



Revista Latinoamericana de Derecho
Social

ISSN: 1870-4670

revistaderechosocial@yahoo.com.mx

Universidad Nacional Autónoma de
México
México

PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto

TERMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE HUELGA CUANDO SE ACREDITE LA
CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR EL PATRÓN, SI
ÉSTA ES LA ÚNICA FINALIDAD DE LA SUSPENSIÓN DE LABORES

Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 10, enero-junio, 2010, pp. 417-451

Universidad Nacional Autónoma de México
Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640265016>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

TERMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE HUELGA CUANDO SE ACREDITE LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR EL PATRÓN, SI ÉSTA ES LA ÚNICA FINALIDAD DE LA SUSPENSIÓN DE LABORES

Carlos Alberto PUIG HERNÁNDEZ*

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El problema jurídico que constituye el tema central del presente trabajo de investigación es —como lo señala Isabel Lifante: “...dentro de las posibles categorías interpretativas atendiendo al sujeto...”— de tipo judicial;¹ esto es, se refiere al contexto de argumentación de la aplicación de normas jurídicas a la resolución de casos, pues se trata de un fallo dictado por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, entre cuyas facultades se encuentra resolver la contradicción de tesis entre tribunales colegiados de circuito. El criterio de interpretación que prevalece, de acuerdo con la resolución dictada por la Sala, resulta de aplicación obligatoria, dado que adquiere el carácter de jurisprudencia, pero dicha resolución no afecta las situaciones jurídicas concretas derivadas de los juicios en los cuales se hubiesen dictado las sentencias contradictorias.²

* Subdirector de Recursos Humanos de Luz y Fuerza del Centro; miembro del Sistema Nacional de Investigadores.

¹ Lifante Vidal, Isabel, *La interpretación jurídica en la teoría del derecho contemporánea*, México, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 1999, p. 10.

² *Cfr.* Artículos (en adelante aa.) 192, párrafo (en adelante pfo.) tercero, y 197-A, pfo. segundo, de la Ley de Amparo, Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en adelante LA).

Cuando los sujetos de la relación de trabajo, ya sea de carácter individual o de naturaleza colectiva (trabajadores y empleadores, así como sus respectivos sindicatos), consideran que un acto ejecutado fuera del procedimiento laboral o dentro del mismo, pero cuyo perjuicio no sea reparable en el laudo que ponga fin a ese procedimiento, viola sus garantías individuales, pueden promover un juicio de amparo indirecto o bi-instancial, el cual es competencia de un juzgado de distrito y la sentencia que dicte este órgano judicial federal puede ser impugnada, a su vez, al través del recurso de revisión, que corresponde resolver a un tribunal colegiado de circuito.

Dada la multiplicidad de tribunales colegiados de circuito³ que resuelven los recursos de revisión promovidos por alguna de las partes en los juicios de amparo indirectos, existe la posibilidad de que dos o más de estos órganos judiciales decidan asuntos —con igual planteamiento legal— de manera antitética, para lo cual existe la denuncia de contradicción de tesis ante la SCJN, la que decide cuál tesis debe prevalecer. Al respecto, es oportuno citar a Manuel Atienza, cuando señala que —para el jurista— el derecho positivo “...es la senda que ha de recorrer en pos de la justicia...”, aunque en ese camino “...no todas las señales apuntan en la misma dirección o, si se quiere, las mismas señales son entendidas de maneras distintas, quizás también porque no todos los caminantes buscan llegar al mismo sitio”.⁴

En este orden de ideas, el caso que se analiza se trata —en palabras de Isabel Lifante— de una interpretación del derecho en su modalidad “operativa”, es decir, orientada hacia hechos/problemas,⁵ y corresponde a una resolución dictada por la Segunda Sala de la SCJN, el 26 de junio de 1998, para dilucidar la contradicción de tesis registrada con el número de expediente 38/97, entre los criterios de interpretación sustentados por el Primer y el Segundo tribunales colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al dictar sentencia, respectivamente, en los juicios de amparo en revisión R. T.: a) 171/97, promovido por “Ingenieros Civiles Asociados”, S. A. de C.

³ El territorio de la República Mexicana se encuentra dividido en treinta y un circuitos, en cada uno de los cuales, cuando menos, funciona un tribunal colegiado; en el primer circuito, que corresponde a la capital del país, operan quince tribunales colegiados especializados en materia laboral.

⁴ Atienza, Manuel, *Tras la justicia. Una introducción al derecho y al razonamiento jurídico*, Barcelona, Ariel Derecho, 2003, p. IX.

⁵ Cfr. Lifante Vidal, Isabel, *op. cit.*, pp. 19 y 20.

V., y *b)* 947/87, promovido por el Sindicato Progresista de Trabajadores de la Industria de la Construcción de la República Mexicana. La tesis de jurisprudencia que se derivó de la resolución de contradicción aludida es de aplicación obligatoria hasta la fecha.

El problema de argumentación planteado se refiere a la temática laboral, dado que los criterios contradictorios que sustentaron los tribunales colegiados de circuito mencionados en el párrafo anterior se relacionan con la interpretación del artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo (en adelante LFT), precepto que forma parte del procedimiento de huelga.

El texto del precepto citado es el siguiente:

Artículo 923. No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.

El contenido de dicho precepto puede ser dividido en dos partes:

- a) La primera incluye los tres supuestos en los cuales se deniega el trámite al escrito de emplazamiento de huelga; a saber, cuando el pliego peticionario: 1) no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920; 2) se presente por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo o el administrador del contrato-ley, y 3) se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.
- b) La segunda se refiere a las tres obligaciones que le impone este precepto al presidente de la junta antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, es decir: 1) cerciorarse de la actualización, en el caso concreto que corresponda, de alguna o algunas⁶ de las causas;

⁶ Puede acumularse la primera con cada una de las dos restantes, mas no la segunda y la

2) ordenar la certificación procedente, y 3) notificarle por escrito la resolución al promovente.

Como se puede advertir, el caso que se plantea se relaciona específicamente con la tercera de las causas por las que se rechaza el trámite al escrito de emplazamiento de huelga, al que también se conoce como pliego de peticiones, por lo cual podemos aislar la hipótesis de referencia en los siguientes términos:

No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite del emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.

Por lo tanto, el supuesto de hecho, es decir, las condiciones de aplicación de la norma o propiedades relevantes del caso, sería el siguiente:

1) Que se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo de trabajo y exista ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

La consecuencia jurídica o contenido normativo consistiría en que:

2) No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga.

Ante cuyo supuesto de hecho o en cuyo caso:

3) El presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite del emplazamiento a huelga, deberá:

a) Cerciorarse de (1);

b) Ordenar la certificación correspondiente, y

c) Notificarle por escrito la resolución (2) al promovente.

Una interpretación gramatical de la segunda parte del artículo en comentario, la cual se refiere a las obligaciones que le impone este precepto al presidente de la Junta, denota literalmente un momento procesal oportuno para

tercera, ya que son incompatibles entre sí. La tesis de jurisprudencia que se analiza sólo se aplica cuando el objeto de huelga sea único y consista en exigir la firma de un contrato colectivo de trabajo.

la aplicación de la causa denegatoria del trámite del escrito de emplazamiento, el que podemos identificar en la frase que a la letra dice: “...antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga...”; sin embargo, una exégesis teleológica considera irrelevantes estas palabras del legislador y atiende a la finalidad que se persigue mediante la actualización de la hipótesis denegatoria, lo cual nos lleva a establecer como conclusión que el motivo de la discrepancia consiste en la interpretación diferente de una misma norma.

Cronológicamente, el primero de los asuntos en que se sustentó un criterio de tipo textual o lingüístico (conforme a la letra de la ley) para interpretar el contenido del artículo 923 de la LFT corresponde al juicio de amparo en revisión 947/87, promovido por el Sindicato Progresista de Trabajadores de la Industria de la Construcción de la República Mexicana y resuelto el 27 de mayo de 1988 por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, cuya tesis se publicó en los siguientes términos:

HUELGA, EL ARTÍCULO 923 DE LA LEY LABORAL NO FACULTA PARA DAR POR CONCLUIDO EL TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO DE. Si bien el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo prevé como causa para no dar trámite al escrito de emplazamiento a huelga que tiene por objeto la firma de un contrato colectivo, el que exista ya uno depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, en cambio no contempla la posibilidad de dar por concluido un procedimiento de huelga ya iniciado, por esa causa, y siendo así, considerar lo contrario es dar al artículo invocado un alcance que no tiene.⁷

Por su parte, el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el amparo en revisión 171/97, promovido por “Ingenieros Civiles Asociados”, S. A. de C. V., el 3 de abril de 1997, sostuvo un criterio que toma en cuenta la finalidad perseguida por el legislador, cuyo texto se difundió en la forma que a continuación se indica:

HUELGA. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 923 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CUANDO SE PRETENDE EXIGIR LA FIRMA DE UN CON-

⁷ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Legislación laboral y su interpretación por el Poder Judicial de la Federación*, México, disco compacto, 2004, registro IUS: 231414.

