisciense*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad de Guadalajara, enero-abril de 1994.
- SAUCEDO LÓPEZ, Antonio, “Los incidentes en el amparo”, en <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/jurid/cont/18/pr/pr7.pdf>.

Publicaciones oficiales

- CÁMARA DE DIPUTADOS, Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, *Diario de los Debates*, 13 de marzo de 1941 y 11 de noviembre de 1969.
- JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, *La Gaceta Laboral*, México, núm. 38, octubre-diciembre de 1981.
- , *Memoria. I Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje*, México, 1975.
- PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Iniciativa de Decreto sobre la Ley Federal del Trabajo, del 18 de diciembre de 1979, *Historia Legislativa y Parlamentaria VI. Laboral y Agrario*, México, disco compacto, Dirección General de Documentación y Análisis, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2000.
- SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN, *Diario Oficial de la Federación* de fechas: 28 de agosto de 1931, 10 de abril de 1941, 1o. de abril de 1970, 4 de enero de 1980 y 30 de noviembre de 2012.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, *Memoria del Congreso Mexicano de Derecho del Trabajo y Previsión Social* (19 al 23 de julio de 1949), México, Talleres Gráficos de la Nación, 1950, t. II.

———, *Conclusiones. III Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje*, Morelia, Mich., 23-27 de julio de 1978.

———, *Conclusiones IV Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje*, Veracruz, Ver., 15-19 de julio de 1979.

———, *Memoria. VI Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje*, Oaxaca, Oax., 22 al 25 de junio de 1891. 