



8
2er^a 300609

UNIVERSIDAD LA SALLE

**ESCUELA DE DERECHO
INCORPORADA A LA U.N.A.M.**

**“ANÁLISIS Y ESTUDIO DE LA PRUEBA DE
RECUENTO EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS
DE TRABAJO”**

**TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A**

VICTOR MANUEL CALLEJA MONTES DE OCA

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

MEXICO, D. F.

1989



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.

I N D I C E

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

I.- LA PRUEBA EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.

- 1) *Concepto de Prueba.*
- 2) *Clasificación de las Pruebas.*
- 3) *Naturaleza Jurídica de las Pruebas.*
 - a) *Objeto de la Prueba*
 - b) *La Finalidad de la Prueba*
 - c) *Los Diferentes medios probatorios.*
- 4) *Sistemas de Valoración o Apreciación de las Pruebas.*
- 5) *La Carga de la Prueba.*

II.- LAS CONVENCIONES COLECTIVAS.

- 1) *El Contrato Colectivo de Trabajo*
 - a) *Antecedentes Históricos.*
 - b) *Concepto de Contrato Colectivo.*
 - c) *Naturaleza Jurídica y Elementos Integrantes*
 - d) *La Titularidad y Administración del Contrato Colectivo - Trabajo.*

2) *El Contrato - Ley*

- a) *Antecedentes Históricos.*
- b) *Concepto de Contrato - Ley.*
- c) *Naturaleza Jurídica y Elementos Integrantes.*
- d) *La Titularidad y Administración del Contrato-Ley.*

III.- *LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.*

- 1) *Concepto de Conflicto de Trabajo.*
- 2) *Clasificación de los Conflictos de Trabajo.*
 - a) *Conflicto Obrero-Patronales.*
 - b) *Conflicto entre trabajadores.*
 - c) *Conflicto entre patrones.*
- 3) *El Proceso y el Procedimiento.*
- 4) *El Procedimiento en el Juicio sobre la Titularidad y Administración de los Convenios Colectivos.*

IV.- *LA HUELGA EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.*

- 1) *Antecedentes Históricos.*
- 2) *Definición de la Huelga.*
- 3) *Naturaleza Jurídica de la Huelga.*
- 4) *Objetivos de la Huelga.*
- 5) *Las Etapas de La Huelga.*
 - a) *Periodo de Gestación.*

- b) *Periodo de Pre-Huelga.*
 - c) *La Etapa de Huelga Estallada.*
- 6) *El Requisito de Mayoría en el Periodo de Huelga Estallada.*

V.- EL RECUESTO EN LOS CONFLICTOS LABORALES.

- 1) *Antecedentes y Análisis de la Prueba de Recuento.*
- 2) *El Recuento en los Juicios de litigalidad y Administración del Contrato Colectivo de Trabajo y Contrato-Ley.*
- 3) *La Prueba de Recuento Durante la Etapa de Huelga Estallada.*
- 4) *Objeciones a la Prueba de Recuento.*
- 5) *Consideraciones y Análisis de la Prueba de Recuento en los conflictos laborales.*
- 6) *Casos Prácticos.*
- 7) *Jurisprudencia de los Tribunales Federales.*

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

B I B L I O G R A F I A

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

El presente trabajo que para obtener el título de Licenciado en Derecho, me permito poner en consideración de los sinodos, lo realicé con el fin de hacer un análisis así como un estudio de la prueba de recuento en los Conflictos Colectivos de Trabajo.

El porque del tema a desarrollar, es decir, la causa de justificación que me motivó a hacer el mismo, obedece al hecho de que desde segundo año de estudios superiores, empecé a vivenciar la problemática laboral de nuestro país, tanto en el ámbito de las relaciones individuales de trabajo como dentro de los conflictos colectivos de éste.

El participar en la postulancia en materia laboral me hizo recapacitar que dentro de los conflictos colectivos de trabajo, y en especial en los juicios de titularidad y administración de los convenios colectivos, y en las huelgas, una de las pruebas torales que existe, es la prueba de recuento, pero en mi interior y de acuerdo a la experiencia tenida dentro de la materia, me pude percatar que muchas veces no se le daba el valor probatorio o la agilidad procesal que en realidad necesitaba, y es por ello que dentro del capitulado del presente trabajo contemplo la prueba dentro del Derecho Laboral Mexicano, su concepto, clasificación y naturaleza así como el objeto y finalidad de la misma, revizando los diferentes medios probatorios, así como los sistemas de valoración que sigue nuestra Ley Federal del Trabajo, pri-

meramente en términos generales, para que con posterioridad se encuadren todos esos principios en el caso concreto, y así poder determinar su verdadero alcance probatorio.

También al desarrollar el trabajo me encontré en la necesidad de analizar las convenciones colectivas, los conflictos colectivos de trabajo, así como esa gran arma consagrada a nivel constitucional como es el Derecho de Huelga, con la finalidad de determinar -- en que situaciones puede tener ingerencia o ser decisiva la prueba en estudio.

Por otra parte, se contempla al recuento en los conflictos laborales en particular, sus antecedentes y las objeciones que se pueden plantear al respecto.

En nuestra realidad laboral se ha combatido el hecho de la prueba de recuento en cuanto a su valor probatorio e idoneidad para resolver sobre todo los juicios de titularidad y administración de las convenciones colectivas y es por ello que se consideró conveniente analizar los diversos criterios que a través del tiempo han sostenido los tribunales federales, y así llegar a la conclusión de que la prueba de recuento es decisiva en la solución de los conflictos señalados.

Asimismo, se pretende reformar la legislación aplicable a la prueba referida por considerar que la misma es vaga, y anacrónica ya que existe una serie de situaciones que la Ley Laboral no prevé, y

y es por ello que daremos las posibles soluciones para hacer más eficaz la impartición de justicia.

Para concluir esta introducción considero que el presente trabajo puede llegar a aportar en forma humilde algo a lo que le debo tanto que es El Derecho del Trabajo, el cual como garantía constitucional no representa otra cosa que la reivindicación de la clase trabajadora en nuestro país, dado que de ella depende mucho nuestro avance económico político y social.

C A P I T U L O P R I M E R O

•LA PRUEBA EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO•

1).- CONCEPTO DE PRUEBA.

La prueba en general, rebasa los límites del derecho -- procesal, prolongándose como una materia que pertenece a todas las --- ciencias investigadoras del saber humano, llegando inclusive al conoci miento vulgar y aún a los actos más elementales de la práctica cotidiana nuestra. De ahí, que existe una noción ordinaria de la prueba al lado de una técnica y que ésta varía según la clase de actividad o --- ciencia que se aplique.

Vicente y Caravantes, dice que: "El término prueba trae su etimología según varios autores del adverbio probe, que significa - honradamente, por considerarse que obra con honradez el que prueba lo que pretende; o según otros de la palabra probandum, que significa recomendar, probar, experimentar, patentizar, hacer fe, según expresan - varias Leyes del Derecho Romano." (1)

En su acepción común y corriente, para mejor ilustra--- ción, citaremos algunos conceptos que varios juristas tienen respecto al término prueba, destacando las siguientes:

Carnelutti dice: "En el lenguaje común prueba se usa como comprobación de la verdad de una proposición; sólo se habla de prue

(1) Vicente y Caravantes, Tratado Histórico-Crítico-Filosófico de - Los procedimientos judiciales en materia civil, T. II, pág ---- 133.

ba a propósito de alguna cosa que ha sido afirmada y cuya exactitud -- se trata de comprobar." [2]

Para Eduardo J. Couture la prueba es "la acción y el -- efecto de probar," por lo que, en todo caso será "una experiencia, una operación, un ensayo dirigido a hacer patente, una experiencia o ine-- xactitud de una proposición." [3]

Jeremías Bentham conceptúa a la prueba como" ... un -- hecho supuesto o verdadero que se considera destinado a servir de cau-- sa de credibilidad para la existencia o la inexistencia de otro hecho." [4]

Según Rafael de Pina y Castillo Larrañaga, "La prueba - en su sentido estrictamente gramatical expresa la acción y efecto de - probar y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de --

[2] Carnelutti Francesco, *La Prueba Civil*, Traduc. de Niceto Alcalá Z. y Castillo, Edic. Araya, pág. 38

[3] Couture, Eduardo J. *Fundamentos de Derecho Procesal Civil*, Edit de Palma, pág. 127.

[4] De Pina Rafael y Castillo Larrañaga José, *Derecho Procesal Ci-- vil*, Edic. Porrúa, S.A., pág. 277.

una cosa." [5]

Ahora bien, ya teniendo una noción del significado común de la palabra prueba, por razones obvias mencionaremos lo que es la -- prueba judicial, entendiendo por ésta la que se desarrolla ante las -- autoridades jurisdiccionales durante la tramitación de un juicio, cualquiera que sea la materia sobre la que verse la contienda.

Como se desprende de lo anterior, esta prueba tendrá -- que desahogarse dentro de un proceso y por lo mismo resulta razonable que quien ofrezca la prueba sea parte del mismo y esté interesado en que se conozca un hecho capaz de crear favorable convicción en el -- juzgador, los interesados deben de ser primordialmente las partes en -- litigio; o en casos extremos, terceros que por intereses convergentes o contrarios a las partes vengan a juicio y también puedan probar.

A continuación mencionaremos diversos conceptos que --- tienen algunos tratadistas respecto a la prueba judicial.

Carlos Lessona nos dice que en sentido jurídico probar significa "... hacer conocidos para el Juez los hechos controvertidos y darle la certeza de su modo preciso de ser." [6]

[5] Bentham, Jeremías Tratado de las pruebas judiciales, Edic. Jur.-Europa-América, pág. 21.

[6] Lessona, Carlos, Teoría General de la Prueba en Derecho Civil, -- 1 II, Trad. Enrique Aguilera, Edit reus, pág. 5.

El maestro Armando Porras López, manifiesta que "es la demostración legal de la verdad de un hecho siempre y cuando fuesen -- controvertidos en el proceso." (7)

Por su parte Francesco Carnelutti indica que prueba -- judicial es "el conjunto de las normas jurídicas que regulan el proceso de fijación de los hechos controvertidos." (8)

Tratando la prueba en su sentido jurídico y a través -- de la historia, ha sido afectada por las tendencias dominantes del momento en que se aplica, y así en épocas rudimentarias no se podía hablar de un sistema de pruebas, sino más bien, de un empirismo basado -- en las experiencias personales. En Grecia y Roma antiguas, ya se empieza a realizar un estudio y análisis de prueba basado en lo lógico -- y razonado, recurriéndose a testigos y documentos, siendo los primeros investidos de solemnidades ineludibles como el juramento.

Posteriormente cuando el hombre se reencuentra a sí --- mismo, influye ello al derecho, surgiendo entonces el Derecho Canónico en que los sistemas probatorios son más analíticos y estudiados que en la etapa anterior, y de allí nace una prueba tasada que suponía una va loración previa de las mismas, sistema hoy atacado y no deseable, pero que en su época se hizo necesario a fin de terminar con anteriores mé-

(7) Porras López Armando, Derecho Procesal del Trabajo, 3a., Edic. -
Textas Universitarias, S.A., Pág. 251.

(8) Carnelutti Francesco, Ob. Cit., Pág. 43.

todos.

Así llegamos hasta la corriente ideológica que desencadenó a la Revolución Francesa en la que se clamaba para una legislación en la que existiese una libertad de apreciación y una convicción íntima como base o fundamento de la resolución de los juicios.

En la actualidad, los juristas exigen modificaciones -- tendientes a lograr una prueba judicial de verdadera calidad científica que amalgame la lógica inductiva con la experiencia y que el estudio de los hechos parezca como una investigación técnica, auxiliada -- eficazmente por la psicología y las ciencias modernas, aunada al otorgamiento de facultades inquisitivas al juez, reclamándose menos formalismos y más libertad de apreciación para el juzgador.

En el Derecho Procesal del Trabajo, son bastos los conceptos que se han dado acerca de la prueba, sin que se llegue a una -- unificación de su acepción en la doctrina y además, que se han dado a nivel teoría General del Proceso, lo que no se adecúa a su sentido específicamente laboral, y constatación de ello viene a ser la gran maraña de definiciones que los tratadistas han vertido al grado de confundir lo que realmente es la prueba con otros aspectos de ésta.

Nosotros estimamos que la prueba en todos los aspectos jurídicos es el instrumento primordial para que el juzgador conozca -- la verdad de un hecho o una afirmación; pero que atendiendo a las ca--

características del proceso que se aplique, guardará modalidades especiales.

Así tenemos que en el proceso penal se rige por el principio inquisitorio, toda vez que el juzgador se podrá allegar de los medios de convicción para conocer la verdad histórica, por lo que la prueba penal estará investida de una investigación; Modalidad que es totalmente opuesta al proceso civil que se rige por el principio dispositivo en donde las partes tendrán que iniciar e impulsar el procedimiento, y por ende aportar los medios de convicción al juzgador.

En lo referente al proceso laboral, se puede apreciar que está regido por el principio dispositivo, según lo refleja el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer "El proceso del Derecho de Trabajo ..., se INICIARA A INSTANCIA DE PARTE...", pero también se apoya en el principio inquisitorio, como se establece en el artículo 782 que dice "La junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos, y en general, practicar las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad...". Así como en el artículo 398 de la referida Ley Laboral, al indicar que: "La junta para los efectos del artículo 503 de esta ley, solicitará al patrón le proporcione los nombres y domicilios de los beneficiarios registrados ante él y las instituciones oficiales; podrá además, la práctica de cualquier diligencia o emplear los medios de comunicación que estime pertinentes, para convocar a todas las personas que dependían económicamente del patrón".

micamente del trabajador fallecido..."

Atendiendo a lo señalado, mencionaremos que el concepto de prueba en el ámbito laboral, deberá abarcar tanto una acción de demostración o verificación, como de investigación para probar un hecho controvertido o dudoso o afirmación indicada por el actor o demandado.

Ahora bien, de las anteriores definiciones se desprende que existen conceptos muy variados de la palabra prueba, sin embargo, podemos concluir que existen tres acepciones generales que son:

La prueba como medio, es decir, lo relativo a los elementos ofrecidos por las partes o en su caso recogidos por el juez, -- instrumentos de juicio que servirán de base para admitir una resolución.

Como acción, en virtud de que las partes tienen la obligación de probar la acción, y en su caso, las defensas, excepciones y reconvencciones que se pudieran plantear.

Como resultado, atendiendo al grado de convicción que los elementos probatorios o de juicio aportados dentro del proceso logren causar en el juez.

2).- CLASIFICACIÓN DE LAS PRUEBAS.

Tradicionalmente se ha clasificado a las pruebas atendiendo a diversos factores como son el tiempo en que producen, la forma en que se rinden, por el planteamiento hacia el juez, atendiendo al sujeto de prueba, por los efectos que causan en el proceso; en fin, se han dado diversos criterios de clasificación entre los que sobresalen los que a continuación mencionaremos: (9)

1.- Pruebas Directas en Indirectas.- Las primeras son aquellas que producen el conocimiento del hecho que se trata de probar sin intermediarios de ninguna otra cosa, sino, de un modo inmediato. - Tal acontece vgr., con la prueba confesional desahogada por alguna de las partes siempre y cuando el absolvente se conduzca con verdad.

Las segundas, también llamadas mediatas, son aquellas - en donde intervienen terceros o auxiliares de la administración de la justicia, donde le allegan al juzgador en forma indirecta. Dentro de

(9) Ver Ross Bamez Fco., *Derecho Procesal del Trabajo*, Cárdenas Editor y Distribuidor, 2a. Edición, Págs. 336 - 339.

Carnelutti Franceso, *Instituciones del Proceso Civil*, T-1 Traduc de Santiago Senties, Edic. Juríd. Europa América Pág. 322.

Bermúdez Cisneros Miguel, *La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo*, Tercera Edición. Cárdenas Editor y Distribuidor, ---- págs., 13 - 16.

esta clase de pruebas estarían la testimonial y la pericial entre --- otras.

2.- Pruebas reales y Personales.- Por Prueba Real, entenderemos todas aquellas de las que el conocimiento de ellas se adquiere por medio o a través de una secuela de inspección o análisis de un hecho materia ya consumado de donde se deduce la veracidad o en su caso la falsedad del hecho que fue objeto de la prueba en sí. Como se ve, esta prueba presupone un sistema inductivo ó deductivo para lograr su finalidad. En términos generales las pruebas reales son las proporcionadas por las cosas: Documentos, fotografías.

Las Personales son aquellas que nos proporcionan la certeza de la veracidad o no veracidad de un hecho mediante el simple testimonio de personas que comparezcan a declarar en juicio para que --- sean conocidos por el juzgador. Las pruebas que caracterizan a este grupo son la testimonial y la confesional.

3.- Pruebas Originales y Derivadas.- Se entiende por Original, la obra científica, literaria o de cualquier otro género -- producida directamente por su autor, sin ser copia, traducción o imitación de otra. Caerían bajo tal apreciación los documentos que mantengan la calidad de originalidad y desde luego, no sean copias; los testigos cuando realmente presenciaron los hechos para los que se ofrecieron. En contraposición entendemos por pruebas derivada o no originales, a aquellas que son meras copias tratándose de documentos, en el -

caso de los testigos cuando se enteren de una situación por determinado comentario, a lo que se denomina testigo de oídas.

4.- Pruebas Preconstituidas y por Constituir.- Esta es una de las clasificaciones más discutidas atendiendo al enfoque que se le pretende dar a la prueba y al tipo que se utilice. Su clasificación está basada en el factor tiempo en que se realizan dichas pruebas. Así por ejemplo, la prueba por constituir se realiza o se desahoga dentro del proceso, como lo serán la testimonial, confesional, inspección, dictámenes periciales. La prueba preconstituida es la que se realiza con anterioridad al proceso, encontrándonos que no en pocos sistemas jurídicos se limitan, se restringen o se le niega valor probatorio a estas pruebas, ya que las partes no tienen noticia de las acciones que van a ejercitar o las defensas que deberán oponer, amén de no ser ordenada su práctica en este caso por los integrantes de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

5.- Pruebas Plenas y Semiplenas.- Esta clasificación está en función del valor o eficacia de la prueba, llamándose plena cuando es entera y bastante para por sí sola tener por acreditados los hechos discutidos, es decir, cuando se obliga al juzgador a tener por probado el extremo a que ella se refiere.

La semiplena o incompleta, es aquella que por su naturaleza es insuficiente para acreditar, ya que no basta por sí sola para que se tenga por probado el hecho.

6.- Pruebas Nominadas e Innominadas.- Las primeras son aquellas que se dan en los sistemas enumerativos, ejemplificativos o -- restrictivos, y que están señaladas o autorizadas por la ley que dete-- mina su valor probatorio y la manera de producirlas, y así tenemos a -- la confesional, documental, pericial, testimonial e inspección.

Por Innominadas, aquellas que aunque no están directa-- mente establecidas en la ley, pero que sirviendo de instrumento para -- probar una afirmación o hecho aducido por alguna de las partes, crean convicción en el ánimo de quienes juzgan. Al respecto la Fracción -- VIII, del artículo 776 de la Ley Laboral, deja la posibilidad de ofre-- cer estos medio al indicar... "fotografías y en general, aquellos me-- dios aportados por los descubrimientos de la ciencia," pudiendo en es-- te rubro encuadrarse por ejemplo a las cintas magnetofónicas, aunque -- su eficacia y valor serían endebles, si se ofrecen por sí solas y no -- apoyadas por otras pruebas.

7.- Pruebas Históricas y Críticas.- Esta clasificación es exclusiva del procesalista Carnelutti, y es la que consiste, en -- que las primeras reproducen de algún modo el hecho que se trata de pro-- bar, es decir, que el resultado de la prueba debe fundarse única y ex-- clusivamente en la observación que haga el juez o tribunal, por ejem-- plo, los documentos, testigos y las críticas sólo se llega al conoci-- miento de ese hecho mediante inducciones o inferencias, como por ejem-- plo las presunciones y la prueba pericial. (10)

(10) Carnelutti Francesco, Instituciones, op. cit. Pág. 257.

5.- Pruebas Legales e Ilegales.- Por legales, se entien-
de aquéllas que su ofrecimiento y desahogo está permitido en la ley, y
así nos encontramos que en general son todas aquéllas que marca la Ley
Federal del Trabajo en su artículo 776.

Por ilegales, aplicando el criterio anterior a contra-
rio, tenemos aquéllas que son opuestas a lo moral, a las buenas costum-
bres y al derecho en general; en este caso estarían las torturas, las
confesiones fuera de juicio y aún dentro del mismo cuando se consintie-
re al absolvente a contestar cuestiones que no son materia de liti-
-o cuando a los testigos se les ejercite presión moral para que decla-
ren en determinado sentido.

9.- Pruebas Idóneas e Ineficaces.- Las Pruebas Idóneas,
serán aquéllas que se ajustan a lo perseguido en el juicio, las que --
cumplen con la finalidad de probar un hecho o la no existencia de tal,
mientras que las segundas son la que los hechos probados por tal me-
-dio, no son materia de liti- o controversia.

10.- Pruebas Concurrentes y Singulares.- Las primeras -
son aquéllas que sólo pueden tener eficacia probatoria cuando están --
asociadas con otras, como la presuncional y las singulares son las que
consideradas aisladamente producen certeza al juzgador.

Finalmente, Eduardo Couture nos dice que de acuerdo ---
a la doctrina europea existen dos clases de pruebas que son las lega--

tes y las libres, siendo aquellas las que el grado de eficacia está -- pre-determinado en la ley y las segundas las que su valor queda al arbitrio del órgano jurisdiccional. (11)

3).- LA NATURALEZA DE LA PRUEBA.

Consideramos necesario analizar a la prueba tratando -- de desentrañar su naturaleza, muy específicamente en lo que hace a sus elementos fundamentales, tales como su objeto, el fin que se persigue, y los medios probatorios que existen en el campo del Derecho Proce-- sal.

a).- Objeto de la Prueba:

Al hablar del objeto de la prueba, podríamos responder que es algo muy obvio, ya que sin reservas señalaríamos que son los -- hechos controvertidos y no el derecho, sin embargo, es necesario profundizar un poco más en dicha verdad, para darnos cuenta de que la res-- puesta no es tan simple como parece, y para tal efecto nos formulamos las siguientes preguntas:

¿Todos los hechos son objeto de prueba?

La respuesta es negativa, porque es necesario que tales

(11) Couture Eduardo, ob cit. págs. 286 y 269.

hechos sean alegados por las partes, es decir, que formen parte de la litis.

¿Todos los hechos alegados por las partes son objeto de prueba?

La respuesta tampoco es afirmativa, toda vez que se requiere necesariamente que exista controversia respecto de tales hechos.

Siguiendo con este punto, se concluye que son los hechos que sean alegados por las partes y que además sean controvertidos, pero cabe otra pregunta:

¿Todos los hechos alegados y controvertidos son objeto de la prueba?