TRATO COLECTIVO, NO OBSTANTE EXISTIR YA UNO DEPOSITADO EN LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE COMPETENTE. El invocado precepto dispone que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga, entre otros, cuando se da el supuesto en el rubro mencionado; sin embargo, no se contraría tal disposición, si ya iniciado el trámite del emplazamiento, se advierte la existencia del aludido pacto colectivo, pues por razones de orden práctico y económico, resulta prudente y justa la decisión de no continuar con dicho trámite. De otra manera, se llegaría al extremo de que, a pesar de la existencia del contrato, cuya firma se pretende por la vía de la huelga, sobrevenga la suspensión de labores con sus consecuencias inherentes, que es precisamente lo que el legislador quiere evitar en el citado artículo 923.⁸

Por lo tanto, en este problema de argumentación, dos tribunales colegiados especializados en materia de trabajo, pertenecientes al mismo Circuito, cuyo ámbito de competencia territorial es el Distrito Federal (ciudad de México), arribaron a conclusiones discrepantes sobre el mismo tema debatido y, en consecuencia, resolvieron de manera contradictoria los correspondientes recursos de revisión que les fueron planteados, en virtud de lo cual y denunciada que fue dicha contradicción de tesis, la citada Segunda Sala de la SCJN resolvió en la contradicción de tesis 38/97, dictada el 26 de junio de 1998, que el criterio de interpretación que debía prevalecer con el carácter de jurisprudencia y, en consecuencia, de aplicación obligatoria para todos los órganos judiciales, ya sean federales o de las entidades federativas (locales) del país, es el que se menciona a continuación:

HUELGA. DEBE DARSE POR CONCLUIDO EL PROCEDIMIENTO RELATIVO, EN CUALQUIER ETAPA EN QUE SE ENCUENTRE, CUANDO SE ACREDITE LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR EL PATRÓN, SI ÉSTA ES LA ÚNICA FINALIDAD DE LA SUSPENSIÓN DE LABORES. El artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo consagra la obligación del presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje de que, previamente a la admisión a trámite de la solicitud de emplazamiento a huelga al patrón, debe verificar los requisitos de procedibilidad relativos, entre los que se encuentra el cerciorarse de la inexistencia de algún contrato colectivo celebrado por el patrón que esté depositado en dicho órgano jurisdic-

⁸ *Idem.* Registro IUS: 198560.

cional, cuando el motivo de la huelga se haga consistir únicamente en el otorgamiento y firma del referido pacto, ante lo cual debe negar el trámite al escrito de emplazamiento relativo. La razón jurídica de tal decisión radica en que si conforme a lo dispuesto en el artículo 451, fracción I, del aludido ordenamiento, para suspender las labores se requiere que la huelga tenga por objeto alguno de los descritos en el numeral 450, cuya fracción II establece el de obtener del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo, la demostración de su existencia provocará que el motivo del emplazamiento, al haberse alcanzado, quede sin materia, incumpléndose con uno de los requisitos de procedencia para efectuar el paro. Por tanto, aun cuando la constatación de tal circunstancia se realice con posterioridad a la admisión a trámite del emplazamiento a huelga, la autoridad laboral debe dar por concluido el procedimiento, sin importar la etapa en que éste se halle, porque, además de que resultaría improcedente y ocioso seguirlo si el motivo que le dio origen aparece satisfecho, su continuación, además de ser contraria a la intención del legislador, podría provocar graves afectaciones a las partes y terceros, consistentes en la imposibilidad jurídica de que los huelguistas puedan obtener el pago de los salarios caídos durante el periodo que dure el paro de labores, por resolución que declare su inexistencia o falta de justificación, así como la afectación a la producción y disposición de bienes en perjuicio del patrón y la imposibilidad de terceros de ejecutar fallos judiciales sobre el patrimonio que conforma a la empresa.⁹

Para definir el criterio de la jurisprudencia anterior, la Segunda Sala de la SCJN analiza la denuncia de contradicción de tesis en seis considerandos, cuyo contenido se examina en este trabajo, para destacar las argumentaciones jurídicas que se consideren adecuadas y observar las que se estimen incorrectas a fin de proponer una solución al problema, respecto del cual se expone la correspondiente argumentación jurídica.

Razones de tipo cualitativo y cuantitativo justifican la trascendencia del interés por analizar el caso planteado, ya que —por lo que se refiere a las primeras— debe tomarse en cuenta que:

- a) Las finalidades que se autorizan para el ejercicio del derecho de huelga, en términos de lo dispuesto en el artículo (en adelante a.) 450 de la

⁹ Tesis de jurisprudencia 80/98. Registro IUS: 175582, consultada en *idem*.

LFT, tienen relación directa con conflictos laborales de naturaleza colectiva, o sea, que no interesan a uno o a varios trabajadores singularmente considerados, sino que tienen “...por objeto plantear una situación en la que se dirima el interés profesional del grupo o sindicato...”¹⁰ y, en consecuencia, pueden llegar a afectar a todos los que laboren en el centro de trabajo respectivo (empleador, personal de confianza y demás trabajadores), con repercusiones indirectas frente a terceros: usuarios, consumidores, proveedores del patrón y acreedores públicos (Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores y Secretaría de Hacienda y Crédito Público).

- b) La huelga es un derecho que se reconoció a los trabajadores de nuestro país en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en adelante CPEUM), el cual inició su vigencia el 1o. de mayo de 1917, y se admite como el único medio de presión de que disponen para negociar sus condiciones laborales con los empleadores, en un plano de igualdad, dado que el resto de los procedimientos legales que se tramitan ante las juntas Federal y locales de Conciliación y Arbitraje (en adelante JCA) no autorizan la suspensión de actividades si el patrón no acepta las peticiones que le hubiesen sido planteadas por sus trabajadores. Mario Pasco Cosmópolis, en un análisis de la cuestión laboral en los países iberoamericanos, calificó a la huelga como una “...cuestión capital del derecho del trabajo, uno de los tres pilares de su rama colectiva”.¹¹
- c) En el ámbito europeo, reconocen el derecho a la huelga los artículos 6.4 de la Carta Social Europea, firmada en Turín el 18 de octubre de 1961; 13 de la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, del 9 de diciembre de 1989, y el a. 14, párrafos (en adelante pfs.) 1 y 2, de la Declaración de los Derechos y Libertades Fundamentales, aprobada por el Parlamento Europeo por resolu-

¹⁰ Jurisprudencia de la Cuarta Sala de la SCJN, Séptima Época, vol. Semestral 151-156, Quinta Parte, p. 104. Consultada en Actualización VII Laboral, *Jurisprudencia y tesis sobresalientes 1980-1981*, México, Mayo Ediciones, 1984, t. 169, pp. 101 y 102.

¹¹ Pasco Cosmópolis, Mario (coord.), “Introducción”, *La huelga en Iberoamérica*, México, Porrúa, 1996, pp. VII y VIII.

ción del 16 de mayo de 1989.¹² En el orden internacional, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) ha señalado que constituye un derecho fundamental, aunque no un fin en sí mismo, y que: “La más patente manifestación de las acciones colectivas en caso de conflicto laboral es la huelga que, muy a menudo, se considera como el último recurso de que disponen las organizaciones de trabajadores para hacer valer sus reivindicaciones”.¹³

Por lo que se refiere a motivos de carácter cuantitativo, debe destacarse que durante el periodo comprendido entre 1980 —en que, a partir del 1o. de mayo, inició su vigencia el a. 923— y 2007 se presentaron 1,057,447 emplazamientos a huelga, de los cuales 226,862 corresponden a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (en adelante JFCA),¹⁴ la cual tiene su sede en la ciudad de México, Distrito Federal, y jurisdicción federal en todo el país en cuanto a conflictos colectivos de carácter laboral se refiere, y 830,585 a las juntas locales de Conciliación y Arbitraje (en adelante JLCA),¹⁵ que operan en cada una de las 32 entidades federativas del país, cifras que arrojan un promedio anual, en el periodo señalado (28 años), de 37,765 asuntos y un índice diario de 103 casos, si tomamos en cuenta que, de acuerdo con el a. 928, fracción (en adelante fr.) III, de la LFT, en los procedimientos de huelga todos los días y horas serán hábiles. Esto significa que los órganos labo-

¹² Curso Sistemático de Derechos Humanos, consultado en www.iepala.es.

¹³ Oficina Internacional del Trabajo, *Libertad sindical y negociación colectiva*, Ginebra, Conferencia Internacional del Trabajo, 81a. Reunión, Informe III (Parte 4B), Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 1994, p. 65, párrafo 136.

¹⁴ Las estadísticas correspondientes a emplazamientos federales (1980-2008) se tomaron de Madrid Hurtado, Miguel de la, *Sexto informe de gobierno, estadístico*, México, Presidencia de la República, 1988, p. 134, y de la página oficial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Dirección de Estadísticas de Relaciones Laborales, http://www.stps.gob.mx/DGIET/web/302_0924.xls.

