

I 123  
209 -



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
CAMPÚS ARAGÓN

ESTUDIO PRACTICO-NORMATIVO DEL  
PROCEDIMIENTO DE HUELGA

**T E S I S**

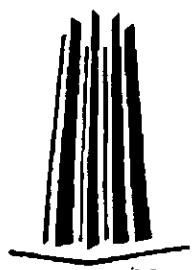
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :

LICENCIADA EN DERECHO

P R E S E N T A :

**MARIA ELENA ESQUIVEL BEDOLLA**

ASESOR: LIC. FROYLAN MARTINEZ SUAZO



MEXICO

1998

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

258557



Universidad Nacional  
Autónoma de México

UNAM



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

CON CARÍÑO, RESPETO Y ADMIRACION A LOS TRES PILARES  
QUE CONFORMAN LA VIDA QUE EL CREADOR, BONDADOSA-  
MENTE, ME DIO:

FAMILIA

MAESTROS

AMIGOS

**ADVERTENCIA**

SIEMPRE QUE EN EL PRESENTE ESTUDIO SE CITE UN ARTICULO, SIN INDICAR LA LEY, DEBE ENTENDERSE QUE CORRESPONDE A LA FEDERAL DEL TRABAJO.

## I N D I C E

	<b>PAG.</b>
<b>INTRODUCCION</b> .....	VIII
<b>CAPITULO I. GENERALIDADES DEL DERECHO DE HUELGA</b> .....	1
1.1. Antecedentes Históricos de la Huelga.....	2
1.1.1. Etapa de la Prohibición.....	2
1.1.2. Etapa de la Tolerancia.....	4
1.1.3. Etapa de la Reglamentación.....	6
1.2. Fundamento Legal de la Huelga.....	7
1.3. Definición de Huelga.....	8
1.4. Titulares del Derecho de Huelga.....	12
<b>CAPITULO II. PROCEDIMIENTO DE HUELGA ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE</b> .....	16
2.1. Presentación del Pliego de Peticiones.....	17
2.2. Emplazamiento a Huelga y sus Efectos Jurídicos....	26
2.3. Notificación del Pliego de Peticiones.....	30
2.4. Audiencia de Conciliación dentro del Período de Prehuelga y sus Alcances Jurídicos.....	32

	<b>PAG.</b>
2.5. Ratificación del Pliego de Peticiones y sus Consecuencias Jurídicas (Estallamiento de la Huelga).-----	35
2.6. Audiencia de Calificación de la Huelga.-----	38
2.6.1. Huelga Existente.-----	38
2.6.2. Huelga Inexistente.-----	40
2.6.3. Huelga Lícita.-----	43
2.6.4. Huelga Ilícita.-----	44
<b>CAPITULO III. PROCEDIMIENTOS DE IMPUTABILIDAD DE LA HUELGA ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.-----</b>	<b>47</b>
3.1. Solicitud de Imputabilidad de la Huelga.-----	50
3.2. Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.-----	54
3.3. Laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje.-----	62
3.4. Audiencia de Responsabilidad del Conflicto.-----	67
3.5. Audiencia Incidental de Liquidación.-----	68
3.6. Auto de Ejecución.-----	69
<b>CAPITULO IV. LA PRORRATA.-----</b>	<b>72</b>
4.1. Concepto de Prorrata.-----	74
4.2. Manera de Repartir el Producto de los Bienes Embarcados sin Transgredir el Principio de Equidad.-----	75
4.3. Necesidad de Reglamentación de la Prorrata en la Ley Federal del Trabajo.-----	77

	<b>PAG.</b>
<b>CONCLUSIONES.</b> -----	80
<b>BIBLIOGRAFIA.</b> -----	86
<b>ANEXO.</b> -----	89

## I N T R O D U C C I O N

(La huelga, desde su origen, ha sido un tema polémico, objeto de preocupación de los regímenes gubernamentales, no sólo en nuestra patria, sino en el resto de las naciones civilizadas.)

Siempre se ha cuestionado sobre su reconocimiento como derecho por las leyes, existiendo quienes no la justifican, partiendo de la posición del poder público como regulador de las relaciones humanas, en el que recae el *imperium* de obtener la armonía social, mediante la implantación de un orden jurídico efectivo tendiente a hacer posible la justicia. Y quienes, por otra parte, consideran que la huelga es un derecho conquistado por los obreros ante la imposibilidad del gobierno de disciplinar las relaciones trabajo-capital.

(Lo cierto es que, actualmente, el derecho de huelga es una realidad en nuestro medio jurídico que, como vía para obtener el equilibrio entre las fuerzas económicas, debe mantenerse vigente, acorde con las condiciones sociales y políticas imperantes; para que no se desvirtúe la finalidad intrínseca de su creación: atender las demandas de los trabajadores, respondiendo a sus verdaderos y auténticos intereses.)



Por ello, el presente estudio se enfoca a esta prerrogativa obrera consagrada en la Constitución Política, en su artículo 123, apartado A, fracción XVII; de la que los juristas del trabajo, la mayoría de las veces, sólo tratan ocasionalmente y desde una perspectiva puramente normativa.

Este trabajo se basa en la práctica procesal ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, partiendo de lineamientos generales para la comprensión de la materia y continuando con los procedimientos de huelga y de imputabilidad de la misma que se substancian ante la referida autoridad laboral, incluyendo el auto de ejecución que, en uso de su facultad coactiva, el tribunal del trabajo emite para hacer cumplir sus resoluciones. Contemplando, por último, la *pro-rrata*, de la que poco se ha tratado en el ámbito laboral, pero tiene aplicación en la sección de huelgas.

( Lo que se pretende, con este breve estudio práctico-normativo, es otorgar elementos para conocer íntegramente la mecánica de la huelga dentro de los límites legales y revelar algunos casos en los que la actuación de la autoridad laboral se coloca por encima de los preceptos jurídicos y en los que suple acertadamente normas no escritas; con el fin último de otorgar bases para una normatividad laboral más sincera que no atienda a intereses ajenos a los trabajadores, que únicamente usan la *caretà* de justicia obrera.)

## C A P I T U L O I

**GENERALIDADES DEL DERECHO DE HUELGA**

El derecho de huelga encierra, desde sus orígenes, una problemática socio-económica. Social, porque fue el resultado de una lucha entablada por la clase social débil y desprotegida por el ordenamiento legal en contra de los dueños de los medios de producción, los capitalistas, que tenían la facultad omnímoda de imponer las condiciones bajo las cuales se prestarían los servicios en las empresas; y económica, porque siempre ha tenido por finalidad dotar a esa clase débil de mejores condiciones de vida que la reivindiquen socialmente. Por lo tanto, la huelga no surgió a la vida jurídica como una prerrogativa reconocida libre y espontáneamente por el gobierno, sino con motivo de la presión ejercida por los obreros del pasado a través de su hazaña solidaria y su pugna por liberarse de la explotación patronal y obtener un orden jurídico justo.

Comencemos, pues, el estudio de este derecho de gloria para los trabajadores; pero que hoy en día ha perdido su eficacia.

## 1.1. Antecedentes Históricos de la Huelga.

Propiamente, la huelga nació a finales del siglo XVIII con el desarrollo industrial acaecido en Europa a partir de la Revolución Francesa. Momento en que surgen las nociones de capital y libertad de trabajo y el factor psicológico de la conciencia de clase, que se traduce en el antagonismo de intereses; como única posibilidad de la clase trabajadora, que había sido marginada y excluida de la tutela jurídica, por la burguesía, la clase triunfante de la Revolución Política de 1789; para conseguir la protección de lo que solamente poseía: su fuerza de trabajo.

En su trayectoria histórica el derecho de huelga pasó por tres momentos perfectamente definidos en Europa. El primero, comprende el período en que las huelgas eran prohibidas; el segundo, abarca la etapa de tolerancia de las mismas; y el tercero, culmina con el reconocimiento de dicha potestad.

### 1.1.1. Etapa de la Prohibición.

Esta etapa comprende el lapso en que el gobierno, influido por las doctrinas individualistas que empezaban a estar en boga, consideró su deber proteger e impulsar el desarrollo de la naciente industria; haciendo desaparecer los gremios y liquidando el régimen corporativo precedente; y en el que comenzaban a hacerse patentes las

ideas del liberalismo económico, del *laissez faire, laissez passer*; que se reducían a tres principios fundamentales: el de libertad de trabajo y de industria, el de libertad contractual y el de libre propiedad individual. Ideas que se tradujeron en un abstencionismo absoluto por parte del poder estatal en las relaciones obrero-patronales y que dejaron, a estas dos clases opuestas, la solución de sus conflictos.

Es al margen de estos acontecimientos que, por primera vez en la historia, se tipifica la huelga como delito; al promulgarse en 1791 la Ley Le Chapelier Francesa, que en su artículo 2o. prohibió la asociación profesional y consideró ilícita toda reunión de trabajadores dirigida a conseguir mejores niveles de trabajo; y al establecerse en el Código Penal del mismo Estado una sanción expresa para las coaliciones dirigidas a dicho fin, estipulando en su artículo 414 que "...sería castigada con prisión de uno a tres meses toda coalición de trabajadores para suspender conjuntamente el trabajo en un taller, impedir el ingreso o la permanencia en él antes o después de una hora determinada, y en general, para suspender, impedir o encarecer el trabajo...".<sup>(1)</sup> Lo que implicó un serio atentado contra el ejercicio de la huelga.

Al igual que Francia otros países europeos consignaron la huelga

---

<sup>(1)</sup> Gutiérrez Villanueva, Reynold. *La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica*. Porrúa, S. A.; México, 1990. p. 19.

FALTA PAGINA

No. 4

como delito. Tal es el caso de la Gran Bretaña, en donde se expidieron las llamadas *Combinations Acts* en 1799 y 1800, que impusieron una sanción penal a los trabajadores que se unieran para convenir la modificación de las condiciones de trabajo, al reputarse la reunión como conspiración con el objeto de limitar la libertad de la industria. Siguieron en este mismo orden Bélgica, Holanda, Luxemburgo, Escandinavia, España e Italia.

En cuanto a México tenemos que éste inició su proceso de industrialización hasta finales del siglo XIX, por lo que fue a partir de este momento y gracias a las ideas introducidas del exterior; que surgieron los primeros brotes de manifestación obrera. En tal virtud y con el objetivo del gobierno de proteger a la incipiente industria, en el Código Penal de 1872 se incluyó, en el artículo 925, "...la prohibición de coaliciones que tuvieran por objeto ejercer violencia física o moral para hacer que suban o bajen (sic) los salarios o jornales de los operarios o impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo".<sup>(2)</sup>

#### 1.1.2. Etapa de la Tolerancia.

Esta era de la tolerancia abarca el lapso de la simple supresión de los delitos de asociación profesional y de huelga, como consecuen-

---

<sup>(2)</sup> Guerrero, Euquerio. *Relaciones Laborales*. Porrúa, S. A.; México, 1971. p. 77.

cia del reconocimiento del Estado del derecho de asociación y de reunión en general, que dio origen a la idea de que lo que estaba permitido a todo individuo no había razón para prohibirlo a un grupo determinado de ellos: los trabajadores. Asimismo, se argumentó que, el principio de libertad de trabajo, implicaba el derecho a no trabajar.

Fue así como en la Gran Bretaña, en 1824, quedaron abrogadas las *Combinations Acts*, por la Ley de Francis Place. Francia suprimió los delitos de coalición y huelga derogando los artículos 414 y 415 del Código Penal, el 25 de mayo de 1864. Bélgica lo hizo en 1866 y Alemania en 1869; para citar sólo a algunos de los países que se distinguieron en este tipo de legislaciones.

Cabe señalar que durante este período la huelga pasó de ser un delito a un hecho admitido, no protegido por las leyes, que producía efectos negativos; toda vez que, en caso de suspensión de labores por parte de los trabajadores, el derecho civil acudía en defensa del patrón, autorizándolo para rescindir los contratos de trabajo por incumplimiento y dándole la libertad de emplear otros obreros. Además, el patrón contaba con la ayuda de la fuerza pública para hacer que los huelguistas no entorpecieran las funciones de la empresa. Situaciones que ponen en manifiesto que, en la época en comento, todavía estaba firmemente asentado el régimen individualista y liberal: "Se permite a las clases sociales seguir luchando

por sus intereses siempre y cuando una clase no perjudique a la otra".<sup>(3)</sup>

Tratándose de México, puede decirse que, propiamente, el período de tolerancia oficial comenzó a partir del siglo XX; al crearse en 1906, el primer verdadero sindicato, entendido en su acepción moderna: *El Gran Círculo de Obreros Libres*, que pugnó por la superación de la clase obrera. Momento, también, en el que estallaron huelgas como las de Cananea, en 1906; y de Río Blanco, en 1907; que fueron de gran trascendencia en la historia del país, sobre todo la última, en la que el presidente en turno, el General Porfirio Díaz, fungió como árbitro; siendo la primera vez en México que fueron escuchadas las demandas de los trabajadores.

### 1.1.3. Etapa de la Reglamentación.

Esta etapa es así llamada porque comprende el período en que la asociación profesional y las negociaciones colectivas de trabajo fueron elevadas a la categoría de instituciones jurídicas y reglamentadas por algunos países en su legislación ordinaria. Así, por ejemplo, Francia reglamentó la asociación profesional por ley de 1884; Inglaterra lo hizo por ley del 21 de junio de 1871 (*Trade-Unions Acts*) y por las disposiciones posteriores de 1875 y 1876; y Es-

---

<sup>(3)</sup> Gutiérrez Villanueva, Reynold. *Ob. cit.* p. 20.



pañá en 1887 con la aprobación de la Ley de Asociaciones.

Por lo que respecta a la huelga, ésta ha sido reconocida como derecho de los trabajadores por gran parte de las naciones civilizadas. Sobre este punto es importante subrayar que nuestro régimen jurídico fue el primero que instituyó la huelga como derecho constitucionalmente protegido, mediante la Declaración de Derechos Sociales de 1917; que impidió se siguieran produciendo los efectos negativos de la suspensión colectiva de labores por parte de los trabajadores e impuso como máxima la obligación de respetar este derecho fundamental. Igualmente, México fue el primero que reglamentó su ejercicio; haciéndolo a nivel federal por medio de la Ley del Trabajo de 1931.