La respuesta es negativa, primordialmente respecto de aquellos hechos en los que se tienen por legalmente verdaderos, como en el caso de tratar de probar la existencia de tal o cual precepto de nuestras leyes que muy bien puede ser alegado y controvertido, pero -- que resulte inútil e improcedente su probanza.

Y por último cabe una pregunta más:

¿Todos los hechos alegados por las partes, controvertidos y que no sean tenidos legalmente como verdaderos son objeto de prueba?

La respuesta es igual a las anteriores, porque puede -- suceder que existan hechos controvertidos, alegados por las partes y -- que no se tienen por legalmente verdaderos, pero que la prueba de los mismos no pueda practicarse por estar estrictamente prohibida por nuestras leyes.

Como ya se señaló no todos los hechos que impliquen una afirmación estarán sujetos a prueba, por lo que consideramos necesario -- citar y definir que hechos no son sujetos de prueba.

a).- Hechos confesado ó admitidos.- Se excluyen de -- prueba, ya que se trata de hechos probados anticipadamente mediante la confesión producida en los escritos de demanda o contestación. Al -- efecto, la Ley Laboral en su artículo 777 establece: "Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos que no hayan sido confesados por las partes."

De lo expresado con antelación, podemos señalar que si alguna prueba se desahoga a pesar de haberse admitido el hecho para -- la que fue ofrecida, iría ello en perjuicio del principio de economía procesal, además de que resultarla ociosa.

b).- Los Hechos Notorios.- Los hechos notorios pueden -- ser invocados por el Tribunal, aún cuando no hayan sido probados por -- las partes. No sólo se excluyen de la prueba los hechos notorios, si -- no además no requieren que sean afirmados por las partes, para que el

jugador las pueda introducir al proceso.

Una definición clásica es la del Procesalista Calamandrei, quien precisó que son notarios "Los hechos cuyo conocimiento -- forman parte de la cultura normal de un determinado sector social, al tiempo de pronunciarse la resolución." (12)

Aunque la notoriedad es un concepto subjetivo, dado --- que no existen hechos sumestamente conocidos para todos los hombres, la Suprema Corte de Justicia de la Nación en diferentes tesis, ha sostenido que es notorio lo que es público y sabido de todos, criterio --- con el que no estamos de acuerdo, en virtud de que es casi imposible - encontrar hechos que sean conocidos para todos.

c).- Hechos Presumidos.- Estos hechos se excluyen de -- ser probados, toda vez que sobre los mismos recae una presunción legal. De acuerdo con Couture, en esta clase de hechos hay que distinguir --- tres elementos:

- a).- Un hecho conocido.
- b).- Un hecho desconocido.
- c).- La relación de casualidad entre ambos hechos.

[12] Calamandrei, Piero. Estudios sobre el Proceso Civil, Edit --- Ejea, Pág. 171.

Lo único que se tendrá que probar es el hecho conocido, para que de la deducción que se haga se pueda averiguar otro hecho desconocido, quedando por lo tanto fuera del campo del objeto de la prueba los dos últimos elementos, es decir, el hecho desconocido y la relación de casualidad.

El Código de Procedimientos Civiles menciona que: "El que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que funda su presunción."

En materia laboral, no es necesario que el trabajador pruebe en el proceso las obligaciones jurídicas del patrón, porque --- existe la presunción absoluta de que la parte empresarial sabe de esas disposiciones.

d).- Hechos Irrelevantes o Intrascendentes.- Se requiere que los hechos no sólo sean dudosos ó controvertidos, sino que sean pertinentes, es decir, que tengan trascendencia en la resolución del conflicto. Al respecto el artículo 779 de la Ley Laboral: "La Junta desechará aquéllas pruebas que no tengan relación con la litiplanteada o resulten inútiles o intrascendencia explicando el motivo de ---- ello."

El maestro Alsina señala que la pertinencia de las pruebas debe ser apreciada en el momento de emitir la sentencia definiti-

va ya que de hacerlo antes se caería en el error de prejuzgar. [13]

Relacionado con lo anterior, apuntaríamos que la pertinencia de una prueba se puede observar siempre que reuna los siguientes requisitos:

1).- La existencia de un hecho que sea pertinente.- ---
O sea, que la prueba debe referirse a demostrar la existencia o inexistencia de un hecho o una situación jurídica.

2).- Que exista un nexo entre el medio y el objeto de prueba, en este caso las pruebas deben estar relacionadas con los puntos controvertidos, ya que de lo contrario resultaría ocioso ofrecerlos.

3).- Que pueda tener trascendencia en la sentencia definitiva, esto se refiere a la situación de que influyan en la resolución final.

e).- Hechos Imposibles.- El jurista Eduardo Pallares de fine al hecho imposible como "aquel que de acuerdo con los conocimientos científicos de una determinada época es contrario a las leyes de -

[13] Alsina Hugo, Ob. Cit., Pág. 220.

la naturaleza o en sí mismo implica una contradicción." (14)

Para De Pina y Castillo Larrañaga el hecho imposible -- es "... aquél que alegado por cualquiera de las partes, pertenece al mundo de la imaginación sin que en el orden material de las cosas quepa racionalmente aceptar que pueda concretarse en una realidad perceptible, bien sea producto de una anomalía mental del sujeto que lo alega, o bien de un propósito malicioso del mismo." (15)

El Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal en su artículo 298 prohíbe la admisión de pruebas sobre hechos imposibles o notoriamente inverosímiles.

A este respecto José Favela, indica que tratándose de hechos que el juzgador considere imposibles o inverosímiles, la prohibición debe realizarse con mucha cautela, en virtud de que muchos hechos que en el sentido común de determinada época ha estimado como imposibles o absurdos, en el transcurso del tiempo se ha demostrado que son realizables. (16)

(14) Pallares, Eduardo, Derecho Procesal Civil, Edit. Porrúa S.A., - Pág. 351.

(15) De Pina y Castillo Larrañaga, Ob. Cit., Pág. 282.

(16) Ovalle Favela José, Derecho Procesal Civil, Pág. 200.

b).- La Finalidad de la Prueba.

Existen dos hipótesis a saber en relación a este punto, siendo la primera de ellas lo que menciona que el fin de la prueba es establecer la verdad y otra que dice que con la prueba se busca producir el convencimiento del Juez.

Respecto a la primera teoría, varios autores concuerdan con ella, entre otros, Bonnier, que manifiesta lo siguiente:

"Descubrimos la verdad cuando hay conformidad entre --- nuestras ideas y los hechos del orden físico o del orden moral que deseamos conocer. Probar es establecer la existencia de esta conformidad. Las pruebas son los diversos medios por los cuales llega la inteligencia al descubrimiento de la verdad." (17)

Ahora bien, respecto a la segunda de las hipótesis, --- existen tratadistas que comulgan con esta, dado que siguen el criterio de que la verdad es una noción ontológica, objetiva, que corresponde al ser mismo de la cosa o hecho que se pretende probar y en consecuencia, debe existir una relación de hecho con la idea o convicción - que se tenga de esta situación que excepcionalmente no se da, en tal -

(17) Bonnier Eduard, Tratado Teórico-Práctico de las Pruebas en Derecho Civil y en Derecho Penal, Trad, J. Vicente y Caravantes, T.I. Edit. Reus, Pág. 9.

virtud, citaremos opiniones que al respecto se han emitido:

Carlos Lessona considera que el efecto probatorio más que nada, va dirigido al Juez para buscar su convencimiento agregando que cualquier medio de prueba que sea utilizado, por su propia naturaleza tiene un doble efecto o sea, el de hacer conocido del juez un hecho y de darle la certeza de la existencia o de la inexistencia de este hecho. (18)

Para Eduardo Pallares probar es "producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto de la existencia o inexistencia de la verdad o falsedad de una proposición." -- (19)

Es bueno señalar que Planiol y Ripert mencionan que probar es "establecer la exactitud de una proposición cualquiera, en sentido judicial probar, es someter al Juez que conoce de un litigio elementos de convicción propios a justificar la veracidad de un hecho alegado por una parte y negado por la otra." (20)

(18) Lessona, Carlos, Op. Cit. pag. 24.

(19) Pallares Eduardo, Op Cit. Pág. 368.

(20) Planiol Marcelo y Ripert Jorge, Tratado Práctico de Derecho -- Civil Francés, T. VII, Traduc. Mario Díaz C., Edit. Cultural, S.A., Pág. 749.

En conclusión, la finalidad primordial de la prueba ya no tan sólo en el proceso laboral, sino en general a todos los procesos jurídicos, es crear una plena convicción en la mente de quienes -- juzgan, de cuál es la verdadera realidad de los hechos dudosos o controvertidos, a reserva de que el juzgador sea cauteloso en los hechos probados por las partes, ya que suele suceder que la autoridad llegue a una decisión equivocada, más sin embargo, consideramos que la prueba aunque este fuera el caso cumple con su función o fin que es como señalamos formar convicción en el Juez.

c).- Los Diferentes Medios Probatorios.

En la doctrina de la prueba se discute acerca de si el Juez y las partes pueden utilizar cualquier medio de prueba o sólo los que el legislador haya consignado en el ordenamiento normativo; en -- nuestros códigos generalmente se enumeran cuales son los medios de --- prueba pero no en forma limitativa. El Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, en su artículo 789 consigna la confesión, los documentos públicos, documentos privados, dictámenes periciales, - reconocimiento e inspección judicial, testigos fotografías, copias fotostáticas, registros y, en general, todos aquellos elementos aportados por los descubrimientos de la ciencia.

La Ley Orgánica de los artículos 103 y 107 de la Constitución, preceptúan que en el juicio de amparo es admisible toda clase de pruebas, excepto las de posiciones y las que fueren contra la mo

ral y el derecho.

De lo anterior, podemos concluir que los Ordenamientos Procesales del Derecho Mexicano conceden una amplísima libertad respecto de la selección de los medios de prueba.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, respecto de los medios probatorios, adopta el sistema libre ejemplificativo, señalando los medios más usuales de que disponen las partes y la autoridad para el esclarecimiento de la verdad, independientemente de establecer que son admisibles todos los medios de prueba, siempre y cuando no sean contrarios a la moral y al derecho, según se desprende de lo consignado en el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo.

Analizaremos brevemente los medios de prueba más comunes en la práctica laboral, destacando por su importancia los siguientes:

1).- La Confesional.- En épocas pasadas fue considerada como la reina de las pruebas. En la actualidad carece de dicha fuerza y se ha dejado al juzgador libertad para apreciarla.

Por confesión, debe entenderse el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra y dicha prueba sólo produce efectos en lo que perjudica a quien la hace.

La concesión siempre se relaciona con hechos propios -- del absolvente y tratándose de personas morales se hará por conducto -- de su representante legal. Debe versar sobre cuestiones debatidas, -- pudiendo ser expresa o tácita.

2).- Documental.- Desde el punto de vista jurídico, según Manuel Rivera Silva, documento es "el objeto material en el cual, por escritura o gráficamente consta o se significa un hecho. El documento tiene dos elementos: Primero el objeto material que es el instrumento en el que consta la escritura o las figuras, y segundo el significado que es el sentido de esas escrituras o figuras, es decir, la idea que expresen." (21)

Desde otro punto de vista, y tomando en consideración -- su autor y la eficacia, los documentos pueden ser públicos o privados.

De acuerdo al artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo, son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expidan en ejercicio de sus funciones.

Los documentos públicos expedidos por las autoridades -- de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los Municipi

(21) Rivera Silva Manuel, El Procedimiento Penal, Editorial Porrúa -- S.A., Pág. 189.

pios harán fe en el juicio sin necesidad de legalización.

Finalmente y por exclusión, es posible afirmar que documento privado es aquel que no tiene el origen ni adquiere después la calidad de público.

31.- Pericial.- Esta prueba tiene por objeto hacer asequible al profano el conocimiento de un objeto cuya captación es imposible sin la aplicación de técnicas especiales.

El perito debe ser una persona con conocimientos especiales sobre la materia objeto de examen, así como con título con reconocimiento oficial sobre la ciencia o arte a que se refiere, si está reglamentada.

Esta probanza es la más técnica de todas, y que por su propia naturaleza conserva una dualidad, dado que puede ser un medio de prueba del que disponen las partes para el esclarecimiento de la verdad y ser también un auxiliar de la administración de Justicia, pudiendo la autoridad recurrir en todo momento a esta probanza.

La Pericial, guarda una enorme similitud con la prueba testimonial, al grado tal que se ha llegado a afirmar que el perito es en esencia un testigo postfactum.

31.- Inspección Judicial.- En términos generales, la --

doctrina está de acuerdo en relación a lo que debe entenderse por inspección o reconocimiento judicial.

Carlos Lessona dice que "es el acto por el cual el Juez se traslada al lugar a que se refiere la controversia, o en que se encuentra la cosa que la motiva, para obtener mediante el exámen personal, elementos de convicción." [22]

En materia laboral la inspección consistirá en el examen del hecho que se quiere probar, realizados por miembros del propio tribunal para verificar la existencia de este, sus características y demás circunstancias.

Las reglas para esta prueba las señala el artículo 827 que a la letra dice: "La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde deba practicarse; los periodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretende acreditar con la misma."

5).- *Testimonial*.- Cuando ocurre algún hecho que origine una controversia judicial, es frecuente que personas lo presencien, vean, oigan o tengan conocimiento directo de su asistencia, las cuales

[22] Lessona Carlos, *Ob. Cit.* Pág. 35.

por haberlas constado, con posterioridad, pueden repetir e informar a un Tribunal lo que conocieron denominándose a estos individuos testigos.

Se considera en la doctrina que testigo es toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio respectivo.

En el Derecho Procesal del Trabajo existen dos clases de testigos que son los judiciales e instrumentales, siendo los primeros los que declaran ante el órgano jurisdiccional, y los segundos, -- los que a ruego de parte interesada asisten al otorgamiento de algún documento para dar fe de los hechos consignados en el mismo.

6).- Presuncional.- La presuncional no es más que el -- razonamiento lógico y humano de las pruebas que hace el juez al momento de dictar la resolución, para que de un hecho conocido se llegue -- a otro desconocido.

Mucho se ha discutido sobre si realmente la presunción es un medio de prueba porque su aportación no es una evidencia, sino -- una consecuencia, coincidiendo la mayoría de los procesalistas que no tienen tal carácter, ya que aunque no se ofreciera, la autoridad tendría que valorarla.

7) Instrumental.- Será el conjunto de actuaciones que --

obren en el expediente formado con motivo del juicio, según lo dispuesto por el artículo 835 de la ley laboral.

31.- Otros medios de prueba.- como el fin último de todo proceso es la indagación de la verdad, la legislación laboral admite en la fracción VIII del artículo 776, todos los medios de prueba, - siempre y cuando no sean contrarios a la moral o tenga prohibición expresa en la ley, toda vez que el derecho probatorio es tan amplio que deja la pauta para aquellos que en el porvenir sean concebidos por la ciencia, tal es el caso de las cintas magneto-fónicas, microfilmaciones, recuento entre otras.

4.- SISTEMA DE VALORACIÓN O APRECIACIÓN DE LAS PRUEBAS EN MATERIA LABORAL.

Este tema es de capital importancia, pudiendo definirse como la operación intelectual de orden crítico llevada a cabo por el juez, sobre los medios de prueba aportados en el proceso con la firme intención de tener la certeza sobre la verdad, respecto a las afirmaciones de hecho en que las partes fundan sus pretensiones.

Colín Sánchez nos dice que la valoración de las pruebas es un acto procedimental caracterizado por el análisis conjunto de todo lo aportado por las partes en el proceso. [23]

[23] Colín Sánchez, Guillermo, Derecho Mexicano de Procedimientos Penales, Edit. Porrúa, S.A., Pág. 315.

De lo anterior se desprende que si bien es cierto que cada prueba puede ser valorada en forma individual también lo es que lo ideal es que las pruebas sean analizadas y valoradas en conjunto para estar en posibilidad de que la sentencia esté más apogada a la verdad jurídica.

Alsina menciona: "El juez aprecia la prueba en la sentencia definitiva, porque es entonces cuando puede darse cuenta exacta, por la consideración en conjunto de las diligencias acumuladas, de su pertinencia y eficacia en relación a los hechos alegados." (24)

Ahora bien, considero importante e indispensable enunciar los sistemas de valoración de las pruebas que existen, ya que en esto se basa fundamentalmente el fallo del juez.

a).- Sistema de la prueba libre.- Este sistema impero en Roma durante la República, y es aquel en el que los jueces dentro del proceso tenían la libertad absoluta para apreciar el valor de los medios probatorios, teniendo como único límite su razón y criterio jurídico, basado éste último en máximas para la correcta aplicación de las pruebas, dando cabida a una potestad arbitraria de los jueces.

El maestro Ovalte Favera sostiene que en este sistema el juez aprecia el valor de las pruebas según su criterio, sin encon-

(24) Alsina, Hugo, Ob. Cit. T.V., Pág. 301.

trarse sometido a reglas legales establecidas en forma apriorística, - pero apegándose a reglas de coherencia lógica y expresando en forma razonada los motivos de su valoración. (25)

Atendiendo a lo anterior cabe señalar lo que menciona - el jurista Colín Sánchez en el sentido de "todo lo cual se reduce a -- dos aspectos básicos, libertad de medios de prueba y libertad de valoración." (26)

La prueba libre presupone que el juez tiene un conocimiento firme de la naturaleza de la ley y de las personas, en virtud de que valora las pruebas ofrecidas por las partes sin someterlas a -- una fórmula rígida y esquemática.

b).- Sistema de la prueba legal o tasada.- Este sistema predominó en la Edad Media, inspirado en el Derecho Canónico, estableciéndose el proceso inquisitorio, en el cual el juez no podía valorar las pruebas con libertad, por ser las leyes las que establecen su alcance valorativo, convirtiéndose el juez en un aplicador de la ley debiéndose necesariamente ajustarse a las pautas establecidas en las propias legislaciones.

(25) V. Valle Favela, Jose, Op. Cit. Pág. 231.

(26) Colín Sánchez Guillermo, Ob. Cit. Pág. 315.

Al decir del jurista *Miguel Castro* el sistema legal determina el valor que el juez ha de acordar a los medios de prueba. Así cuando una prueba ha sido acreditada ya sabe el juez que mérito debe atribuírsele, sin que le sea permitido hacer valer su propia convicción o criterio personal, aún cuando tenga una opinión distinta.

Algunos autores reconocen en este sistema ciertas ventajas entre otras que produce una certeza jurídica, así el maestro *Demetrio Sodi* nos dice: "Los litigantes saben como debe comportarse el juez al aplicar las reglas reguladoras de la prueba, y están a cubierto de una arbitrariedad y de una apreciación absurda, por esta razón el sistema de la norma legal asegura la previsión del resultado del proceso." [27]

Otros en cambio, no están de acuerdo con este sistema y así el maestro *Devis Echandía* nos comenta "este sistema que si bien prestó valiosos servicios en un momento histórico, está convertido en un fósil jurídico, que solo perjuicios puede ofrecer a la imponderable función de administrar justicia." [28]

En cuanto a este sistema consideramos que está en desuso y por consiguiente tiende a desaparecer, ya que el juez era un sím-

[27] *Sodi Demetrio, El valor de las Pruebas en la Nueva Ley Procesal T.I, Edit. Porrúa S.A., Pág. 300.*

[28] *Devis Echandía, Hernando, Ob. Cit., Pág. 404.*

ple acomodador de pruebas, con el valor probatorio fijado por la ley, siendo por tal razón anacrónico y no idóneo para el Derecho Mexicano.

c).- Sistema Mixto.- Este sistema es llamado así, porque combina los dos comentados con anterioridad, y es aquel que sin la excesiva rigidez del sistema legal y sin la excesiva incertidumbre del sistema libre, el juzgador aplicando su criterio jurídico y las reglas de la lógica, dirime los conflictos, pero no es libre para razonar en forma arbitraria y discrecional.

Este sistema apareció en el siglo pasado, como reacción a la prueba legal, el cual es contrario a la investigación de la verdad real y a la dignidad profesional de los jueces, pretendiendo satisfacer las necesidades de justicia y certeza mediante la combinación de los -- dos anteriores.

Colln Sánchez dice que en este sistema no obstante, que la ley señala las pruebas, el juez encargado del asunto, tiene la facultad de admitir cualquier medio de prueba que se le presente, si considera que puede constituirlo como auténtico para el camino legal pertinente. [29]

El sistema mixto, que es el admitido en el Derecho Común Mexicano, pretende disminuir las arbitrariedades y la aplicación taján

te de los otros dos sistemas de prueba.

En la rama del Derecho Procesal laboral, la mayoría de los autores se inclinan a afirmar que nuestro legislador adoptó el sistema de libre apreciación de las pruebas, según se desprende del artículo 841 de la Ley Laboral, cuando señala que los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, y apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia. A lo anterior, debemos agregar el criterio jurisprudencial, de nuestra Suprema Corte que sobre el particular estableció: la apreciación de las pruebas hechas por la Junta de Conciliación y Arbitraje es una facultad soberana y que, por lo mismo, --ninguna otra autoridad puede substituir su propio criterio al de las Juntas cuando se trate de fijar hechos... [30]

De lo arriba expuesto, podríamos concluir que el Derecho Laboral adoptó el sistema de la libre apreciación de las pruebas, derivado de los principios establecidos en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo consistentes en la verdad sabida, que es la verdad hallada en el proceso sin formalismos, y en el de conciencia que --a significado que no se haga la valoración con un criterio estricto y legal, sino que se analice a la prueba con un criterio lógico y justo, pero la anterior afirmación consideramos que no es la correcta, ya que los Tribunales Federales se han encargado a través del tiempo, de ir -

[30] Amparo Directo 3181/65 Enrique Sánchez García. 1º de Septiembre de 1965. Unanimidad de votos. Ponente Ministro Alfonso Guzmán García.

precisando el valor probatorio de las pruebas dentro del ámbito del Derecho del Trabajo, y así tenemos que las juntas de Conciliación y Arbitraje deberán de estudiar todas las pruebas aportadas por las partes, estando obligadas a analizarlas de manera pormenorizada, mediante el análisis de cada una de ellas.

La Suprema Corte de Justicia concede arbitrio a las Juntas para la apreciación de ciertas pruebas como la Testimonial o la Pericial, pero ese arbitrio no es absoluto, sino restringido por ciertas reglas basadas en los principios de la lógica.

En relación a los otros medios de prueba, como la Confesional, Documental Pública, Inspecciones entre otras, los Tribunales Federales ya han determinado plenamente el valor probatorio que les corresponde, por lo que aunado a lo arriba mencionado, consideramos que en la actualidad el Derecho del Trabajo se rige por el sistema mixto de apreciación de pruebas, en el que se aplican tanto los principios lógicos y jurídicos establecidos, como la experiencia humana, con el fin de llegar a conocer la verdad.

Por último, el maestro Ramírez Fonseca indica que nuestro Derecho Laboral adopta un sistema al que denomina de la Sana Crítica, que consiste en no ser tan rígido que el sistema legal, ni tan inseguro como el sistema libre, lo cual desemboca en una fórmula sencilla. (31)

(31) Ramírez Fonseca Francisco.- La Prueba en el Procedimiento Laboral, 5a. Editorial PAC, Pág. 152.