¹⁵ Los datos de emplazamientos locales (1980-2007) se obtuvieron de: *Estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local, 1979-1984*, México, INEGI, 1988, cuaderno 1, p. 8; *Estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local de los Estados Unidos Mexicanos 2006*, México, INEGI, 2007, y *Estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local de los Estados Unidos Mexicanos 2007*, México, INEGI, 2008, disponible en: http://inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/continuas/sociales/laborales/2007/laborales_07.pdf.

rales encargados de tramitar los pliegos de peticiones atienden más de cien casos al día, los cuales deben ser analizados para determinar si se les aplica o no la causa denegatoria del trámite, prevista en el a. 923 de la LFT, y ello justifica, en nuestra opinión, la pertinencia de analizar argumentativamente el presente tema de investigación.¹⁶

Como se puede advertir de lo expuesto en los párrafos anteriores, existen atributos jurídicos y motivos numéricos que justifican el interés por analizar el caso planteado, el cual no está exento de dificultades, ya que el a. 923 de la LFT, cuya interpretación constituye el motivo de la presente investigación argumentativa, fue producto de la comúnmente conocida como “reforma procesal de 1980”, que inició su vigencia a partir del 1o. de mayo del mismo año. Dicho precepto fue enérgica y profusamente criticado pues —por una parte— se consideró que representaba la calificación previa de la huelga y —por la otra— que otorgaba facultades jurisdiccionales al presidente de la JCA que son propias de ésta y que, por tanto, dicha disposición era contraria a lo establecido en la fr. XX del apartado A del a. 123 de la CPEUM, esto es, que resultaba anticonstitucional.¹⁷

Debe advertirse que en ninguna de las leyes laborales dictadas por los Congresos locales de las entidades federativas en el periodo comprendido entre 1917 y 1929, ni en las dos anteriores leyes federales del trabajo (1931 y 1970), existió precepto legal alguno que, por ciertas causas, facultara al presidente de la JCA para negar el trámite a un escrito de emplazamiento de huelga; antes bien, por el contrario, la SCJN consideraba desde 1935 que la JCA competente carecía de facultades legales para conocer de un conflicto de huelga antes de que se suspendieran las labores con motivo de la misma, pues de procederse en esa forma se anularía el ejercicio de este derecho de los trabajadores;¹⁸ es decir, con ello se realizaría una calificación anticipada del mismo.

¹⁶ No se dispone de la información correspondiente a 2008 de carácter local, dado que todavía no ha sido publicada; los emplazamientos federales de enero de 2008 a enero de 2009 ascienden a 11,976 con un promedio diario de 30.

¹⁷ Para consultar más información sobre el tema véase Puig Hernández, Carlos Alberto, *Temas sobre el procedimiento de huelga*, México, Porrúa, 2007, pp. 161-287.

¹⁸ Sentencia del caso de Justo Bretón, dictada el 27 de septiembre de 1935, en el tomo 1470-31-1a., consultada en Lastra y Villar, Alfonso, *Las leyes del trabajo de la república mexicana interpretadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación*, México, s. e., 1935, pp. 314 y 315.

II. ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE LAS ARGUMENTACIONES CONTENIDAS EN LA JURISPRUDENCIA 80/98 DE LA SEGUNDA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

1. *Acuerdo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje dictado en el expediente III-4574/96, relativo al procedimiento de huelga promovido por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Autotransportes, Similares y Conexos de la República Mexicana “CROC”*

En el considerando segundo de la resolución de la Segunda Sala se menciona, como antecedente del caso, que el apoderado de una de las empresas emplazadas, “Ingenieros Civiles Asociados”, S. A. de C. V., en escrito de fecha 23 de octubre de 1996, solicitó que se diera por terminado el procedimiento de huelga con fundamento en el artículo 923 de la LFT, en virtud de que ya existía un contrato colectivo de trabajo (en lo sucesivo CCT) —mismo que exhibió— depositado ante dicha Junta, de fecha 5 de enero de 1995, por lo cual, el acto que posteriormente se reclama como violatorio de las garantías individuales del sindicato emplazante fue el acuerdo dictado por la JFCA el 6 de noviembre de 1996, que en su parte relativa dispone:

ÚNICO. Con fundamento en el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo no ha lugar a continuar con el trámite del emplazamiento a huelga planteado por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Autotransportes Similares y Conexos de la República Mexicana “CROC” en contra de la empresa Ingenieros Civiles Asociados, S. A. de C. V., y Sisisa Construcciones, S. A. de C. V., por lo que en consecuencia se ordena el archivo del expediente en que se actúa como asunto total y definitivamente concluido...

En principio, debe señalarse que la solicitud presentada por el apoderado de la empresa mencionada es, en nuestra opinión, incorrecta conceptualmente, ya que no existen en la LFT causas expresas de terminación del procedimiento de huelga, sino que lo que dicho ordenamiento laboral regula son las “causas de terminación de la huelga”, que no es la misma noción jurídica, puesto que el procedimiento de huelga se inicia —de acuerdo con el a. 920 de la misma Ley— mediante la presentación del pliego de peticiones,

también conocido como escrito de emplazamiento de huelga, y la huelga propiamente dicha principia con la suspensión del trabajo, en términos del a. 440 de la ley en cita; dado que si se admite el trámite del pliego petitorio, éste debe ser entregado al empleador y, a partir de la entrega, corre el aviso para la suspensión de las labores o periodo de prehuelga, el que debe ser de diez días cuando se trata de empresas que presten servicios públicos, y de seis días en el resto, es evidente que no podemos equiparar al procedimiento de huelga con la huelga, pues en ésta ya se han suspendido las labores, y en aquél hay dos etapas previas en que dicha paralización de actividades no ha ocurrido, aunque sí incluya la fase de inactividad laboral, puesto que el total de los periodos que integran el procedimiento son los siguientes:

- 1) Actuaciones previas. Se inicia mediante la presentación del pliego de peticiones y concluye con la notificación del acuerdo que deniega el trámite del escrito de emplazamiento u ordena la entrega de la copia del mismo al empleador.
- 2) Prehuelga. Empieza el día y hora en que el patrón es notificado del pliego de peticiones por conducto de la autoridad competente, y finaliza en el momento en que se suspenden las labores, es decir, cuando estalla la huelga.
- 3) Huelga declarada o estallada. Es la última etapa de la huelga, que inicia con la suspensión de labores y concluye cuando se presenta alguna de sus causas legales de terminación. Dentro de las setenta y dos horas siguientes al estallamiento se puede presentar la solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga y, en caso de que no proceda dicha solicitud, los trabajadores —si así lo deciden— están en posibilidad de someterse al arbitraje de la JCA, la que tramita el procedimiento de impugnabilidad.

El error conceptual cometido por el representante de la empresa se confirma con el contenido del a. 469 de la LFT, que se refiere a las causas de terminación de la huelga, el cual, a la letra, dice:

Artículo 469. La huelga terminará:

I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;

II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;

III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y

IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Como se deduce del contenido del precepto anterior, en ninguna de sus fracciones (en adelante frs.) se menciona el supuesto de hecho consistente en existir un contrato colectivo de trabajo en la JCA, que es el argumento que hace valer el apoderado de la empresa. Debe señalarse que si bien es cierto que no existen causas legales expresas de terminación del procedimiento de huelga, también lo es que la LFT contiene causas implícitas de conclusión de dicho procedimiento, o sea que aun cuando no las denomine y señale explícitamente, sí producen el efecto de poner fin al expediente del emplazamiento, las cuales son las siguientes:

- 1) Negativa al trámite del escrito de emplazamiento de huelga, por alguna de las causas previstas en el a. 923.
- 2) Procedencia de la excepción de falta de personalidad opuesta por el patrón, en términos de lo dispuesto en el a. 927, fr. I, *contrario sensu*.
- 3) Incomparecencia de los trabajadores a la audiencia de conciliación (no corre el término para la suspensión de las labores), según la hipótesis del a. 927, fr. II.
- 4) Falta de señalamiento, dentro del término legal (24 horas), de la Junta que los trabajadores consideren competente, conforme a lo dispuesto en el a. 928, fr. V, pfo. segundo.

Por lo tanto, resulta que el apoderado de la empresa de referencia hizo valer en su argumentación un concepto (“terminación del procedimiento de huelga”) que —con base en una interpretación textual o lingüística— carece de relación con el fundamento legal que citó (a. 923, que se refiere a las causas de “negativa al trámite del escrito de emplazamiento de huelga”) y, sin embargo, la JFCA le acordó favorablemente su solicitud, por lo cual el Sindicato emplazante presentó demanda de amparo indirecto en contra del ci-

tado acuerdo del 6 de noviembre de 1996, cuyo fallo se menciona en el epígrafe siguiente.