## 1.2. Fundamento Legal de la Huelga.

En nuestro sistema jurídico la huelga constituye un derecho legalmente reconocido que encuentra su fundamento en la suprema ley: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en su artículo 123, apartado A, fracciones XVI, XVII y XVIII otorga las bases de este derecho colectivo, al establecer lo siguiente:

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los

obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno.

Las disposiciones transcritas se encuentran reglamentadas por la Ley Federal del Trabajo, en la que el legislador, por reforma de 1980, separó las normas sustantivas de las adjetivas del derecho de huelga. Las primeras están ubicadas en el título octavo y, las segundas, se localizan en el capítulo XX del título catorce de la ley.


### 1.3. Definición de Huelga.

El término huelga ha sido definido tanto por la ley como por la doctrina.

La definición legal de huelga se contempla en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

El enunciado del precepto transcrito nos proporciona una visión de

huelga partiendo de una situación de hecho, esto es, del mero acto de suspensión de labores; y abarcando a los sujetos legitimados para hacer valer el derecho: la coalición de trabajadores; pero no comprende la finalidad de su ejercicio, por lo que es importante acudir a la doctrina, al ser ésta la que nos provee del tercer elemento citado.

J. Jesús Castorena define la huelga diciendo que: 

...es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias<sup>(4)</sup> o las ajenas de una colectividad de trabajadores.

Por su parte, Guillermo Cabanellas indica que la huelga es:

...abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas, con abandono de los lugares de trabajo o interrupción unilateral de las tareas, con el objeto de ejercer presión sobre el patrono o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales.<sup>(5)</sup>

 Mario de la Cueva señala que:

La huelga es la suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo que respondan a la idea de justicia social, como

<sup>(4)</sup> Castorena, J. Jesús. *Manual de Derecho Obrero*. 6a. ed., s.e., México, 1984. p. 301.

<sup>(5)</sup> Cabanellas, Guillermo. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Tomo IV, 2la. ed., Helias-ta, S.R.L.; Buenos Aires, Argentina, 1989. p. 311.

un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción de su necesidad.<sup>(6)</sup>

Por último, Emilio Fernández Vázquez entiende por huelga lo siguiente:

Procedimiento transitorio de suspensión colectiva del trabajo por los funcionarios, empleados u obreros, que tiene por finalidad obtener determinados beneficios de orden social, económico o político.<sup>(7)</sup>

Como se puede observar, las definiciones doctrinales establecen las características más notables del derecho colectivo de trabajo, llamado huelga; compartiendo en común los siguientes elementos, que se adecúan perfectamente a nuestra legislación y que resulta conveniente analizar:

1o.- Es una suspensión colectiva del trabajo. Esto significa que la huelga no tiene por objeto poner fin a la relación de trabajo, sino solo interrumpir los efectos jurídicos que produce la misma, en tanto son satisfechas las peticiones de los trabajadores; por lo que la suspensión siempre será temporal. Por otra parte, significa que no se trata de un derecho que cada trabajador pueda ejercitar individualmente, al requerirse, para la realización de la situación de he-

---

<sup>(6)</sup> De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II, 4a. ed., Porrúa, S.A.; México, 1986. p. 588.

<sup>(7)</sup> Fernández Vázquez, Emilio. *Diccionario de Derecho Público*. Astrea, Buenos Aires, 1981. p. 371.

cho, la concurrencia mínima de la mayoría de los trabajadores que prestan sus servicios en una empresa o en uno o varios de sus establecimientos.

2o.- Es concertada y llevada a cabo por trabajadores. La huelga es un derecho exclusivo de los trabajadores que puede hacerse valer cuando la mayoría de ellos manifiesta su voluntad para suspender las labores en un centro de trabajo.

3o.- Tiene como finalidad defender, mejorar, imponer, preservar, modificar, crear o hacer cumplir las condiciones de trabajo. Este tercer elemento es el móvil de la controversia, la razón de ser y la justificación del derecho de huelga. No puede hablarse de huelga -legalmente existente- si no persigue alguno de los objetivos señalados, al descansar, el origen de ésta, en las luchas entabladas por la clase trabajadora en contra del capital, en busca de justicia social y de lo que nuestra Carta Magna tradujo como el equilibrio entre los diversos factores de la producción.

Recapitulando lo dicho anteriormente, podrá decirse que la huelga es la suspensión temporal, no permanente, del trabajo; concertada y llevada a cabo por un grupo mayoritario o total de trabajadores de una empresa o de uno o varios de sus establecimientos, con el fin de preservar o conseguir mejores condiciones laborales que respondan al ideal de justicia social.

No quisiera concluir el presente inciso sin señalar que nuestra Ley

Federal del Trabajo, en su artículo 450, fracción VI, reconoce la huelga por solidaridad, esto es, la que tenga por objeto apoyar otra huelga legalmente existente, que no persiga como finalidad la revisión salarial.

#### 1.4. Titulares del Derecho de Huelga.

Para determinar quienes son los titulares del derecho de huelga, en nuestro ordenamiento jurídico, es necesario analizar ciertos preceptos legales.

Partiendo de la fracción XVII, apartado A, del artículo 123 Constitucional que establece la huelga como un derecho de los trabajadores, diríamos que son, precisamente éstos, los titulares de dicha prerrogativa. Pero aquí surge la cuestión relativa a la naturaleza de la huelga como derecho colectivo, que deriva de la fracción XVIII, mismo apartado y misma ley; al designarle como finalidad el conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción; así como del artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo que define la huelga como "la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores" y del artículo 451 que señala en su fracción II como requisito para suspender los trabajos que "la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento". Lo que significa que, siendo la huelga un derecho de cada trabajador, en realidad la titularidad recae en la coali-

lición que agrupa la mayoría obrera. No obstante lo anterior, al estipular el artículo 355 de la mencionada ordenanza que la coalición "es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores...para la defensa de sus intereses comunes", por consiguiente, como lo indica el Doctor Mario de la Cueva, la coalición es únicamente "...un acuerdo, es decir, un acto jurídico, al que no se le han querido asignar más efectos que los de una simple reunión".<sup>181</sup> En tal orden de ideas, la coalición obrera carece de personalidad jurídica para hacer valer el derecho de huelga. Situación que se desprende, también, del artículo 450 del multicitado estatuto laboral; que fija entre los objetos de la huelga los de solicitar la celebración, revisión o cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o contrato ley, o bien, la revisión de los salarios contractuales; pues hay que ser titular de dichos contratos para poder emplazar a huelga por los motivos aludidos; y como se deduce de los artículos 386, 387, 404 y 406 del ordenamiento obrero, el único titular del contrato colectivo o contrato ley es el sindicato y no la coalición obrera. Asimismo, el artículo 923 estipula que no se dará trámite al emplazamiento a huelga cuando el escrito sea presentado por un sindicato diverso al titular del contrato colectivo o al administrador del contrato ley.

Por las razones expuestas con antelación, por reforma de 1956 a la

---

<sup>181</sup> De la Cueva, Mario. *Ob. cit.* p. 313.

Ley Federal del Trabajo, se adicionó el artículo 258 que corresponde actualmente al numeral 441; y se acordó que, para los efectos de la huelga, los sindicatos son coaliciones permanentes.

Al respecto, el autor antes citado señala con claridad:

Teóricamente están todavía unidas la coalición y la huelga, pero los sindicatos han borrado a aquella como un acuerdo temporal y como antecedente inmediato y necesario de la huelga, porque las asociaciones sindicales son coaliciones permanentes y ya no necesitan de un acuerdo temporal para actuar en cada ocasión.<sup>(9)</sup>

En tal virtud, la coalición de trabajadores posee el derecho de suspender las laborales; pero para que esta prerrogativa sea existente en términos legales y pueda ser protegida por las autoridades, tiene que ejercitarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje por el sindicato que reúna la mayoría obrera y se encuentre legalmente reconocido y registrado, ya sea en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo al ámbito competencial; porque "...sin este registro y reconocimiento, un sindicato no tiene derecho a celebrar ningún contrato con los empresarios ni a presentar sus diferencias ante las juntas".<sup>(10)</sup>

En conclusión, la mayoría obrera es la titular del derecho de huelga,

---

<sup>(9)</sup> *Ibidem.* p. 612 y 613.

<sup>(10)</sup> Ruth Clark, Marjorie. *La Organización Obrera en México.* (Tr. Isabel Vericat). Era, México, 1988. Colección Problemas de México. p. 175.



como resultado del acto coalición; pero el sindicato es el único que puede, a través de sus representantes legales, emplazar a huelga y seguir el procedimiento hasta su consumación; al constituir una institución sujeta de derechos y obligaciones, en términos del capítulo segundo, título séptimo de la ley secundaria; que representa los intereses colectivos de los trabajadores.

Por último, resulta conveniente indicar que existe jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el sentido de que la declaración de huelga protege tanto a los obreros sindicalizados como a los no sindicalizados, al tratarse de un movimiento que afecta tanto a unos como a otros. También debe dejarse en claro que la huelga puede abarcar, por disposición del artículo 442 del estatuto laboral, a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos.

## C A P Í T U L O    I I

**PROCEDIMIENTO DE HUELGA ANTE LAS  
JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE**

Para que el ejercicio del derecho de huelga sea amparado por las leyes es necesario que el sindicato, por conducto de sus representantes legales, inicie un procedimiento que, aunque la ley no lo establece así, bien podría llamarse especial; porque posee características propias y únicamente se agota en el caso particular de huelga para determinar su estado legal; además de que se encuentra consignado en un capítulo aparte en la Ley Federal del Trabajo (capítulo XX, título catorce).

Este procedimiento *sine qua non* para que el derecho sustantivo huelga quede legalmente configurado, consta de tres etapas: la de gestación, la de prehuelga y la de huelga estallada.

La primer etapa empieza desde el momento en que la mayoría obrera decide emplazar a huelga, elabora su pliego de peticiones y lo deposita ante el órgano estatal. En esta parte la función de la autoridad es administrativa, se limita al acto de recibir el emplaza-

miento a huelga; previa observancia de lo dispuesto por los artículos 920 y 923 del estatuto laboral.

La prehuelga comprende el lapso entre la notificación del pliego peticionario y el estallamiento de la huelga, en el que la Junta de Conciliación y Arbitraje procurará avenir a las partes señalando fecha para la realización de una audiencia de conciliación (art. 926). Por lo tanto, la actividad de la autoridad es puramente conciliatoria.

La última etapa del procedimiento no necesariamente se produce. Comienza a partir del instante en que se suspenden las labores. Aquí la Junta desempeña una función jurisdiccional, al declarar la existencia o inexistencia de la huelga, que conlleva a la protección o no del movimiento huelguista.

### 2.1. Presentación del Pliego de Peticiones.

En concordancia con lo preceptuado por el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, el pliego de peticiones es el escrito que con emplazamiento a huelga se dirige al patrón. Dicho pliego de peticiones debe presentarse por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o, en caso de no haberla en la localidad, ante la autoridad laboral más próxima o política de mayor jerarquía del lugar; a efecto de que con el original se abra un expediente y con la copia se corra traslado al patrón emplazado (art. 921, primer párrafo).

El escrito deberá contener los siguientes datos:

1.- Nombre del patrón. Según reza el artículo 920 en su fracción I, el escrito petitorio debe dirigirse al patrón, lo que sugiere que en materia de huelgas no opera el principio general contenido en el numeral 712 de la ley; debiendo señalarse claramente en el ocurso el nombre correcto de la persona física o moral para la que se prestan los servicios, bajo pena de no poder efectuarse la notificación correspondiente.

2.- Peticiones concretas. Se trata de las demandas que, de no ser satisfechas por el patrón, conducirán a la suspensión de las actividades de la empresa o establecimiento. Lo que implica que las peticiones son la esencia del conflicto colectivo de trabajo, razón por la cual deben hacerse del conocimiento del patrono a fin de que pueda dar la solución.

3.- Aviso de huelga. En el escrito de peticiones se tiene que hacer mención al propósito de los trabajadores de ir a huelga en caso de no ser acatadas sus peticiones, esto es, deberá emplazarse a huelga al patrón.

4.- Objeto de la huelga. El artículo 123 Constitucional, apartado A, fracción XVIII, establece que: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores

de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital...". Precepto que fue retomado por el numeral 450 en su fracción I de la Ley Federal del Trabajo, al enlistar en forma enunciativa; más no limitativa, los objetivos de la huelga.

De acuerdo con esta disposición, toda huelga debe tener por objeto el restablecimiento del equilibrio entre las fuerzas económicas; sin embargo, al tratarse de una fórmula genérica, se ha hecho costumbre laboral el exigir que en el pliego petitorio se especifique la causa del desequilibrio, ya sea que se refiera a alguna o algunas de las contenidas en las subsecuentes fracciones del mencionado artículo 450 (celebración, revisión o cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o contrato ley; cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; apoyo a otra huelga legalmente existente o revisión de los salarios contractuales) o a cualquier otro motivo que a consideración de los trabajadores provoque la ruptura del equilibrio entre capital y trabajo; en cuyo caso corresponderá a la Junta de Conciliación y Arbitraje la decisión de su procedencia. Así, por ejemplo, los obreros podrán emplazar a huelga aludiendo como causa de desequilibrio el aumento en el costo de la vida (ver tesis jurisprudencial).

Cabe señalar que en la práctica procesal predominan las acciones de huelga por celebración, cumplimiento o revisión del contrato colectivo de trabajo y por revisión salarial.

5.- Fecha de estallamiento de la huelga o término de prehuelga. El sindicato emplazante deberá indicar el día y la hora de suspensión de labores, otorgando al patrón un término mínimo de prehuelga de diez días tratándose de empresas de servicios públicos o de seis días en los demás casos; o bien, bastará con que señale el plazo de prehuelga que concede, que se contará a partir del momento de hecha la notificación del pliego de peticiones (art. 920, fracciones I y III).

Para estos efectos se entiende por servicios públicos, según el numeral 925, los siguientes:

...los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.