5.- LA CARGA DE LA PRUEBA.

Uno de los aspectos más importantes que contempla este capítulo, es saber en un momento dado quien debe de probar en el conflicto.

Desde el punto de vista doctrinario, la carga de la prueba ha despertado las más encontradas opiniones, y es por ello que nos permitimos transcribir las siguientes definiciones:

Ve Pina y Larrañaga nos dicen que: "La carga de la -- prueba (onus probandi) representa el gravamen que recae sobre las partes de facilitar el material probatorio necesario al Juez para tomar -- su convicción sobre los hechos alegados por los mismos." (32)

En relación a lo anterior, el maestro Devís Echandía -- menciona que la carga de la prueba es una facultad de ejercitar libremente algunos actos que beneficiarían más que a nadie al sujeto que los realiza dado que de llegar a probar sus pretensiones, esto se vería reflejado en la sentencia respectiva; la libertad de que se habla es la característica esencial de la carga de la prueba, ya que no hay nadie que lo exija. (33)

[32] Ve Pina Rafael y Castillo Larrañaga José, Ob. Cit. Pág. 255.

[33] Devís Echandía, T.1. Ob. Cit. Págs. 420 y 421.

Señala Trueba Urbina que la carga de la prueba ha sido considerada por algunos procesalistas, como la teoría de las consecuencias de la omisión probatoria. La necesidad de probar es una carga -- procesal que impone la de ejecutar determinada actividad probatoria, - con objeto de obtener resultado favorable en el proceso. [34]

Por lo anterior, podemos comentar que la carga de la -- prueba no es otra cosa que el interés de las partes para probar sus -- pretensiones, o sea, que si el actor en el juicio le interesa crear -- convicción en el juez, respecto a las afirmaciones que realiza, tiene la libertad de aportar al proceso los medios de prueba que juzgue convenientes, encontrándose también en la misma posición el demandado de probar sus pretensiones, pudiendo, pudiendo ello beneficiarlo en el mo mento de que se emita la sentencia.

Introduciendonos a la carga de la prueba, haremos una - referencia a su aspecto histórico y diremos que en el inicio del Derecho Romano nos encontramos con el principio jurídico de que la afirma ción en juicio por parte del actor, pone sin más al demandado ante la obligatoriedad de demostrar lo contrario a lo argumentado por aquél.

En otra época del Derecho Romano, conocida por Clásico, se aplica un proceso en el que se reconoce al Juez una función inves--

[34] Trueba Urbina, Alberto, Tratado Teórico.- Práctica de Derecho -- Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., pág. 303.

tida de un amplio poder discrecional que se facultó no sólo a sentenciar, otorgando la valoración que quisiera darle a cada una de las pruebas aportadas por las partes, sino aún tomando en cuenta las calidades sociales y morales de las partes como elementos de credibilidad pudiendo determinar a su juicio quien estaba obligado a probar; haciendo únicamente uso de reglas de experiencia personal que se facilitaban indicar cual de las partes se encontraba en mejor posición para aducir la prueba. (35)

Con la Revolución democrática de Francia, los juristas formularon duras críticas y dieron la espalda a todo procedimiento Medieval para la aplicación de la Ley. A mediados del siglo XIX, principiaron a modificarse las normas tradicionales en materia de prueba y a dar nacimiento a algunas de las ideas fundamentales de las nuevas tendencias del Derecho Probatorio. Así es que, el que negara la demanda en términos absolutos, nada podía probar, pero si al negar los puntos de la demanda implicaba una afirmación, entonces el demandado sí debía probar, es decir, el principio de la carga de la prueba se revertía y que se conoce actualmente como "inversión de la carga de la prueba."

En nuestros días, en la legislación común, los principios del derecho procesal son de que el actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo los de sus excepciones, actuando-

se que el que niega sólo está obligado a probar cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho; cuando se desconozca la presunción legal que tenga a su favor el colitigante y; cuando se desconozca la capacidad.

Podríamos afirmar, en términos generales, que lo dicho en el párrafo anterior es aplicable al Derecho del Trabajo. Sin embargo, por naturaleza especial del Derecho Procesal Obrero, surge el fenómeno llamado de la inversión de la carga de la prueba.

La inversión de la carga de la prueba, consiste en relevar a los trabajadores de probar ciertos hechos, los cuales dada su naturaleza, les serían imposibles acreditarlos y en tal virtud se le delega a los patrones el comprobarlos.

Al respecto Armando Porras, considera que de la naturaleza protectora del Derecho Procesal del Trabajo surge la teoría de la inversión de la prueba, la cual señala que: "está inspirada en altísimos principios de interés social, y la sociedad está interesada en que la clase trabajadora, motor de toda actividad productora, sea tutelada por la ley." [36]

Por su parte Trueba Urbina y Nestor de Buen en términos generales indican que de liberar a los empresarios de las cargas proba

[36] V. Ramírez Fonseca Francisco.- Ob Cit. Pág. 105.

torias impuestas en la Ley Laboral, obligarla a los trabajadores a preparar pruebas que por su inferioridad les sería imposible demostrar. -
 (37)

Ramírez Fonseca en relación al caso especial que nos --
 ocupa prevé: "El derecho sustantivo del trabajo es protector de la --
 clase trabajadora sin ser destructor del sector empresarial, o lo que
 es lo mismo las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio -
 y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.
 Pero en el campo del Derecho Procesal del Trabajo no se pretende una -
 protección especial que la ley no autoriza, sino únicamente, dadas las
 características especiales del Derecho que nos ocupa, no dejar a los -
 trabajadores en un estado de indefensión." (38)

De lo expuesto, se sigue que los trabajadores no deban
 quedar relevados de la carga de la prueba. Cada parte, actor y demanda
 do, deben probar lo que les compete.

Por otro lado, la ley laboral y específicamente su artí
 culo 784 hace la excepción al principio de que el que afirma está obli

(37) Trueba Urbina Alberto.- Ob. Cit. Págs. 264-265. y..
 De Buen Nestor.- La Reforma del Derecho Procesal, Edit. Porrúa,
 S.A., Pág. 61.

(38) Ramírez Fonseca Francisco.- Ob Cit. Pág. 106.

gado a probar ya que a la letra dice: "La junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes tienen la obligación legal de conservar en la empresa bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador en todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- 1.- Fecha de ingreso del trabajador.
- 2.- Antigüedad del trabajador.
- 3.- Falta de asistencia del trabajador.
- 4.- Causa de rescisión de la relación de trabajo.
- 5.- Terminación de la relación de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo -- 37, Fracción I y 53 fracción III de esta ley.
- 6.- Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa del despido.
- 7.- El contrato de trabajo.
- 8.- Duración de la jornada de trabajo.
- 9.- Pago de días de descanso y obligatorios.
- 10.- Disfrute y pago de vacaciones.
- 11.- Pago de la prima dominical, vacacional y de antigüedad.
- 12.- Monto y pago del salario.
- 13.- Pago de la participación de los trabajadores en -

Las utilidades de la empresa.

14.- *Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.*

De las anteriores anotaciones resulta evidente que existen oponiones en sentidos contrarios respecto a la inversión de la carga de la prueba, atreviéndonos a opinar que es el patrón quien con documentos antes de suscitarse el conflicto o controversia, tiene el control de las condiciones laborales del trabajador afectado, aunado a ello y que debido a la naturaleza social que reviste el proceso laboral en cuanto que busca la tutela de los trabajadores, la inversión de la carga de la prueba que se hace al patrón resulta obvia.

Finalmente considero injusto que en caso de que se trate de un pequeño patrón que carezca de nóminas, recibos de pago o comprobante de reparto de utilidades, se le aplique el principio arriba -- indicado, pero también es cierto que la ley debe ser equitativa para todos, en base al principio de igualdad jurídica.

CAPITULO SEGUNDO
LAS CONVENCIONES COLECTIVAS

II.- LAS CONVENCIONES COLECTIVAS.

El Derecho Colectivo del Trabajo está dividido en tres instituciones, que si bien perseguirán un finalidad única, podrian no obstante declararse independientes entre sí, y que son:

- a).- La sindicación;
- b).- La huelga;
- c).- Las Convenciones Colectivas.

Las convenciones Colectivas, es la institución suprema del derecho colectivo del trabajo, porque son el recipiente que contiene las condiciones de prestación de los servicios, fin último del movimiento obrero y del Derecho del Trabajo.

Para el Maestro Mario de la Cueva las Convenciones Colectivas son: "Los convenios que celebran las organizaciones sindicales de trabajadores y los empresarios, para la fijación de las condiciones de trabajo en una o varias empresas o ramas de la industria o del comercio. (39)

El término Convenciones Colectivas es un rubro genérico que tiene la ventaja de hacer referencia a la formación de las instituciones, que son acuerdos de voluntades y a su naturaleza como fuentes

[39] De La Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A., Pág. 377.

de derecho para una o varias empresas o para una rama de la industria, reservándose las denominaciones legales contrato colectivo y contrato ley para las figuras jurídicas concretas.

La idea de las Convenciones Colectivas nació como una esperanza de redención del proletariado en un estado que se negaba a satisfacer las exigencias de la justicia social para todos, considerándose en la actualidad como la institución jurídica más extraordinaria, ya que representan el momento en que por primera vez, una clase social impuso al capital y a su estado una forma de creación de derecho objetivo, cuya finalidad no era regular relaciones entre personas sujetamente iguales, sino un derecho de una clase social frente a otra, con el propósito de asegurar al trabajo una participación más justa en el proceso de la producción, es decir, las convenciones colectivas son la primera expresión de un derecho orientado hacia la justicia social.

1).- EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

a).- Antecedentes Históricos:

Esta institución nació a finales del siglo XIX, una vez que el derecho a coaligarse, y la Asociación Profesional ya habían sido reconocidas.

Existen autores que clasifican los Antecedentes Históricos del Contrato Colectivo de Trabajo en dos etapas:

- Antecedentes Remotos:

Algunos autores, particularmente Philip Lednar, Hueck - Nipperdey y Hemala, creen encontrar algunos antecedentes en ciertos -- pactos celebrados entre los compañeros y los maestros de taller, para fijar condiciones de trabajo.

Hueck y Nipperdey hablan a su vez, de dos contratos Colectivos celebrados, uno en el año de 1363 para tejedores de Estrisburgo y otro en 1437, de los herreros de Thor. Por último Franz Hemala, - señala haber descubierto otro pacto de 1460 para los zapateros de Merrich.

Los autores franceses no hacen referencia a que en su - país se hayan producido antecedentes remotos de la contratación colectiva, sucediendo lo mismo en Inglaterra.

En España no se encuentra antecedente alguno. Diego A. de Santillán ubica los primeros intentos de Contratos Colectivos en la época de auge del baukinismo, o sea, a raíz de que Fanelli enviado especial de Bakunin, llega a España a finales de 1868.

Por su parte el maestro Nestor de Buen, señala que está de acuerdo con Manuel Alonso García cuando afirma que el origen de los pactos o convenios tienen su aparición en una época histórica bien re-
cuerde, argumentando para ello que no puede encontrarse antecedente al

guno de un instrumento jurídico nacido de las necesidades históricas - diferentes. (40)

En nuestra opinión, consideramos que tal afirmación es cierta, ya que es requisito indispensable para la formación de un contrato Colectivo, la existencia de organizaciones sindicales, siendo -- este fenómeno relativamente moderno.

b).- Antecedentes Inmediatos.

El contrato Colectivo de Trabajo supone una coalición - obrera, siendo por ende imposible que naciera durante la vigencia de - la Ley Chapelier y del Código Penal Frances de 1810.

Esta Institución nació hasta la segunda mitad del si-- glo XIX cuyo primer indicio se encuentra en Inglaterra en el año de -- 1862, con los obreros tejedores de lana de dicha nación.

Con la aparición del Contrato Colectivo de Trabajo, se equilibraron las fuerzas entre el capital y el Trabajador, redimiendo a Este en el mejoramiento de las condiciones para la prestación de --- servicios, recibiendo un trato más humano, con base a la modificación que sugirió el reglamento de trabajo, como efecto de la fuerza del Con-

(40) De Buen Lozano Nester, Derecho del Trabajo II, Editorial Porrúa S.A., Págs. 655-656.

trato Colectivo.

La primera ley en el Continente Europeo que reconoció y reglamentó el Contrato Colectivo de Trabajo, fue el Código Civil de Holanda de primero de Febrero de 1909, posteriormente lo hace el Código Federal Suizo de las Obligaciones, de primero de Enero de 1912, y así sucesivamente se crearon ordenamientos relativos a los Convenios Colectivos en otros países Europeos, y así nombramos los siguientes: - Alemania en 1918; Austria en 1919; Grecia en 1952.

En México señala de la Cueva que en razón de no estar prohibidas las libertades de coalición y de asociación profesional, su celebración siempre fue lícita.

Menciona además como antecedentes de esta institución a los reglamentos de Trabajo, y en especial el Reglamento para las fábricas de hilados y tejidos de algodón de Puebla de 26 de Noviembre de 1906 considerado el más notable, por los acontecimientos que provocó.

La Revolución Constitucionalista trajo a México el desarrollo del sindicalismo y del Contrato Colectivo de Trabajo, y por con siguiente una notable proliferación de leyes sociales y de proyectos.

En el artículo 123 Constitucional, en su texto original, no se mencionó expresamente a los Contratos Colectivos de Trabajo, pero se podían entender, derivado del preámulo que señala que las leyes -

sobre el trabajo que expidan el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, "regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo."

Las legislaciones de los Estados posteriores a la promulgación del artículo 123 Constitucional hicieron referencia constante - al Contrato Colectivo Ordinario.

La definición de Contrato Colectivo de Trabajo es contemplada en el artículo 42 de la Ley Federal de 1931, en los mismos términos que la actual.

Concluyendo podemos mencionar que el Contrato Colectivo de Trabajo en términos generales a evolucionado bajo los aspectos siguientes:

- a).- Su prohibición, que es una etapa previa.
- b).- Su tolerancia, resultado de haber levantado las -- prohibiciones contra la coalición y la asociación profesional.
- c).- Su explicación en el Derecho Civil.
- d).- Su reconocimiento en la leyes civiles.
- e).- Su reglamentación en leyes especiales y;
- f).- Su elevación a Garantía Constitucional.

b1. CONCEPTO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

A pesar de ser tan importante la institución que comentamos en cuanto a su designación, es una de las más infortunadas que tenemos en el lenguaje jurídico, ya que a través de la historia, a variado dependiendo el lugar y la doctrina preponderante.

El término más común es el de Contrato Colectivo de Trabajo obedeciendo esto a la razón histórica de su nacimiento.

Los autores alemanes, prefirieron la locución contrato de Tarifa (Tarif vertrag), porque los acuerdos entre las asociaciones profesionales obreras y los empresarios se referían, principalmente, a los salarios que se pagarían a los trabajadores, esto es, a tarifas. - (41)

El maestro Frances León Duguit, en sus celebres conferencias de Buenos Aires, sostiene que es inadmisibile la concepción del -- llamado Contrato Colectivo de Trabajo, siendo urgente cambiar su denominación por la Convención Colectiva de Trabajo.

Los juristas españoles se inclinaron por utilizar el término convencional, pero la especial estructura de la legislación de la República, les obligó a emplear diversos términos, según la figura ju

(41) Cfr. De la Cueva, Mario. Op. Cit. pág. 466.

rdica considerada: Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, Bases Convencionales Plurales de Trabajo, Bases de Los Jurados Mixtos del Trabajo entre otros.

Los maestros mexicanos como Jesús Castorena, Truba Urbina y Euquerio Guerrero, utilizan la expresión de la ley, en cambio otros entre los que se encuentra el Doctor Nestor de Buen difieren de esa opinión, señalando que se le debería de llamar o calificarlo de "pacto."

En nuestra opinión consideramos conveniente que se siga utilizando el mismo término, no porque sea el más adecuado, sino porque la Jurisprudencia, doctrina y los trabajadores los siguen mencionando cotidianamente, además de que la denominación no afecta la naturaleza jurídica de la institución.

Para finalizar, daremos algunas definiciones que los autores han dado respecto de esta institución, y así tenemos las siguientes:

El Maestro De la Cueva, lo define como "El convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patronos, o éstos aisladamente, para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule, durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicios." (42)

(42) De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, T. II Edit. Porrúa, S.A., 1ª Edic. 1954, Pág. 632.

Jesús Castorena propone la siguiente definición: "Es el régimen jurídico de una o varias empresas elaborado por el patrón o patrones de esas empresas o el sindicato a que pertenecen, y el sindicato o sindicatos a que pertenecen los trabajadores de esas empresas o por un árbitro público o privado en quien se delega por aquéllos esa facultad, para gobernar la prestación de servicios de los trabajadores y las materias derivadas de la misma." (43)

Se entiende por contrato colectivo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 386, el "convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según -- las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

De lo expresado se desprende lo siguiente: 1) El legislado le atribuye la naturaleza de convenio; 2) Por parte de los trabajadores lo celebran uno o varios sindicatos; 3) Su finalidad es establecer normas generales; 4) Su campo de acción será una empresa o establecimiento; 5) Sólo estará obligado a celebrarlo el patrón que sea titular de una empresa o establecimiento.

En base a lo expuesto podríamos definir al Contrato Colectivo de Trabajo como "El documento celebrado entre una organización

(43) Castorena Jesús, Manual de Derecho Obrero, México 1971, Pág. 271.

sindical y uno o varios patrones u organizaciones patronales, en donde se redactan las cláusulas que regulan las condiciones que deberán regir las relaciones obrero-patronales en una determinada empresa o establecimiento, con el fin de equilibrar en forma justa la participación en la producción de ambos factores que la integran."

c).- NATURALEZA JURIDICA Y ELEMENTOS INTEGRALES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Determinar la naturaleza jurídica de una institución, - constituye en realidad, en ubicarla en el lugar que se estima le corresponde en el espectro del Derecho.

El contrato Colectivo de Trabajo, encierra una naturaleza sui géneris, porque es una institución que no podemos enmarcar dentro de los modelos jurídicos tradicionales.

Son muchas las teorías que han surgido para esclarecer la naturaleza del Contrato Colectivo, para lo cual haremos una exposición abreviada de las más importantes.

Las Teorías del Mandato, de la Estipulación a favor de Terceros y del Contrato Imominado entre otras, descansan en la concepción contractual del pacto colectivo, pretendiendo catalogarlo como uno de tantos contratos regidos por el Código Civil, aparecen con posterioridad las siguientes teorías, las cuales tratan de ubicar al Con---

trato Colectivo con una personalidad jurídica propia:

1).- Tesis de León Duguit: Señala que el contrato colectivo es un Convenio-Ley que regula las relaciones de dos clases sociales. No es un contrato que produzca obligaciones especiales, concretas y temporales entre dos sujetos de Derecho. Es una ley que establece relaciones permanentes y duraderas entre dos grupos sociales, el régimen legal según el cual deberán pactarse los contratos individuales entre los miembros de esos grupos.

2).- Tesis de Mauricio Hauriou: Afirma que el Contrato Colectivo es un término intermedio entre el contrato y la institución. La institución sigue diciendo el tratadista, es un hecho jurídico que puede durar indefinidamente como el Estado y el contrato, en cambio, - tiene una existencia efímera.

3).- Tesis de Francesco Messineo: Señala las diferencias entre el Contrato y el llamado Contrato Normativo.

a).- El Contrato, tiene como materia propia relaciones jurídicas que el constituye o regula o extingue, e incide sobre los derechos subjetivos de las partes; el acuerdo en cambio tiene o puede -- Tener función normativa, y como tal crea normas (derecho objetivo).

b).- El contrato tiene un contenido concreto y toca intereses concretos y determinados; el acuerdo es abstracto y respecto a

sus intereses cuya existencia es solamente supuesta, y con relación a sujetos designados por su pertenencia a ciertas categorías.

c).- El contrato afecta a las partes, el acuerdo está destinado a tener eficacia sobre sujetos distintos de quienes lo estipulan.

d).- El contrato resulta de lo que más propiamente se llama consentimiento; el acuerdo, las voluntades no se combinan, están dirigidas a la creación de normas.

Los autores nacionales tienen distintas opiniones y al respecto Mario de la Cueva afirma que se trata de una institución de Derecho Público, que es la norma que reglamenta la organización y actividad del poder público, siendo la creación de normas generales una -- función pública; el Contrato Colectivo debe tener también ese carácter. Lo considera como fuente autónoma de derecho objetivo, que resulta de un acuerdo de voluntades. (44)

El maestro Trueba Urbina señala que esta institución -- no es derecho público, ni derecho privado, ni materia de ambos, sino que es parte del Derecho Social autónomo, siendo un instrumento de lucha de la clase obrera, impuesta por la fuerza de la asociación profesional y la huelga al patrón para obtener mejores condiciones económi-

[44] (Fr. De la Cueva Mario. Op. Cit. Págs. 421, 422.

cas.

Por su parte Ross Gámez afirma que encierra una naturaleza *sui generis*, porque no se le puede enmarcar dentro de los moldes jurídicos tradicionales, por contener ingredientes diversos. En una mezcla resultante de las necesidades sociales que le dieron vida, otorgándole no sólo una estructura distinta de los lineamientos jurídicos históricos, sino también distinta en cada país, de acuerdo con las características y peculiaridades del mismo.

Consideramos que el contrato Colectivo, es un acto jurídico propio del Derecho Social, tal y como lo señala el maestro Trueba Urbina, en el cual se encuentran normas de observancia obligatoria para determinadas colectividades humanas, sin que esto implique que sean leyes, dado que únicamente tienen los atributos materiales, pero no los formales, es decir, no siguieron el proceso legislativo determinado en nuestra Constitución y es por ello que lo consideramos como un acto jurídico, y no como un acto legislativo, teniendo como características las siguientes: generalidad, abstracción y obligatoriedad, equiparable materialmente a las leyes.

ELEMENTOS DEL CONTRATO COLECTIVO.

La primera exposición sobre este punto y su sistematización corresponde a la doctrina alemana, pero la escuela Francesa ha --

aportado su acostumbrada claridad.

Los autores nacionales coinciden en señalar que existen en esencia tres elementos que integran el contrato colectivo de trabajo a saber:

- a).- Envoltura.
- b).- Elemento Normativo.
- c).- Elemento Obligacional.

De la Cueva, agrega además un cuarto elemento llamado *Ocasional*.

a).- *Envoltura Protectora*. - Este elemento fue definido por Barthelemy Raymond, como el conjunto de normas convencionales y legales que tienen por finalidad asegurar la vida y la aplicación de las convenciones colectivas de trabajo, entre ellas, la fecha a partir de la cual principiarán a surtir efectos, su duración, revisión y terminación. (45)

b).- *Elemento Normativo*. - También llamado *parte nuclear* o *total del Contrato Colectivo de Trabajo*. comprende todas aquellas reglas en las que se previenen las condiciones generales de prestación

(45) V. De la Cueva Mario, Op. Cit. *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* jc. Pág. 464.

de los servicios de los trabajadores en la empresa. Aquí encontramos los derechos y obligaciones de las relaciones individuales.

c).- Elemento Obligacional.- El maestro Mario De la Cueva lo define como la suma de obligaciones que contrae hacia el otro, - cada uno de los autores de la convención, por consiguiente son las obligaciones de la empresa hacia el sindicato de los trabajadores y de este hacia aquélla. (46)

Por lo que respecta al Derecho Mexicano, mencionaremos como parte del elemento obligacional, las cláusulas de exclusión y -- otros privilegios sindicales.