2. *Sentencia de la jueza Primera de Distrito en Materia de Trabajo del Distrito Federal en el juicio de amparo indirecto 1103/96, promovido por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Autotransportes, Similares y Conexos de la República Mexicana “CROC”*

La jueza Primera de Distrito en Materia de Trabajo del Distrito Federal fue el órgano judicial que dictó el fallo del juicio de amparo indirecto 1103/96, promovido por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Autotransportes, Similares y Conexos de la República Mexicana “CROC”, sentencia que le resultó favorable al quejoso, en virtud de lo cual —su contraparte— la empresa tercero perjudicada, “Ingenieros Civiles Asociados”, S. A. de C. V., interpuso revisión, que se radicó en el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, con el número R. T. 171/97.

Como advertiremos a continuación, en la forma argumentativa en que procedió la titular del órgano judicial que dictó sentencia en el amparo de referencia, estaríamos ante la presencia de un caso que sólo requiere justificación interna, la cual se presenta “...cuando ni la norma, o normas aplicables, ni la comprobación de los hechos suscitan dudas razonables”,¹⁹ ya que, como se desprende de los argumentos expuestos, la jueza que conoció del caso se limita a analizar el contenido gramatical del precepto y considera que el significado de las palabras que utilizó el legislador para redactar la norma y la acreditación de los elementos fácticos eran de tal manera claros que no le generaron duda alguna para dictar —con base en argumentos puramente deductivos— el fallo mediante el cual resolvió el juicio de amparo que le fue planteado.

La jueza de Distrito, después de citar el contenido del a. 923 de la LFT, centró sus argumentos respecto del problema debatido en los siguientes términos:

Del precepto transcrito se advierte, que cuando se pretende exigir la firma de un contrato colectivo de trabajo, no obstante existir uno ya depositado

¹⁹ Atienza, Manuel, *op. cit.*, p. 127.

en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, que es precisamente la situación planteada en el presente caso, no debe darse trámite al escrito de emplazamiento a huelga: sin embargo, como acertadamente lo alega el sindicato quejoso, dicho dispositivo no autoriza la posibilidad de dar por concluido, por esa causa, un procedimiento de huelga ya iniciado como acontece en la especie, donde el emplazamiento ya había sido radicado y las empresas emplazadas, las cuales habían sido notificadas legalmente y se les corrió traslado con los escritos de emplazamiento, además de que se celebraron diversas audiencias en la que en una de ellas se prorrogó el periodo de huelga. Atento a lo antes expuesto en el artículo en comento, debe interpretarse de esa manera, puesto que, en el mismo se ordena que el presidente de la Junta, previo al inicio del trámite de cualquier emplazamiento a huelga, debe cerciorarse y certificar, si existe o no ya depositado un contrato colectivo de trabajo en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

La interpretación del a. 923 que lleva a cabo la jueza de referencia, representa una interpretación declarativa, ya que en el juicio de amparo promovido por el sindicato emplazante la ley se aplicó conforme a la letra, como dirían los clásicos, pues tiene como argumento central el contenido literal del precepto, referido al momento del procedimiento en que el presidente de la JCA debe cerciorarse de la causa denegatoria, esto es, “...antes de iniciar el trámite...” del emplazamiento de huelga, de tal manera que, *contrario sensu*, resulta inaplicable dicha causa con posterioridad, es decir, si ya se inició dicho trámite.

La misma jueza de Distrito cita —en su sentencia— el criterio del 27 de mayo de 1987, sustentado por el Segundo Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo al resolver la Rev. 947/87 del Sindicato Progresista de Trabajadores de la Industria de la Construcción de la República Mexicana, que es la tesis contendiente más antigua en la denuncia de contradicción y, con base en él, reitera su argumento central:

Conforme a las consideraciones antes expuestas, es evidente la ilegalidad en que incurrió la Junta responsable al emitir la resolución reclamada, con la consecuente violación de garantías, en perjuicio del sindicato quejoso, al dar por concluido un procedimiento de huelga ya iniciado, bajo el argumento de que se actualizó una de las hipótesis previstas en el artículo 923

de la Ley Federal del Trabajo, dándole a dicho precepto un alcance que no tiene, ya que sólo autoriza a no dar trámite a los emplazamientos a huelga, en los casos previstos en dicho precepto, pero no a dar por concluido uno ya iniciado.

3. *Resolución del Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, en el recurso de revisión R. T. 171/97, promovido por la empresa "Ingenieros Civiles Asociados", S. A. de C. V.*

El tribunal *Ad Quem*, en atención al resultado, resuelve el recurso de revisión con base en una *interpretación extensiva*, ya que después de citar el contenido del a. 923 de la LFT —al igual que lo hizo la jueza de distrito— expuso su argumento central sobre la materia del recurso, con el siguiente contenido literal:

Del precepto transcrito, se desprende con claridad que no se dará trámite al escrito de emplazamiento, cuando se pretenda la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. En el presente caso, tal como lo alega la ahora recurrente, en el expediente laboral del que deriva el acto reclamado, consta un contrato colectivo de trabajo, el cual lo celebró la empresa Ingenieros Civiles Asociados, S. A. de C. V., y el Sindicato de Trabajadores de Obras de Irrigación, Caminos, Construcciones y Conexos de la República Mexicana, así como el informe realizado por el jefe de Departamento de Análisis y Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Y después de referirse con cierto detalle al contenido del contrato colectivo de trabajo, argumentó:

Cabe agregar, si bien es cierto que conforme al artículo 923 de la ley de la materia, el presidente de la Junta está facultado para no dar trámite al escrito de emplazamiento a huelga en las hipótesis que enumera el propio precepto, entre otras cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno debidamente depositado, como en la especie, así como que, dicho precepto señala que la citada autoridad deberá cerciorarse de lo anterior y ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito, también lo es que por razones de orden práctico y

económico, resulta prudente y justo resolver en el sentido que lo hizo la Junta responsable, pues de otra manera, aplicando la rigidez que inspira la sentencia pronunciada, se llegaría al extremo de que a pesar de que se advierta la existencia del pacto colectivo, cuya firma se pretende por la vía de la huelga, sobrevenga la suspensión de laborar con sus consecuencias inherentes, que es precisamente lo que se entiende que persiguió proteger el legislador en el invocado artículo 923, cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

El Tribunal Colegiado que resolvió el recurso de revisión presentado por la empresa mencionada difiere de la interpretación del a. 923 de la LFT que realizó la jueza de distrito que dictó sentencia en el juicio de amparo promovido por el sindicato emplazante de la huelga, pues en tanto que ésta se ciñó estrictamente a “la letra de la ley”, es decir, sólo se apoyó en el contenido literal del precepto citado, el órgano judicial revisor introduce argumentos adicionales a los que tomó en cuenta la jueza inferior, los cuales fueron los siguientes:

- 1) *La presencia de razones de orden práctico y económico generaba que resultara prudente y justo resolver en el sentido que lo hizo la JCA responsable.* La aparición de este nuevo argumento transformó el que fue —para la jueza de referencia— un caso jurídico fácil o rutinario, en un caso difícil, ya que el Tribunal revisor consideró que se presentaba un problema jurídico de calificación;²⁰ es decir, tuvo la duda sobre si un determinado hecho que no se discutía (cuando se pretendía exigir la firma de un contrato colectivo, la existencia de uno debidamente depositado, la cual se acredita después de que se inició el trámite del emplazamiento a huelga respectivo) caía o no bajo el campo de aplicación de un determinado concepto contenido en el supuesto de hecho de la norma (no dar trámite —en el caso, no continuarlo— al escrito de emplazamiento de huelga).

Debemos hacer notar que —en la resolución dictada— no se determina este argumento que alega el Tribunal aludido, por lo cual se ob-

²⁰ Mac-Cormick, 1978, cap. IV. Citado por Atienza, Manuel, *ibidem*, p. 128.

serva que existe una laguna en la argumentación correspondiente, ya que el operador jurídico se remite a las “razones de orden práctico y económico”, pero sin justificarlas.

- 2) *De aplicar la rigidez que inspira la sentencia pronunciada, se llegaría al extremo de que a pesar de que se advierta la existencia del pacto colectivo, cuya firma se pretende por la vía de la huelga, sobrevenga la suspensión de laborar con sus consecuencias inherentes, que es precisamente lo que se entiende que persiguió proteger el legislador en el invocado artículo 923, 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 este argumento, el Tribunal Colegiado hace notar —en función de las causas finales y por ello resulta una interpretación de carácter teleológico— las consecuencias negativas que conllevaría continuar el procedimiento en perjuicio de la propia parte emplazante, con lo cual su argumentación tiene lugar según el esquema de la *reductio ad absurdum*, esto es, muestra que una interpretación lingüística conduciría a consecuencias inaceptables, es decir, que ocurra la suspensión de las actividades en el centro de trabajo con todos sus efectos negativos (cesación de la producción o prestación de servicios correspondientes, falta de pago de salarios a los trabajadores huelguistas, afectación a los consumidores, omisión del entero de impuestos, entre otros); además de que vincula la finalidad que identifica en la norma con la voluntad del autor de la ley o, lo que es lo mismo, el concepto contenido en la tradicional frase conocida como “la intención del legislador”.