Por lo que se refiere a los emplazamientos a huelga por revisión del contrato colectivo, es común que los sindicatos den, con base en el artículo 399, un término de sesenta días, o que señalen como fecha para la realización del movimiento huelguístico instantes posteriores al vencimiento del contrato. Lo que desde el punto de vista procesal es indebido, pues como lo manifiesta el Lic. Euquerio Guerrero: "...se confundirían los dos términos, o sea, que dentro de los sesenta días que están corriendo para un fin, corriera el tér-

mino de seis o diez días para otro fin distinto".<sup>(11)</sup> Mismo criterio que puede perfectamente aplicarse a los casos de huelga por revisión del contrato ley, ante los supuestos indicados; y de revisión salarial, cuando se señala como fecha de estallamiento momentos siguientes al cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato (arts. 399 bis y 419 bis).

Tratándose de la celebración o revisión del contrato ley, se observarán las siguientes modalidades:

- a) El pliego de peticiones se presentará ante la autoridad por los sindicatos coaligados, o bien, por los de cada empresa o establecimiento con tantas copias como patrones emplazados sean; y
- b) El plazo para la suspensión del trabajo no podrá ser inferior a treinta días y comenzará a computarse, no a partir de la notificación del escrito petitorio, sino de la fecha de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (art. 938, fracciones I y II).

De hecho, se acostumbra presentar el pliego de peticiones con un escrito dirigido a la autoridad en el que se le solicita dar trámite de ley al recurso y en el que se proporciona el domicilio del sindicato para oír y recibir notificaciones dentro de la jurisdicción de la Junta

---

<sup>(11)</sup> Guerrero, Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*. 18a. ed., Porrúa, S.A.; México, 1994. p. 380.

y los datos de la empresa, como son: nombre, domicilio para ser notificada, número de trabajadores a su servicio y objeto social (éste último necesario para determinar la competencia). También puede contener el nombre del apoderado o apoderados en caso de haberlos, aunque el poder bien puede ser otorgado en el mismo escrito de peticiones.

El escrito de peticiones debe de ir acompañado de los documentos para acreditar la personalidad del representante del sindicato emplazante, siendo idónea, de acuerdo con el artículo 692, fracción IV de la ley laboral, la constancia del registro de la asociación de trabajadores y de su directiva, expedida por la autoridad correspondiente en términos de los artículos 365, 368 y 376 del ordenamiento jurídico citado. Los estatutos del sindicato emplazante deben integrarse al escrito cuando exista poder otorgado (art. 692, fracción III, última parte). En los casos en que la acción intentada sea por cumplimiento, revisión salarial o revisión contractuales; se debe de anexar un ejemplar autógrafa del contrato de trabajo. Si el emplazamiento es por celebración de contrato debe de adjuntarse al pliego de peticiones un proyecto que incluya el tabulador salarial (ver tesis jurisprudencial). También es conveniente anexar el acta de asamblea, para demostrar el acto de coalición y, de ser necesario, otros documentos para acreditar que los trabajadores firmantes prestan sus servicios a la empresa o establecimiento emplazado, como altas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.



Una vez presentado el pliego petitorio con sus anexos ante la autoridad, se seguirá la secuela procesal; con las salvedades contenidas en el numeral 923 de la ley, que son las que a continuación se enumeran:

1.- No se dará trámite al escrito de emplazamiento a huelga cuando éste no sea formulado de acuerdo con los requisitos del artículo 920 de la ley.

Sobre este punto el Lic. Juan B. Climent Beltrán expone:

Al respecto, la resolución de no dar trámite corresponde a la Junta integrada por el Presidente, conforme al artículo 928, fracción I inciso c), ya que al Presidente de la Junta sólo le incumbe cerciorarse de si se han reunido los requisitos mencionados, ordenar la certificación correspondiente y que se notifique por escrito la resolución al promovente, sin que esto signifique deschar el emplazamiento, pues cabe requerir al emplazante para que cubra los requisitos omitidos a fin de poder darle trámite una vez cumplido los mismos, para evitar un procedimiento inoperante que conduciría a una declaración de inexistencia, con los consiguientes perjuicios para los trabajadores.<sup>(12)</sup>

Efectivamente, siempre que el sindicato promovente no satisfaga los requisitos legales necesarios en la presentación del pliego de peticiones, la Junta lo requerirá para que, en un término no mayor

---

<sup>(12)</sup> Climent Beltrán, Juan B. *Formulario de Derecho del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia*. 13a. ed., revisada y actualizada; Esfinge, S.A. de C.V.; México, 1995. p. 320.

de tres días (art. 735), rectifique las deficiencias, so pena de enviar al archivo el expediente.

2.- No se dará trámite cuando el escrito petitorio sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo o el administrador del contrato ley.

De este mandato bien puede desprenderse que: "...el art. 923 acaba con el derecho de huelga de las coaliciones no sindicalizadas, al exigir que el emplazamiento sea presentado, en todo caso, por el sindicato titular o el administrador".<sup>(13)</sup> Sin embargo, sólo puede referirse a las acciones colectivas que pueden nacer con motivo del contrato colectivo o contrato ley, en cuyo caso corresponde hacerlas valer al sindicato titular y no a otro que carecería de legitimación para ello.

3.- No se dará trámite al pliego de peticiones cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

En la práctica procesal esta regla se utiliza como fundamento no sólo para no dar trámite al emplazamiento por serle jurídicamente

---

<sup>(13)</sup> De Buen L., Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. 2a. ed., Porrúa, S.A.; México, 1990. p. 576.

imposible al patrón celebrar otro contrato; al encontrarse ya vinculado a uno; sino para archivar el expediente por falta de materia en cualquier momento del procedimiento y "...siempre que el Presidente del Tribunal del Trabajo advierta fehacientemente y lo haga constar en autos, que existe otro contrato colectivo de trabajo o contrato-ley depositado en la Junta".<sup>(14)</sup>

Los supuestos previstos en los números 2 y 3 provocan el desechamiento del pliego de peticiones, al inferirse de la ley que el procedimiento de huelga no es la vía apropiada para solucionar las cuestiones relativas a la titularidad del contrato colectivo o a la administración del contrato ley; toda vez que existe un procedimiento especial para la resolución de este tipo de conflictos, en términos del artículo 892 en relación con las disposiciones de los numerales 389 y 418 (ver tesis jurisprudencial).

En todo caso, el acuerdo que recaiga al pliego petitorio, deberá notificarse por escrito al sindicato promovente. Si aquél es en el sentido de tenerlo por admitido, también deberá hacersele saber el día y la hora para la celebración de la audiencia de conciliación a que se refiere el artículo 926 de la ley.

---

<sup>(14)</sup> Borrell Navarro, Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. 4a. ed., aumentada y puesta al día; SISTA, S.A. de C.V.; México, 1994. p. 594.

## 2.2. Emplazamiento a Huelga y sus Efectos Jurídicos.

El emplazamiento a huelga es el aviso que los trabajadores hacen al patrón, a través de la autoridad, de suspender las labores en una fecha determinada; en caso de no satisfacer sus peticiones.

El emplazamiento a huelga produce los siguientes efectos jurídicos:

1.- Comienza a correr el término de prehuelga previsto en la fracción III, del artículo 920; salvo cuando la Junta receptora del emplazamiento se declare incompetente, ya que el término para la suspensión del trabajo se contará a partir del momento en que la Junta designada competente, notifique al patrón el haber recibido el expediente (art. 928, fracción V).

2.- Constituye al patrón en depositario de la empresa o establecimiento por todo el período de prehuelga (art. 921, segundo párrafo).

3.- Suspende toda ejecución de sentencia, embargo, aseguramiento, diligencia, desahucio o secuestro en contra de los bienes de la empresa o establecimiento; excepto cuando antes de estallar la huelga se trate de:

a) Asegurar los derechos del trabajador, como son indemnizacio-

nes, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador.

b) Créditos a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social y del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores.

c) Los demás créditos fiscales.

Aclarando que las diligencias enunciadas deberán realizarse sin afectar el procedimiento de huelga y siempre serán preferentes los créditos de los trabajadores.

Sobre este efecto del emplazamiento a huelga, consignado en el artículo 924 del ordenamiento laboral, existe jurisprudencia que declara su inconstitucionalidad, al considerarse tal disposición violatoria de la garantía de audiencia consagrada en el segundo párrafo del artículo 14 de nuestra Carta Magna, respecto a los posibles acreedores de la empresa o establecimiento; debido a que no señala un procedimiento que les dé la oportunidad de ser oídos y vencidos en juicio (ver ejecutoria conducente).

4.- Suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, a excepción de la huelga por solidaridad.

En términos del artículo 448 este supuesto es una derivación del

ejercicio del derecho de huelga; sin embargo, las Juntas lo han aplicado al emplazamiento, que de ningún modo son lo mismo.

La distinción la marca claramente el doctrinario Néstor De Buen Lozano cuando expresa:

...siendo la huelga la suspensión del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores (art. 440), su ejercicio consiste precisamente en la suspensión y no en la advertencia de que se suspenderán los trabajos si no se accede a cumplir las peticiones formuladas.<sup>(15)</sup>

La razón de ser del precepto la establece el mismo autor, al frasear:

La hipótesis que subyace en la disposición comentada es que resulta inútil manejar por separado dos conflictos que pueden converger en una sola solución. -Y agrega- Pero es una hipótesis equivocada, ya que no todos los emplazamientos a huelga tienen por objeto fijar nuevas condiciones de trabajo.<sup>(16)</sup>

El criterio sustentado por las Juntas ha dado, indudablemente, a los sindicatos, un arma para hacer nugatorio el procedimiento de conflicto económico planteado por el patrón, pues basta con que aludan violaciones al contrato de trabajo o ley, para que proceda el emplazamiento a huelga.

---

<sup>(15)</sup> De Buen L., Néstor. *Ob. cit.* p. 564.

<sup>(16)</sup> *Idem.*

5.- Obliga al patrón a presentar su escrito de contestación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes.

Este precepto, contenido en el artículo 922, carece de importancia; porque la ley no indica los requisitos que debe reunir el escrito de contestación ni precisa las consecuencias que podría originar su desacato. La práctica instaurada, para el caso de omisión, ha sido la de tener por contestadas las peticiones en sentido negativo. Además, no es relevante, al tener que asistir las partes a una audiencia de conciliación antes del estallamiento de la huelga, en donde el patrón podrá hacer las manifestaciones que a su interés convenga.

En opinión del Lic. Juan B. Climent Beltrán, el escrito de contestación del patrón "...es indispensable para promover el incidente de falta de personalidad, según el artículo 928 fracción IV".<sup>(17)</sup> Comentario que puede objetarse en el sentido de que la disposición comprendida en el numeral citado está redactada en forma facultativa y no imperativa, al establecer la misma que dicho incidente "...podrá promoverse, por el patrón, en el escrito de contestación al emplazamiento...". Lo que indica que bien puede hacerse valer mediante un escrito independiente, de donde se deduce que ni si-

---

<sup>(17)</sup> Climent Beltrán, Juan B. *Ob. cit.* p. 331.

quiera para este efecto es necesario el curso de contestación del patrón.

Por otra parte, es conveniente tener en cuenta que, una vez iniciado el procedimiento de huelga, el patrón deberá señalar domicilio diverso al del centro de trabajo para oír y recibir notificaciones, para el caso de estallar la huelga, pues, de no hacerlo, las posteriores notificaciones, aún las personales, se le harán por boletín laboral (art. 739).

### 2.3. Notificación del Pliego de Peticiones.

En términos del artículo 921, primer párrafo, una vez admitido el pliego de peticiones, la autoridad respectiva deberá ordenar su notificación dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo. Obligación impuesta a las autoridades que no siempre se cumple, en virtud de la carga de trabajo, lo que provoca que el mandato sea ineficaz, a pesar de su espíritu creador de hacer del derecho de huelga un procedimiento sumario, por los transtornos socio-económicos internos y externos que ocasiona.

De tal suerte, será en la medida de las posibilidades de la autoridad que se procederá a emplazar a huelga al patrón, corriéndole traslado con las copias simples del pliego de peticiones y entregándole



copia del auto de admisión y del acuerdo por el que se cita a las partes a una audiencia de conciliación. Claro está, tomando siempre en cuenta la fecha de suspensión de labores, a efecto de que el movimiento huelguístico no se produzca antes de la celebración de dicha audiencia.

Cuando la notificación del escrito petitorio sea realizada por las autoridades auxiliares mencionadas en la fracción II del artículo 920, el expediente que se abra por tal motivo deberá remitirse, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se substanciará el procedimiento de huelga, debiendo avisar de este hecho, telegráfica o telefónicamente, al presidente de la Junta.

En cuanto a la forma de efectuar el emplazamiento, el capítulo referente al procedimiento de huelga no contiene estipulación expresa al respecto. Sólo establece que no son aplicables las reglas generales relativas a términos para hacer notificaciones y citaciones, que las primeras surtirán sus efectos desde el instante en que queden hechas y que todos los días y horas son hábiles para los efectos de huelga (art. 928, fracciones II y III). Razón por la cual el actuario, que es el funcionario encargado de esta diligencia, se basa en algunas reglas contenidas en el artículo 743 de la ley laboral; pero sin ajustarse a la formalidad de la fracción III y sin aplicar la fracción VI, debido a la importancia y trascendencia del procedi-

miento, que hace de la notificación una apremiante necesidad.

#### 2.4. Audiencia de Conciliación dentro del Período de Prehuelga y sus Alcances Jurídicos.

El período de prehuelga tiene por objeto invitar a las partes a que lleguen a un acuerdo que ponga fin al conflicto de trabajo para evitar el movimiento huelguístico y con ello los trastornos que produce a las mismas, con su consecuente incidencia en la economía nacional. Para tal efecto la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá citar a los contendientes, dentro de este lapso, a una audiencia de conciliación; en la que su actividad se restringirá a resolver problemas relativos a personalidad y a intentar avenir a las partes, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga (arts. 926 y 927, fracción I).

Esta fase de conciliación es obligatoria. La ley sanciona la rebeldía de los trabajadores (mejor dicho de los representantes del sindicato) para asistir a la audiencia de avenencia, en la fracción II del artículo 927, al establecer que, en este caso, "...no correrá el término para la suspensión de las labores". El criterio sustentado por las Juntas, en la aplicación de este precepto, ha sido en el sentido de dejar sin efectos el emplazamiento y ordenar el archivo del expediente por falta de interés jurídico. Lo que podría entenderse como

un desistimiento tácito del pliego de peticiones, aunque los trabajadores siguen conservando su derecho de emplazar a huelga al patrón.