En diversas Convenciones colectivas se encuentran algunas prestaciones en favor de los sindicatos, tales como local para establecer sus oficinas, pago de los salarios a los dirigentes sindicales.

d).- Elemento Ocasional.- Corresponde a las cláusulas - independientes de los elementos normativo y obligacional y aún de la eventual protectora, que sirven para resolver cuestiones que surgieron con carácter concreto, con motivo de la discusión y firma de un nuevo Contrato Colectivo, como cuando deben reanudarse las labores suspendi-

(46) De la Cueva Mario, Op. Cit., El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Págs. 446.

das por la huelga, el pago de salarios que se dejaron de percibir, entre otras.

Es posible que no se llegue a presentar ninguno de estos asuntos, porque no llegaron a suspenderse las labores, o porque no hubo despedidos; y por otra parte, suscrito el nuevo contrato colectivo podrían ser objeto de un convenio separado, sin embargo pueden ser o convertirse en precedentes valiosos y aún constituir una costumbre obligatoria, si se llegare a presentar las mismas circunstancias.

d).- TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

No es fácil definir lo que es titularidad sin recurrir a otras ramas del Derecho, como es la civil, toda vez que se han tomado varios términos de esta rama y se han aplicado al Derecho del Trabajo, por ejemplo: El término contrato, el de Asociación y en especial el de titularidad.

Por principio debe tomarse como origen el término "titulo" entendiéndose por éste, toda causa jurídica de una obligación o de un derecho, puede decirse también que es el fundamento de un derecho o que es la causa por cuya virtud adquirimos o poseemos algún derecho o cosa. (47)

[47] Ramírez Granada J.D. Diccionario Jurídico. Pág. 257.

Derivado de este término, surge el de titularidad, que según el Lic. Rafael de Pina lo define como "la relación de correspondencia existente entre un derecho subjetivo y un sujeto en una determinada relación jurídica básica. (48)

Guillermo Cabanellas indica que por titularidad se entiende: "Indole de un título jurídico, calidad de titular de un derecho o de otra relación jurídica...", continúa diciendo que "Dentro del Derecho Procesal, y por lo que se refiere al ejercicio de las acciones, y al sujeto legitimado para tal efecto, sea activo o pasivo, se estará a la existencia de un derecho, para que sea ejercitado por el sujeto legitimado, a quien se le denomina Titular del Derecho." (49)

Ugo Rocco por lo que se refiere al concepto de titularidad, afirma: "El concepto de titularidad, activa o pasiva, que constituye el objeto de la providencia promovida, es el criterio normal que sirve de base para determinar e individualizar los sujetos legitimados para el ejercicio de una determinada acción o los sujetos frente a -- los cuales se ejercita una acción determinada." (50)

(48) De Pina Rafael, Diccionario de Derecho. Pág. 284.

(49) Cabanellas Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Octava Edic. T. IV. Pág. 178.

(50) Rocco Ugo, Teoría General del Proceso Civil, 1a. Edic. ----- Pag. 255.

Este concepto tiene el mérito de proporcionar un criterio único para todas las categorías de acciones que tienden a promover cualquier desarrollo de la actividad jurisdiccional en todas las categorías de relaciones o estados jurídicos, de modo que sirve perfectamente para individualizar los sujetos legitimados para obrar y contra-decir.

En cuanto a las acciones de condena, en las cuales están perfectamente individualizados los sujetos legitimados para obrar y contra-decir en la persona del acreedor y del deudor, parece evidente que - el criterio de la titularidad, activa o pasiva, de la relación jurídica responde perfectamente a las exigencias de la situación.

Nuestra Ley Laboral, en lo referente a la titularidad - de los contratos colectivos señala en su artículo 389 lo siguiente: -- "La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo."

Los preceptos 387 y 388 de la Ley de la Materia, aunados al arriba transcrito, nos llevan a concluir que el supuesto de hecho que da lugar a reclamar la titularidad del Contrato Colectivo será la mayoría de interés profesional, naciendo con ello el derecho a - la titularidad.

El sujeto legitimado para exigir tal declaración, lo es

el sindicato mayoritario, por lo que, si un sindicato "A", ha sido declarado titular en un momento dado, lo es, hasta que no se produzca -- una declaración en contrario, como es el caso que un sindicato "B", -- considere en otro momento que por tener la mayoría de interés profesional, tenga el derecho y la acción para reclamar la declaración de titularidad que ostenta "A", en tal sentido, el sindicato "B", se estima legitimado para actuar u obrar, y el sindicato "A", para contradecir, resultando respectivamente las legitimaciones activa y pasiva, a que se refiere Ugo Rocco.

En relación a la titularidad de los contratos colectivos, el Doctor Mario De la Cueva dice: "... En el lenguaje corriente mexicano se habla de Sindicato Titular del Contrato Colectivo de Trabajo, con cuyas formas se quiere expresar el derecho a celebrar el Contrato Colectivo, de ejercitar las acciones colectivas que derivan del mismo, y a pedir su revisión..." "... El titular del Contrato Colectivo, no es necesariamente, quien lo celebró sino el sindicato mayoritario, o dicho en otros términos, las reglas que valen para la celebración del Contrato colectivo son aplicables a su titularidad..." [51]

Jesús Castorena señala que la titularidad, es la capacidad jurídica de ejercitar los derechos y asumir las obligaciones derivadas de un Contrato Colectivo de Trabajo [52]

[51] De la Cueva Mario, Op. Cit. Derecho Mexicano del Trabajo, Págs. 634 y 635.

[52] Castorena Jesús, Op. Cit. Pág. 286.

El Derecho Mexicano del Trabajo, acepta el principio de la sindicación plural, dando este lugar al problema de concurrencia de sindicatos dentro de una empresa o establecimiento, por lo que es conveniente aclarar quien tendrá derecho a celebrar y a ejercitar las --- acciones colectivas que se deriven del Contrato Colectivo de Trabajo.

En la Ley de 1931, se definía como sindicato mayoritaria dentro de una negociación, a aquel que estuviera capacitado para celebrar el Contrato Colectivo, dependiendo tal facultad del número de trabajadores que formaran el sindicato.

La Legislación de 1970 en relación al problema planteado estableció las siguientes soluciones:

a).- Si concurren sindicatos de empresa, la titularidad de las acciones y derechos corresponderán al que tenga mayor número -- de trabajadores de la empresa.

b).- Si concurren Sindicatos de Industria se hará en mérito al número de trabajadores que tenga cada uno de ellos dentro de la empresa, sin atender al total de los miembros que lo integren.

c).- El mismo principio se aplica a la concurrencia simultánea de sindicatos de empresa e industriales.

d).- Si en la empresa existen únicamente sindicatos -- gremiales, los titulares serán los mayoritarios a cada profesión.

A este respecto, el artículo 388 plantea una doble posibilidad: Primero, el Contrato Colectivo podrá celebrarse por el conjunto de sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se ponga de acuerdo, pero si no hay acuerdo entre los sindicatos co-celebrantes, cada uno de ellos celebrará un Contrato Colectivo para su profesión.

e).- En empresas altamente tecnificadas se planteó el -- problema de que el Sindicato de industria con frecuencia se desentendía de los problemas o los entendía, por lo que la ley en su irración III del artículo citado, resolvió señalando que los sindicatos gremiales que concurren con sindicatos de empresa o industria, podrán celebrar Contrato Colectivo para su profesión siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión -- que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

Concluyendo señalaremos que el requisito básico para la titularidad, es el mayor interés profesional que represente un sindicato.

En otro orden de ideas, diremos que la Administración -- es una ciencia social compuesta de principios técnicos y prácticos cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer sistemas raciona-

les de esfuerzo cooperativo, a través de los cuales se pueden alcanzar propósitos comunes que individualmente no es fácil lograr.

Por Administración entiende Cabanellas " La gestión, go-
bierno de los intereses o bienes, en especial los públicos, la ciencia
de la administración es el conjunto de reglas para gestionar bien los
negocios, y más particularmente, para aplicar los medios a la consecución
de los fines del Estado..." [53]

Para el Doctor Andrés Sierra Rojas la administración --
"Es acción, servicio y seguridad, por lo consiguiente en cualquier --
grupo que se proponga realizar una determinada finalidad, surge la ne-
cesidad de administrar, el decir, programar, realizar prácticamente, -
planificar, resolver problemas de personal y otros análogos..." [54]

Lo anterior se refiere a la administración como concep-
to general, pero para los efectos del tema en estudio se entiende como
la función que ejercen los sindicatos o coaliciones, permanentes, me-
diante la exigencia del cumplimiento exacto del Contrato Colectivo, la
vigilancia de dicho cumplimiento, o la reparación por su violación.

[53] Cabanellas Guillermo, Op. Cit. T. IV. Pág. 240.

[54] Sierra Rojas Andrés, Derecho Administrativo. Editorial Porrúa, -
S.A., Pág. 31.

Esta administración que lleva a cabo el sindicato, no debe confundirse con los actos de su administración interna, pues esta última se refiere a la aplicación de sus estatutos.

La peculiaridad de las cláusulas objeto de administración, consiste en que de las mismas depende el interés profesional, como lo son la consolidación sindical (exclusión y preferencia sindical) y las que afectan el interés individual de los trabajadores, así como las que se refieren a la constitución de comisiones mixtas, gastos de representación del sindicato y otras similares.

Wilson Randle, refiriéndose a la administración del Contrato Colectivo expone que: "En las relaciones industriales lo único más importante que el contrato mismo, es su administración. Los adelantos en la contratación colectiva no se miden por la simple firma -- del contrato, sino más bien por las relaciones humanas fundamentales -- que se van desarrollando en la interpretación y administración del Contrato Colectivo del Trabajo... Los contratantes deben quedar convencidos, intelectual y sentimentalmente de las ventajas de la comprensión y la colaboración..." [55]

El Maestro Jesús Castorena opina que el término administrador del Contrato Colectivo empleado por la ley es impropio, argumentando que el administrador despacha asuntos ajenos, más no así los pro

[55] Randle Wilson, El Contrato Colectivo de Trabajo. Editorial Letras, S.A., pág. 621.

pios como sucede en el caso concreto.

De lo expuesto se puede concluir que los términos titularidad y administración son sustancialmente diferentes, por lo que -- consideramos conveniente aclarar que la administración y titularidad -- del contrato Colectivo, puede ejercitarse por un sólo ente sindical -- o por varios, de ahí la importancia de la separación de ambos conceptos, pudiendo un organismo sindical respecto de un Contrato Colectivo ser titular y administrador, sólo su titular, o sólo su administrador.

EL CONTRATO LEY.

a).- Antecedentes históricos:

Como antecedentes remotos de esta institución se puede señalar, a las legislaciones de Australia y Nueva Zelanda, que establecieron en sus leyes, el arbitraje obligatorio de los conflictos, mediante organismos especiales que fijaban, los salarios mínimos dependiendo la rama industrial por considerar que la huelga no era un medio adecuado para dirimir los conflictos colectivos de Trabajo.

Como antecedente real y directo, tenemos la ley del Contrato Colectivo de Trabajo de Alemania de diciembre de 1918, en donde se facultaba al ministro de Trabajo en su artículo segundo, para decre-

tar la obligatoriedad de los contratos colectivos que hubiesen adquirido una particular importancia.

En México, el régimen gremial de la Nueva España no ha dejado el recuerdo de algún contrato colectivo, y mucho menos del Contrato-Ley, ello en virtud de que durante la Colonia no existieron las asociaciones de compañeros.

En el año de 1912, la entonces Secretaría de Fomento, - reunió en la Ciudad de México, una convención obrero-empresarial de la Industria Textil, que aprobó en diciembre de ese mismo año, lo que se llamó una tarifa mínimo uniforme para esa rama industrial, pudiendo -- ser ello, el primer contrato-ley de la historia de México.

Posteriormente en el año de 1925, el entonces Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, Luis N. Morones, convocó nuevamente a los trabajadores y patrones de la industria textil, a una reunión -- que sesionó del 6 de octubre de 1925 al 18 de marzo de 1927, en la que se aprobó la convención textil, que a su vez sirvió de modelo para la elaboración de la Ley del Trabajo de 1931.

El Doctor Baltazar Cavazos dice que actualmente existen nueve contratos-ley, seis de los cuales corresponden a la industria -- textil, uno a la industria azucarera y alcohonera, otro a la industria de la transformación del hule, y el último a la industria de la radio y televisión, advirtiendo que además es posible que se puedan celebrar

las convenciones para la aprobación del contrato-ley para las industrias de aguas emvasadas, cemento y petroquímica.

Consideramos que esta institución tiende a desaparecer, dado que por las diferentes condiciones económicas existentes en nuestro país, en lugar de beneficiar a determinada rama industrial la perjudica, además de que no se puede tratar de igual manera a las empresas más pequeñas con las grandes transnacionales, y es por ello que en algunas ocasiones sucumben ante la imposibilidad de poder hacer frente económicamente a dicho contrato.

b).- Concepto de contrato -ley:

El concepto o término de Contrato-ley, es relativamente reciente, sin embargo, han existido propósitos de cambiar la denominación por la de Convención-ley, pero no ha tenido éxito, porque el movimiento obrero, no está de acuerdo con los cambios terminológicos, considerando que con ello pueden traer alguna variante de esencia.

La ley Federal del Trabajo de 1931 no definió al contrato-ley, porque tal como fue promulgada, la institución en estudio, no tenía una individualidad propia.

La Nueva ley, en cambio, recogió la práctica difundida de los treinta y nueve años de vigencia de su antecesora, de convocar a los trabajadores y a los patrones a una convención para que discutie

ran los contenidos del futuro ordenamiento obrero-patronal, y sintió la necesidad de proponer la siguiente definición:

"Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, - en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional."

c).- Naturaleza Jurídica y Elementos Integrantes:

Un aspecto inquietante es, el problema de la naturaleza jurídica del Contrato-ley. De la Cueva relata la polémica suscitada - entre Kaskel, Sinheimer y Jacobi, de un lado y los maestros Huech y -- Nepperdey del otro, respecto de la intervención del Estado en la atribución de obligatoriedad al convenio, para convertirlo en Contrato- -- Ley.

En el régimen de Weimar, los 3 primeros juristas alemanes, estudiando la naturaleza del decreto expedido por el Ministro del Trabajo, que declaraba obligatorio un Contrato Colectivo, la calificaron de reglamento legislativo, en tanto los maestros Huech y Nepperdey, afirmaron que era un acto administrativo, basándose en la circunstancia de que la declaración no crea normas jurídicas, sino que por medio

de ellas, se establece que una pluralidad de trabajadores y patrones son parte en un Contrato Colectivo Concreto. Este acto de administración es un acto de autoridad y pertenece al derecho Público.

Nuestra legislación, se inclina por la tesis de Hueck y Népperdey, señalando que el Contrato-ley, requiere la intervención del Poder Ejecutivo en su etapa final, solamente para extender a terceros unas normas jurídicas que ya existen.

El maestro De la Cueva indica que el Contrato ley, es fuente autónoma del Derecho del Trabajo, y al igual que el contrato -- colectivo tiene la misma naturaleza, concluyendo que no existe discusión acerca de la naturaleza del contrato-ley, ya que par aél es fuente formal del Derecho del Trabajo, mediante el cual se hace extensiva a todas las negociaciones presentes o futuras de una rama industrial, las condiciones según las cuales se deba de prestar los servicios.

Nestor de Buen, no comparte la tesis del maestro De la Cueva, indicando simplemente que se trata de un acto jurídico, en este caso, de un acto debido de finalidad normativa, que por intervención -- del Poder Público se convierte en un acto solemne, como el matrimonio.

La declaración de obligatoriedad, bien sea por el presidente, o por un Gobernador, es un acto administrativo, análogo a la -- promulgación de leyes, no debidose confundir esta analogía con un acto legislativo.

De lo anterior, se observa, que el contrato-ley tiene - finalidades ambiciosas y justas, siendo un obstáculo para su aplica-- ción en forma total, el hecho de la desigualdad económica entre las -- distintas industrias y la desigualdad económica subsistente en las di-- versas regiones del país.

Ahora bien, consideramos que el término contrato-ley, - no es el más adecuado, en virtud, de que ni es contrato ni es ley. No es contrato porque carece de los elementos fundamentales, concretamente el consentimiento, ni es ley, porque no es producto de un Proceso - Legislativo. Sin embargo, la denominación que a nuestro parecer es la más adecuada es la de Convención-Ley, en virtud de que una de las maneras de crear un contrato-ley es a través de una convención y también - porque en la revisión in sea de salario o contractual es necesario la integración de la convención.

Finalmente, en relación a la naturaleza jurídica mencionarémos que la creación del contrato-ley se integra en un acto de derecho social de realización obligatoria para los patrones con una finalidad normativa, y perfeccionado por un acto administrativo del Poder Ejecutivo.

ELEMENTOS INTEGRANTES:

Los principios expuestos en el Contrato Colectivo de -- Trabajo respecto a este inciso, son aplicables al contrato-ley, y en --

tal virtud pasaremos a explicar los elementos integrantes:

a).- Elemento Normativo: Este elemento está contenido en las fracciones IV, V, y VI, del artículo 412 de la Ley, que señalan - que el Contrato-Ley, debe contener las normas para la prestación de -- los servicios, tales como jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones y los montos de los salarios, así como las estipulaciones que - juzguen convenientes los asambleístas.

b).- Elemento Obligacional: De acuerdo con el primer párrafo del artículo 413, se desprende la facultad de establecer en el Contrato-Ley, las cláusulas de exclusión, en la inteligencia de que su aplicación corresponderá en cada empresa al sindicato administrador -- del Contrato-Ley.

El Elemento obligacional, puede integrarse también con todo género de cláusulas creadoras de obligaciones entre los sindicatos y las empresas, ello de acuerdo con el artículo 412, fracción VI.

c).- Envoltura protectora: los principios expresados so bre este elemento en el contrato colectivo, se ratifican, salvo algunas modalidades como:

1.- Nacimiento.- El Contrato-Ley, puede nacer por dos -- vías y son:

I. El sistema de la existencia previa de un contrato colectivo unitario, o de varios contratos colectivos de contenido idéntico.

II. El sistema de la convención obrero-patronal.

2).- Duración: El Contrato-Ley es siempre por tiempo determinado.

3).- Revisión: Esta será obligatoria legal, y es la que puede efectuarse en el lapso inmediato anterior a la terminación del Contrato-Ley de conformidad con el procedimiento y formalidades de los artículos 419 y 419 bis de la Ley.

4).- Terminación: Al respecto, se regula por lo establecido en el artículo 421 que a la letra dice"

"El Contrato-Ley terminará: I. Por mutuo consentimiento de las partes que representan la mayoría a que se refiere el artículo 406; y II. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un arreglo, salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga.

d).- Elemento Ocasional Solamente en los casos de huelga por no lograrse un convenio original o en los de revisión fracasada pueden ser necesarias algunas cláusulas sobre la reanudación de los --

trabajos, pagos de salarios caídos dejados de percibir durante la huelga, o reinstalación de trabajadores despedidos.

d) .- TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO-LEY.

En relación a la titularidad del contrato-ley, mencionamos que la Ley de 1931 no se ocupó de este problema, posiblemente - porque partió de la base de que antes de iniciar cualquier procedimiento para la declaración de obligatoriedad debía existir un contrato colectivo único o contratos con un contenido idéntico.

La nueva Ley de 1970 adoptó el sistema de convención -- constitutiva, por lo que consideró indispensable determinar quienes - podían solicitar su formación y revisión.

De acuerdo a lo que dispone el artículo 404 de la Ley Laboral el Contrato-Ley podrá celebrarse con uno o varios sindicatos de trabajadores. En el primer caso existe la posibilidad de que pueda realizarse por sindicato de industria, particularmente nacional, que abarque las dos terceras partes de los trabajadores sindicados de una rama industrial en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas o en todo el territorio nacional.

La titularidad de la acción no corresponde a cada sindicato en lo particular, sino que pertenece a una coalición de sindicatos que engloben las dos terceras partes de los trabajadores sindica-

dos por lo menos o a un sindicato que cumpla esa requisito. Este es - el único caso en que se reconoce a una coalición de sindicatos, sin -- personalidad jurídica, la facultad de actuar ante las autoridades del trabajo. (57)

Se entiende por titularidad la facultad de solicitar la celebración y revisión de un contrato-ley, la cual, de acuerdo con lo que venimos exponiendo, pertenece a la coalición sindical, o al sindicato que tenga las dos terceras partes de los trabajadores de una rama industrial.

Por administración del Contrato-ley, señala Nestor de - Buen que es simplemente "El ejercicio de las acciones colectivas derivadas de la existencia del contrato-ley en la empresa o establecimiento de que se trata por el sindicato mayoritario." (58)

Estas acciones se referirán a la representación de los intereses individuales para el efectivo cumplimiento del elemento normativo; a la exigencia de cumplimiento, en favor del propio sindicato, -- del elemento obligatorio y, por último, a la representación del interés colectivo por lo que hace a las acciones vinculadas a la vigencia del contrato-ley, esto es, el promover oportunamente la revisión del con--

(57) V. De la Cueva Mario. Op. Cit. Pág. 478.

(58) De Buen Lozano Nestor Ob. Cit. Pág. 703.

trato-ley, concurrir a la convención que estudiara sus reformas y decretar, en su caso, la huelga, de no llegar a un acuerdo colectivo -- en la revisión.

De La Cueva coincide con lo arriba señalado al mencionar que la coalición no puede intervenir en las relaciones de cada empresa con sus trabajadores, de ahí nació el término administración -- del contrato-ley que aparece por primera vez en un texto legislativo en el artículo 418 de la ley actual y que dice:

"En cada empresa la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores." (59)

Otro artículo que reafirma lo anterior es el 413, que contempla el caso de que en el contrato-ley se haga figurar la cláusula de exclusión, en cuya hipótesis, la aplicación corresponderá al -- sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa o establecimiento.

Con el propósito de ratificar el principio del sindicato mayoritario, el artículo 418, en su párrafo segundo, dice: "La pérdida de la mayoría declarada por la junta de conciliación y arbitraje produce la de la administración.

(59) De La Cueva Mario, Op. Cit. Pág. 478.

De lo anterior podemos concluir que los sindicatos que consideren que representan el mayor interés profesional en una empresa o establecimiento, sólo estarán facultados para reclamar ante la autoridad laboral la administración del contrato-ley en una empresa o establecimiento determinado, más no así la titularidad, salvo que el sindicato actor agencie a las dos terceros partes de los trabajadores pertenecientes a una rama industrial, y en cuyo caso se podrá reclamar la titularidad.