4. *Resolución del Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, en el recurso de revisión R. T. 947/87, promovido por el Sindicato Progresista de Trabajadores de la Industria de la Construcción de la República Mexicana*

La ejecutoria en que se sostuvo un criterio antitético²¹ al mencionado en el epígrafe anterior, fue dictada por el Segundo Tribunal Colegiado en Ma-

²¹ El Segundo Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito, en el amparo directo 209/94, promovido por el Sindicato Industrial de Trabajadores de Fábricas y Comercios de Productos Alimenticios y Bebidas Envasadas, Similares y Conexos de la República Mexicana, resuelto el 23 de junio de 1994, aplicó la misma argumentación lingüística; registro *IUS*: 210511.

teria de Trabajo del Primer Circuito, el 27 de mayo de 1988, la cual representa un caso que sólo requiere justificación interna,²² puesto que no se cuestiona el significado de las palabras empleadas por el legislador en la norma ni la acreditación de los elementos fácticos, de manera tal que no se generó duda alguna para resolver —con base en argumentos puramente deductivos— el recurso de revisión analizado. El argumento central de la resolución se expuso en el tenor siguiente:

En efecto, el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo prevé que no se dará trámite al escrito de emplazamiento a huelga, entre otros casos, cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, por lo que es claro que el hecho motivador de la negativa debe constatarse de manera previa al inicio de la tramitación del procedimiento de huelga, máxime que el propio dispositivo señala que el presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente. Luego entonces, cuando ya se ha dado curso al escrito de emplazamiento en los términos que señala el artículo 921 de la propia ley, no tiene aplicación el artículo 923 y sus prevenciones no pueden servir de fundamento para dar por concluido el procedimiento de huelga respectivo.

Enseguida, el Tribunal de referencia reiteró su argumento medular relacionado con el momento procesal oportuno para aplicar la causa denegatoria del trámite al pliego de peticiones con emplazamiento de huelga y considera que interpretar el precepto en comento de una manera distinta es atribuirle un alcance que no tiene:

Dicho de otra manera, si bien el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo prevé como causa para no dar trámite al escrito de emplazamiento a huelga que tiene por objetivo la firma de un contrato colectivo, el que existe

Un caso parecido también fue resuelto textualmente por el Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito en el amparo en revisión 491/91, del Sindicato Industrial de Trabajadores de la Rama de la Construcción, Similares y Conexos del Estado de Puebla “Hermanos Serdán”, a través de su secretario general, resuelto el 7 de enero de 1992; registro IUS: 219731.

²² Atienza, Manuel, *op. cit.*, p. 127.

ya uno depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, en cambio no contempla la posibilidad de dar por concluido un procedimiento de huelga ya iniciado por esa causa, y siendo así, considerar lo contrario es dar al artículo invocado un alcance que no tiene. Conforme a lo anterior, fue incorrecto que la *a quo* estimara en la sentencia recurrida que existía un impedimento para continuar con el trámite del emplazamiento a huelga formulado por el sindicato quejoso; puesto que ya había estallado la huelga cuando se dictó el acuerdo reclamado y por ello fue ilegal que en éste la responsable ordenara el archivo del asunto como total y definitivamente concluido, así como que comisionara al actuario para que se constituyera en el domicilio del patrón emplazado a efecto de “que retire los signos de huelga, así como las guardias huelguistas”.

El argumento central de la interpretación de este Tribunal Colegiado, que le sirvió de base a la jueza de Distrito para resolver el juicio de amparo sometido a su jurisdicción, se enlaza con el contenido lingüístico del a. 923 de la LFT, para destacar que la presencia de la causa denegatoria del trámite debe comprobarse en forma previa al inicio de la tramitación del procedimiento de huelga; en este sentido, debe señalarse que el procedimiento de huelga comienza con la presentación del pliego de peticiones, y de no presentarse alguna de las causas denegatorias de su trámite —previstas en el citado a. 923— el presidente de la JCA debe hacer llegar al empleador la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo, por lo cual, “el trámite del emplazamiento de huelga” se identifica con el análisis que realiza el funcionario laboral citado y el acuerdo que ordena entregar al patrón la copia respectiva, así como la diligencia que cumpla con la determinación, y en estas condiciones, el momento procesal oportuno en que —de acuerdo con la interpretación gramatical realizada— debe constatarse la existencia de un CCT depositado en la propia JCA, es antes de que se entregue al empleador el duplicado del pliego de peticiones.

La interpretación que aplica el Tribunal de referencia, al igual que el utilizado por la jueza de distrito, es de carácter textual, en función del contenido literal del a. 923, pues el argumento *a contrario* que utiliza al señalar que ya no se debe aplicar la causa denegatoria en estudio (la acreditación de la existencia de un contrato colectivo de trabajo depositado en la JCA) con pos-

terioridad, es decir, después de que se ha entregado al empleador la copia del escrito de emplazamiento, se limita al contenido lingüístico del precepto, pues considera que es claro al disponer que “el presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior...”.

Finalmente, conviene resaltar el categórico argumento que expone este órgano judicial, cuando expresa que “considerar lo contrario es dar al artículo invocado un alcance que no tiene”, toda vez que en la resolución que dilucida la contradicción de tesis —precisamente— se estima lo contrario, en virtud de lo cual se podría pensar, con base en una interpretación textual, que se está dando al a. 923 una significación que no tiene.

Cabe señalar que con posterioridad al 17 de mayo de 1988, en que el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito resolvió el recurso de revisión R. T. 947/87 —cuando aún no era aplicable la jurisprudencia 80/98 que se aprobó hasta el 26 de junio de 1998, derivada de la contradicción de tesis 38/97—, el Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito, en el periodo comprendido del 22 de noviembre de 1988 al 24 de enero de 1989, dictó sentencias en cinco amparos en revisión en las que sostuvo que el emplazamiento a la huelga correspondía exclusivamente al sindicato titular del CCT y que cualquier irregularidad o deficiencia en el contrato colectivo registrado no podía invocarla un sindicato ajeno a la relación para pretender un emplazamiento,²³ de donde derivamos que se considera necesario, previamente, obtener la anulación del contrato irregular.

5. Resolución dictada por la Segunda Sala de la SCJN en la contradicción de tesis 38/97, entre las sustentadas por el Primer y el Segundo tribunales colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito

El órgano judicial máximo, encargado de resolver la contradicción, o sea, determinar cuál de los criterios opuestos debía prevalecer, desecha la interpretación lingüística que utilizaron tanto la jueza de distrito como el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y se acoge a la exégesis teleológica que aplicó el Primer Tribunal Colegiado de la mis-

²³ Cfr. IUS 2008, registro IUS: 229367.

ma materia y circuito, ya que aborda el análisis del caso en el considerando sexto —después de citar el contenido de los aa. 440, 444, 446, 447, 448, 450, fr. II, 451, 459, 469, 920-924, 926, 929, 930, 932, 935 y 937 de la LFT y reseñar las etapas del procedimiento de huelga— con la siguiente introducción:

Una vez que han quedado pormenorizadas las etapas del procedimiento de huelga previsto en la Ley Federal del Trabajo, procede dilucidar la contradicción de criterios, en torno a la interpretación del artículo 923 del citado ordenamiento, consistente en si, con posterioridad a la admisión a trámite de la solicitud de emplazamiento a huelga, puede o no darse por concluido el procedimiento, si se advierte la existencia de un contrato colectivo depositado ante la Junta, en la hipótesis de que el motivo generador del movimiento sea la exigencia de la firma del pacto colectivo, debiendo concluir que debe prevalecer, con carácter de jurisprudencia, el criterio sustentado por esta Segunda Sala, que coincide, en esencia, con lo que sostiene el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, en el sentido de que procede dar por terminado el procedimiento, por no satisfacerse los requisitos formales para su continuación, además de la existencia de razones de orden práctico y económico que conducen a evitar una innecesaria afectación a las partes y terceros.

En esta parte del considerando sexto de la resolución que se analiza, la Segunda Sala expone dos argumentos básicos para adelantar su interpretación final; a saber, procede dar por terminado el procedimiento de huelga cuando la finalidad del movimiento sea exigir la firma de un contrato colectivo de trabajo si ya iniciado el trámite del emplazamiento se acredita la existencia de otro contrato, depositado en la JCA competente, por: 1) no satisfacerse los requisitos formales para su continuación, y 2) por razones de orden práctico y económico que conducen a evitar una innecesaria afectación a las partes y terceros.

El argumento 1 coincide —en esencia— con el razonamiento *contrario sensu* del Primer Tribunal que resalta el objeto de huelga que persiga el emplazamiento (obtener la celebración del CCT), para deducir que si ya existe otro depositado en la JCA, aunque su existencia se acredite iniciado el trámite respectivo, el movimiento no puede alcanzar la finalidad que persigue, pues está cumplida con anterioridad.