Tratándose del patrón, la fracción III del numeral antes citado faculta al presidente de la Junta para obligarlo a comparecer a la audiencia mediante el uso de medios de apremio, como multa e, inclusive, auxilio de la fuerza pública. La negativa del patrón para concurrir a la audiencia no interrumpe los efectos del aviso de suspensión de labores. Lo que implica que, vencido el término dado por los trabajadores, estallará la huelga.

Cuando ambas partes se presentan a la cita a que se refiere el artículo 926, se levantará acta circunstanciada en la que se hará constar los documentos con los que acrediten su personalidad, las manifestaciones de los contendientes y el acuerdo de la Junta que a las mismas recaiga, pudiendo darse en los siguientes sentidos, que no son los únicos; pero sí los más frecuentes y relevantes:

1.- Diferimiento de la audiencia de conciliación. De conformidad con el artículo 926, parte final, los trabajadores podrán solicitar, por una sola vez, que se difiera la audiencia. En este caso la Junta señalará nueva fecha para la celebración de la misma dentro del período de prehuelga.

2.- Prórroga del período de prehuelga. Generalmente, cuando los contendientes se encuentran en pláticas dirigidas a la solución de la controversia laboral, solicitan a la Junta la autorización de la prórroga del término para suspender el trabajo. A efecto, la Junta determinará otra fecha para la continuación de la audiencia de conciliación dentro del nuevo lapso otorgado por los trabajadores para paralizar las actividades.

En la legislación laboral no se prohíbe la prórroga del estallido de la huelga ni se impone un plazo máximo de prehuelga, por lo que las partes podrán solicitarla tantas veces quieran; subsistiendo los efectos del emplazamiento en perjuicio de la empresa o establecimiento y la amenaza de huelga. Corresponde a la autoridad laboral poner el límite, atendiendo al caso concreto, al número de prórrogas, a fin de procurar la solución pronta del conflicto.

3.- Denuncia del convenio llegado por las partes. Si las partes celebran un convenio que ponga fin a las diferencias obrero-patronales, la Junta de Conciliación y Arbitraje lo aprobará, siempre y cuando no contenga cláusula contraria al derecho, a la moral ni a las buenas costumbres; elevándolo a la categoría de cosa juzgada. Situación que origina el archivo del expediente como asunto total y definitivamente concluido, una vez cumplimentado el convenio.

4.- Desistimiento del pliego de peticiones. Los trabajadores en la audiencia de conciliación pueden desistirse de su escrito de peticiones por haber llegado a un acuerdo con el patrón. La Junta enviará el expediente al archivo como asunto concluido.

5.- Allanamiento del patrón al pliego de peticiones. Este caso es raro que se presente en la audiencia de aveniencia, pues, generalmente, el conflicto de trabajo termina por acuerdo entre las partes; como consecuencia de las mutuas concesiones que se hacen. Sin embargo, no se debe descartar el allanamiento del patrón como una posibilidad de conclusión del trámite especial de huelga.

6.- Ratificación del pliego de peticiones. Cuando las partes no lleguen a ningún arreglo y una vez habiendo cesado la función conciliatoria de la Junta, el sindicato representante de los intereses de los trabajadores podrá ratificar el pliego petitorio en todas y cada una de sus partes; en cuyo caso la autoridad laboral dejará a salvo los derechos de los contendientes para que los hagan valer en la vía y forma que mejor convenga a sus intereses.

## 2.5. Ratificación del Pliego de Peticiones y sus Consecuencias Jurídicas (Estallamiento de la Huelga).

Como ya se manifestó en el acápite que antecede, la ratificación del pliego de peticiones debe hacerse por los trabajadores, a través

del secretario general de su sindicato o apoderado legalmente acreditado; en la audiencia de conciliación cuando no consiguieron de la contraparte un arreglo satisfactorio. Este acto significa que los obreros persisten en su idea de huelga hasta en tanto el patrón acceda a sus pretensiones.

Una vez confirmado el escrito petitorio, los trabajadores deberán paralizar las actividades de la empresa o establecimiento de que se trate el día y hora que conste en autos como fecha señalada para la suspensión, pues, de no hacerlo así, el movimiento podrá ser declarado inexistente por desvirtuarse el objetivo del período de prehuelga (ver tesis jurisprudencial). Además de ser necesario para que las autoridades laborales y civiles respectivas puedan otorgar a los trabajadores las garantías y auxilio necesarios para la suspensión del trabajo (art. 449).

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal acostumbra, para allegarse elementos de convicción, conceder al sindicato emplazante un plazo de veinticuatro horas, con fundamento en el artículo 377, fracción I, para que informe si estalló o no la huelga, so pena de archivar el expediente como asunto concluido. Asimismo, es común que la Junta, después de recibir el informe, comisione a un actuario para que se constituya en el domicilio del centro de trabajo afectado y se cerciore si la acción huelguista se produjo o no, haciendo constar el hecho en autos.

Generalmente, los trabajadores suelen poner en el lugar banderas rojinegras como símbolo de huelga y designar a un grupo de ellos para que hagan guardia, con el propósito de vigilar que los bienes de la empresa no sean sustraídos.

La consecuencia inmediata de la realización de la huelga es la de suspender los efectos de las relaciones de trabajo hasta la resolución del conflicto (art. 447), esto es, los trabajadores quedan eximidos de la obligación de prestar sus servicios y el patrón de pagar los salarios; salvo cuando se trate de vehículos de transporte que se encuentren en ruta, en cuyo caso deberán llevarse a su destino; o bien, cuando se trate de establecimientos que proporcionen atención médica, hasta que los pacientes sean trasladados a otro lugar (art. 466). Asimismo, cierto número de trabajadores deberán continuar prestando sus servicios cuando éstos sean urgentes y necesarios para la existencia del centro de trabajo; pudiendo la Junta ordenar la práctica de diligencias que estime convenientes para determinar el carácter de los mismos. El número de trabajadores, generalmente, es fijado de común acuerdo por las partes y después de ser ratificado el pliego de peticiones (art. 935).

Si en cualquiera de las hipótesis mencionadas los trabajadores huelguistas se rehusaren a seguir prestando sus servicios, el artículo 936 faculta al patrón para emplear a otras personas y, a la Junta, para solicitar la ayuda de la fuerza pública, de ser necesaria, a

fin de que dichos servicios no se suspendan. Sin que ello signifique un retroceso a la etapa de la tolerancia, pues no se trata de una medida rompe huelgas, sino de asegurar la preservación de una fuente de trabajo para el bien de los trabajadores y de la sociedad entera.

## 2.6. Audiencia de Calificación de la Huelga.

La calificación es la parte culminante y más importante del procedimiento de huelga, porque es el momento en el que se define la situación que guarda el hecho de suspensión de labores respecto al derecho, es decir, a partir de entonces se determina si la huelga estallada es protegida o no por el ordenamiento jurídico y, por lo tanto, si los efectos que origina son positivos o negativos para los huelguistas.

En la calificación legal de la huelga entran en juego los conceptos de existencia, inexistencia, licitud e ilicitud de la misma.

### 2.6.1. Huelga Existente.

Para que la huelga sea existente en términos legales no sólo se requiere de la objetividad de la situación de hecho, sino que es indispensable que en la realización de ésta se hayan observado los



requisitos que el estatuto laboral ha establecido para tal efecto, esto es, que haya sido efectuada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento afectados, que persiga alguno de los objetivos prescritos en el artículo 450 de la ley y que los obreros hayan cumplido con las formalidades consignadas en el numeral 920 (art. 444 en relación con el 451).

Satisfechas las condiciones enunciadas para la suspensión del trabajo o precluido el derecho estipulado en el artículo 929 para la declaración de inexistencia de la huelga, ésta será considerada legalmente existente y producirá efectos positivos a favor de los huelguistas en relación con el gobierno, el patrón, la minoría obrera y los terceros.

En cuanto al gobierno, éste tiene el deber de otorgar a los trabajadores las garantías y el auxilio necesarios para la suspensión de labores (art. 449). Respecto al patrón o patrones, según el caso, existe la prohibición de sustituir a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse solucionado el conflicto motivo de la huelga, con las salvedades contenidas en el artículo 936; y, en general, de ejecutar cualquier acto que limite los derechos de los trabajadores (arts. 4, fracción II, inciso a; y 133, fracción VII). La minoría obrera debe supeditarse a la decisión de la mayoría (art. 4, fracción II, inciso b). Las restricciones de los terceros derivan del artículo 924 de la ley secundaria, ya analizado.

Además, la huelga legalmente existente deja abierta la oportunidad de los trabajadores de obtener, a través de este medio de presión patronal, la satisfacción de sus peticiones.

#### 2.6.2. Huelga Inexistente.

Huelga inexistente es aquella que carece de algún elemento esencial para su configuración legal.

De acuerdo con el artículo 459 de la ley de la materia, son únicas causas de inexistencia las siguientes:

- 1.- Que la suspensión del trabajo se haya realizado por la minoría obrera.
- 2.- Que la huelga no tenga por fin un objeto legal.
- 3.- Que no se hayan satisfecho los requisitos formales previstos en el numeral 920.

De las causales indicadas la que tiene aplicación práctica es la primera. La segunda obedece a una interpretación superficial de la autoridad laboral, ya que ésta sólo puede decidir si las peticiones son objeto o no de huelga y, de ninguna manera, prejuzgar sobre el fondo del conflicto (ver tesis conducente). En el caso de la tercer

causal, como ya quedó señalado en el inciso correspondiente, hay lugar a un requerimiento, por parte de la autoridad, al presentarse el escrito de emplazamiento a huelga.

La declaración de inexistencia de la huelga no procede de oficio, sino que se requiere, de conformidad con el artículo 929, que los trabajadores y los patronos de la empresa o establecimiento afectado o terceros interesados; dentro de las setenta y dos horas siguientes a la paralización de las labores, promuevan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el procedimiento de calificación regulado por el artículo 930, a manera de incidente.

La solicitud deberá presentarse por escrito con las copias necesarias para el traslado y, en él, se expresarán las causas de inexistencia y las disposiciones legales que sirvan de fundamento.

Admitida la solicitud, la Junta correrá traslado y citará a una audiencia en la que se escuchará a las partes y se ofrecerán y desahogarán las pruebas que, en todo caso, deberán referirse a las causales de inexistencia y a comprobar el interés de los terceros; cuando sean éstos quienes promuevan. Sólo se diferirá la recepción de las pruebas que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia y tratándose de la prueba de recuento de los trabajadores para acreditar el supuesto de la fracción I del artículo 459, en cuyo caso se aplicarán las reglas comprendidas en el numeral

931 que, por lo explícito de su contenido, resulta conveniente transcribir:

Artículo 931. Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;

II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento;

III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;

IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y

V. Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

Del precepto apuntado debe destacarse que la carga de la prueba, para demostrar que la huelga fue efectuada por una minoría obrera, recae en la persona que haya pedido la declaración de inexistencia de la huelga y que, las objeciones, tienen que atender a lo estipulado en las fracciones III y IV; pero también pueden referirse al hecho de que las personas votantes nunca han sido ni son trabajadores de la empresa o establecimiento afectado. Asimismo, debe indicarse que por disposición expresa del artículo 451, fracción II, última parte, en ningún caso procede el recuento previo a la suspensión de los trabajos; mandato que requiere de un análisis a conciencia,

en virtud de la presencia de intereses ajenos a los trabajadores que, abusando de su espíritu, estallan huelgas sin derechos legítimos y provocan, consecuentemente, perturbaciones en las empresas y, en general, en la economía nacional.

Una vez desahogadas las pruebas, la Junta dictará resolución sobre la existencia o inexistencia legal del estado de huelga. Para dictar esta resolución, la Junta se integrará con los representantes de los trabajadores y de los patrones y será emitida por los que concurren y, sólo en caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del presidente.

Si la resolución se produce en el sentido de declarar la inexistencia legal de la huelga, los obreros dispondrán de un término de veinticuatro horas para regresar a su trabajo, bajo sanción de quedar terminadas las relaciones de trabajo y el patrón en libertad para contratar otros trabajadores; salvo causa justificada. Además, la Junta está facultada para dictar las medidas que considere adecuadas para la reanudación del trabajo (art. 932).

### 2.6.3. Huelga Lícita.

La noción de huelga lícita deriva del artículo 123, fracción XVIII, apartado A, de la ley fundamental, que prescribe: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los

diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital".

Este concepto de huelga no está contemplado en la ley reglamentaria, toda vez que, al concebirse en función del objeto de la misma, está implícito en la idea de huelga legalmente existente, que es más amplia y, por lo tanto, suficiente para la procedencia de la huelga.

#### 2.6.4. Huelga ilícita.

La última parte de la fracción XVIII del artículo antes citado, repetida en el numeral 445 de la ley del trabajo, previene que: "Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno".

Como se advierte del precepto, el concepto de ilicitud de la huelga no guarda relación con el de huelga lícita. Situación de la que resulta que, siendo una huelga lícita por perseguir un objeto legal, pueda ser declarada ilícita por darse cualquiera de las dos hipótesis; esto debido a que la huelga en sí misma constituye un derecho

plenamente reconocido a las mayorías obreras; pero que el legislador decidió sancionar en el caso de que los huelguistas, como lo estipula el artículo 443 del ordenamiento laboral, no se limitaran al mero acto de suspender las labores y extendieran su acción a una rebelión que pusiera en peligro el bienestar de las personas y las propiedades del patrón o a una especie de traición a la patria, en el segundo caso. Lo cuestionable de esta sanción es el hecho de que si los supuestos contemplados pueden perfectamente encuadrar en delitos ¿por qué, entonces, hablar de huelga ilícita?.