CAPITULO TERCERO

- LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO*

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

III.- LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DEL TRABAJO.

Los conflictos de Trabajo componen uno de los factores que expresan la crisis de nuestra sociedad, y es porque son efecto de la injusticia social y de los desequilibrios económicos que vivimos.

En Roma surgen según se tiene conocimiento los conflictos individuales de trabajo, cuando el sistema económico de la producción esclavista presentó una crisis, facultándose a los hombres libres a pedir una retribución por la prestación de su trabajo, pudiendo reclamar ante los jueces el incumplimiento de las obligaciones contractualdas.

Durante el sistema individualista y liberal únicamente se conocieron los conflictos suscitados sobre la interpretación y aplicación de los contratos individuales de Trabajo.

Con el advenimiento de las coaliciones, y la formación de las asociaciones profesionales, las huelgas y los paros, cambió el panorama, y los conflictos laborales se dividieron en individuales y colectivos.

A través de la historia, en diversos países, estos nuevos conflictos, precisamente en función de su carácter colectivo, constituyeron actos delictivos, pero a partir del momento en que el Derecho del Trabajo fue elevado a rango Constitucional, los mismos tomaron

un nuevo derrotero.

Las pugnas del trabajo se han venido agitando a través de los tiempos, condicionándose su desenvolvimiento a la acción sindical obrera que pugna por la reivindicación económico-social de los trabajadores, remuneración justa de la fuerza del trabajo y garantía de sus derechos. El fenómeno del trabajo ofrece serios problemas económicos y sociales, y provoca grandes conflictos obrero-patronales, pu--- ramente obreros o patronales, relacionados con el contrato de empleo; lo que viene a justificar la función intervencionista del Estado moderno, manifestada en la especie por la expedición de leyes protectoras de los laborantes y por la creación de instituciones oficiales de conciliación y arbitraje para solucionar los conflictos contenciosos del trabajo.

1).- CONCEPTO DE CONFLICTO DE TRABAJO.

No existe en la doctrina muchas definiciones de este te ma, pero a continuación presentaremos las más sobresalientes:

Pérez Botija, expresa: "Con el nombre de conflictos laborales se alude a las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo. Desde un paro en masa, que pone en peligro la vida de una comunidad, hasta la más leve controversia sobre si cierta empresa

ha impuesto o no una sanción injusta a uno de sus empleados." [60]

El distinguido catedrático de la Universidad de México, Rodolfo Cepeda Villareal indica: "Se entiende por conflicto en el Derecho del Trabajo, la coincidencia de dos o más deberes dentro de la relación de trabajo incapaces de ser ejecutados o cumplidos simultáneamente en una o más relaciones de trabajo, o que pueda tener conexión con las relaciones de trabajo." [61]

El maestro de la Cueva expresa la imposibilidad de encontrar una fórmula perfecta, sino solamente aproximada al indicar que: - "los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre - trabajadores y patrones, solamente entre aquellos o únicamente entre - estos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo." [62]

Nosotros únicamente diremos que las pugnas, choques litigios o controversias que surjan entre los elementos humanos de la relación de trabajo, se considerarán como conflictos laborales.

[60] Pérez Botija Eugenio, Curso de Derecho del Trabajo, Pág. 296

[61] Cepeda Villareal Rodolfo, Concepto y Clasificación de los Conflictos de Trabajo. Revista del Trabajo, T. XXX, No. 119, ---- pág. 36.

[62] De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trab. T. II Pág. 728.

Estas controversias pueden suscitarse y resolverse dentro de la Empresa o establecimiento, pero cuando las partes no lleguen a un entendimiento podrán solicitar a la Autoridad del trabajo que lo solucione.

21.- CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

Al respecto la doctrina mexicana nos brinda la más completa clasificación y así tenemos:

a1.- Conflictos obrero-patronales:

Constituyen el grupo principal de los conflictos de trabajo. Se dividen en Individuales y colectivos, económicos y jurídicos, pudiéndose combinar entre sí.

- Conflictos individuales y colectivos, si se de base a esta clasificación, la naturaleza de los intereses en disputa.

Señala Durand que para establecer la diferencia entre - los conflictos individuales y los colectivos es necesario establecer - con precisión los elementos esenciales de los segundos, y por exclusión todos aquellos que no los satisfagan entrarán en la categoría de los individuales.

Deben reunirse dos condiciones para que un conflicto --
adquiera la naturaleza colectiva:

I.- La existencia de una comunidad obrera; y

II.- Que el objeto de la controversia ponga en juego un
interés colectivo.

Paul Durand en colaboración con el maestro Andre Rounst
indicaron:

Son conflictos colectivos lo que ponen en juego un inte
rés común de toda o parte de la comunidad obrera.

Adquieren también la naturaleza colectiva los conflictos
que planteen una cuestión de principio, cuya solución afectará la condi
ción jurídica de los diferentes miembros de la comunidad. Así ocurrirá
cuando se pretenda la creación o modificación de una norma laboral o la
interpretación de las normas del derecho del Trabajo." [63]

La naturaleza colectiva de un conflicto no depende en -
términos generales de la existencia de una pluralidad de afectaciones
a los derechos individuales de un número más o menos grande de trabaja
dores, sino que la separación de los conflictos es consecuencia de la

[63] Durand Paul, Précis de Législation Industrielle, Pág. 365.

diversa naturaleza de los intereses que podrán ser afectados.

Nuestro máximo tribunal, también ha dado su criterio para diferenciar los conflictos en estudio- y es por ello que transcribimos lo siguiente:

"CONFLICTO COLECTIVO, DETERMINACIÓN DEL , PARA LOS EFECTOS DE LA COMPETENCIA DE LA 4a. SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA.- De acuerdo con la fracción III del artículo 27 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, la Cuarta Sala es competente para conocer de los juicios de amparo promovidos contra los laudos de las Juntas dictados en un conflicto colectivo; y por conflicto colectivo debe entenderse aquel en el cual se encuentra en juego el interés profesional, ya sea de carácter económico o jurídico, del grupo o sindicato -- obrero, pues en el individual está en disputa el interés o derecho del trabajador en lo personal." Jurisprudencia. Apéndice 1975, 5a. Parte 4a. Sala, Tésis 33, Pág. 44

Por su parte De la Cueva, concluye que el criterio de base a la distinción es la naturaleza de los intereses afectados al indicar que los conflictos individuales son los que afectan únicamente los intereses particulares de una o varias personas, a diferencia de los colectivos que son lo que afectan la vida misma del derecho individual o las garantías de su creación y efectividad.

2).- CONFLICTOS ECONÓMICOS Y JURÍDICOS.

Esta segunda clasificación no es una división teórica, sino derivada de la realidad de los hechos.

La Organización Internacional del Trabajo define a los conflictos jurídicos como aquellos que se refieren a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, sin importar que tenga su fuente en una prescripción formal de la ley, o en una disposición de contrato individual o colectivo.

El conflicto de intereses (económico) no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido y fundado en la ley o el contrato; es una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente, o a crear un derecho nuevo. (64)

La Suprema Corte de Justicia se ha ocupado del problema en numerosas ejecutorias, de las que citamos, en primer término, la de marzo de 1938, Amparo Directo 2/38/2a., Cía Mexicana de Petróleo, "El Águila", S.A., y coagraviados:

"Mientras en los conflictos de carácter jurídico se encuentra la Junta ligada por el derecho preexistente y por las peticiones de las partes, puesto que las violaciones al orden jurídico sólo -

pueden decidirse por el Estado cuando el interesado solicite la protección del derecho violado en su perjuicio, en los conflictos de orden económico desempeña el Estado una función distinta que no es la de reparación de una violación al orden legal, sino la de creación de un estatuto que regule la vida de la empresa, unidad económica integrada por trabajadores y patrones."

En la ejecutoria de 16 de agosto de 1940, Amparo Directo 3642/40/2a., Gonzalo Escobar, insistió la Corte en la diferencia en los conflictos.

"En los conflictos de orden económico, como su nombre lo indica, no se discuten cuestiones de carácter jurídico, puesto que en ellos el Estado ejecuta actos que no son propios de la jurisdicción ya que en rigor, la autoridad que resuelve dichos conflictos no dice el derecho, sino que únicamente interviene para buscar soluciones en beneficio de la economía nacional."

De la Cueva menciona que los conflictos jurídicos se -- presentan en todas las ramas del derecho, por lo tanto, tienen una sola definición general:

"Son lo que se suscitan entre toda clase de personas -- sobre la interpretación y aplicación de las normas jurídicas, cualquiera que sea su fuente, constitucionales, leyes, tratados, costumbres, -- contratos... En cambio los conflictos económicos propios del Derecho --

del Trabajo, son lo que se motivan por la creación, modificación, sus pensión de las condiciones de prestación de los servicios, y de una ma nera general, siempre que se afecten los intereses económicos de las - comunidades obreras." [65]

Las dos anteriores clasificaciones de conflictos obrero patronales no se superponen, pudiendo combinarse para producir el siguiente cuadro final de clasificación.

I.- Conflictos individuales: Estos son siempre de naturaleza jurídica, aunque Ramírez Fonseca considera que también pueden existir conflictos individuales de naturaleza económica.

II.- Conflicto (Obrero-patronal) Colectivos Jurídicos.

III.- Conflicto (obrero-patronal) Colectivo económi---
co.

b).- Conflicto entre trabajadores:

Estos conflictos son esencialmente jurídicos, la discusión versa sobre derechos legales o contractuales, nunca teniendo causas económicas, como acontece en los obrero-patronales, en que se --

presenta de relieve el fenómeno de la lucha de clases.

Existen tres grandes grupos o tipos de conflictos entre trabajadores que se presentan, los cuales analizaremos separadamente.

1).- Los conflictos intersindicales:

Trueta Urbina indica que pueden existir conflictos intersindicales obrero-patronales y conflictos entre sindicatos obrero o patronales. En el primer caso estarían involucrados dos sindicatos obreros o dos de empresarios. En el derecho mexicano, aún cuando teóricamente son posibles los diversos tipos señalados en la práctica únicamente se dan los conflictos entre organizaciones de trabajadores y principalmente por la titularidad y administración de un contrato colectivo.

De la Cueva menciona que este tipo de conflictos son -- los que se producen entre dos o más sindicatos de trabajadores por la titularidad de los derechos y acciones sindicales y por la facultad -- de representar los intereses colectivos de las comunidades obreras ante las autoridades del trabajo. Estos y todos los que nacen en el seno -- de las comunidades obreras, muestran que el derecho del trabajo tiene siempre a la vista los problemas de los trabajadores.

Los conflictos intersindicales relativos a la titularidad y administración de un Contrato Colectivo o Administración del -- contrato-Ley, presenta los siguientes aspectos que es necesario resal

lar.

Los empresarios no tienen, ni pueden tener interven---
ción alguna en la solución de estos conflictos, teniendo esto como ba-
se jurídica el artículo 132 fracción V de la Ley Laboral que promulga
la libertad sindical al indicar: "Queda prohibido a los patrones inter-
venir en cualquier forma en la vida interna de los sindicatos."

El conflicto estudiado es de naturaleza colectiva, por
ser pugnas entre organizaciones de trabajadores, además de que la con-
troversia gira en torno a la titularidad de derechos y acciones colec-
tivas.

2).- Conflictos entre trabajadores:

Son los que se suscitan entre trabajadores de una misma
empresa en ocasión de los derechos de preferencia, antigüedad y ascen-
sos.

3).- Conflictos entre los sindicatos obreros y sus agre- miados:

Son los que se originan entre el sindicato y sus miem-
bros integrantes, con motivo de la aplicación de las cláusulas de pre-
ferencia y exclusión, o de las disposiciones estatutarias.

Son pugnas de naturaleza originariamente individual porque concurren entre un sindicato, persona jurídica, y uno o varios de sus agremiados, teniendo la sentencia la característica de que no afectará los derechos de los restantes miembros de la comunidad, ni el interés general de la misma.

c).- Los conflictos interpatronales:

Los conflictos o diferencias surgidas entre patrones derivadas del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados -- con él dan origen a estos problemas.

La Ley Laboral prevee esta posibilidad en el artículo - 604 que dice: "Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos..."

La naturaleza de estos conflictos es esencialmente jurídica, y hasta donde tenemos conocimiento nunca se han registrado -- pugnas de este tipo en los Tribunales del trabajo.

3).- EL PROCESO Y EL PROCEDIMIENTO.

Son muy escasas las noticias que se tienen de la anti-- güedad, de lo que se consideraba por proceso y procedimiento, ya no --

tan sólo en el aspecto jurídico, sino también en otras áreas del conocimiento humano.

En la época de los romanos y germanos, donde empieza a surgir propiamente las instituciones procesales, alcanza matices definidos bajo la influencia del Derecho Canónico, en donde el proceso se hizo escrito y el procedimiento secreto con el sistema de las pruebas legales.

En la actualidad en el Estado de Derecho, el proceso y procedimientos jurídicos tendrán una doble función. Por un lado, son los medios por los cuales el Estado aplica el derecho objetivo a una situación concreta, a través de su jurisdicción, y por otra parte, -- serán los conductos mediante los cuales los particulares deberán canalizar sus pretensiones cuando vean afectados sus intereses, de ahí la importancia de ambas instituciones del Derecho Procesal.

a).- EL PROCESO.

Etimológicamente, la palabra proceso deriva del vocablo "procedo" que significa avanzar. De conformidad con los diccionarios el término proceso presenta en el campo del Derecho varias acepciones, así se le denomina agregado de autos y escritos en cualquier causa; actos que se realizan ante tribunales para substanciar el juicio entre otros.

Existen muchas definiciones y acepciones del proceso, - pero las más sobresalientes son las que a continuación mencionaremos:

El proceso dice Goldschmidt es "el método que siguen -- los tribunales para definir la existencia del Derecho de la persona -- que demanda, frente al Estado, a ser tutelado jurídicamente, y para -- otorgar esta tutela en el caso de que tal derecho exista." (66)

Chiovenda define al proceso así: "Conjunto de los actos dirigidos al fin de la actuación de la ley respecto a un bien que se - pretende garantizando por este en el caso concreto, mediante los órganos de la jurisdicción ordinaria." (67)

Para Hugo Rocco el proceso es "El conjunto de actividades del Estado y de los particulares con las que se realizan los derechos de éstos y de las entidades públicas, que han quedado insatisfechas por falta de actuación de la norma de la que derivan.

Por su parte, los juristas mexicanos también han dado - su opinión sobre este tema y así tenemos que para Francisco Ross Gómez el proceso implicará un conjunto de actos que suceden en el tiempo y -

(66) Goldschmidt James, *Derecho Procesal Civil*, Buenos Aires, 1936, - Pág. 1.

(67) Chiovenda Giuseppe, *Principios de Derecho Procesal Civil*, T.I. - Madrid, 1940, Pág. 100.

que se mantienen vinculados entre sí. (68)

El Doctor Trueba Urbina afirma que el término proceso - jurídicamente significa una serie de actos de voluntad de las partes - y el juez, desarrolladas dentro de marcos jurídicos, con objeto de obtener la Sentencia que pone fin al conflicto de intereses. (69)

De las anteriores definiciones se puede concluir que el proceso siempre implicará una serie de actos coordinados y regulados - a través de los cuales se verifica el ejercicio de la jurisdicción, con una finalidad teleológica compositiva del litigio para diferenciarlo - de procedimiento, y mediante el cual se realizan los derechos tanto de los particulares como de las propias entidades públicas, con la actuación de la norma jurídica.

EL PROCESO LABORAL:

El Derecho Procesal del Trabajo surge con verdadera autonomía científica, en la necesidad de establecer un derecho adjetivo que fuera acorde a la naturaleza del Derecho sustantivo que tutela.

(68) Ross Gamez Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, E. Cardenas Editor y Distribuidor, Segunda Edición, Pág. 211.

(69) Trueba Urbina Albert, Op. Cit. Pág. 246.

Existen un sin número de definiciones sobre el Derecho Procesal del Trabajo, siendo una de las que consideramos más completas, sin dejar por ello de considerar que sobre lo económico y lo jurídico, debe predominar el aspecto social, ya de Armando Ferras que señala: -- "Es aquella rama del derecho que conoce la actividad jurisdiccional -- del Estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde el punto de vista económico y jurídico. " (70)

Al Derecho Procesal del Trabajo lo podemos entender como el conjunto de normas jurídicas que regulan las funciones conciliatorias y jurisdiccionales del Estado en los procesos o juicios, surgidos de una relación laboral, para hacer efectivos los intereses jurídicos y económicos de las partes, acordes a una realidad social.

Tenemos interés en recalcar el término social, ya que - debe ser un aspecto importante en la solución de los conflictos laborales, entendiéndose como un derecho que tutela al trabajador como parte débil de la relación laboral.

Nuestra legislación laboral regula el proceso, como fenómenos dinámicos de la jurisdicción especial del trabajo, a través de normas instrumentales que, contempladas en su totalidad, constituyen - los principios rectores, los cuales consideramos conveniente exponerlos a continuación.

(70) Ferras López Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Puebal 1956, Pág. 136.

1.- Principio dispositivo:

Si entendemos a la jurisdicción, como la actividad con que el Estado interviene a instancia de los particulares, habremos de comprender, que no es posible suponer la ingerencia del Estado para la actuación de la norma al caso concreto, si no es a petición de parte.

El proceso del trabajo impone a las partes al deber de estimular la actividad de impulsar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para la satisfacción de los intereses jurídicos o económicos tutelados por el derecho del Trabajo.

En nuestro sistema, encontramos una clara manifestación del principio dispositivo en los artículos 739, 870, 871, 872, 880, 815, 842, 843 entre otros.

2.- Principio impulsivo o inquisitorio.

Este principio es contrario al comentado con antelación, ya que se funda en la facultad o potestad de la autoridad de proceder de oficio instando el procedimiento, para lograr celeridad y prontitud en la tramitación de los conflictos obrero-patronales, en virtud de -- que normalmente están en juego los derechos inaplazables de la clase -- trabajadora, y así podemos citar los artículos 503 y 701.

3.- Principio formalista.

El principio del formalismo en el procedimiento enseña - Alfredo Rocco es la expresión de una necesidad que desciende de la naturaleza misma del fin procesal. Si el procedimiento, agrega, tiene - por objeto la realización mediante aseguramiento y ejecución forzosa, de los intereses que están bajo tutela del derecho, la primera y más - ingente exigencia de todo sistema procesal es que todos los intereses protegidos por el derecho sean garantizados en el procedimiento. Por - consiguiente, para poder obtener la pretensión de tutela jurídica, se necesitan formas determinadas a priori y manifestadas a través de reglas procesales; esto es, no puede existir proceso sin formalismo. (71)

Nuestros Tribunales del Trabajo, por la función jurisdiccional que ejercen, están obligados a respetar las formalidades esenciales del proceso, según se desprende de la garantía Constitucional - plasmada en el primer párrafo del artículo 14.

4.- Principio de oralidad.

La doctrina y la historia nos muestran, en relación con la forma de la actividad procesal, dos tipos de procesos:

- El Escrito.
- El Oral.

(71) Rocco Alfredo, Interpretación de las Leyes Procesales, en "Anales de Jurisprudencia" T. XXI, Pág. 633.

En el proceso del Trabajo predomina la oralidad sobre la escritura, por lo que debe de calificarse de oral. Este principio está consagrado expresamente en el artículo 685 de la ley al señalar: "El proceso del trabajo será público, gratuito, inmediato, PREDOMINANTEMENTE ORAL..."

5.- Principio de Publicidad.

Este se comenta por los procesalistas desde dos puntos de vista:

a).- Respecto a las partes que implica el derecho que tienen para presenciár todas las audiencias, y en general examinar lo actuado ante la autoridad. Este principio se encuentra limitado al periodo de instrucción, no así al periodo decisorio.

b).- Con relación a terceros. En la facultad que tiene cualquier persona para estar presente en las audiencias que se desarrollan ante las autoridades del trabajo.

6).- Principio de concentración.

Concentración, como su nombre lo indica, consiste en agrupar el mayor número de actos en uno solo.

El principio estudiado persigue evitar la dilación de -

los conflictos, pugnando porque éstos se hagan cada vez más cortos para hacer más efectiva la impartición de la justicia.

7.- El principio de Inmediatez.

Consiste esencialmente en la facultad y obligación del juzgador de estar en contacto personal con las partes en controversia y presenciar por sí mismo el desarrollo de todas las audiencias, para que de una manera personal, directa e inmediata se compenetre de todas y cada una de las contingencias propias del conflicto, desahogo de --- prueba y demás hechos desarrollados en la secuela procesal.

3).- Principio de los laudos en conciencia y a verdad sabida.

Este principio, que se traduce más bien en lo que se ha dado en llamar apreciación de pruebas en conciencia, se aplica en la fase decisoria tanto en los juicios individuales como en los colectivos, ya sean jurídicos o económicos.

Se fundamenta este principio en el artículo 841 de la actual ley laboral que establece: "los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las -- pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen."

b).- EL PROCEDIMIENTO.

El procedimiento es, etimológicamente, "El modo de mover y la forma en que es movido el acto." El sufixo "mentum", es derivado del griego menos, que significa principio de movimiento, vida, -- fuerza vital. Constituye en sí un impulso, una dirección en el movimiento, la forma de la actividad.

En la teoría cada autor ha establecido su propio concepto de lo que entiende por procedimiento, siendo larga la lista de opiniones, pero consideramos pertinente transcribir las siguientes:

Eduardo Pallares lo define como: "El modo como va desenvolviéndose el proceso, los trámites a que está sujeto, la manera de substanciarlo, y que puede ser breve, sumario, sumarsísimo, breve o dilatado, con una o varias instancias, con periodo de prueba o sin él."

[72]

Luis Dorantes Tamayo nos dice que procedimiento "Es el conjunto de actos relacionados entre sí, que tienden a la realización de un fin determinado, y cuando es el de resolver litigios, el procedimiento será procesal." [73]

[72] Pallares Eduardo. Op. Cit. Pág. 635.

[73] Dorantes Tamayo Luis. Elementos de Teoría General del Proceso - 1a. Edición, Edit. Porrúa, Pág. 178.

Por su parte, en relación a este punto, el maestro Trueba Urbina menciona que: "Es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la manera, forma, términos y medios de expresión de los actos procesales." (74)

Consideramos que el procedimiento es el conjunto de --- actuaciones o formalidades sancionadas para la sustanciación de las -- pretensiones ante los tribunales, con el objeto de obtener la declaración o reparación del derecho.

Una vez definido el Procedimiento en general, consideramos oportuno referirnos al Derecho Procedimental del Trabajo, al que - Trueba Urbina lo define como "El conjunto de normas jurídicas formales conforme a las cuales se ejercen los actos procesales en el proceso -- del trabajo." (75)

Ley Federal del Trabajo, ha pautado los procedimientos a seguir para la sustanciación y decisión de los conflictos obrero-patronales, interobreros o interpatronales.