El argumento 2 de la Sala también concuerda con la consideración del Primer Tribunal, el cual —como hicimos notar— convierte el asunto en un caso difícil, pues se descubre un problema jurídico de calificación:²⁴ si el hecho aceptado por las partes, consistente en la acreditación de un contrato colectivo después de iniciado el trámite del emplazamiento de huelga, incide o no en el campo de aplicación del concepto contenido en el supuesto de hecho del a. 923 de la LFT, para concluir afirmativamente, esto es, que no importa el momento en que se compruebe la existencia del contrato para que ello genere la terminación del procedimiento de huelga.

Incorre la Segunda Sala en la misma omisión que atribuimos al citado Primer Tribunal, ya que aquélla —al igual que éste— no justifica la argumentación que alega, pues se remite a las “razones de orden práctico y económico” sin determinarlas y, en consecuencia, se advierte la existencia de la laguna respectiva.

Posteriormente, la Sala ubica correctamente la aplicación del a. 923 de la LFT en el periodo que hemos denominado de “actuaciones previas” y destaca el momento procesal oportuno que —expresamente— ordenó el legislador para operar la causa denegatoria del trámite del escrito de emplazamiento de huelga:

En efecto, como se estableció anteriormente, dicho precepto legal se encuadra dentro de la primera de las fases del procedimiento de huelga, consagrando la obligación del presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje de que, previamente a la admisión a trámite de la solicitud y la emisión de la orden de emplazamiento al patrón, debe verificar los requisitos de procedibilidad relativos, entre los que se encuentra el cerciorarse de la inexistencia de algún contrato colectivo celebrado por el patrón que hubiese sido depositado ante dicho órgano jurisdiccional, cuando el motivo de la huelga se haga consistir precisamente en el otorgamiento y firma del referido pacto.

Continuó su argumentación la Sala de referencia para destacar las consecuencias legales que se generan con la entrega del pliego de peticiones al em-

²⁴ Atienza, Manuel, *Las razones del derecho. Teorías de la argumentación jurídica*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2004, p. 113.

pleador y —en función de estos efectos— consideró que resulta conveniente, por razones prácticas y jurídicas, concluir el procedimiento tan pronto se conozca la existencia del contrato colectivo, con lo cual aplica —en atención al resultado— una interpretación extensiva:

En la mencionada etapa procedimental, que comprende de la presentación del pliego petitorio a la orden de emplazamiento a huelga, todavía no se producen actuaciones que actualicen consecuencias jurídicas y materiales que sean susceptibles de afectar a las partes obrera y patronal, o a terceros extraños, pues aquéllas comenzarán a generarse desde el momento en que el patrón sea emplazado, y se seguirán produciendo a medida en que el procedimiento de huelga continúe su trámite, por lo que resulta conveniente, por razones prácticas y jurídicas, que desde el momento en que la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene conocimiento cierto de la existencia del contrato colectivo cuya firma se demanda como exigencia de los huelguistas, sin importar la etapa procedimental en que tal hecho ocurra, se determine la conclusión del procedimiento, siempre y cuando la única prestación que se demande del patrón sea la firma del pacto colectivo, dado que resultaría ocioso seguirlo si el motivo que le dio origen aparece satisfecho.

Coincidimos con el argumento de la Sala consistente en que es inoperante continuar el procedimiento si la finalidad que se persigue ya se encuentra satisfecha, pero sí nos parece inadecuado que se considere procedente aplicar el criterio sostenido “...sin importar la etapa procedimental en que tal hecho ocurra...”, esto es, con independencia del momento en que el presidente de la JCA tenga conocimiento de que existe un contrato colectivo, ya que —a partir de la suspensión de las labores o estallamiento de la huelga— existe un recurso legal a la disposición del empleador, de los trabajadores que no simpatizan con la huelga y terceros interesados para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, conforme a lo dispuesto en el a. 929 de la LFT.

En nuestra opinión, detrás del criterio de interpretación sostenido por la Sala se encuentra la vía de escape para el incumplimiento de las obligaciones que impone el a. 923 de la Ley al presidente de la JCA, pues es evidente que si el sistema de registro de los contratos colectivos de trabajo opera eficientemente, no se daría el caso de que, después de iniciado el trámite del em-

plazamiento, apareciera un contrato depositado e incluso, hipotéticamente hablando, puede pensarse —de mala fe— que este criterio induce a la simulación, esto es, a darle oportunidad a algún empleado deshonesto de la JCA para que, en contubernio con empleadores sin escrúpulos, presente documentos e informes apócrifos en perjuicio de los trabajadores emplazantes.

¿No es una mejor solución al problema, perfeccionar el procedimiento para la inscripción de dichos contratos —más aún con los avances en materia de informática de que se dispone en la actualidad— y, con ello, ofrecer una mejor certeza jurídica en este rubro, que abrir una puerta falsa por la que se puede colar el fraude a la ley?

Más adelante, la Segunda Sala reitera su argumento *contrario sensu* sobre la ineficacia de continuar el procedimiento si el objeto que se persigue ya no se puede alcanzar, con el que estamos de acuerdo, y ella misma señala que la huelga puede ser declarada inexistente; luego entonces, si existe un medio procesal que puede dar por terminado el procedimiento cuando la finalidad es la firma de un contrato colectivo y ya existe uno depositado en la JCA, se estaría duplicando —en nuestra opinión— innecesariamente un recurso legal que se encuentra expresamente previsto para tal efecto, como es la solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, cuando —entre otras causas— no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en la propia LFT:

Lo anterior es así, porque si conforme lo dispuesto en el artículo 451, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, para suspender las labores se requiere que la huelga tenga por objeto alguno de los descritos en el precepto que le precede, cuya fracción II establece el de obtener la celebración del contrato colectivo de trabajo, la demostración de la existencia del mencionado acto jurídico provocará que el motivo del emplazamiento, al haberse alcanzado, quede sin materia, dando como resultado que se incumpla con uno de los requisitos de procedencia del paro y, por ende, que la huelga pueda ser declarada inexistente, si se promovió el procedimiento previsto en los artículos 929 y 930, o bien que, en la resolución de fondo del conflicto, se evidencie que la suspensión de labores carezca de justificación porque los motivos que la generaron no sean imputables al patrón, como lo disponen los numerales 446 y 937, segundo párrafo, de la citada ley, interpretados a *contrario sensu*.

Nos parece razonable que mientras el empleador no reciba la copia del escrito de emplazamiento de huelga, no se encuentre en condiciones de hacer del conocimiento de la JCA que tiene celebrado un CCT con un sindicato distinto del emplazante, pero sí es realmente ilógico y antijurídico que una vez que ya sabe que le están exigiendo la firma de un contrato de tal naturaleza, no informe de inmediato esta circunstancia a la autoridad laboral (toda vez que debe saberlo sin lugar a dudas, por haberlo firmado; si no lo sabe es porque no ha firmado ninguno), sino que sea ésta la que, en defensa del patrón, haga valer la cuestión, cuando —por el contrario— el a. 18 de la LFT dispone que en caso de duda en la interpretación de las normas de trabajo prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador, por lo cual discrepamos del criterio de la Sala consistente en que se pueda tomar en cuenta la existencia del contrato colectivo “...sin importar la etapa procedimental en que tal hecho ocurra...”.

No aceptamos que, como se asienta en el siguiente párrafo del considerando sexto de la resolución de la Sala, cuando el pliego de peticiones se presenta ante autoridades distintas de la JCA, a las que la propia LFT faculta en el a. 920, por no estar debidamente compenetradas de las disposiciones del procedimiento, ordenen el emplazamiento sin revisar el cumplimiento de los requisitos legales, pues es lógico que, por lo que se refiere al caso que analizamos, esto es, la tercera de las causas denegatorias del trámite a que se refiere el a. 923 de la Ley, dichas autoridades no tienen a su disposición los archivos relativos al registro de los contratos colectivos y sólo disponen de 48 horas para hacer llegar al empleador la copia del escrito de emplazamiento, en términos del a. 921 de la misma Ley, por lo que —en la mayoría de los casos— sería muy difícil que pudieran solicitar y recibir el informe respectivo, así como preparar y notificar el acuerdo del caso, en tan corto tiempo:

Debe destacarse también que como el escrito de emplazamiento a huelga puede presentarse ante entidades diversas de la Junta de Conciliación y Arbitraje, tales como otras autoridades en materia laboral e incluso funcionarios políticos, en términos de lo dispuesto por el artículo 920, fracción II, de la ley laboral, es posible que se presente el caso de que, al no estar debidamente compenetrada con las disposiciones del procedimiento de huelga, la autoridad que eventualmente reciba la solicitud pueda llegar

a ordenar el emplazamiento sin cerciorarse debidamente del cumplimiento de todos los requisitos formales, o bien que, por error, el titular del archivo donde se depositen los contratos colectivos informe que no existe uno celebrado por el patrón, siendo que, en la realidad, dicho pacto se encuentre depositado en ese lugar, por lo que resultaría contrario a la finalidad que persigue la ley, vedar la posibilidad al órgano jurisdiccional laboral de subsanar tales irregularidades con posterioridad, por el simple hecho de que el artículo 923 aluda a que la verificación relativa deba hacerse antes de ordenar la notificación del pliego petitorio al patrón.