Para la declaración de ilicitud de la huelga es necesario que se abra, a petición de parte y en forma incidental, un procedimiento en el que se observarán las normas que para la pronunciación de inexistencia determina el artículo 930 del estatuto del trabajo (art. 933). Debe hacerse notar que la ley no establece término específico para solicitar dicha declaración, por lo que deberá aplicarse la regla general enunciada en el artículo 735, que concede tres días hábiles para los casos en que no exista término fijado. La pregunta que al respecto surge es: ¿a partir de qué momento comenzará a correr el término mencionado: 1.- Del instante en que se produzca la huelga ó 2.- De la época en que se perpetren los supuestos de ilicitud? De acuerdo con la opinión de jurisconsultos, así como de expertos en la aplicación del derecho laboral; el plazo de setenta y dos horas deberá contarse a partir del estallamiento de la huelga. De este modo, si posteriormente los huelguistas ejecutasen los

actos ilícitos a que se refiere la ley, los afectados únicamente dispondrán de la vía penal.

Si la Junta declara que la huelga es ilícita quedarán terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas (art. 934). Sin embargo, hasta ahora, este tipo de huelga ha carecido de relevancia, pues no existe antecedente de su aplicación.

De todo lo expuesto se concluye que para la efectividad del ejercicio del derecho de huelga, con sus implicaciones jurídicas y prácticas, lo que importa es la calificación de existencia de la huelga, porque a través de ella los obreros podrán exigir el respeto a dicho derecho y pugnar por mejores condiciones de trabajo.



## C A P I T U L O    I I I

**PROCEDIMIENTOS DE IMPUTABILIDAD DE LA HUELGA  
ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE**

Una vez que se ha determinado la existencia legal de la huelga mediante el seguimiento del procedimiento singular examinado en el capítulo anterior, ésta subsistirá hasta en tanto se resuelva el fondo del problema o los trabajadores desistan de su movimiento.

El estatuto obrero prevé, en el numeral 469, cuatro posibles formas de terminación de la huelga, que son:

- 1.- Por acuerdo entre las partes;
- 2.- Por allanamiento del patrón a las peticiones de los trabajadores y pago de los salarios de los días holgados;
- 3.- Por laudo arbitral de la persona o comisión elegida por los contendientes; y
- 4.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando los

trabajadores sometan el conflicto a su decisión.

De esta postura legal se infiere que el arbitraje de la Junta, para solucionar la controversia laboral, motivo de la huelga, no es obligatorio; sino que los trabajadores huelguistas podrán optar por la vía que estimen adecuada.

Solamente en el caso de que los obreros huelguistas decidan sujetarse al arbitraje del tribunal laboral, éste podrá entrar al estudio del asunto para poner fin al conflicto, por medio de la apertura del procedimiento ordinario contemplado en el título catorce, capítulo XVII de la ley citada, o bien, del establecido en el capítulo XIX, mismo título, para conflictos colectivos de naturaleza económica (art. 937, primer párrafo).

El primero de estos procedimientos se abrirá cuando el problema colectivo obrero-patronal verse sobre la interpretación o cumplimiento de la ley o de contratos, es decir, cuando sea de carácter jurídico; porque a través de esta vía "...no se crean en los laudos condiciones nuevas de trabajo...sino que se aplican las disposiciones legales establecidas al caso concreto, tratando de dirimir la controversia planteada por las partes".<sup>(18)</sup> El segundo se seguirá

---

<sup>(18)</sup> Tena Suck, Rafael y Morales S., Hugo Italo. *Derecho Procesal del Trabajo*. 3a. ed., Trillas, S.A. de C.V.; México, 1993. p. 154.

cuando los trabajadores huelguistas pretendan la implantación o modificación de condiciones de trabajo (art. 900), pues "...la Junta mediante este particular procedimiento, no se contrae a expresar el derecho, sino que creará el aplicable al caso concreto".<sup>(19)</sup> Así, por ejemplo, si la huelga estalló porque los obreros alegan violaciones al contrato de trabajo o solicitan la celebración del mismo, se aplicará la vía para conflictos de naturaleza jurídica; y si piden la revisión contractual o salarial deberá tramitarse la vía económica. Aclarando que ambos procedimientos, como veremos más adelante, tienen la finalidad de declaración de imputabilidad o inimputabilidad de la huelga estallada al patrón, que origina la satisfacción o no de las prestaciones de los trabajadores, en lo que sean procedentes; y el pago o no de los salarios caídos, respectivamente.

De lo expuesto se desprende que pueden tramitarse ante la autoridad del trabajo dos diversos procedimientos cuando se está frente a la figura jurídica de la huelga: Uno, que es el que necesariamente debe agotarse para establecer la existencia o no de la institución laboral (procedimiento de huelga) y, el otro, que es opcional para los trabajadores, a través del cual se busca la pronunciación de justificación de la huelga y que, en el presente capítulo, es el tema a tratar.

---

<sup>119)</sup> *Ibidem* p. 174.

### 3.1. Solicitud de Imputabilidad de la Huelga.

La solicitud de imputabilidad de la huelga es el escrito por medio del cual el sindicato emplazante pide la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje que conoce del caso, para que resuelva el fondo del conflicto y determine la justificación de la suspensión de labores. Dicho en otras palabras, es el escrito por el que los obreros huelguistas se someten al arbitraje del tribunal del trabajo para que decida sobre la controversia laboral y declare que los motivos de la huelga son imputables al patrón.

De esta manera, el documento en comento constituye el escrito inicial que da origen al procedimiento ordinario o al de conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso, en materia de huelgas.

Esta demanda de imputabilidad sólo puede presentarse por el sindicato emplazante, que se convierte a partir de este momento en actor; y después de concluido el trámite de huelga en el que haya quedado constancia de su existencia legal. Al respecto, Baltasar Cavazos Flores, Baltasar y Guillermo, ambos Cavazos Chena, asientan lo siguiente:

En estricto derecho la imputabilidad puede solicitarse únicamente cuando quede firme la resolución de procedencia de la huelga o de existencia de la misma, o la resolución que declare que no procede la inexistencia o

improcedencia solicitada.

Antes de ello sería improcedente, ya que si el patrón se ampara contra dicha resolución, la misma quedaría "subjúdice" hasta que se pronunciara la resolución final.

En México el arbitraje es obligatorio para los patrones y potestativo para los trabajadores. Es decir, los únicos que pueden solicitar la imputabilidad de la huelga son los trabajadores.

Por lo tanto, si estalla una huelga y el sindicato no pide su calificación de imputabilidad, la misma quedará en suspenso por tiempo indefinido.

Este derecho sindical ha sido "tabú" en nuestro medio. Nadie se atreve a criticarlo porque se considera que se trata de un derecho irrestricto de la clase trabajadora.

Sin embargo, en la práctica dicho derecho generalmente opera en contra de los propios trabajadores, que indiscutiblemente son los más afectados con los movimientos de huelga que se eternizan.

Posiblemente se hace necesaria una reflexión a fondo sobre el particular, a fin de estudiar las ventajas y los inconvenientes que podrían presentarse si se dieran facultades a las empresas para solicitar la calificación de las huelgas o si de oficio las Juntas pudieran dedicarse a conocer el fondo de las mismas.

En principio, estimamos que los trabajadores podrían salir favorecidos con el cambio, ya que si la Junta tuviera que resolver el fondo del problema, normalmente y por razones obvias que además consideramos muy estimables, tendría que favorecer a los sindicatos en huelga o, en el peor de los casos, buscaría una solución conciliatoria.<sup>(20)</sup>

Indudablemente, como lo manifiestan los autores mencionados, a los trabajadores les fue dado el derecho de decidir la forma y tiempo de terminación de la huelga, como consecuencia lógica del ori-

<sup>(20)</sup> Cavazos Flores, Baltasar; et al. *Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Estudio Comparativo entre la Legislación Laboral de E.U. y Canadá y el Derecho Laboral Mexicana*. 2a. ed., Trillas, S.A. de C.V.; México, 1994. p. 263.

gen de esta institución que la caracterizó como un medio de presión patronal para obtener mejores condiciones de trabajo; pero en la actualidad puede ser contraproducente al existir intereses que les son ajenos y manipulan el supremo derecho colectivo. Razón por la que me adhiero a las opiniones de los doctrinarios ya citados, en el sentido de que es necesario un estudio minucioso que revele el pro y el contra de la oficialidad del procedimiento para que la Junta pueda intervenir en estos casos.

Retornando al escrito de imputabilidad, debe señalarse que éste deberá expresar el nombre y domicilio del promovente y los documentos que acrediten la personalidad con que se ostente cuando se hubiere registrado un cambio en la directiva del comité ejecutivo del sindicato, salvo que la misma ya esté demostrada en autos. También deberá contener los datos de la empresa o establecimiento demandado, los hechos base de las peticiones y la reproducción de éstas últimas del pliego petitorio.

Al escrito pueden anexarse las pruebas pertinentes para comprobar las pretensiones. Además, es conveniente adherir, cualquiera que sea la vía jurídica procedente, una lista de los trabajadores de la empresa o establecimiento en huelga; indicando su nombre, puesto, salario y antigüedad; a efecto de que sirva al patrón para oponer sus defensas y excepciones, so pena de prevención de la autoridad laboral, por obscuridad, para que lo aclare dentro de un

término de tres días; con su consecuente abstención de dar al mismo el trámite legal correspondiente. En todo caso, el escrito deberá de ir acompañado de las copias necesarias para correr traslado a la contraparte (ver arts. 872, 903 y 904).

Recibida la solicitud de imputabilidad, la Junta emplazará a juicio al patrón o patrones demandados, según el caso; y citará a ambas partes a la primer audiencia.

En la audiencia del procedimiento de carácter económico la Junta intentará conciliar a las partes. Si éstas no llegan a un convenio, entonces expondrán los hechos y causas que originaron el conflicto y formularán sus peticiones. Igualmente, en la audiencia se ofrecerán y desahogarán las pruebas y se designarán peritos para que investiguen los motivos de la controversia y dictaminen sobre la forma en que puede solucionarse la misma, pudiendo los contrincentes nombrar dos comisiones para que acompañen a aquéllos en su inquisición (art. 906). Hecho el dictamen, las partes podrán objetarlo, ofreciendo pruebas en la audiencia respectiva y, una vez desahogadas éstas, formularán alegatos por escrito; con lo que concluye la actuación de las partes, en espera del fallo del órgano laboral.

Tratándose del procedimiento ordinario de huelga, se celebrará una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, de ofrecimiento

y admisión de pruebas; cuyo estudio se hace en el inciso siguiente.

### 3.2. Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

En materia de huelgas, cuando se abra el procedimiento ordinario para resolver el fondo del conflicto, deberán observarse las normas procesales contenidas en los numerales 870 a 891 de la Ley Federal del Trabajo, en lo que sean procedentes.

De acuerdo con estas disposiciones, la primer audiencia a la que deberán comparecer las partes consta de tres etapas, a saber: la de conciliación, la de demanda y excepciones y la de ofrecimiento y admisión de pruebas (art. 875, primer parte).

La ley autoriza tanto al sindicato actor como al patrón demandado para que intervengan en cualquier momento del desarrollo de la audiencia, siempre que la Junta no haya iniciado el acuerdo de conclusión que debe existir entre etapa y etapa. Esto es, las partes podrán participar a partir de la etapa procesal que se encuentre abierta en el instante de presentarse (art. 875, última parte).

1.- Etapa de conciliación. Esta fase se realizará conforme a las siguientes reglas (art. 876):



a) Las partes comparecerán personalmente, sin abogados patronos, asesores o apoderados. Lo que se pretende con esta disposición es que haya trato directo entre los contendientes para que se propongan soluciones a fin de no entablar el litigio.

Hay que recordar que, en el caso particular de huelga, el sindicato es el que promueve; por lo que, al ser una persona moral (art. 374), su presencia está dada en función de lo preceptuado por el artículo 376, primer párrafo; en relación con el numeral 692, fracción IV, de la ley laboral. Cuando el patrón tenga el mismo carácter, igualmente, deberá comparecer el representante legal (arts. 27 del Código Civil y 692, fracción II de la Ley Federal del Trabajo).

b) La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortará para que procuren llegar a un arreglo. Al respecto, el jurisconsulto Néstor de Buen Lozano, señala:

Las juntas deben procurar los arreglos y exhortar a las partes para que intenten salvar sus diferencias. El resultado práctico es muy pequeño particularmente en las juntas que atienden un número considerable de juicios, ya que los funcionarios no tienen ni tiempo ni espíritu, por las presiones de la lista de audiencias, para labores de convencimiento.<sup>(21)</sup>

Ciertamente, los funcionarios de la Junta dejan en manos de los contendientes la labor de conciliación, por lo que no es raro encon-

<sup>(21)</sup> De Buen L., Néstor. *Ob. Cit.* p. 546.

trarse, en las actas que de la comparecencia de los mismos levanta la autoridad laboral, la manifestación de que no llegaron a un acuerdo y la solicitud de que se pase a la siguiente etapa.

Por su parte, el Dr. Miguel Borrell Navarro, indica:

En la doctrina hay quienes consideran que en vez de Conciliación debía existir la Mediación, en que sí se señalan por la Junta las formas concretas de solución de la controversia planteada, pues de acuerdo con la legislación actual, la Junta en la conciliación procura y desea el arreglo, pero no señala, presiona o impone fórmulas de solución o arreglo a las partes interesadas en el conflicto.<sup>(22)</sup>

No se debe olvidar que la figura jurídica de mediación, en el ámbito laboral, consiste sólo en la aptitud de la autoridad del trabajo de proponer soluciones y jamás de presionar e imponer el acato de las mismas; pues en éste último caso estaríamos ya frente al arbitraje.

c) Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá los efectos jurídicos propios a un laudo.

El arreglo de las partes es la forma idónea de conclusión de los conflictos obrero-patronales, que opera no solamente en la etapa de conciliación, sino en cualquier momento procesal; surtiendo

---

<sup>(22)</sup> Borrell Navarro, Miguel. *Ob. Cit.* p. 578.

siempre los mismos efectos legales que permiten, en caso de incumplimiento, el pedimento de ejecución.

d) Las partes de común acuerdo podrán solicitar, por una sola vez, se difiera la audiencia por encontrarse en pláticas conciliatorias. En estos casos, la Junta señalará fecha para su continuación dentro de los ocho días siguientes (art. 876, fracción IV), o bien, hasta el día en que la carga de trabajo así lo permita.

e) Si las partes no llegan a un arreglo, se les tendrá por inconformes y se pasará a la etapa de demanda y excepciones. Lo mismo que acontecerá por ausencia de las partes en esta primer etapa.