Si bien es cierto que la ley consagra capítulo Ad hoc sobre formas procesales bajo el título catorce, también es evidente que

(74) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Edit Porrúa, S.A., Pág. 478.

(75) Trueba Urbina Alberto. Op. Cit. Pág. 287.

existen en el propio ordenamiento laboral, en otros títulos y capítulos, preceptos esporádicos que contienen reglas de procedimientos, tanto jurisdiccionales como administrativos.

Conforme a nuestra actual legislación, se encuentran -- los siguientes procedimientos:

1). Procedimiento Ordinario, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje que se refiere a la tramitación de los conflictos jurídicos, es decir, los ordinarios.

2). Procedimientos Especiales, relativo a los conflictos que se suscitan con motivo de la aplicación de los artículos a que se refiere el precepto legal marcado con el numeral 592, así como los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios.

3). Procedimiento de los conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, que son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente ley señale otro procedimiento.

Existen otros procedimientos dentro de la ley laboral, a los que únicamente haremos referencia.

- 1.- Procedimiento ante las Juntas de Conciliación.
- 2.- Procedimiento de Huelga.
- 3.- Procedimiento de Ejecución de Embargo.
- 4.- Procedimiento de las Tercerías y de Preferencia de Créditos.

4.- EL PROCEDIMIENTO DEL CONFLICTO SOBRE LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DE LOS CONVENTOS COLECTIVOS.

Durante la vigencia de la Ley de 1931 se discutió frecuentemente, si para la vida del contrato colectivo era suficiente que el sindicato que obtuvo su celebración hubiese sido el mayoritario en aquel momento, o si, por el contrario, la mayoría era un requisito --- permanente para conservar la titularidad.

De lo anterior surgió la pregunta respecto a si el sindicato que creía reunir la mayoría en un momento posterior a la celebración del contrato colectivo, podía acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, solicitando que como había devenido mayoritario, hiciera la declaratoria y lo reconociera, para el futuro, titular de los derechos y acciones sindicales y, por consiguiente, del contrato colectivo.

No fue sino hasta la ley de 1970 cuando se vino a resolver plenamente esta cuestión, y así surgieron los artículos 389 y 418 que señalan que la pérdida de la mayoría, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato co

lectivo de trabajo, o en su caso la administración del contrato ley.

Los preceptos indicados, nos señalan que la mayoría debe existir, no únicamente en el momento de tomar las decisiones o de designar a los representantes de la comunidad, sino que debe de existir en todo momento, ya que si el sindicato se tornara minoritario, -- pierde su legitimidad para gobernar y así se evita el riesgo de un gobierno de minoría.

Antes de entrar a exponer el procedimiento en cuestión, consideramos conveniente determinar los tres aspectos siguientes:

a).- Titular de la acción de detentación;

b).- El objeto y;

c).- Autoridad competente para resolver estos conflictos.

Respecto del primer aspecto, se puede afirmar que sólo los sindicatos debidamente registrados ante la autoridad laboral correspondiente y en pleno ejercicio de su objeto, tiene legitimación activa para hacer uso del ejercicio de la acción colectiva de detentación de la administración del contrato ley, y la titularidad de un contrato colectivo de trabajo, dado que las coaliciones se encuentran impedidas para este objeto, ya que se necesita una estabilidad permanente en la organización que lo administre.

Enunciativamente, pretendemos establecer los principales atributos que debe tener el titular de la acción de detentación:

1.- Sindicato obrero debidamente registrado, representado por su Secretario General o por la persona que designe su directiva.

2.- Que la actividad a que se dedican sus miembros constituyentes, se identifiquen con aquella a la que se dedica el centro de trabajo cuyas relaciones laborales se rigen por el convenio colectivo cuya administración se demanda.

3.- Que la mayoría de los trabajadores que laboran para el citado centro laboral, sean miembros del sindicato actor.

4.- Que la limitación territorial y material de las funciones que puede desarrollar, estén dentro de su esfera de acción.

Respecto al segundo punto relativo al objeto, este será la detentación de la administración y titularidad del Contrato Colectivo o la administración del Contrato-Ley, siendo conveniente establecer que es la detentación de acción de subrogación.

Por subrogación se entiende "Sustitución o colocación de una persona o cosa en lugar de otra; ejercicio de los derechos de otro, por reemplazo del titular, adquisición de ajenas obligaciones, -

en idéntica situación en lugar del anterior obligado." (76)

La acción de subrogación o acción oblicua, se puede --- presentar como substitución de la calidad de parte de una obligación - preestablecida, como es el caso previsto en los artículos 389 y 418 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a la titularidad del Contrato -- Colectivo y la administración del Contrato-Ley respectivamente, al establecer que, el vínculo u obligación entre determinada organización - sindical y un patrón, deriva de los convenios Colectivos, y esta relación terminará, cuando el primero pierda la representación de la mayoría de los trabajadores al servicio del patrón, naciendo así el derecho de una organización sindical ajena que haya adquirido la mayoría - para ejercitar la acción de subrogación, consistente en la substituíción o reemplazo de la organización sindical, en los derechos y obligaciones impuestas en el contrato colectivo o contrato Ley.

En relación a la autoridad competente para resolver los conflictos colectivos de naturaleza jurídica, los artículos 523, Fracción X, 527, 528, 529, 604, 621 y 731 Fracción III de la Ley de 1980, nos resuelven este problema señalando que en asuntos o conflictos de materia federal, la autoridad competente para tramitarlos y resolverlos será la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con sede en la Ciudad de México Distrito Federal, a través de sus Juntas Especiales, ubi cadas en ésta capital por estar excluidas expresamente del conocimiento de

dichos conflictos colectivos, las Juntas Especiales Federales establecidas en el interior de la República.

En relación a la materia local, serán competentes las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de las diversas entidades federativas, dentro de su jurisdicción territorial, cuya competencia por materia no este reservada a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, pudiendo de acuerdo a la ubicación de la empresa o establecimiento conocer y resolver dichos conflictos, a través de sus Juntas Especiales Locales, de conformidad con la clasificación de las ramas de industria que individualmente les corresponda.

Por último mencionaremos que en la tramitación y resolución de estos conflictos las Juntas especiales, tanto federales como locales se integrarán con el Presidente, titular de la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien substituirá al Presidente de la Junta Especial, y por los representantes de los trabajadores y de los patrones.

Una vez definidos los aspectos anteriores, consideramos prudente pasar a explicar el procedimiento que debe seguirse para obtener la titularidad y/o administración de un contrato colectivo de trabajo y del contrato-ley.

La Ley Federal del Trabajo expresamente dispone que el procedimiento para la tramitación de los conflictos colectivos de trabajo, es el "especial" antiguamente conocido como sumario, que quiere

rápido, y como ya vimos antes, con menos formalidades que su opuesto, el ordinario.

Este procedimiento inicia cuando un sindicato que considera que representa el mayor interés profesional dentro de una empresa o establecimiento demanda al patrón donde prestan los servicios los -- obreros el reconocimiento de que el sindicato actor ostenta el mayor - interés profesional de los trabajadores que le prestan sus servicios - y del otro sindicato la pérdida de la titularidad y/o administración - del contrato colectivo o contrato ley según el caso, y el reconocimiento de que el sindicato actor es el legítimo representante de la voluntad de los trabajadores al servicio de la empresa, fundando para ello su escrito inicial en los hechos y consideraciones jurídicas que estime pertinentes.

Radicado el juicio por la junta competente, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Pruebas y Resolución, debiéndose de notificar a las partes con un mínimo de diez días hábiles de anticipación, con el fin de que concurran a la audiencia de ley a deducir sus derechos, apercibi--das las partes que de no comparecer a la audiencia, tratándose de la - parte actora, se tendrá por reproducido su escrito inicial y en su caso por ofrecidas las pruebas que hubiese acompañado, y respecto de las demás partes, se tendrán por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley.

En la audiencia de Conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución la junta procurará averiguar y de no ser ello posible, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones, ofrecerá y rendirá las pruebas convenientes.

En este tipo de conflictos siempre se ofrece la prueba de recuento, para lo cual se deberá de comisionar al Actuario, a fin de que la desahogue, conforme lo disponer el artículo 731 de la Ley -- Laboral.

Puede darse el caso de que durante el desahogo de esta prueba las partes formulen objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia incidental -- en la que se ofrecerán y rendirán las pruebas que se estimen pertinentes para demostrar lo argumentado.

Concluida la recepción y desahogo de las pruebas, la -- Autoridad oirá los alegatos y dictará la resolución correspondiente.

La resolución que se dicta por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los juicios especiales que tiene por objeto la declaración de mayor interés profesional, son verdaderos laudos que tienen la validez de una sentencia definitiva en el enjuiciamiento civil, -- penal...

El Doctor Trueba Urbina por su parte, indica, que el --

laudo es la resolución que pone fin al conflicto de trabajo que se tramita ante la autoridad laboral, teniendo el carácter de una sentencia definitiva, la cual debe sujetarse a los principios procesales de naturaleza social consignados en la Ley Federal del Trabajo.

Cabe agregar que los laudos laborales no son recurribles por tratarse de una resolución uni-instancial. Sólo cabe en contra la promoción de un Juicio de Amparo Directo, ante los Tribunales Colegiados de Circuito.

La resolución de un conflicto de esta naturaleza tiene la característica de ser declarativa, toda vez que la acción principal establecida en la ley, es la solicitud a la autoridad laboral de que declare la pérdida de la mayoría del interés profesional de la organización demandada y que los efectos de dicha declaración, deben ser --- "ex tunc", es decir, que se retrotraen a partir de la presentación de la demanda, y no "ex nun", teniendo ello como base que al exigirse la declaración de pérdida de mayor interés profesional debe fundarse en la adquisición de dicha mayoría previa interposición de la demanda respectiva.

Como acción accesoria, la resolución puede tener característica condenatoria hacia los demandados, en cuanto al pago de las cuotas sindicales que obtuvo desde la fecha en que demostró el mayor interés profesional.

Si la parte actora no prueba el mayor interés profesional que afirma como base de su reclamación, la resolución se clasificará como desestimatoria sin perder su naturaleza declarativa y eventualmente absoluta en cuanto al pago de las cuotas sindicales, declarando la autoridad que el demandado continúa en posesión del interés profesional.

CAPITULO CUARTO

• LA HUELGA EN EL DERECHO MEXICANO •

1).- ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL MOVIMIENTO DE HUELGA.

a).- La huelga en la antigüedad:

Desde tiempos remotos se realizaron pronunciamientos -- propiamente huelguísticos. Fue en Egipto, según datos históricos, en donde se registraron los primeros brotes de huelga, por el año 1300, - a.e., en el reinado de Ramses II. De la misma forma existieron en -- tiempos muy lejanos en Grecia.

En Roma, como costó históricamente, fué en donde se originó la idea de los plebeyos de retirarse al Monte Aventino, pocos siglos después de su fundación, con el objeto definido de huelgar, exteriorizando su rotunda negativa de volver a la ciudad, pues se les negaba la posibilidad de vida.

b).- La huelga en la Edad Media.

En esta época existieron movimientos similares al de Roma, y son en esencia muy semejantes a la huelga moderna; constituyen verdaderas suspensiones de labores en forma colectiva y sin embargo, - sólo deben tenerse en cuenta como remotos antecedentes de ellas. Fueron más bien de carácter político y no profesional.

c).- Etapa Moderna.

A fines del siglo XVIII, las leyes de Francia e Inglaterra ratificaron las viejas prohibiciones, consistentes en tomar acuerdos para tratar de cambiar la organización de la Industria.

Al negarse la libertad de coalición devino la huelga en un delito. Durante los años de la Revolución Francesa la coalición y la huelga eran términos sinónimos, por esta razón contempló el Código Penal de Francia dos delitos, el de coalición o huelga y el de asociación.

Posteriormente en Inglaterra con la ley Francis Place, no se reconoció el derecho de huelga, pero dejaron de ser perseguidos los hombres que se coaligaban en defensa de sus intereses. La ley de 1824 inició la época de la tolerancia.

En Francia esta segunda etapa entró hasta el año de 1864 cuando se toleró la libertad de coalición y huelga, siempre y cuando no estuviere acompañada de actos violentos.

La huelga durante este periodo consistía en la suspensión colectiva de las obligaciones contratadas en los respectivos contratos individuales de trabajo. El derecho penal consignaba aún diversas figuras delictivas para todos aquellos trabajadores que intentarían ejercer presión sobre sus compañeros a fin de obligarles a abandonar el trabajo o sobre el patrón para impedir reanudara las labores en su negociación.

La última etapa en la historia del Derecho de Huelga -- se produce lentamente en los distintos países de Europa y América, --- constituyendo el comienzo de las luchas del movimiento obrero.

Los trabajadores ingleses son los autores de este tercer periodo y su esfuerzo tendió a conseguir que la presión sobre los trabajadores para declarar o mantener una huelga fuera lícita, en tanto no se constituyera un delito especial.

Lo importante de este periodo fue el esfuerzo de los -- obreros por hacer respetar el derecho de huelga y transformarlo en un derecho positivo.

d).- La Huelga en el Derecho Mexicano:

Desde la independencia, México vivió el periodo de la - tolerancia, y merced a la influencia de los principios adquiridos y admitidos en la Constitución de Cádiz, las libertades de reunión y asociación nunca fueron negadas.

Las primeras huelgas aparecieron en 1863 y 1877. En -- 1868, los tejedores del Distrito de Talpam, provocaron una huelga notable, obteniendo se redujera la jornada de trabajo para mujeres y menores a doce horas. Otra huelga notable fue la de los mineros de Pachuca, los cuales fueron precursores del derecho de huelga y sirvieron de modelo a las realizadas durante el porfiriismo, como son las de Cananea,

Sonora y Rio Blanco, Veracruz en 1906 y 1907 respectivamente.

La primera disposición legal que existió en México sobre la huelga estaba contenida en la Ley del Trabajo promulgada por el general Salvador Alvarado en 1915, en Mérida Yucatán.

Ya en el año de 1917, como resultado de la convocatoria lanzada por Venustiano Carranza, el Constituyente de Querétaro elevó el derecho de huelga a rango constitucional, según lo expresa la fracción XVII del artículo 123 que dice: "Las leyes reconocerán como un -- derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros. -- (77)

A partir de ese año, se transformó la huelga en un derecho colectivo, consistente en la facultad de suspender totalmente los trabajos en una negociación, cuando se satisfagan los requisitos legales.

En la actualidad el derecho de huelga es el móvil con que cuentan las asociaciones profesionales para lograr sus conquistas sindicales, estando plenamente reglamentado en la ley de 1980.

(77) *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial P.A.C. Pág. 95.*

2.- CONCEPTO DE HUELGA.

Las definiciones o conceptos sobre este tema, son muy variadas, pero las que consideramos como más sobresalientes son las -- que a continuación se expresan.

Los escritores Franceses, generalmente, definen la coalicción y se concretan a decir que la huelga es el resultado de una coalicción obrera.

El profesor venezolano Caldera presentó una definición elemental de las huelgas, es decir, que es la suspensión concertada -- del Trabajo realizada por un grupo de trabajadores con el objeto de -- obtener alguna finalidad determinada. [78]

Para Trueba Urbina la huelga, en general, es la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento económico, específicamente en el Contrato Colectivo de Trabajo. [79]

Euquerio Guerrero señala que la huelga se nos presenta como "la suspensión del trabajo realizada por todos o la mayor parte -

[78] Caldera Rafael, Derecho del Trabajo, Caracas, 1956, Pág. 246.

[79] Trueba Urbina Alberto. Op. Cit. Pág. 279.

de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a algunas peticiones que le ha formulado, y que los propios huelguistas consideren justa o, cuando menos conveniente." [80]

Por su parte Nestor De Buen define a la huelga como ---
 "La suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón, para la satisfacción de un interés colectivo." [81]

La definición legal nos la da el artículo 440 de la --
 Ley del Trabajo que dice: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores."

De la anterior definición, podemos establecer los si---
 guientes elementos:

a).- La suspensión de actividades debe de ser un acto -
 colectivo.

b).- La suspensión o paralización de las actividades de
 una empresa o establecimiento o de varios de ellas o ellos, deberá de

[80] Guerrero Euquerio, Op. Cit. Pág. 365.

[81] De Buen Nestor, Op. Cit., Pág. 735.

ser sin el consentimiento del empresario.

c).- La temporalidad de la suspensión, es decir, no puede ser por tiempo indefinido, debiendo los trabajadores reanudar las labores tan pronto se alcance el fin.

d).- La coalición es la que tiene el derecho para ejercitar el movimiento de huelga y no los sindicatos.

Nosotros proponemos la siguiente definición:

La huelga es la paralización temporal de las actividades de una empresa o establecimiento como resultado de la coalición de la mayoría de los trabajadores, para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo, debiéndose para ello observar las formalidades establecidas en la ley.

3.- NATURALEZA JURÍDICA DE LA HUELGA.

Establecer la naturaleza jurídica del derecho de huelga, implica el previo reconocimiento de la existencia del derecho. En ese sentido resulta claro que no cabe invocar las teorías que estiman que la huelga constituye un acto ilícito, antijurídico o inclusive un delito.

En México tiene cierto prestigio la tesis de que la --- huelga constituye un acto jurídico en el sentido tradicional, e inclusive en la exposición de motivos de la ley de 1970 menciona que "En el Derecho Mexicano, la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, siendo esta tesis defendida por Mario De la Cueva - quien señala que la huelga fue un hecho jurídico pero ha devenido en - un acto jurídico.

Al hablar de la naturaleza jurídica de la huelga, el - Doctor Trueba Urbina opina: en principio la huelga se consideró como un acto ilícito que engendraba responsabilidad y a la expedición de la Constitución se le dio carácter legal o jurídico, siempre y cuando reúnan los requisitos exigidos por la ley, ya que en caso contrario se darán por concluidas las relaciones de trabajo, al ser declarada la --- huelga como ilícita. (82)

El Maestro Castorena, afirma que la huelga es un derecho, resultado del acuerdo, de la mayoría. Se ejercita por cada trabajador en particular, pero concertadamente, y sólo tiene validez cuando el ejercicio lo realiza la mayoría de los trabajadores de una empresa. (83)

(82) Trueba Urbina Alberto, Op. Cit., Pág. 115.

(83) Cfr. Castorena Jesús, Op. Cit. Pág. 294.

Nestor de Buen indica, que el derecho de huelga consiste en la facultad de un grupo social de suspender el trabajo en una empresa o establecimiento. Su ejercicio constituye un acto jurídico en sentido estricto dirigido a la producción de efectos materiales (suspensión de labores) con el fin mediato de presionar al patrón para obtener la satisfacción de un interés colectivo legítimo.

Por lo que respecta al requisito de mayoría, cuya confirmación dependerá del proceso de calificación, funciona como condición entendiéndolo no como condición suspensiva, sino de una condición resolutive, ya que para el caso de que la mayoría se declare en contra de la huelga, a partir de ese momento el derecho de huelga pierde su eficacia. (84)

En nuestra opinión, consideramos al derecho de huelga como un acto jurídico, ya que existe la voluntad de los trabajadores de producir ciertas consecuencias de derecho, y en el caso específico será la de suspender las actividades de una empresa o establecimiento determinado, pero esa suspensión estará condicionada a que se reúnan ciertos requisitos establecidos en la ley.

4.- OBJETIVOS DE LA HUELGA.

La huelga tiene su fundamento en la fracción XVIII del

(84) De Buen Lozano Nestor. Op. Cit. pág. 715.

artículo 123 Constitucional que establece: "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..."

Por su parte el artículo 450 de la Ley reglamentaria -- del precepto constitucional relativo determina cuales son los objetos que deberá tener la huelga señalando los siguientes:

I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos facto-- res de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del -- contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el pe-- ríodo de su vigencia.

III.- Obtener de los patrones la celebración del contra -- to-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.

IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de -- trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que -- se hubiese violado.

V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 Bis y 419 Bis.

Respecto de la fracción primera, fácilmente advertimos que repite íntegramente el ordenamiento constitucional.

La celebración del Contrato Colectivo de Trabajo constituye la finalidad más importante que puede perseguir la huelga, porque a través de ese medio se cumplen las dos causales de huelga más importantes.

La revisión del contrato colectivo como objeto de huelga tiene un claro espíritu, que es el deseo de presionar al patrón para que acceda a las peticiones sindicales que sean compatibles con su situación económica.

La fracción tercera consignó la legitimidad de la huelga para obtener la celebración del contrato-ley, esto aunado a lo dispuesto por el numeral 406 de la Ley Laboral que menciona que los sindicatos que representen una mayoría de 2/3as. partes por lo menos... pueden solicitar la celebración de este instrumento.

La fracción cuarta consigna la violación de un contrato

colectivo, considerando pertinente distinguir las siguientes situaciones:

Si se pretende plantear una huelga procedente, bastará que se invoque la violación y que esta sea de naturaleza colectiva, para que quede cumplido el requisito de fondo. Por el contrario, para -- que la huelga sea imputable, será preciso que efectivamente se haya -- violado el contrato es un aspecto colectivo.

Uno de los preceptos que han motivado las más severas - críticas y encontradas opiniones, es el relativo a la huelga por incum- plimiento sobre las disposiciones de utilidades.

Ross Gamez esta en contra de la inclusión de esta frac- ción al señalar que lo único que hizo el legislador fue la posibili- dad de aumentar conflictos sin que en realidad sea un procedimiento ju- rídico a través del cual se pueda exigir dicha prestación.

Por su parte Nestor de Buen menciona que las únicas --- disposiciones legales cuya violación puede generar la huelga son la -- falta de entrega de la copia de la manifestación anual o la exhibición de los anexos, la omisión de la constitución de la comisión mixta y la entrega a ésta del material necesario para que pueda rendir su dictá- en.

Por último tocaremos el tema de la huelga por solidari-

dar, a la que el Doctor de la Cueva define como la suspensión de labores, realizada por los trabajadores de una empresa, quienes, sin tener conflicto alguno, desean testimoniar su simpatía y solidaridad con los trabajadores de otra empresa, los cuales si están en conflicto con su patrón. (85)

Baltazar Cavazos Flores al respecto sostiene que tiene como fundamento el propósito y la idea de lograr una -mayor unidad y -solidaridad de la clase trabajadora.

5.- ETAPAS DE HUELGA.

a).- La Gestación del Movimiento.

¿Que es lo que da vida a la huelga?

Esta es una pregunta que nos hacemos a primera vista. - Sin lugar a dudas es el malestar que siente el trabajador por una serie de factores que viene a redituar en su descontento con la empresa a la cual prestan sus servicios, pero cuando este descontento se generaliza a los demás trabajadores, viene a traer como efecto el movimiento de huelga.

Otra pregunta que nos hablamos es:

¿Dónde, cómo y cuando se inicia la Huelga?

El descontento de los trabajadores se da necesariamente en el seno de la coalición obrera. ¿Como? Normalmente las coaliciones de trabajadores cuentan con líderes, cuando éstos no están organizados en sindicatos, pero se rigen por determinados lineamientos internos y los acuerdos que toman se convierten en obligatorios para todos, pero cuando existe sindicato se rigen a las reglas que marcan los estatutos de los mismos.