Lo que sí nos parece grave es que se reconozca que puede haber errores en el informe que rinda el responsable del archivo, relativo al registro de los contratos, cuando, precisamente, para otorgar certeza jurídica a todos los interesados, el a. 390 de la LFT ordena la celebración por escrito de dichos contratos y su presentación ante la JCA, pero —insistimos— al margen de esta vía de escape para el incumplimiento de las obligaciones del personal encargado, una vez que el empleador recibe la copia del escrito de emplazamiento, cuenta con elementos para hacer del conocimiento de la autoridad laboral que ya tiene celebrado un contrato con otro sindicato, y por ello consideramos inadecuado que se pueda hacer valer esta circunstancia en cualquier etapa del procedimiento.

A continuación, la Segunda Sala destaca, con base en el esquema de la *reductio ad absurdum*, los perjuicios que ocasionaría a los trabajadores, el continuar con el procedimiento:

Igualmente, cabe resaltar que, de aceptar el criterio que sostiene el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, consistente en que, precluida la etapa para constatar los requisitos de procedibilidad de la solicitud de huelga, debe continuarse con el procedimiento, dicha determinación en nada beneficiaría a las partes en conflicto y terceros extraños, sino por el contrario, podría provocarles severas afectaciones, como a continuación se explica. Por lo que toca a los trabajadores huelguistas, de continuar con el trámite del procedimiento, aun cuando aparezca que se ha cumplido lo que demandan, esto conduciría a que, en la resolución definitiva que llegue a dictarse con posterioridad al estallamiento de la huelga, se determine su inexistencia o su falta de justificación, en los términos descritos líneas arriba, con lo cual no podrían obtener condena al pago de

salarios caídos por todo el tiempo que duró el movimiento, por falta de demostración de los requisitos de forma o porque los motivos del paro no fueren imputables al patrón y, además, porque la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo que genera la huelga releva a dicha parte de la obligación de cubrir el salario a los primeros.

En la resolución que se analiza también se utiliza el argumento por analogía, al considerar que la existencia del CCT representa un allanamiento del empleador a las peticiones del emplazamiento:

Además, debe tenerse presente que el artículo 469, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo dispone que la huelga terminará si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el emplazamiento, precepto que resulta aplicable por analogía a la hipótesis que se examina, pues la pretensión de los trabajadores se encuentra satisfecha desde antes de la intervención de la autoridad laboral.

Después, la Segunda Sala continúa su argumentación *ad absurdum* para hacer notar los inconvenientes que la continuación del procedimiento provocaría al empleador y a los terceros:

En relación con el patrón, la continuación del procedimiento provocaría que persista la imposibilidad de disponer de los bienes de la empresa, efecto producido con el emplazamiento a huelga que jurídicamente lo constituyó como depositario de aquéllos. Igualmente, se le obligaría a contratar a los trabajadores que fueren necesarios para preservar la seguridad o bienes del establecimiento, circunstancias que aunadas a la falta de producción que genera la suspensión de labores, podría poner en grave riesgo la subsistencia de la actividad económica de que se trate. Por lo que hace a los terceros extraños, de seguir el trámite del procedimiento de suspensión de labores, no podrían ejecutar las sentencias o diligencias de aseguramiento de bienes de la empresa hasta en tanto se resolviera el fondo de la huelga por alguno de los medios previstos en la ley, con lo que peligra la materialización de los fallos o el cobro de los créditos que tengan a su favor, provenientes del patrón.

Para concluir, se reiteran los argumentos que se exponen inicialmente, como se advierte en el párrafo siguiente, lo cual nos conduce a sostener que

la *ratio decidendi* en la resolución tiene como base una interpretación teleológica,²⁵ esto es, se privilegia el objetivo que se descubre en la norma y, en consecuencia, se supera el primer nivel de interpretación representado por el modelo textual o lingüístico, por lo que éste se subordina a aquél:

Todo lo dicho en la parte considerativa de esta resolución lleva a esta Segunda Sala a determinar que, ante la falta de satisfacción de los requisitos de procedibilidad de la huelga y para evitar una innecesaria afectación a las partes y terceros con la continuación del trámite del procedimiento relativo, si la autoridad en materia de trabajo tiene conocimiento cierto de la existencia del contrato colectivo celebrado por el patrón, cuando el objeto del emplazamiento a suspensión de labores lo constituya la celebración del mencionado pacto, debe dar por concluido el citado procedimiento...

En este sentido, resulta oportuno citar las palabras de Manuel Atienza, en la parte relativa a su propuesta de una concepción unitaria y racionalista del derecho:

...en el fondo se trata de cinco tipos (o momentos) de la interpretación ligados respectivamente con cada uno de nuestros cinco niveles de racionalidad: tendríamos así la interpretación textual o lingüística, la sistemática, la pragmática, la teleológica y la ética o valorativa. E igualmente se advierte que esas formas o técnicas de interpretación están conectadas entre sí de manera que cada una de ellas presupone, por un lado, la anterior, y se subordina a la posterior, de acuerdo con la noción estructurada de la racionalidad de que venimos hablando.²⁶

Debemos hacer notar que el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito resolvió, el 29 de septiembre de 2004, el amparo en revisión 103/2004 del Sindicato de Trabajadores y Empleados en Oficinas Particulares, Industria, Comercio, Gastronómica, y Prestadores de Servicios del Estado de Jalisco, en el que —haciendo referencia a la jurisprudencia derivada de la contradicción de tesis que se analiza— sostuvo que debía darse por concluido el procedimiento de huelga en la etapa en que se

²⁵ Como se hizo notar al inicio del presente epígrafe.

²⁶ Atienza, Manuel, *op. cit.*, p. 241.

encontrara, si la finalidad del emplazamiento consistía en obtener la firma de un CCT y aparecía uno celebrado por la misma empresa, a pesar de que el domicilio donde se pretendió emplazar no coincidiera con el que se consignó en el contrato colectivo.²⁷

Es importante destacar que, en el texto de la tesis de la revisión anterior no se mencionan específicamente los datos de la jurisprudencia 80/98 y sólo de manera general se expresa que:

...es criterio jurisprudencial de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el que aun cuando la comprobación de la existencia de ese contrato previo se realice con posterioridad a la admisión a trámite del escrito de emplazamiento a huelga debe darse por concluido el procedimiento sin importar la etapa en que se encuentre, dado que sería improcedente y ocioso seguirlo si el motivo que lo originó aparece satisfecho...

Sin embargo, en este caso, se agregó un elemento más que —en la contradicción de tesis de la que se deriva la jurisprudencia que se estudia— no tomó en cuenta la Sala mencionada, como lo fue que no importa: “...que el domicilio en donde se pretenda emplazar a la empresa difiera del que proporcionó en el contrato colectivo de trabajo, dado que el pacto colectivo alude a fuentes de trabajo, referidas como personas físicas o morales, mas no a domicilios, ya que lo importante es que se trate de la misma empresa que tiene celebrado un contrato colectivo con diverso sindicato y debidamente depositado ante la Junta”.

En las condiciones referidas, es lógico que el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito no hubiera señalado expresamente que resolvía el amparo en revisión en aplicación de la jurisprudencia multicitada, dado que el caso concreto sometido a su decisión contenía un elemento adicional. No obstante, discrepamos del argumento contenido en el texto de la tesis aislada que se comenta porque es inexacto que el pacto colectivo únicamente alude a fuentes de trabajo y no a domicilios, toda vez que el a. 391, fr. I, de la LFT explícitamente establece como uno de los requisitos del CCT, los nombres y domicilios de los contratantes, y la fr. II del mismo precepto incluye como contenido del contrato la información re-

²⁷ Cfr. IUS 2008, registro IUS: 179301.

lacionada con las empresas o establecimiento que abarque, por lo cual consideramos incorrecto que se deniegue el trámite del emplazamiento de huelga, sin contar con elementos que, en su caso, acrediten el cambio de domicilio.

Para concluir este apartado debemos comentar el criterio sostenido por el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Tercer Circuito al resolver —el 9 de noviembre de 2005— el amparo en revisión 442/2005, promovido por Editorial Voz e Imagen de Oaxaca, S. A. de C. V., en el que, siguiendo el criterio de la jurisprudencia 80/98 de la Segunda Sala de la SCJN, consideró que debe darse por concluido el procedimiento de huelga, en cualquier etapa en que se encuentre, cuando se acredite el depósito de un CCT con posterioridad a la fecha en que fue presentado el pliego de peticiones correspondiente, si ésta es la única finalidad de la suspensión de labores,²⁸ pues no estamos de acuerdo en que el depósito posterior de un pacto normativo de las condiciones de trabajo pueda anular el escrito de emplazamiento de huelga presentado con antelación, ya que el pfo. segundo del a. 390 de la ley laboral vigente dispone expresamente que: “El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta”.