2.- Etapa de demanda y excepciones. A esta etapa corresponde el planteamiento de la litis, de la controversia.

De acuerdo con la fracción VI del artículo 876 del estatuto del trabajo, cuando las partes no se hayan presentado a la etapa de conciliación, tienen la obligación de acudir personalmente a la demanda y excepciones. Mandato éste que ha metido en dificultades a los encargados de aplicar el derecho, en virtud de que puede interpretarse en el sentido de que las partes deberán comparecer al arbitraje sin abogados, asesores o apoderados. Sin embargo, dudo mucho que esta haya sido la intención del legislador, debiendo prevalecer las normas consignadas en el artículo 692 de la ley referi-

da, que faculta a las partes para asistir a juicio en forma directa o por conducto de sus representantes (ver tesis jurisprudencial). En este aspecto el Dr. Miguel Borrell Navarro da la siguiente explicación:

En relación con la personalidad y representación de las partes, cuando se trata de personas jurídicas, en esta segunda etapa del juicio laboral, existe jurisprudencia desde los años 1981 y 1982 que prescribe que el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo no puede desvincularse del diverso 692, pues el primero dispone que en la etapa conciliatoria las partes comparecerán personalmente y, agrega, sin abogados patronales, asesores o apoderados, (fracción I), pero esa prohibición referente a apoderados, ya no se estableció por el legislador para la diversa etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, según puede constatarse de la lectura de la parte final de la fracción VI del citado precepto, donde sólo se ordena que las partes deberán presentarse personalmente, presentación que se encuentra regulada por lo dispuesto en el artículo 692 de la propia ley, donde claramente se establece que las partes están facultadas para comparecer a juicio, es decir, cuando la junta ejerce una función de órgano jurisdiccional como es la etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, bien en forma directa o bien por conducto de apoderado, señalando a la vez el citado artículo 692 las reglas para acreditar la personalidad del apoderado".<sup>(23)</sup>

Ahora bien, la etapa en comento se efectuará aunque las partes no concurren; lo que produce como efecto que, en el caso del sindicato actor, se tenga por ratificado su escrito de imputabilidad y, en cuanto al patrón demandado, por contestado el mismo en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario (art. 879). De igual modo,

<sup>(23)</sup> *Ibidem* p. 579 y 580.

trae como consecuencia la iniciación inmediata de la otra fase de la primer audiencia.

Cuando ambos contrincantes comparecen, la etapa comenzará con una exhortación por parte de la Junta para que lleguen a un arreglo (lo que en la práctica procesal, frecuentemente, se omite) y, si insisten en su actitud, entonces el sindicato actor procederá a confirmar su escrito inicial y el demandado a dar contestación, oponiendo sus excepciones y defensas, ya sea por escrito (generalmente, entregando copia a la contraparte) o verbalmente. Las partes podrán replicar y contrarreplicar lo manifestado por la contraria.

Al terminar el período de demanda y excepciones se continuará con el de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, la Junta declarará cerrada la instrucción, es decir, concluida la actividad procesal de las partes; puesto que el derecho no está sujeto a prueba (ver art. 878).

3.- Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas. Esta etapa constituye el momento procesal oportuno en el que las partes deberán presentar sus medios de prueba tendientes a formar, en el ánimo del juzgador, convicción respecto a la procedencia de las pretensiones o excepciones hechas valer. También comprende el período en el que el tribunal laboral, haciendo uso de las facultades

concedidas por la ley, acordará sobre la admisión o desechamiento de tales medios probatorios.

En el proceso laboral la carga de la prueba, casi siempre, recae en el patrón, pues aquí no opera el principio de que el que afirma tiene que probar, sino que rige la regla específica estipulada en el artículo 784, en el sentido de que la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, en este caso, a la asociación profesional; cuando existan otros medios de llegar al conocimiento de los hechos, como documentos que el patrón debe conservar en su poder por mandato legal. Regularmente, el sindicato actor ofrece como medios probatorios la inspección ocular, la presuncional en su doble aspecto legal y humana y la instrumental de actuaciones.

Abierta la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, en un orden normal, el actor procederá a ofrecer sus pruebas, para que, posteriormente, lo haga el demandado. Ambas partes podrán objetar las pruebas propuestas por la contraria "...para hacer notar a la Junta las fallas en que pudiera haber incurrido en el ofrecimiento, o bien para señalar la improcedencia de algunos medios y con ello, concretamente, pedirle su desechamiento".<sup>(24)</sup> Asimismo, los contrincantes podrán presentar nuevas pruebas relacionadas con las

---

<sup>(24)</sup> Díaz de León, Marco Antonio. *La Prueba en el Proceso Laboral* Tomo II. Porrúa, S.A.; México, 1990. p. 1141.

ofrecidas por la contraparte (art. 880, fracciones I y II, primer parte).

En la fracción II del artículo 880 de la ley de la materia, se autoriza al actor para solicitar la suspensión de la audiencia cuando de la contestación se deriven hechos que desconozca y sobre los cuales necesite ofrecer pruebas. Dicha audiencia deberá reanudarse a los diez días siguientes.

Concluido el ofrecimiento de las pruebas, el tribunal del trabajo dictará acuerdo en el que resolverá respecto a los medios que admite y los que desecha, señalando fecha para la audiencia de desahogo. Después de este acuerdo, según lo dispone el artículo 881, no se aceptarán nuevas pruebas, salvo que se refieran a hechos supervenientes o de tachas a los testigos.

De conformidad con el orden jurídico laboral son admisibles todos los medios de prueba:

La legislación procesal en forma suscita (sic) y clara, señala que son admisibles todos los medios de prueba en el derecho procesal laboral, esto es que ha dado oportunidad para que las partes ofrezcan como medios de pruebas no sólo los tradicionales, sino aquellos que la ciencia moderna ha creado, y así no limitar los medios de prueba para conseguir la verdad...<sup>(25)</sup>

---

<sup>(25)</sup> Salinas Suárez del Real, Mario. *Práctica Laboral Forense. Doctrina, Formularios y Jurisprudencia*. Cárdenas, Editor y Distribuidor; México, 1980. p. 37.

Sin embargo, esta regla general está supeditada a las condiciones que a continuación se enlistan, con base en las cuales la Junta formará criterio para la admisión o rechazo de las pruebas ofrecidas:

- a) Que los medios de prueba no sean contrarios al derecho ni a la moral (art. 776);
- b) Que las pruebas se refieran siempre a los hechos controvertidos y no sean inútiles e intrascendentes (arts. 779 y 880, fracción I); y
- c) Que en su ofrecimiento se hayan observado los requisitos que para cada medio probatorio exige la ley (art. 880, fracción III).

Una vez dictado el auto admisorio finaliza la primer audiencia de las partes; prosiguiendo la audiencia de desahogo de pruebas, en la que se acatarán las reglas previstas en los numerales 883 y 884 de la ley secundaria. Desahogadas las pruebas, las partes podrán formular alegatos (lo que no es común que hagan) y el secretario de acuerdos procederá a realizar la certificación correspondiente, a efecto de que se cierre la instrucción y la Junta proceda a formular el laudo (art. 885).

### 3.3. Laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En lo concerniente al derecho de huelga, el laudo es la resolución



emitida por la Junta de Conciliación y Arbitraje en el procedimiento ordinario o colectivo de naturaleza económica cuando el conflicto ha sido sometido a su decisión y termina la huelga al hacer declaración sobre su justificación o injustificación (arts. 469, fracción IV y 937).

"Huelga justificada -en términos del numeral 446 del ordenamiento del trabajo- es aquella cuyos motivos son imputables al patrón". Para la huelga injustificada debe aplicarse este precepto a *contrario sensu*.

En el procedimiento ordinario de huelga, cerrada la instrucción, el auxiliar formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo; al que también se le conoce como dictamen. Este proyecto deberá englobar los siguientes datos, según el artículo 885 de la ley laboral:

- 1.- Un resumen de la demanda de imputabilidad y de su contestación, réplica y contrarréplica;
- 2.- El señalamiento de los hechos controvertidos (fijación de la litis);
- 3.- La apreciación y valoración en conciencia de las pruebas rendidas, indicando los hechos que se consideran probados;

4.- Las consideraciones necesarias para fundamentar y motivar las conclusiones a que se llega; y

5.- Los puntos resolutivos.

Terminado el proyecto, el auxiliar entregará una copia del mismo a cada uno de los miembros de la Junta para su estudio y para que, en caso de estimarlo necesario, soliciten el desahogo de pruebas para mejor proveer (art. 886). Hecho lo anterior, se discutirá y votará el dictamen en la forma prevista por el artículo 888 del estatuto del trabajo y, si éste fuere aprobado sin modificaciones ni adiciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los integrantes de la Junta. De no ser así, el secretario procederá a redactar un laudo conforme a las consideraciones hechas por los miembros de la Junta (art. 889) y, posteriormente, ya anexado al expediente, recabará las firmas para que, enseguida, el actuario haga la notificación de aquél a las partes (art. 890), siempre que en el expediente exista domicilio señalado para tal efecto; pues, de lo contrario, se realizará por boletín laboral.

Tratándose del procedimiento económico colectivo, el dictamen que deberá formular el auxiliar, contendrá (art. 916):

1.- Una síntesis de las exposiciones y peticiones de las partes, del dictamen de los peritos y de las observaciones de aquéllas;

- 2.- Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por la autoridad laboral;
- 3.- Un extracto de los alegatos; y
- 4.- Los fundamentos y motivos de la resolución del conflicto.

El dictamen se agregará al expediente y se entregará una copia a cada uno de los representantes que componen la Junta. Luego, el presidente citará a una audiencia de discusión y votación, en la que se observarán las reglas previstas en el numeral 888 para el trámite ordinario.

Los requisitos legales del laudo son los estipulados en el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 840. El laudo contendrá:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;
- V. Extracto de los alegatos;
- VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y
- VII. Los puntos resolutivos.

En los puntos resolutivos del laudo la Junta declarará si los motivos de la huelga son imputables o inimputables al patrón y dará por terminado el movimiento huelguista, mediante la reanudación y normalización de las labores, con fundamento en el artículo 469, fracción IV del estatuto del trabajo.

Si la resolución del tribunal laboral se produce en el primer sentido, esto es, si determina que la huelga estalló por intransigencia del patrón, cuando éste tenía la posibilidad u obligación legal de acceder a la solicitud de los obreros; lo condenará a la satisfacción de las peticiones contenidas en el pliego correspondiente y demanda de imputabilidad, en lo que sean procedentes; así como al pago de los salarios caídos desde la fecha de suspensión de labores hasta la de terminación de la huelga, excepto cuando la suspensión se haya realizado por solidaridad (art. 927, segundo párrafo).

De conformidad con el artículo 945, primer párrafo del ordenamiento citado, el órgano del trabajo debería conceder un plazo de setenta y dos horas para la cumplimentación del laudo, a partir de que surta efectos la notificación del mismo. Sin embargo, la práctica instaurada, no regulada por la ley, ha sido la de otorgar quince días; con la finalidad de armonizar la ejecución del laudo con el término del que dispone el condenado para interponer la demanda de amparo y el correspondiente trámite de suspensión. Por otra parte, se debe tener presente que, por disposición del propio precepto le-

gal; las partes pueden convenir en las modalidades del cumplimiento de la resolución definitiva, por lo que, con aprobación de la autoridad, pueden pactar otro término.

#### 3.4. Audiencia de Responsabilidad del Conflicto.

Vencido el plazo concedido al patrón por la Junta de Conciliación y Arbitraje para dar cumplimiento al laudo, sin que lo haya hecho, el sindicato actor podrá promover un incidente de responsabilidad del conflicto; en cuyo caso la autoridad laboral citará a ambas partes a la audiencia respectiva para que manifiesten lo que a sus intereses convenga y ofrezcan pruebas.

Después de ser escuchadas las partes, admitidas las pruebas y desahogadas las que por su naturaleza así lo requieran; la Junta dictará resolución fundada y motivada, previo análisis de lo actuado por aquéllas y valoración de las pruebas ofrecidas.

Si la autoridad laboral declara que la responsabilidad del conflicto recae en el patrón, le fijará la misma conforme a lo preceptuado por el artículo 123, apartado A, fracción XXI de la Constitución Política; en relación con los numerales 947 y 50, fracciones I y II de la Ley Federal del Trabajo; dando por terminada la relación laboral que tenía con los obreros huelguistas y condenándolo a indemnizarlos con el importe de tres meses de salario, al pago correspon-

diente de acuerdo con el segundo numeral citado de la ley secundaria (generalmente veinte días por cada año de servicios prestados); así como de los salarios vencidos desde la fecha de terminación de la huelga hasta la cumplimentación del laudo y de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162 del orden jurídico laboral.

### 3.5. Audiencia Incidental de Liquidación.

El objeto del incidente de liquidación es cuantificar la condena impuesta al patrón por la Junta de Conciliación y Arbitraje en el laudo y/o, en su caso, en la interlocutoria que le fijó responsabilidad por su negativa a aceptar aquél. Por lo tanto, las partes no podrán ejercitar nuevas acciones u oponer excepciones.

Abierto el incidente de liquidación, a petición de parte, tanto el sindicato actor como el patrón demandado, ya condenado; serán oídos en audiencia que para tal efecto citará el tribunal del trabajo. Si alguna de las partes no concurre a dicha audiencia; se le tendrá por perdido su derecho para hacer manifestaciones y ofrecer pruebas en cuanto al incidente planteado.

Dentro del incidente en comento, el sindicato actor deberá formular la planilla de liquidación contemplando a todos y cada uno de los trabajadores huelguistas.

Concluida la audiencia, la Junta dictará acuerdo. Generalmente, la autoridad laboral se reserva el derecho para pronunciar su resolución interlocutoria, debido a que tiene que realizar un análisis y valoración de las prestaciones a que fue condenado el patrón, en relación a cada uno de los obreros, tomando en cuenta su particular situación laboral; como podrían ser salarios y antigüedad.

En la resolución se aprobará o no la liquidación presentada por el sindicato actor y se determinará la cantidad líquida a cuyo pago se condene al patrón para que dé cumplimiento, con fundamento en el artículo 735 de la ley laboral, dentro de las setenta y dos horas siguientes al momento en que surta efectos su notificación.