La organización sindical cuenta con facultades para -- ejercer el derecho de huelga cuando éste está registrado conforme a los requisitos que la ley señala, pero cuando los trabajadores sólo -- forman una coalición, necesitan de un acuerdo que tomen en asamblea -- general la mayoría de estos. Para los efectos de la Ley, se considera que existe mayoría cuando es el 50% más uno.

¿Cuándo se inicia?

Cuando presentan ante las autoridades del trabajo el -- pliego de peticiones, por el que hacen del conocimiento del patrón las pretenciones que persiguen.

El periodo de gestación dice el maestro De la Cueva, se desarrolla, exclusivamente en el interior de la coalición obrera; Los trabajadores se reúnen y discuten las demandas, que formularán al pa--

trón y resuleven si irán a la huelga, esto es, si suspenderán las labores en caso de no obtener una respuesta favorable. (86)

Importante significado tiene el que los acuerden por sí mismo, el suspender las labores, sin coacción o presión por parte de terceros que influyan a tomar determinaciones que puedan en un momento dado contravenir las resoluciones tomadas.

Otro punto de vista muy importante es el que da el maestro Baltazar Cavazos Flores al expresar: "El período de gestación tiene la característica exclusiva de que se desarrolla en el seno de la coalición obrera; en él no interviene ni el patrón ni las autoridades del trabajo.

Se inicia en el preciso momento en que se coaligan los trabajadores y se termina con la presentación del pliego de peticiones ante el patrón o ante las autoridades laborales." (87)

De lo expuesto anteriormente se deduce que, este período comienza con la aceptación de la mayoría de los trabajadores de irse a la huelga si no son aceptadas sus demandas por parte de la empresa hasta la presentación del pliego de peticiones a las autoridades

(86) De La Cueva Mario. Op. Cit. Pág. 789.

(87) Cavazos Flores Baltazar, El Derecho del Trabajo en la Teoría... Y en la Práctica. Confederación Patronal de la República Mexicana, Pág. 316.

del trabajo y que Estas se lo hagan llegar a la empresa por los medios legales que tengan.

b).- El Periodo de Pre-huelga:

Sin lugar a dudas es la etapa de la huelga en la que se desarrolla la mayor actividad, tanto para los trabajadores como para la empresa. Comienza con la presentación del pliego de peticiones al patrón o a las autoridades laborales y finaliza con la suspensión de labores.

El periodo de prehuelga para el maestro De la Cueva, -- "Es un procedimiento impuesto por la ley como condición para que la -- suspensión de labores quede protegida. Comprende el tiempo que media entre el emplazamiento al patrono y la suspensión de labores y tiene -- por objeto, de un lado, dar oportunidad a la autoridad para intervenir y conciliar los intereses de trabajadores y patronos y, además dar un término al empresario que le permita precaver, en lo posible, los daños inherentes a la suspensión de labores." (55)

Es un periodo que obliga a los huelguistas a cumplir -- con una serie de requisitos, en caso contrario, el movimiento quedarla fuera del derecho y el patrón puede ejercitar actos en contra de los -- trabajadores.

Baltazar Cavazos nos dice:

"Por lo que hace al período de pre-huelga, cabe mencionar que durante el mismo se producen efectos jurídicos de suma importancia que afectan a los trabajadores como a los patrones. Los trabajadores, a partir de dicho período ya no pueden modificar su pliego -- de peticiones; los patrones se convierten en depositarios de los bienes de la empresa y no pueden despedir durante dicho período a sus trabajadores, para el efecto del recuento." (89)

En efecto, como lo señala el Doctor Cavazos, los trabajadores, una vez presentado el pliego no podrán modificarlo, es entendible, en razón de que durante el período de gestación contaron con el tiempo necesario para unificar criterios de cuales iban a ser los principales intereses o prestaciones que plasmarían en dicho pliego y al presentar el emplazamiento se considera que lo que contiene el pliego es todo lo que se reclama al patrón.

Asimismo, de importancia vital significa que al momento del emplazamiento se constituya al patrón como depositario de los bienes de la empresa, con las atribuciones inherentes al cargo, para efecto de que no disponga de ellos, pues de hacerlo, incurriría en el delito de abuso de confianza.

El otro punto a tratar se refiere a que en este período

el patrón no puede despedir a sus trabajadores, sólo para efectos del recuento. Pero deja al descubierto una situación que se da en la práctica: algunas ocasiones el patrón conoce antes de que se presente el emplazamiento a la autoridad laboral, que la mayoría de sus trabajadores han acordado ir a la huelga y despide a algunos de ellos, con lo que viene a disminuir la mayoría exigible por la ley.

Otra opinión nos la da Cabanellas al decir "El periodo de pre-huelga o de pre-conflicto de hecho, se caracteriza porque durante el debe observarse un procedimiento que, impuesto por la ley, -- comprende determinadas medidas que servirán para la calificación posterior de la cesación laboral. Habitualmente, durante este periodo debe notificarse al patrón el eventual conflicto que puede producirse si no accede a la petición formulada por los trabajadores." (90)

De los comentarios anteriormente señalados se desprende una serie de elementos que comprende este periodo:

1.- El emplazamiento.- El pliego de peticiones formulado por el sindicato, se hará llegar al patrón por conducto del actuario dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo, según se desprende de lo dispuesto en el artículo 921 de la Ley Laboral.

(90) Cabanellas Guillermo, Op. Cit. Pág. 198.

2.- La contestación del patrón.- El numeral 922 de la -
 legislación del trabajo dispone, que esta deberá realizarse dentro de
 las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, debiendo
 presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y
 Arbitraje. La ley no señala las consecuencias que genera la falta de -
 contestación, pero al respecto Juan B. Climent señala que dicha cir--
 cunstancia produce el efecto de una negativa a satisfacer lo reclamado
 en dicho pliego, sin que hay sanción legal al respecto, toda vez que -
 el procedimiento de huelga no se rige por las normas procesales de los
 juicios laborales ordinarios.

3.- La conciliación.- Con el nombre de conciliación se
 conocen dos cuestiones distintas: Primero, se entiende como una ins-
 tancia ante la autoridad y los procedimientos respectivos, y segundo -
 como el arreglo al que llegan las partes, al que normalmente se llama
 arreglo conciliatorio.

La autoridad, en estos casos, será la Junta Federal o -
 Local de Conciliación y Arbitraje, quien es la encargada de lograr la
 conciliación entre las partes. En este procedimiento la Junta no puede
 juzgar sobre la procedencia o improcedencia del conflicto laboral, si-
 no que, la facultad de resolución queda al arbitrio de las partes.

La importancia de este periodo se manifiesta en los ---
 preceptos legales establecidos en nuestra legislación al establecer en
 su Capítulo XX el procedimiento conforme al cual se va a desahogar el

movimiento de huelga, destacando por su importancia el artículo 927 -- que indica lo siguiente:

I.- Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y en caso de declararla infundada, se continuará en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;

II.- Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de labores;

III.- El Presidente de la Junta podrá emplazar los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de conciliación.

IV.- Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II de la presente ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

c).- La Etapa de Huelga Estallada.

Con este nombre podemos anunciar el momento de la huelga por el cual los trabajadores suspenden las labores, en virtud de que en el periodo de pre-huelga y en específico, en la audiencia de conciliación no hubo arreglo entre las partes.

Es importante explicar que se inicia como ya dijimos -- con la suspensión de labores y termina en el momento en que los huelguistas reanudan nuevamente sus labores.

Nos permitimos hacer notar que los trabajadores con el ejercicio del movimiento de huelga no pretenden en ningún momento dar por terminadas las relaciones de trabajo, sino que buscan con este movimiento que sus intereses colectivos no se vean afectados quedando -- por ende suspendidas las relaciones laborales.

Una vez estallada la huelga, los trabajadores y los patronos de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados podrán solicitar de la Junta de Conciliación, dentro de las sesenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, la declaración de inexistencia de la huelga, por considerar que el movimiento efectuado no reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría.

En la audiencia respectiva, la Junta oirá a las partes, continuándose inmediatamente al ofrecimiento y recepción de pruebas, - las cuales deberán de referirse a las causas de inexistencia planteadas en la solicitud, aclarando que si dicho escrito hubiese sido presentado por terceros, además estarán obligados a comprobar sus intereses.

Concluida la recepción y desahogo de las pruebas ofrecidas por las partes, la autoridad, dentro de las veinticuatro horas si-

güentes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado ilegal de la huelga.

Si la junta resuelve que la huelga es inexistente, fijará un término de veinticuatro horas a los trabajadores para volver a sus labores apercibidos que de no hacerle el patrón: quedará en libertad de contratar a otros obreros.

Con absoluta independencia de lo anterior, se podrá solicitar la ilicitud de la huelga si la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades de la empresa o establecimiento, o en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

El procedimiento para la declaración de ilicitud será el mismo que se establece para el de inexistencia, con la salvedad de que la ley no señala el término para el ejercicio de dicha acción, por lo que deducimos que dicha solicitud podrá presentarla ante la Junta en cualquier momento.

La consecuencia de que la Junta de Conciliación y Arbitraje declare que la huelga es ilícita será, la de dar por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas, sin importar si fueron o no culpables.

Finalmente el artículo 469 de la ley no determina los -

casos por los cuales una huelga termina y son:

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 alejan las partes; y

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

6.- EL REQUISITO DE MAYORIA EN EL PERIODO DE HUELGA ESTALLADA.

a).- Concepto de Requisito:

Nuestra ley entiende que la huelga es un acto jurídico,
en el sentido tradicional del término, esto es, una manifestación de -
voluntad dirigida a la producción de determinados efectos de derecho.

Ahora bien, dentro de esa tesis, se plantea que el acto
jurídico huelga requiere, para su existencia, que se produzcan ciertos

REQUISITOS que de esa manera, alcanzan la categoría de elementos -----
esenciales o estructurales. Su omisión, producirá como ya dijimos --
la inexistencia de la huelga.

Mario de la Cueva afirma que los requisitos son tres, y
en virtud de ello los clasifica como sigue:

I.- REQUISITO DE FORMA.

Son aquéllos elementos que debe de satisfacer el plie--
go de peticiones y lo establece el artículo 420 de la Ley Federal del
Trabajo, que en términos generales señala:

1).- Se debe presentar por escrito al patrón, por dupli-
cado anunciando el propósito de ir a la huelga y expresando el objeto
de la misma.

2).- El aviso para la suspensión de labores debe darse
con seis días de anticipación y de diez cuando se trate de servicios -
públicos, tomando en cuenta que el término se contará a partir del día
y la hora en que el patrón quede notificado.

3).- La huelga debe estallar el día y la hora que se ha
yan fijado en el pliego de peticiones.

II.- REQUISITO DE FONDO.

En cuanto a este punto, podemos decir, que su fundamento legal lo encontramos en el artículo 123, fracción XVIII que expresa:

"Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto con seguir el equilibrio entre los diversos factores del trabajo con los - del capital."

Basta decir que la finalidad de la huelga es equilibrar los factores de la producción para que se considere que ha cumplido con el requisito de fondo y con esto se entenderá como lícita.

El maestro De la Cueva nos dice que en su concepto el - requisito de fondo es: "El equilibrio a que se refiere la fracción --- XVIII del artículo 123, el cual debe cristalizar un derecho individual del trabajo justo, o sea, en una distribución equitativa de los beneficios de la producción, debiendo estimarse, por hipótesis, que el con trato colectivo de trabajo es su expresión. [91]

La Ley del Trabajo en su artículo 451 Fracción I exige como requisito de fondo, que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo 450.

III.- REQUISITO DE MAYORIA.

Algunos autores como Ross Gamex y Trueta Urbina consideran a este punto como el segundo requisito de fondo necesario para la existencia de un movimiento huelguístico, mientras que De la Cueva, lo señala como un elemento independiente de los dos anteriores.

La Ley contempla este aspecto en los artículos 451 fracción II que indica:

Para suspender los trabajos se requiere:

- Que la suspensión de labores se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga con el artículo 460 (actualmente derogado) y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajadores; y en el artículo 459 Fracción I que señala que la huelga será legalmente inexistente -- si:

I.- La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, Fracción II.

La Ley no consigna con precisión a que tipo de mayoría se refiere, por lo que el maestro De la Cueva señala que se debe de --

entender por mayoría obrera:

"La mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas o establecimientos en que se suspendan los trabajos como resultado de una acción de huelga." (92)

El titular del derecho de huelga es la mayoría obrera de la empresa, pues bien, si la suspensión de labores afecta a uno o varios establecimientos, la mayoría huelguista deberá existir en cada uno de ellos, pero si tiene un carácter general, esto es, si se extiende a toda la empresa, la mayoría ha de computarse sobre el total de los trabajadores, independientemente de que no se obtenga en alguno de los establecimientos.

La huelga deberá de realizarse por los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento emplazado, y así el artículo 451 Fracción II de la Ley señala que la suspensión de labores ha de realizarse por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, pudiendose objetar en el incidente de calificación de inexistencia de la huelga a quienes no sean trabajadores.

El artículo 931 en sus fracciones II, III y IV de la -- Ley Federal del Trabajo, indican que trabajadores podrán recontar para ver si componen la mayoría.

[92] De la Cueva Mario, Op. Cit. Pág. 617.

Como se advierte claramente, la mayoría tiene que existir con posterioridad al estallamiento del movimiento de huelga, concretamente al momento del recuento, in que el artículo citado con razón o sin ella, previene en su fracción II que sólo se tomarán en consideración únicamente los votos de los trabajadores que concuerdan al recuento.

Para algunos dicho precepto establece un incongruencia jurídica, y para otros, la única solución práctica en función del interés jurídico que puedan manifestar los recontantes. Para los primeros se quebranta el principio de interés mayoritario, cuando la propia ley preceptúa que la huelga debe ser declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, lo que normalmente no puede suceder en el recuento propiciando que se favorezca a las minorías activistas de uno u otro sector. Para los segundos, la única manera posible de determinar el interés mayoritario es a través del recuento, acto en el que se pone de manifiesto el interés de los trabajadores recontantes al hacer uso del Derecho de Huelga.

La fracción IV, niega la posibilidad a los empleados de confianza de recontar en las huelgas de los demás trabajadores, sin importar que la suspensión de labores les afecte por igual. Ahora bien, de acuerdo con la nueva Ley el número de empleados de confianza se reduce considerablemente, según se desprende del artículo 9º, pero a criterio de Ross Gamez, deben de desprenderse dos categorías de trabajadores de confianza: Los altos empleados de confianza y los propiamente--

te empleados de confianza. Los primeros se identifican con los intereses del patrón resultando lógico y explicable que se les limite el derecho de voto, porque obviamente dichos trabajadores siempre e invariablemente tendrían que estar en contra de la huelga, pero los segundos - son los que están más bien en función de la categoría del puesto y en los que no existe un nexo tal para identificarlos y relacionarlos a intereses económicos, resultando injusto que a este personal se les niegue su derecho de voto.

Por su parte De la Cueva en relación a lo anterior menciona que los altos funcionarios son trabajadores de confianza al --- idual que los de menos jerarquía, y que por tal razón ningún trabajador de confianza se tomarán en cuenta en los recuentos que se ejec--- túan para determinar la mayoría en los casos de huelga, opinión con la que compartimos plenamente.

Los trabajadores eventuales no deben de considerarse pa--- ra fijar la mayoría huelguista por ser ajenos a la vida de la empresa en la que están en tránsito y no pueden tener interés en el resultado de un conflicto entre los trabajadores de planta y el patrono.

No obstante lo anterior, existen trabajadores eventua--- les que prestan habitualmente su trabajo en una empresa, sin tener reconocido su carácter de trabajadores de planta a los que frecuentemente se les denomina trabajadores transitorios permanentes, y a quienes por diversas razones se les niega su carácter de planta, pero que les

afecta todas las consecuencias que pudiera acarrear una huelga, razón por la cual deberían de concurrir a la formación de la mayoría en los recuentos de huelga.

Los trabajadores despedidos después del movimiento de huelga, de acuerdo a la fracción III podrán votar a favor o en contra del movimiento, ya que de no ser así sería muy fácil evitar la efectividad del derecho colectivo con el simple procedimiento de despedir a los trabajadores simpatizantes del movimiento.

En relación a la circunstancia de que los familiares -- del patrón si cuentan para la huelga, señalemos que lo podrán hacer -- siempre y cuando no se encuentren en ninguna de las limitaciones que -- señala el artículo 931, y no contarán aquellos trabajadores que hubie-- sen renunciado a la empresa antes o después de la presentación del -- pliego petitorio ante la autoridad correspondiente.

Momento en que debe de existir la mayoría:

La huelga tiene un proceso evolutivo que comprende tres periodos que son el de gestación pre-huelga y huelga estallada.

Teóricamente debe de existir la mayoría de trabajadores en los tres momentos, especialmente si se recuerda que la huelga es el resultado de una coalición mayoritaria.

Una parte de la doctrina favorable a los empresarios, sostiene que la mayoría de los trabajadores se requiere para formar la coalición y poder anunciar al patrón el propósito de ir a la suspensión de labores, y que este requisito deberá de probarse en el periodo de pre-huelga.

Los obreros se opusieron a esta interpretación argumentando que el recuento previo contrariaba el principio de libre coalición, porque ninguna autoridad, y menos aún un representante empresarial podía, ya no digamos intervenir, ni siquiera presenciar las deliberaciones y votaciones de los trabajadores, además de que de ser precedente el recuento previo se daría oportunidad a los empresarios para realizar maniobras encaminadas a evitar la huelga, fáciles de ejecutar.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje aceptaron dichas observaciones, y es por ello que se redactó el artículo 451 fracción II, en el sentido de que la determinación de mayoría se comprobarán una vez que la huelga haya sido estallada, como motivo de inexistencia.

CAPITULO QUINTO

EL RECUENTO EN LOS CONFLICTOS LABORALES

1.- ANTECEDENTES Y ANALISIS DE LA PRUEBA DE RECUESTO.

La necesidad de determinar si en una huelga habla o no mayoría, surgió con el nacimiento del artículo 123 Constitucional originando esto mismo, la aparición del medio de prueba que hoy conocemos como "Recuento."

En la leyes locales de trabajo se hace referencia a que las huelgas para ser estimadas lícitas debían desarrollarse sin violencia física "de la mayoría de los huelguistas".

La Ley Laboral del Estado de Aguascalientes del 6 de marzo de 1926, señalaba en su artículo 420 que "cuando se declaren en huelga los trabajadores de una negociación, sin la anuencia y el consentimiento de la totalidad de obreros, los patrones podrán sustituir a los --- huelguistas, quienes perderán todo derecho a indemnizaciones y reclamaciones."

La Ley reglamentaria del artículo 123 párrafo Primero del -- artículo 40 Constitucional en el Estado de Chiapas de 5 de marzo de -- 1927 establecía en su artículo 16 que "las huelgas son ilícitas": Frac ción V.- Cuando la declare la minoría de trabajadores de un mismo ramo, en una misma empresa.

Por las anteriores transcripciones queda claro que en las le yes del Trabajo locales, en relación con la licitud de las huelgas se

prevale la necesidad de determinar si el movimiento había sido declarado por una mayoría de trabajadores o no.

De los libros hasta hoy publicados sobre la historia del movimiento obrero y del Derecho Mexicano del Trabajo, ninguno se refiere - acerca de como se ofrecía y como se recibía la prueba de recuento, sin embargo he recibido alguna breve información oral de trabajadores de - aquella época en que no había Ley Federal del Trabajo, de la que se deriva que se hacía una simple votación sin mayores formalidades.

Como la prueba de recuento tiene sus antecedentes originales en el procedimiento de huelga, al igual que ésta surge consuetudinariamente.

De la investigación elemental que al respecto realizamos se llega a la conclusión que entre 1917 y 1931 no existió ningún precepto legal ni criterio jurisprudencial que reglamentara en procedencia - ofrecimiento y recepción de la prueba de recuento, siendo el primer - instrumento legal en donde encontramos a esta prueba, el antiguo reglamento de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, que en su - artículo 75 decía: "Cuando se trate de conflictos colectivos y en cual - quier estado del negocio en que se niegue personalidad a los obreros o sindicatos afectados para ejercitar un derecho, por no constituir mayoría, se suspenderá de plano el procedimiento y se procederá desde luego al RECUESTO del personal, y dentro de 48 horas se resolverá si están o no capacitados para ejercer el derecho que se les niega; en el primer

caso, se reanuda el procedimiento, y en el segundo se declarará que carecen de personalidad los obreros o sindicatos para ejercer el derecho." (193)

Durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de -- 1931 no existió disposición expresa que reglamentara la prueba de "Recuento." Es de recordar que esta ley no hacía una reglamentación ni - siquiera de los medios de prueba más usuales, sino simplemente en al- guno de sus artículos se refería a ellos; por lo que hace al recuento no existía ninguna mención o referencia directa.

El artículo 16 señalaba que "Los casos no previstos en - la presente ley o sus reglamentos, se resolverán de acuerdo con la cos- tumbre o el uso y, en su defecto, por los principios que se derivan de esta ley, por los del derecho común en cuanto no la contraríen.

Con fundamento en este artículo se invocaba al Código - Federal de Procedimientos Civiles, el cual servía de base para ofrecer el recuento de trabajadores en el procedimiento de calificación de la huelga y en los conflictos jurídicos entre dos sindicatos que se dispu- taban la titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo o la adminis- tración de Contrato Ley.

(193) Pizarro Suárez Nicolás, La Huelga en el Derecho Mexicano, ----
pág. 74.

Para determinar si un movimiento de huelga había sido declarado por la mayoría de los trabajadores de la empresa o negociación respectiva el artículo 264 en su fracción II del Código Laboral de 1931 señalaba:

"Para determinar dicha mayoría también se considerarán como trabajadores a quienes hubiesen sido despedidos del empleo con -- posterioridad a la presentación ante la junta del escrito de peticiones con aviso de huelga."

Aquí encontramos una incipiente regulación e indirecta referencia del recuento respecto de los sujetos votantes en el mismo, que con posterioridad la ley de 1970, precisaría con mayor claridad.

En el trámite de los conflictos por la titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo no existía ninguna regulación ni tampoco referencia directa o indirecta en la ley acerca del recuento.

La falta de reglas acerca del desahogo de esta prueba, fue suplido por las tesis de la Suprema Corte, que fueron emitidas --- fundamentalmente en relación con problemas originados en recuentos --- practicados en el procedimiento de calificación de la huelga, y a continuación transcribimos algunas:

RECUESTO DE TRABAJADORES HUELGUISTAS.- No tienen derecho a contar como huelguistas los individuos que hayan perdido el carácter de trabajadores al servicio de la empresa a la que se haya de--

clarado la huelga, por haber sido separados con anterioridad a la fecha en que se presentó el pliego de peticiones. Toca 5083/42/1a, Sindicato de Obreros, Matanceros y Similares de Ciudad Hidalgo.