Es indudable que para que un CCT pueda surtir efectos contra terceros se requiere su depósito en la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, Federal o local, y si dicha presentación ocurre después de la fecha de presentación del pliego de peticiones, no debe afectar a la parte emplazante, pues quedaría a la voluntad del empleador y del sindicato con el que suscriba el posterior contrato, el anular el procedimiento de huelga que se inicia con la presentación de dicho pliego, tal y como lo consideró la Cuarta Sala de la SCJN al resolver —el 14 de febrero de 1946— el amparo en revisión en materia de trabajo 1432/45, promovido por Reyes Aarón y coags., en que sostuvo:

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, FIRMA DEL. El hecho de que el patrón, en contra de quien se haya dirigido por un sindicato pliego de peticiones con emplazamiento de huelga como medio de obtener la firma de

²⁸ Cfr. registro IUS: 175582.

un contrato colectivo de trabajo, tenga celebrado con diverso sindicato un pacto de esta naturaleza, si dicho pacto se depositó ante la Junta con posterioridad a la fecha en que fue presentado el pliego a que se alude, no invalida la acción del sindicato emplazante, porque el contrato sólo surte efectos contra terceros, desde el momento en que se deposite ante las autoridades del trabajo, y por tanto, habiendo tenido lugar este acto con posterioridad a la fecha en que se promovió la declaración de huelga, no pudo tener por virtud que se retrotrajeran sus efectos al extremo de hacer nugatorios los derechos de los que promovieron el movimiento de referencia.²⁹

III. PROPUESTA DE SOLUCIÓN AL PROBLEMA

Aceptamos que —para efectos prácticos— la solución adoptada por la Segunda Sala de la SCJN al resolver la contradicción de tesis mencionada, evita el desarrollo de un procedimiento cuya finalidad no es posible de alcanzar por el sindicato emplazante, toda vez que un sindicato distinto ya la consiguió previamente y, por ende, carece de materia el escrito de emplazamiento que pretenda obtener del empleador la celebración del CCT; sin embargo, el argumento que nos parece más débil en este asunto es la consideración consistente en que la autoridad laboral debe dar por concluido el procedimiento sin importar la etapa en que éste se halle, esto es, no sólo en el periodo de prehuelga, sino también en la fase de huelga estallada y dentro de ésta, durante el procedimiento para tramitar la solicitud de inexistencia o el juicio de imputabilidad, sin tomar en cuenta que no se hubiese hecho valer como causa de inexistencia o ya se hubiere contestado la demanda de imputabilidad y fijado la *litis* correspondiente.

Realmente, creemos que es muy general la consideración señalada y no debe aplicarse sin ponderar las circunstancias especiales que prevalezcan en el momento procesal en que se acredite la existencia de un CCT ya depositado en la JCA competente; por nuestra parte, aunque consideramos que el texto del a. 923 de la LFT no traduce literalmente lo que la jurisprudencia citada sostiene, es decir, que la causa denegatoria se pueda aplicar en cualquier momento del procedimiento, dado que representa una interpretación

²⁹ Registro IUS: 372226.

teleológica y es un criterio cuya aplicación resulta obligatoria en materia judicial, por tratarse de una tesis de jurisprudencia, pensamos que —en todo caso— sólo debe aplicarse en el periodo de prehuelga, esto es, antes de que estalle el movimiento, ya que una vez que inicia esta etapa de suspensión de las actividades, dentro de las setenta y dos horas siguientes, los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, pueden solicitar que la JCA declare la inexistencia de la huelga por carecer de objeto legal, en términos de lo dispuesto en los aa. 929 y 459, fr. II, de la ley laboral vigente.

Por lo tanto, resultaría antijurídico que pese a que los trabajadores, los patrones y los terceros interesados tuvieron la oportunidad legal de hacer valer el hecho de que existe ya un CCT depositado en la JCA competente, no lo hubieran realizado y la autoridad laboral solícitamente lo aporte al procedimiento para darlo por terminado, supliendo la defensa del empleador y convirtiéndose en su diligente procurador.

Es evidente que la jurisprudencia por contradicción que comentamos, dada su extensa interpretación, ya no sólo toma como fundamento al a. 923 de la LFT-1980 para referirse a las causas denegatorias del trámite de los escritos de emplazamiento, sino que crea una nueva regla, la cual consiste en un “motivo de terminación del procedimiento de huelga”, el que puede ser aplicado sin importar la etapa en que se halle dicho procedimiento, que aun cuando sería excesivo argumentar el caso de la falacia denominada “pendiente resbaladiza”, lo cierto es que —en nuestra opinión— sí abre una vía de escape demasiado amplia, por lo que consideramos que debe limitarse y sólo debe permitirse su uso con posterioridad al trámite del pliego de peticiones, pero antes del estallamiento de la huelga.

En ninguno de los casos que se relacionan con la jurisprudencia que constituye el tema central de este trabajo se menciona el nefasto caso de simulación legal conocido en la práctica laboral de México con la denominación de “contratos de protección”, que son los actos de connivencia entre patrones y sindicatos deshonestos que firman un CCT a espaldas de los trabajadores que prestan sus servicios a la empresa, esto es, sin comunicarles dicha celebración y sólo como un medio de defensa en contra de movimientos de huelga, ya que —como hemos visto— no procede el trámite del emplazamiento cuando se pretende exigir la firma de un contrato colectivo,

no obstante existir ya uno depositado en la JCA competente, de conformidad con lo dispuesto en el a. 923 de la LFT.

La ominosa presencia del fraude a la ley, por la vía de la simulación entre determinados líderes sindicales y empleadores, para generar los llamados “contratos de protección”, puede ser atacada —en uno de sus flancos— si se limita la aplicación de la jurisprudencia analizada en los términos que se proponen en el siguiente apartado del presente trabajo de investigación.

IV. CONCLUSIÓN

El Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el 27 de mayo de 1988 el recurso de revisión R. T. 947/87 promovido por el Sindicato Progresista de Trabajadores de la Industria de la Construcción de la República Mexicana, aplicó un criterio de argumentación textual o lingüístico para interpretar el a. 923 de la LFT y considerar que cuando un emplazamiento tiene por objeto la firma de un contrato colectivo, no es posible dar por concluido un procedimiento de huelga ya iniciado si con posterioridad se acredita la existencia de un contrato depositado ante la JCA competente.

Casi nueve años más tarde, el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del mismo Circuito resolvió, el 3 de abril de 1997, el recurso de revisión R. T. 171/97 promovido por la empresa “Ingenieros Civiles Asociados”, S. A. de C. V., en cuya sentencia toma como base de su argumentación una interpretación de carácter teleológico en la aplicación del mismo precepto legal, para concluir que por razones de orden práctico y económico,³⁰ resulta prudente y justo no continuar con el trámite de un emplazamiento de huelga que pretende exigir la firma de un CCT si se comprueba el depósito de un contrato ante la JCA competente, después de iniciado el procedimiento. Por cuanto a su resultado, estaríamos en presencia de una interpretación extensiva.

³⁰ Como hemos destacado con anterioridad, tanto el Primer Tribunal Colegiado de Trabajo del Primer Circuito como la Segunda Sala de la SCJN, en sus respectivas resoluciones, alegan este argumento en forma indeterminada, lo cual genera una laguna, ya que no justifican las “razones de orden práctico y económico”.

La Segunda Sala de la SCJN, el 26 de junio de 1998, resolvió la contradicción de tesis 38/97 sobre la aplicación del citado a. 923 de la LFT, apoyando la interpretación teleológica que sostuvo el mencionado Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo y, al respecto, consideró que el procedimiento de huelga debe darse por concluido, en cualquier etapa en que se encuentre, cuando se acredite la celebración del CCT por el empleador, si ésta es la única finalidad de la suspensión de labores. Esta exégesis genera una vía de escape demasiado amplia con la que no estamos de acuerdo, y consideramos que sólo debe permitirse su uso con posterioridad al trámite del pliego de peticiones pero antes del estallamiento de la huelga.

Por lo tanto, y para dar una mayor seguridad jurídica al procedimiento de huelga (toda vez que una tesis de jurisprudencia puede ser modificada siempre que se expresen las razones que se tuvieron para variarla, las cuales deberán referirse a las que motivaron a la que se modifica), sería conveniente adicionar el a. 923 de la LFT con un segundo pfo. en el que se incluya el siguiente supuesto de hecho:

Si una vez iniciado el trámite de un emplazamiento de huelga en el que se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, el empleador acredita en su contestación que existe ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, se resolverá esta cuestión previamente en la audiencia de conciliación y, de ser procedente, se dará por terminado el procedimiento; en caso de que se declare infundada, se continuará con la celebración de la audiencia. 