### 3.6. Auto de Ejecución.

El auto de ejecución se despacha a solicitud de la parte que obtuvo fallo favorable en el procedimiento jurídico o económico colectivo, cuando el laudo en el que se resuelve sobre la imputabilidad de la huelga ha quedado firme y la contraria se niega a cumplirlo voluntariamente. Originándose así la acción coactiva del poder público para hacer cumplir sus resoluciones. Asimismo, puede solicitarse aunque el conflicto no se haya sometido a la decisión de la Junta; pero exista un laudo arbitral de la persona o comisión que, en su caso, hubieren elegido los contendientes; o bien, haya un convenio aprobado por dicha autoridad (art. 939).

De acuerdo con el artículo 946: "La ejecución deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida, expresamente señalados en el laudo, entendiéndose por ésta, la cuantificada en el mismo".

El mencionado auto de ejecución es al que se refiere el artículo 950 de la ley laboral. Deberá ser dictado por el presidente de la Junta que conozca del caso y deberá estar fundado y motivado. En él se ordenará al actuario, que de conformidad con el numeral 951 de la referida ley es el funcionario facultado para llevar a cabo las diligencias tendientes a conseguir el cumplimiento del laudo, requerir al deudor para que realice el pago o cumpla con la obligación determinada en la resolución definitiva, so pena de proceder al embargo de bienes de su propiedad suficientes para garantizar las prestaciones debidas.

De esta manera, a partir del auto de ejecución se producen una serie de actos, que conforman el procedimiento de ejecución reglamentado en el título quince, capítulo I, de la ley de la materia.

En su conjunto, los mencionados actos son los que, en síntesis, enuncia la Lic. Esperanza Bonifaz Thomas de la siguiente forma:

- a) La solicitud de la parte que obtuvo.
- b) El auto de requerimiento y embargo (Artículo 950 de la Ley Federal del Trabajo).



- c) La diligencia de requerimiento (Artículo 951 fracciones I, II y III de la Ley Laboral).
- d) El embargo, en su caso.
- e) Los proveimientos necesarios tales como nombramiento de depositario, vigilarlo, decretar el cambio de depositario. Si así procede, inscripción del embargo, y la ampliación en el caso de que fuese procedente (artículos 957 a 965), etc.
- f) El remate (artículos 967 a 972 de la Ley Federal del Trabajo), y por último la adjudicación (artículos 973 a 975 de la Ley Laboral).<sup>(26)</sup>

Contra los actos de ejecución procede el recurso de revisión (art. 849), mismo que deberá hacerse valer por escrito presentado ante la autoridad competente, de conformidad con el artículo 850 de la ley secundaria; dentro de los tres días siguientes al en que se tenga conocimiento del acto que se impugne (art. 851). En su tramitación, se aplicarán las normas determinadas en el numeral 852 del estatuto antes citado.

---

<sup>(26)</sup> México, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. *Temario de Derecho Procesal del Trabajo*. s.e., México, 1985. p. 142.

## C A P I T U L O    I V

## LA PRORRATA

En nuestra legislación laboral se incluyen las *tercerías*, lo que significa que un tercero puede intervenir en juicio, seguido ante un tribunal del trabajo, para ejercitar su derecho de acción procesal.

En el ámbito, las tercerías tienen como finalidad evitar el remate de bienes ya embargados, o bien, el pago de un crédito. En tal virtud, las tercerías reconocidas son dos: la excluyente de dominio y la de preferencia. La primera se hará valer cuando el tercero pretenda el levantamiento del embargo practicado en bienes de su propiedad y, la segunda, cuando alegue el pago preferente de un crédito con el producto de los bienes embargados (art. 976).

Las tercerías se substanciarán en forma de incidente, mediante la presentación de un escrito, acompañado del título en que se funde y de las pruebas adecuadas, ante la autoridad que conozca del juicio principal o ante la autoridad exhortada que haya practicado el

embargo, según el caso; aunque, cabe indicarlo, siempre se tramitará y resolverá por la primera. Las partes serán escuchadas en una audiencia que para tal objeto citará la Junta dentro de los diez días siguientes. El ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas se regulará por lo dispuesto en el título catorce, capítulos XII, XVII y XVIII de la ley laboral. Desahogadas las pruebas la Junta dictará resolución. Si en ésta se declara la procedencia de la tercería, la Junta ordenará el levantamiento del embargo o, en su caso, el pago del crédito pronunciado preferente (arts. 977 y 978).

Respecto a la preferencia de créditos se debe tener presente que, por disposición expresa de la propia ley fundamental, en su artículo 123, apartado A, fracción XXIII; los créditos a favor de los trabajadores por salarios devengados en el último año y por indemnizaciones (incluyendo el importe de tres meses de salario y los salarios caídos, de conformidad con el artículo 50, fracción III) son preferentes sobre cualesquiera otros. Precepto retomado por el numeral 113 de la ley secundaria y relacionado con el 114 del mismo ordenamiento jurídico, que a la letra señala: "Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones".

De ahí que, en los casos de embargo de bienes propiedad del pa-

trón, primeramente sean pagados dichos créditos y, después, si hay remanente, se solvete a los otros acreedores conforme al orden de prelación de créditos establecido por las leyes aplicables.

Pero...¿qué sucede en el caso particular de huelga cuando los bienes del patrón no son suficientes ni siquiera para cubrir el crédito del trabajo?

Al tratarse de la concurrencia de trabajadores que, por lo tanto, poseen el mismo derecho preferencial, esto es, que pertenecen a la misma clase de acreedores; lo correcto es que cada uno sea pagado a prorrata, como se desprende del segundo párrafo del artículo 979 de la Ley Federal del Trabajo y se dejen a salvo sus derechos para que los hagan valer si posteriormente aparecen bienes del patrón.

#### 4.1. Concepto de Prorrata.

*Prorrata* proviene de la voz latina *pro rata*, que significa parte, a parte o porción fija.

En términos generales, prorrata es: "Cuota o parte que corresponde a cada uno, de lo que se reparte entre varios".<sup>(27)</sup>

---

<sup>127)</sup> Fernández de León, Gonzalo. *Diccionario Jurídico*. Tomo IV, 3a. ed., notablemente ampliada; s.e., Buenos Aires, 1972. p. 200.

En un sentido más estricto, por prorrata se entiende: "Parte, porción o cuota que corresponde a cada uno en el reparto de beneficios o cargas, deudas o créditos, que se distribuyen entre varios, hecha la cuenta proporcionada de lo que cada uno debe pagar o percibir".<sup>(28)</sup>

#### 4.2. Manera de Repartir el Producto de los Bienes Embargados sin Transgredir el Principio de Equidad.

La equidad es un fin primordial del Derecho que se traduce en la frase: *trato igual a los iguales y desigual a los desiguales*.

En virtud de ello, cuando se habla de trabajadores estamos frente a la premisa de que todos y cada uno de ellos se encuentran en el mismo margen de igualdad ante el Derecho. Por eso, en el caso concreto de huelga cuando el patrón ha sido condenado y se niega a cumplir voluntariamente y, consecuentemente, la justicia llega a su última solución que es el embargo de bienes y el monto líquido del remate de éstos no alcanza a cubrir en su totalidad el crédito a favor de cada trabajador huelguista e, inclusive, no huelguista con derecho adquirido; la autoridad laboral tiene la obligación de procurar que no se menoscabe el derecho de ninguno de ellos y deberá proceder a repartir de manera equitativa y, por lo tanto, proporcio-

---

<sup>(28)</sup> México, Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Diccionario Jurídico Mexicano*. P-Z, 2a. ed., revisada y aumentada; Porrúa, S.A.; México, 1988. p. 2615.

nal al activo de cada trabajador, la cantidad resultante.

Indudablemente, la forma de lograr esa equidad es a través del pago de sus créditos mediante prorratio, pues como lo señala Eduardo Pallares:

...prorratio es la acción de distribuir una cantidad en proporción a lo que se debe a cada acreedor, según el monto de los adeudos. Tiene lugar cuando el pasivo de un deudor es mayor que el activo, en cuyo caso no es posible pagar íntegramente todos los créditos siendo indispensable serlo en la debida proporción al monto de cada uno de ellos. El prorratio se lleva a cabo aplicando la ley de justicia distributiva, en forma tal que el pago se haga proporcionalmente al importe de cada crédito, dejando a salvo los derechos de los acreedores privilegiados que no sufren la ley del dividendo.<sup>(29)</sup>

La solución para conseguir este reparto proporcional la ofrece la matemática, a través de la regla llamada conjunta o de compañía; que consiste en descomponer una cantidad en sumandos proporcionales a números dados o relacionados con otros por determinadas fórmulas. Así, el cálculo se puede obtener por medio de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N}{A + B + C...} A$$

En donde, de acuerdo con los datos que resultan de la liquidación y del remate:

<sup>(29)</sup> Pallares, Eduardo. *Diccionario de Derecho Procesal Civil* 20a. ed., Porrúa, S.A.; México, 1991. p. 658.

$n_1$  = Cantidad proporcional a obtener que corresponde a un trabajador determinado.

$N$  = Monto líquido del remate.

$A + B + C\dots$  = Suma de todos los créditos del trabajo.

$A$  = Crédito a favor del trabajador determinado.

En términos comunes, esta fórmula consiste en obtener el porcentaje del crédito que deberá pagarse a cada trabajador. Esto es, si por ejemplo, la cantidad resultante del remate es inferior en un veinte por ciento del adeudo en efectivo; ese mismo veinte por ciento deberá reducirse al crédito de todos y cada uno de los trabajadores, a fin de lograr la congruencia entre ambas cantidades y el reparto equitativo entre los trabajadores. Aunque, debe aclararse que, cuando las cantidades están dadas en fracción del peso; el resultado será aproximado. Lo que realmente no afecta a cada trabajador, ya que la diferencia se da a razón de centésimos; procediéndose ante tal situación al cierre de números enteros: 0 a 5 = 0, 6 a 9 = +1.

#### 4.3. Necesidad de Reglamentación de la Prorrata en la Ley Federal del Trabajo.

La fracción I del artículo 975 de la ley laboral prevé la hipótesis de

que el saldo líquido del remate de bienes del patrón esté afecto al pago de créditos de diversos acreedores e impone al presidente de la Junta la obligación de cubrirlos en su orden y entregar al demandado el remanente. Asimismo, como ya se indicó, el artículo 979, en su segundo párrafo, establece que si son insuficientes los bienes embargados, los créditos de todos los trabajadores deberán ser cubiertos a prorrata. Sin embargo, la ley es muy genérica y no establece el mecanismo a seguir; lo que se traduce en una laguna legal. Además, *prorrata* es un término aplicado casi exclusivamente a instituciones de derecho civil y mercantil y, debemos recordar que, por reforma de 1970 a la Ley Federal del Trabajo, el derecho común desapareció como fuente supletoria del derecho obrero; reafirmandose la autonomía de la legislación laboral, pues como señala Mario de la Cueva:

Nuestro derecho del trabajo nunca ha sido una parte o un capítulo del derecho civil, tampoco fue su continuador o su heredero, sino más bien su adversario y en cierta medida su verdugo, ni nació a la manera del derecho mercantil, lentamente desprendido del civil. Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores: fue expresión de una nueva idea de justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil.<sup>(30)</sup>

Por las razones expuestas y porque la práctica procesal así lo determina, la mecánica de la prorrata debe enunciarse en el estatuto

---

<sup>(30)</sup> De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I, 13a. ed., Porrúa, S.A.; México, 1993. p. 44 y 45.



laboral; ya que, en todo caso, "...las normas aplicables a las relaciones -obrero-patronales- deberán buscarse en la Declaración derechos -sociales- y en las disposiciones que se deduzcan de ella"<sup>(31)</sup>; y nunca en preceptos que le son ajenos.

---

<sup>(31)</sup> *Ibidem* p. 82.

DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

## C O N C L U S I O N E S

PRIMERA. La huelga no es un derecho absoluto de la clase trabajadora, porque su ejercicio se encuentra limitado en la Ley Federal del Trabajo, que establece los requisitos indispensables a satisfacer para reconocerle existencia legal.

SEGUNDA. La titularidad del derecho de huelga presenta una dualidad: por un lado, recae en la coalición que agrupa la mayoría obrera y, por otro, se requiere para hacer valer dicho derecho que la coalición forme un sindicato; pues en términos de nuestra legislación, el sindicato es el único con personalidad jurídica que puede emplazar a huelga y seguir el procedimiento hasta su consumación.

TERCERA. En la regulación legal del derecho de huelga existen aciertos combinados con la actuación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, entre los que destacan los siguientes:

1.- La inoperancia de la regla general contenida en el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, suplida por el numeral 920 del mismo ordenamiento jurídico, que exige que el escrito de peticiones sea

dirigido al patrón.

2.- La práctica instaurada en las Juntas de Conciliación y Arbitraje de pedir que, en todo caso, se señale la causa específica de desequilibrio entre los factores de la producción para poder dar trámite al pliego de peticiones, pues con ello se evita que una huelga pueda ser declarada inexistente y se da elementos al patrón a fin de que pueda dar solución al conflicto.

3.- La aplicación del artículo 923 por parte de la autoridad laboral, no sólo para no dar trámite al escrito de emplazamiento a huelga por firma de contrato colectivo cuando haya uno depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, sino para enviar el expediente al archivo cuando durante el procedimiento se advierta fehacientemente su existencia; al haber otra vía jurídica para resolver problemas de titularidad de contratos.

4.- La inobservancia de las fracciones III y VI del artículo 743, por parte del actuario, al notificar el pliego de peticiones al patrón, debido al carácter urgente que reviste la huelga.

CUARTA. Así como hay prácticas procesales, en materia de huelgas, que atienden al fin primordial del derecho; también se presentan serias fallas en la interpretación y aplicación de preceptos legales por parte del tribunal del trabajo que, lejos de favorecer la impartición de justicia, la menoscaban, tales como:

1.- La permisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que el sindicato emplazante señale como término de pre huelga el mismo que corre para la revisión del contrato o de los salarios contractuales.

2.- La interpretación que por encima del precepto del numeral 448 realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que provoca que el procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica planteado por el patrón sea nugatorio.

3.- La indolencia por parte de los funcionarios encargados de la conciliación de las partes para cumplir con su cometido.

QUINTA. Actualmente, el artículo 921, primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo, es ineficaz; debido a que la autoridad laboral no siempre puede atender a su mandato por el exceso de pliego de peticiones que día a día son presentados ante este órgano jurisdiccional y que, por lo tanto, están pendientes de tramitación.

SEXTA. El artículo 922 de la ley secundaria carece de razón de ser, porque en sí mismo no produce ningún efecto jurídico.

SEPTIMA. La fracción II del artículo 927 del estatuto obrero presenta errores técnicos de redacción que dejan abierta la posibilidad a que, no obstante la incomparecencia de la parte trabajadora a la

audiencia de conciliación en la etapa de pre huelga, subsistan los efectos del emplazamiento a huelga; siendo lo correcto que, ante tal situación, prevalezca la práctica procesal consistente en ordenar el archivo del expediente por falta de interés jurídico de los trabajadores.

/ OCTAVA. Es indispensable la creación de un precepto legal que regule el número de prórrogas para la suspensión del trabajo y/o exprese el plazo máximo de pre huelga, a fin de evitar posibles perjuicios a terceros, en virtud de lo dispuesto por el numeral 924 e, inclusive, a la propia empresa, que bien puede verse afectada, por tal situación, en su administración. )

NOVENA. Hoy en día la realidad muestra la presencia de intereses particulares ajenos a los trabajadores, encabezados por líderes sindicales que, por obtener beneficios propios, se dedican a emplazar a huelga a empresas del ramo de su actividad, sin que los trabajadores afiliados presten sus servicios a dichas empresas. Hechos que justifican plenamente un recuento previo a la suspensión de labores que, en vez de atentar contra el derecho colectivo, evitaría trastornos internos y externos que produce el movimiento huelguista. En consecuencia, deben modificarse, en tal sentido, los artículos 929 y 451, fracción II, última parte del ordenamiento obrero; a fin de que la calificación de la huelga se realice antes de la paralización de labores.

DECIMA. La noción de huelga ilícita que deriva de la segunda parte de la fracción XVIII, apartado A, del artículo 123 Constitucional, debe examinarse para determinar si es conveniente que conserve su vigencia.

DECIMA PRIMERA. El término de setenta y dos horas, establecido en el primer párrafo del numeral 945 de la ley secundaria para la cumplimentación de los laudos pronunciados por el tribunal laboral, debe modificarse a fin de hacerlo congruente con el de quince días estipulado para la interposición de la demanda de amparo y la correspondiente suspensión, tal y como se ha manifestado en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando el conflicto causa del movimiento huelguista ha sido sometido a su decisión.

DECIMA SEGUNDA. Es necesario realizar un análisis del artículo 469, que determine las ventajas de la oficialidad del procedimiento para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje puedan intervenir en la resolución del conflicto motivo de la huelga; en virtud de que la duración indefinida de ésta a nadie conviene: se perjudica tanto a obreros y patrones como a la sociedad en general.

DECIMA TERCERA. En la práctica procesal de la huelga se presentan casos en los que el monto líquido del remate de los bienes embargados tiene que repartirse, entre diversos trabajadores con derechos adquiridos, a *prorrata*; lo que pone en manifiesto la ne-

cesidad de una adecuada reglamentación, que enuncie los mecanismos a seguir ante tal situación, a efecto de que cada trabajador reciba lo que le corresponde.

## BIBLIOGRAFIA

Borrell Navarro, Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. 4a. ed., aumentada y puesta al día; SISTA, S.A. de C.V.; México, 1994. 725p.

Castorena, J. Jesús. *Manual de Derecho Obrero*. 6a. ed., s. e., México, 1984. 317 p.

Cavazos Flores, Baltasar; et. al. *Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Estudio Comparativo entre la Legislación Laboral de E.U. y Canadá y el Derecho Laboral Mexicano*. 2a. ed., Trillas, S.A. de C.V.; México, 1994. 442 p.

Climent Beltrán, Juan B. *Formulario de Derecho del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia*. 13a. ed., revisada y actualizada; Esfinge, S.A. de C.V.; México, 1995. 451 p.

De Buen L., Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. 2a. ed., Porrúa, S.A.; México, 1990. 640 p.

De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. 13a. ed., Porrúa, S.A.; México, 1993. 750 p.

*El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II. 4a. ed., Porrúa, S.A.; México, 1986. 737 p.

Díaz de León, Marco Antonio. *La Prueba en el Proceso Laboral*. Tomo II, Porrúa, S.A.; México, 1990. pp. 615-1177.



Guerrero, Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*. 18a. ed., Porrúa, S.A.; México, 1994. 614 p.

*Relaciones Laborales*. Porrúa, S.A.; México, 1971. 279 p.

Gutiérrez Villanueva, Reynold. *La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica*. Porrúa, S.A.; México, 1990. 199 p.

México, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. *Temario de Derecho Procesal del Trabajo*. s. e., México, 1985. 159 p.

Ruth Clark, Marjorie. *La Organización Obrera en México*. (Tr. Isabel Vericat). Era, México, 1988. Colección Problemas de México. 243 p.

Salinas Suárez del Real, Mario. *Práctica Laboral Forense. Doctrina, Formularios y Jurisprudencia*. Cárdenas, Editor y Distribuidor; México, 1980. 465 p.

Tena Suck, Rafael y Morales S., Hugo Italo. *Derecho Procesal del Trabajo*. 3a. ed., Trillas, S.A. de C.V.; México, 1993. 221 p.

## LEGISLACION

*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. 117a. ed., Porrúa, S.A. de C.V.; México, 1997.

*Ley Federal del Trabajo*. 73a. ed., Porrúa, S.A. de C.V.; México, 1994.

## OTRAS FUENTES

Cabanellas, Guillermo. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Tomo IV. 21a. ed., Heliasta, S.R.L.; Buenos Aires, Argentina; 1989. 504 p.

Fernández de León, Gonzalo. *Diccionario Jurídico*. Tomo IV. 3a. ed., notablemente ampliada; s. e., Buenos Aires, 1972. 794 p.

Fernández Vázquez, Emilio. *Diccionario de Derecho Público*. Astrea, Buenos Aires, 1981. 767 p.

México, Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Diccionario Jurídico Mexicano*. P-Z. 2a. ed., revisada y aumentada; Porrúa, S.A.; México, 1988. pp. 2303-3272.

Pallares, Eduardo. *Diccionario de Derecho Procesal Civil*. 20a. ed., Porrúa, S.A.; México, 1991. 901 p.

## A N E X O

### JURISPRUDENCIA

A) HUELGA, DESEQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION, DERIVADO DEL AUMENTO DEL COSTO DE LA VIDA COMO CAUSAL DE.

Por lo que hace a los conceptos de violación en los que sostiene la empresa amparista "que la desigualdad económica que pudiera producir un desequilibrio entre los factores de la producción, necesariamente tiene que referirse a hechos económicos internos de la empresa" y no en el hecho en que la parte huelguista pretende fundar la justificación de la huelga o sea en la devaluación de la moneda nacional, la cual era factor ajeno a la relación laboral y que por ello no le era imputable; al respecto debe decirse que existe inexactitud en tal argumentación. La Constitución, al referirse a las huelgas, determina que proceden cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital, lo cual es una declaración general que se encuentra reproducida y reglamentada por la Ley Federal del Trabajo. El artículo 450 de la Ley de la Materia, en su fracción I, reproduce lo contenido en la Constitución, y en las

fracciones siguientes del propio precepto, se señalan las diversas formas por las cuales se llega a obtener el equilibrio entre los diversos factores de la producción. En el Título Séptimo, Capítulo VI, artículo 426, se reconoce el derecho a los Sindicatos de trabajadores o a los patrones para solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje las modificaciones de las condiciones de trabajo, cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen, lo que indica que dentro de las relaciones laborales se dan circunstancias internas o externas que alteran el equilibrio dentro de los factores de la producción y a ello concretamente se refiere la fracción II del propio precepto, que expresamente señala que el aumento del costo de la vida origina un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Amparo directo: 8978/83, 6283/83, 9578/83.

**NOTA:**

La prelación de precedentes ha sido corregida y se elimina la leyenda "Sostiene la misma tesis".

SCJN. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Tomo 187-192 Quinta Parte. Página 36.

**B) HUELGA. REVISION DE CONTRATO COLECTIVO.  
INEXISTENCIA DE LA. SI NO SE ADJUNTA EL  
TABULADOR DE SUELDOS.**

Es legal la determinación del juez a quo cuando considera que la Junta incorrectamente resuelve que la huelga es existente, porque dejó de apreciar que siendo el objeto del paro de labores la firma de un contrato colectivo de trabajo, el sindicato emplazante omitió adjuntar el tabulador de sueldos, ya que con ello se priva a las partes de los elementos necesarios para satisfacer los presupuestos de las fracciones I y II del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, al desconocerse los salarios pretendidos por los trabajadores, lo que encuentra apoyo en el artículo 393 en relación con la fracción II del artículo 459 del ordenamiento legal invocado, pues al no producir efectos el contrato por la falta de uno de los requisitos de existencia, el procedimiento de huelga no puede alcanzar su objeto.

Amparo en revisión: 391/94.

SCJN. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Tomo XV-II Febrero. Tesis I.1o.T.480 L. Página 352.

**C) HUELGA PARA OBTENER EL CAMBIO DE TITULARIDAD DEL  
CONTRATO COLECTIVO. ES IMPROCEDENTE.**

No es el procedimiento extraordinario de huelga el medio idóneo

para obtener del patrón reconocimiento de la personalidad del sindicato reclamante y la firma de un contrato colectivo, sino el juicio ordinario en el que se demuestre tener la mayoría de los trabajadores y en el que se oiga y venza al sindicato que en el momento detente el contrato colectivo.

R. 1716/44.- Sind. de Trab. de la Ind. de Carbón Vegetal y Sim. del D.F.- 20 de octubre de 1944.- También: R. 662/45.- Sin. Ind. Praxedis G. Guerrero vs. Derby, S.A.; Junta Federal Conc. y Arb. Grupo XIV.

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

El párrafo primero del artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo vigente, esencialmente igual al párrafo tercero del artículo 453 anterior, que ordena que a partir del emplazamiento a huelga se suspendan, con algunas salvedades, la ejecución de sentencias y la práctica de embargos, desahucios y demás diligencias dirigidas en contra del patrón, tiene por finalidad asegurar los derechos que a favor de los trabajadores prevé el artículo 123 constitucional y evitar que el patrón dilapide, oculte o enajene los bienes de la empresa o establecimiento; pero, tal como está redactado, el precepto viola la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional, al no señalar un procedimiento que dé oportunidad de de-

fensa a aquellos que con tal suspensión puedan ser afectados o privados de sus derechos; máxime que la suspensión puede ser prorrogada indefinidamente y, con ello, en vez de proteger a los trabajadores, la norma protege al patrón, propiciando que deje de cumplir con las obligaciones contraídas con otros acreedores, ya que los priva del derecho de ejecutar las sentencias que tengan en contra de aquél o del de asegurar sus créditos.

Amparo en revisión: 4465/76, 287/76, 4101/77, 6583/86, 5074/86.

SCJN. Pleno. Semanario Judicial de la Federación. Tomo I Primera Parte-1. Tesis P./J. 11/88. Página 167.

#### **E) HUELGA, INEXISTENCIA DE LA, POR NO EFECTUARLA EN LA FECHA Y HORA PREVISTOS.**

El hecho de que una huelga no estalle en la fecha y hora señalados es causa de inexistencia de la misma, conforme a la fracción III del artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, pues no tendría ningún sentido que la misma ley estableciera la obligación de los trabajadores de dar aviso de la suspensión de labores con seis días de anticipación por lo menos, cuando no se trata de una empresa de servicios públicos, ni la disposición relativa a que el término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado,

si la huelga pudiera estallar en cualquier otro día o en hora diversa de la anunciada.

Amparo en revisión: 36/84.

SCJN. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Tomo 181-186 Sexta Parte. Página 96.

#### F) HUELGA, RESOLUCION DICTADA CON MOTIVO DE LA SOLICITUD DE INEXISTENCIA DE LA.

En el llamado incidente de calificación de la huelga, es decir, en el procedimiento seguido para determinar la legal existencia o inexistencia del movimiento, la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se promueve que se declare inexistente tan solo debe limitarse a examinar si se cumplieron los requisitos establecidos por el artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo, debiendo declarar la inexistencia si falta alguno o algunos de ellos, en la inteligencia de que respecto de la fracción I del citado artículo 451, la Junta debe ocuparse de verificar que el objeto de la huelga sea uno o varios de los mencionados en el artículo 450, pero sin prejuzgar si el motivo de la huelga es justificado o no, ya que hacerlo corresponde a otro procedimiento distinto, como lo es el que con anterioridad se denominaba imputabilidad de la huelga y en los términos de la ley actuales es llamado de justificación de la misma.



Amparo en revisión: 202/83.

SCJN. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Tomo 175-180 Sexta Parte. Página 103.

**G) AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, COMPARECENCIA DE LAS PARTES A LAS ETAPAS DE LA.**

Conforme al artículo 876, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, las partes deben comparecer personalmente al período conciliatorio, sin abogados patronos, asesores o apoderados; ello, porque se trata de que actor y demandado, solos y directamente, con la única intermediación de la Junta, propongan soluciones justas y satisfactorias a sus diferencias para evitar el litigio, condiciones que equiparan a este acto con los que en derecho común se conocen como personalísimos, es decir, aquellos que por su transcendencia requieren de la presencia del afectado, agregando la fracción VI del precepto citado que si las partes no comparecen personalmente a ese período de avenencia, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y si bien es cierto que esta última fracción les exige presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, esta comparecencia ya no debe entenderse que necesariamente sea directa, porque ubicándose jurídicamente en el período de arbitraje con el que se inicia, propiamente, el juicio laboral, cobra aplicación el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que las

partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Por tanto, las consecuencias procesales establecidas en el artículo 879 del mismo ordenamiento, consistentes en tener por reproducida la demanda o tener por contestada ésta en sentido afirmativo, sólo son operantes en caso de que las partes no concurren al período de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representantes.

Contradicción de tesis: 16/83.

SCJN. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Tomo IV Primera Parte. Tesis 4a./J. 10. Página. 330.