FAMILIARES DEL PATRÓN.- En el recuento de trabajadores huelguistas, no pueden ser excluidos los parientes del patrón, pero -- el hecho de serlo, si se comprueba que no tienen el carácter de trabajadores. Ejecutoria de 11 de octubre de 1945. Toca 9970/42/2a, Marcos Renis Sotres.

En relación a los conflictos de titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, la Suprema Corte en 1949 emitió la siguiente tésis:

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

CUALES TRABAJADORES DEBEN DAR LA MAYORIA AL SINDICATO - QUE PRETENDA SU TITULARIDAD.- Si un sindicato demanda de otro que celebró un contrato colectivo de trabajo, la pérdida de la titularidad y - administración del mismo, para que otorgue en su favor, la diligencia de recuento que ha de establecer cual de los dos sindicatos representa el mayor interés profesional dentro de la empresa debe limitarse a -- aquéllos trabajadores que se hayan laborando cuando se planteó el conflicto, o sea, en la fecha de la presentación de la demanda, excluyendo los de ingreso posterior porque de no ser así, su resultado se vería alterando con sólo que el sindicato demandado, aplicando la clausu

la de exclusión expulsara a todos aquellos trabajadores que habiendo sido sus miembros, se hubieran afiliado al sindicato actor.

Anexo Directo 456/1949.- Sindicato Industrial del Ramo de la Madera y Anexos del Distrito Federal, resuelto el 21 de octubre de 1949.- Unanimidad de 5 votos. Ponente. Ministro Ramírez Vázquez.-- Boletín de Información Judicial de la Suprema Corte de Justicia, número 49, de 3 de noviembre de 1949.

La Ley Federal del Trabajo de 1970.- Durante los treinta y nueve años de vigencia de la Ley Laboral de 1931, fué la práctica de los tribunales de Trabajo y las resoluciones de la Suprema Corte de Justicia los que fueron paulatinamente estableciendo los elementos de la prueba de "recuento" ante el silencio de la ley en vigor en ese entonces.

Esta legislación laboral recogió lo mejor de la opiniones de la Corte y reglamenta la prueba de recuento en su artículo 462 encuadrándolo dentro del capítulo de "Objetivos y Procedimientos de -- Huelga."

En la exposición de motivos de la ley se hace referencia del mencionado artículo, relacionándolo al capítulo de las huelgas en los términos que a continuación se mencionan:

Para determinar la mayoría de trabajadores, el artícu--

462 establece las normas siguientes: no serán tomados en consideración los trabajadores de confianza, ni los que hubiesen ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga, pero sí serán considerados los que hubiesen sido despedidos del trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del mencionado escrito, por último, se dispone que únicamente se tomarán en consideración los votos de los trabajadores que concurran al recuento.

En los dictámenes formulados por las Cámaras de Diputados y Senadores, no se hace mención alguna al artículo 462.

Con las reformas procesales que entraron en vigor el --primero de mayo de 1950, se derogó el artículo 462, quedando reglamentado dicho precepto en el 931 actual, el cual a continuación se transcribe:

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 concurran 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 concurran 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.

La legislación vigente no da una definición de lo que es el recuento, pero según el Diccionario de la Lengua Española, por recuento se puede entender: "Cuenta o segunda cuenta o enumeración -- que se hace de una cosa"; " cuenta, comprobación de cuenta o enumeración, " es decir, el recuento es un medio de comprobación o numeración, considerándose en nuestro derecho del Trabajo, como una prueba.

La prueba en estudio hasta donde sabemos, existe únicamente en nuestro Derecho Laboral, por lo que no es posible localizarla clasificada, ni mencionada en los tratados referentes al proceso general, o al proceso común.

Estimamos que el recuento, en cuanto a su clasificación dentro de las pruebas se esclava en las siguientes:

Directa o Inmediata, toda vez que el funcionario que la desahoga, recoge directamente la voluntad externada de los participantes en la prueba.

Es una prueba por constituir, en razón de que se lleva a cabo en el mismo juicio, y semiplena, en virtud de estar sujeta a objeciones.

Dentro de las clasificaciones de reales y personales y las de originales y derivadas, no es posible considerar a la prueba de recuento, pues aquellas, se refieren principalmente a la probanza de inspección y las últimas a las documentales; finalmente, en lo tocante a las clasificaciones de históricas y críticas, estimamos que pertenece a históricas, por reproducir de algún modo el hecho a probar. Asimismo, consideramos que esta prueba es singular, en virtud de no estar asociada con otra prueba para tal efecto.

Con independencia de la clasificación a que hemos sometido la prueba objeto de análisis, la enmarcamos como pertinente y --- útil, porque concierne a los hechos controvertidos, e Idonea, por ser bastante para probar el hecho litigioso (la voluntad mayoritaria de los trabajadores).

Ahora bien, en cuanto a su recepción y desahogo, dire--

mos que la diligencia de recuento de trabajadores, se lleva a cabo en términos generales por un actuario de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y en ocasiones especiales por el Secretario habilitado para -- tal efecto, o por conducto de un Inspector Federal o Local de Trabajo, siempre y cuando lo hayan solicitado las partes en caso de recuento -- previo por ellas acordado, pudiendo participar también en la diligencia las partes interesadas.

La prueba de recuento se desahoga tomando como base para ello, dos elementos: Uno humano, el cual lo constituyen las personas físicas que intervienen en la recepción de la prueba, y que para -- que tenga validez deben reunir la calidad de trabajadores que le pres--ten servicios a determinado patrón. En algunos casos es suficiente -- que el trabajador haya prestado sus servicios en la fecha de presenta--ción del escrito respectivo, aunque haya sido despedido con posterio--ridad a esta fecha, y el elemento material, que se integra con los sis--temas de identificación y con los documentos indicados por la parte -- oferente de la prueba.

Los sistemas de identificación suelen ser las credencialias expedidas por la empresa o las oficiales (licencias, cartillas, pa--saportes, etc.,) o con otros documentos similares, que sirven para -- acreditar el nombre del trabajador y el hecho de que el que vota efec--tivamente es la persona que dice ser.

Los segundos se integran con las tarjetas para el con--

rol de asistencia y pagos de salarios a sus trabajadores, como nóminas o listas de raya, liquidaciones bimestrales de pagos de cuotas -- obrero-patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social, con los -- que se puede comprobar su categoría, puesto, antigüedad, o el número total de trabajadores, siendo este último dato, el instrumento de medida para saber cuantos trabajadores del total en un momento determinado, hacen uso del derecho de voto, y poder establecer también el número de trabajadores que lo hacen en uno u otro sentido.

La diligencia de recepción del recuento se hace constar en un acta circunstanciada y pormenorizada, esto es, se señala la fecha, hora y lugar en que se practica, las partes interesadas que intervienen, el elemento material que sirve de base para la identificación de los trabajadores que intervendrán como elemento humano, y cuyos votos serán objeto de la diligencia, observándose en general las normas a que se refiere el artículo 931 de la Ley Laboral, con base - en los documentos que se tengan a la vista para identificar a los trabajadores y determinar el número de ellos.

La persona que desahogue el recuento, irá llamando uno a uno de los trabajadores cuyos nombres figuren en los documentos que se tomen como base para la diligencia, debiendo cada trabajador proporcionar su nombre completo, categoría o puesto que desempeña a las órdenes del patrón, la antigüedad que tiene, y lo más importante la - expresión concreta de su voluntad con el hecho sujeto o comprobación, debiendo firmar a continuación los trabajadores que recuenten.

Las objeciones que las partes interesadas hagan a los votos emitidos deberán hacerse constar, debiéndose formular en el acto mismo de la diligencia según lo dispone la fracción V del Artículo --- 931 de la Ley Federal del Trabajo, expresándose en que consiste cada una.

Una vez formuladas las objeciones, con fecha posterior, se celebrará la audiencia incidental en la que se ofrecerán las pruebas relativas.

Finalmente señalaremos que los conflictos en donde --- principalmente se ofrece y desahoga la prueba de recuento es en los de calificación de una huelga estallada y en los conflictos colectivos ju rídicos que versen sobre la titularidad y administración de un contrato colectivo de trabajo o de un Contrato-Ley, de los cuales hablaremos con posterioridad, pero consideramos que existen otros casos aunque - esporádicos, en donde la prueba en estudio pudiera ser ofrecida, o desahogada, y estos son:

a).- En el juicio de cancelación del registro de un --- sindicato: El artículo 369 de la Ley Laboral prevé que el registro - de un sindicato podrá cancelarse únicamente.

I. En caso de disolución; y

II.- Por dejar de tener los requisitos legales.

Por su parte el artículo 364 del mismo ordenamiento señala como requisito para constituir un sindicato un mínimo de veinte trabajadores.

El último párrafo del artículo 369 indica que la Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro. De la referencia de los mencionados artículos, se desprende que en un juicio de cancelación del registro de un sindicato, puede establecerse la controversia acerca de si existe o no el mínimo de veinte trabajadores en un sindicato. Lógico es suponer que el interesado en solicitar la cancelación intentará en demostrar que el sindicato afectado ha dejado de reunir el mínimo de miembros exigidos por la ley y este buscará demostrar lo contrario.

En esta controversia, sólo el recuento de trabajadores puede a nuestro parecer proporcionarle al juzgador los elementos de convicción para resolver conforme a derecho.

b).- Para los efectos del registro de Sindicatos, como lo señalamos en el punto anterior, para la constitución de un sindicato entre otros requisitos, se necesita que existan por lo menos veinte trabajadores en servicio activo, pudiendo la autoridad realizar la investigación correspondiente, tendiente a comprobar si efectivamente es la voluntad de los socios formar parte del sindicato que solicita el registro, así como si las actividades que desarrollan se ajustan a la denominación que pretenden llevar, si asistieron a la asamblea --

constitutiva, si aprueban la mesa directiva, etc., pudiendo realizar - todo ello a través de una constatación o recuento.

2).- EL RECUENTO EN LOS JUICIOS DE TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DEL --
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y CONTRATO-LEY.

Dentro de los diversos conflictos de trabajo que se en encuentran regulados en nuestra legislación del Trabajo, resaltan por su importancia y trascendencia los conflictos colectivos, y dentro de éstos los llamados juicios intersindicales o juicios de titularidad del contrato colectivo y del contrato-ley.

Es en estos conflictos, en donde la controversia se reduce a determinar cual de los sindicatos contendientes, tiene derecho a ser titular y administrador de un contrato colectivo o contrato-ley en una fuente de trabajo determinada.

El fundamento principal que existe, para reclamar ante la autoridad laboral correspondiente, de una organización sindical, -- la pérdida de la mayoría de interés profesional en una empresa o establecimiento, es el hecho de la adquisición por parte del sindicato demandante de la mayoría de interés de los trabajadores en el centro de labores.

En los juicios de titularidad, el sindicato que afirma que cuenta con el mayor interés profesional le corresponderá demostrar

su aseveración fehacientemente, con los medios de prueba idóneos, que en el caso concreto será a través del recuento de trabajadores, a fin de que en forma directa, los propios trabajadores, manifiesten su voluntad de pertenecer a una organización sindical determinada, mediante el voto que otorguen, en el recuento en un sentido u otro, libres de toda presión o vicio volitivo, siendo el caso de que si más de la mitad de los trabajadores externalan su voluntad en favor del sindicato de mandante, se estima que éste ha adquirido y demostrado tener la mayoría de interés profesional, y como consecuencia, dicha mayoría la ha perdido el sindicato demandado, en favor del actor, y a éste le corresponderá la administración y titularidad en su caso del contrato colectivo de trabajo o contrato-ley que se detenta.

a).- Elemento de su ofrecimiento y recepción: El momento procesal oportuno para su ofrecimiento, es en la audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas a que se refieren las fracciones II y III del artículo 895 de la Ley Federal del Trabajo, al señalar que las partes expondrán lo que juzguen conveniente y ofrecerán y rendirán las pruebas que hayan sido admitidas, con la aclaración de que si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones -- contenidas en el artículo 931.

Las partes podrán solicitar a la Junta que señale determinado domicilio para el desahogo de la prueba y que normalmente es el de la empresa o establecimiento o el del propio tribunal; no existiendo impedimento legal alguno para que la Junta pueda señalar uno d~~iver~~

so a los señalados.

Normalmente se ofrecen como elementos necesarios para la recepción de esta prueba, los recibos de pago de salarios y la nómina correspondientes a la semana o quincena inmediata anterior a la fecha de presentación del escrito inicial de demanda, porque es la única que puede dar la certeza de:

1.- Quienes ya se encontraban prestando servicios en la fecha de presentación de la demanda, por lo que permite con mayor seguridad jurídica para los trabajadores sindicalizados excluir a personas que quieran hacer fracasar el juicio intentado, ya sea que hubiesen sido contratados con posterioridad por el patrón o que hayan sido propuestos por el sindicato demandado.

2.- Quienes deben votar, aún habiendo sido despedidos - después de la presentación de la demanda.

En ocasiones como ya dijimos, suelen ofrecerse las copias de la formas de afiliación o de pago de cuotas obrero-patronales al I.M.S.S., que si bien ofrece menos riesgos de simulaciones de contratos de trabajo que la lista de raya, significa menos seguridad en cuanto a la fecha de ingreso, ya que las empresas no siempre afilian a los trabajadores ante dicha institución en las fechas reales de ingreso o simplemente nunca los dan de alta.

Uno de los problemas más comunes en la práctica, es la negativa del patrón a exhibir ante el actuario las listas de raya o -- recibos de pagos de salarios correspondientes al periodo señalado por los oferentes de la prueba.

La causa más común de esta negativa, es por el interés que tiene muchas veces el empresario, en evitar que el sindicato con -- el que tiene celebrado el contrato colectivo, pierda la titularidad -- del mismo, ya sea por arreglos turbios que tengan con sus líderes o -- por cierta resistencia a los cambios, pensando y no sin razón, que el sindicato que pretenda obtener la titularidad del contrato, buscará -- justificarse con sus agremiados elevando las prestaciones del mismo.

Estas tácticas dilatorias generalmente afectan a la organización actora, dado que no se puede mantener en alto nivel y durante mucho tiempo el estado de agitación que en estos casos se ha generado entre los trabajadores, con lo que se provoca que decaiga en ocasiones su ánimo de continuar en la lucha.

No existe un criterio uniforme en las Juntas de Conciliación y Arbitraje respecto a este problema y las opiniones son variadas.

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal señala que cuando se da la negativa del patrón a exhibir la documentación ofrecida por los sindicatos en pugna, como necesarios para la recepción de la prueba, a solicitud del sindicato afectado le impo-

ne al patrón renuente una multa de 7 veces el salario mínimo, suma ridícula en realidad, volviéndose a señalar fecha y hora para la recepción del recuento, requiriendo nuevamente al patrón para exhibir los documentos señalados por las partes. En ocasiones suele persistir la negativa del patrón y es entonces cuando la Autoridad ordena la rendición de la prueba en el domicilio de la Junta, previendo que para el caso - de que tampoco se ofrezcan la diligencia se desahogará con los elementos que se tengan.

Por su parte, las juntas especiales de la Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de México, ordenan la recepción del recuento en los términos de la resolución que parcialmente transcribo:

"Apercibiendo a la empresa demandada que para el caso - de oponerse a la práctica de recuento de referencia que se le impondrá una multa de Un Mil Pesos 00/100 M.N.), de conformidad con lo dispuesto en la fracción 1 del artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo, la cual se hará efectiva por los medios legales correspondientes, en tal caso es decir, que la empresa se oponga a la práctica del recuento de referencia, el mismo se llevará a cabo ante las puertas de la empresa demandada con los trabajadores que concurren previa identificación de los mismos ante el actuario que lleve a cabo el recuento."

Al respecto, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a través de la Secretaría Auxiliar de Conflictos Colectivos, -- dicta el siguiente acuerdo: "Deberá apercibir el C. Actuario a la em

presa que en caso de no proporcionar los documentos solicitados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo se le impondrá una multa de siete veces el salario mínimo vigente sin perjuicio de que el C. Actuario, en el supuesto de que no le sean presentados los documentos solicitados, lleve a cabo el recuento ordenado, identificando a los trabajadores que intervengan en la diligencia con los elementos de que disponga, de preferencia con las credenciales expedidas a favor de la misma por la empresa o por el I.H.S.S..."

Consideramos que la sanción impuesta por la no exhibición de la documentación requerida, es ridícula e ineficiente, propiciado con ello que las empresas reiteren esa actitud en perjuicio de la clase trabajadora.

Cuando no existen los problemas mencionados, la diligencia se desarrolla, por conducto del actuario designado por el tribunal quien interrogará a los trabajadores que hayan concurrido a la diligencia, preguntándoles desde luego si son miembros del sindicato actor o del sindicato demandado mencionando para ello sus respectivas denominaciones o parte de ellas, asentando sus respuestas en el acta.

Con absoluta independencia de los supuestos arriba anotados, consideramos pertinente plantear los siguientes problemas que surgen, dando para ello las soluciones que estimamos pertinentes.

1.- Como se ha visto con anterioridad, los conflictos -

de titularidad se tramitan bajo las normas del procedimiento especial que por su naturaleza es sumario, es decir, que ha de resolverse en el menor tiempo posible.

Este procedimiento señala en su artículo 694, que si el demandado no comparece a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se darán por admitidas las peticiones -- de la parte actora.

En múltiples ocasiones, se presenta el supuesto jurídico que antecede, es decir, la incomparecencia del sindicato codemandado da lugar a que la autoridad en cumplimiento a esa disposición, tenga por admitidas las peticiones del sindicato actor, circunstancia que a su vez lleva al sindicato actor a abstenerse de ofrecer la prueba de recuento, o bien, a desistirse en caso de haberla ofrecido. Como una consecuencia lógica, al tenerse por admitidas las peticiones del sindicato actor, las Juntas de Conciliación y Arbitraje declaran procedente la acción ejercitada, decretando la subrogación del Contrato Colectivo de Trabajo en favor del sindicato demandante, todo ello en la resolución final que pone fin al conflicto. Esta situación a nuestro juicio es jurídicamente indebida, ya que independientemente de que las partes ofrezcan el recuento o se desistan de él, es necesario que la autoridad conozca y escuche la decisión de los trabajadores en cuanto a que se inclinen por tal o cual sindicato y no por el sólo hecho de que el sindicato demandado no concurre a la audiencia se admitan las peticiones del sindicato actor y se conceda la subrogación del contrato colec

tivo.

Apoyan esta observación, las siguientes tesis de la Suprema Corte de Justicia:

EL TENER POR ADMITIDAS LAS PETICIONES DE LA PARTE ACTORA, NO IMPLICA FORZOSAMENTE QUE DEBA TENERSE POR PROBADAS LAS ACCIONES EJERCITADAS.

Resulta un criterio exageradamente rigorista, el hecho de que la Junta dicta laudo condenatorio declarando procedente la subrogación del contrato colectivo de trabajo por el único hecho de que no haya comparecido el sindicato demandado a dar contestación a la demanda, pues esto no es obstáculo para que la autoridad, en su función jurisdiccional, determine si los hechos consignados en la demanda, por sí solos son suficientes para tener por acreditada la acción ejercitada, ya que considerando que son insuficientes, se haría necesario el desahogo de una prueba idónea para declarar procedente la acción, luego entonces, no se puede subrogar el contrato tan sólo por la no comparecencia del sindicato demandado.

A.D. 7081/58 Ramón Villareal Sánchez, 3 de Noviembre - de 1953.

EL SINDICATO QUE PROMUEVE UNA DEMANDA DE TITULARIDAD -- ESTA OBLIGADO A ACREDITAR SU ACCION. Toda persona física o moral que

ejercite ante la autoridad jurisdiccional una acción derivada de un derecho protegido, está obligada jurídicamente a demostrar y justificar los elementos en que basa y fundamenta su acción; en consecuencia, independientemente de que comparezca a juicio o no, en este caso, el sindicato demandado, debe justificar su acción mediante la prueba que se considera idónea, como lo es el recuento.

En relación a lo anterior el Licenciado Juan B., Climent Beltrán indica:

"Estimamos que en los juicios de titularidad del contrato colectivo y en los de administración del contrato-ley, es indispensable la prueba de recuento para resolver sobre la pérdida de los mismos, independientemente de que el sindicato demandado controvierta o no la demanda, en virtud de que está en juego la voluntad de los trabajadores, quienes por tanto deben manifestar expresamente su consentimiento para el cambio de sindicato. Por ello, nos parece inadmisiblemente jurídicamente que por el sólo hecho de no concurrir al sindicato demandado a la audiencia, se den por admitidas las peticiones del sindicato actor, con una interpretación errónea del artículo 894, ya que en el propio precepto indica "salvo que sean contrarios a lo dispuesto por la ley"; y es notoriamente contrario a la ley determinar la adhesión de los trabajadores a un sindicato distinto al que pertenecen sin haber sido oídos. 1941

[94] Climent Beltrán Juan, *Ley Federal del Trabajo comentada*, Edit. Esfinge.

Las consideraciones que anteceden, son, a nuestro juicio, por demás convincentes para llegar a la conclusión de que la prueba de recuento en los juicios de titularidad, constituye un elemento absolutamente indispensable, para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje puedan dictar resoluciones justas, a verdad sabida y en conciencia; por lo tanto, y como se ha dicho antes, el hecho o la circunstancia de que no comparezca a la audiencia correspondiente el sindicato demandado, no implica el que forzosamente la Junta declare procedente la demanda de titularidad, sino que debe ser con base en la prueba del recuento el que se dicte la resolución que conforme a derecho proceda.

2.- Otro problema que consideramos conveniente abordar, es el hecho de que ciertos sindicatos para tratar de evitar la pérdida de la titularidad y administración de un contrato colectivo, aplican a ciertos trabajadores la cláusula de exclusión por separación, argumentando para ello ciertas violaciones a los estatutos.

En efecto, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 360 prevee la posibilidad de la existencia de sindicatos gremiales y de empresas, los cuales por su naturaleza no pueden agrupar un gran número de obreros, ya que únicamente podrán formar parte de ellos los trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad en tratándose -- del primer caso, y los trabajadores que presten servicios en una empresa en el segundo supuesto, y en tal virtud es fácil para el sindicato demandado poder aplicar la cláusula de exclusión.

En el caso concreto, cuando un sindicato de empresa gremial es notificado de la existencia de un juicio intergremial, tratara de evitar la pérdida de la titularidad y administración del Contrato Colectivo de Trabajo, aplicando a los trabajadores que se hayan afiliado a otro sindicato la sanción a que nos hemos venido refiriendo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 931, no dice nada al respecto, ya que únicamente en su fracción III habla de que se considerarán trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito.

Los sindicatos gremiales o de industria aprovechándose de esta omisión, abusan en la aplicación de la cláusula de exclusión - por separación con el fin de mantener su precaria mayoría, pero consideramos que aunque la Ley Laboral sea omisa en cuanto a esta situación, deberá por analogía aplicarse lo dispuesto en la fracción III del artículo 931, es decir, que los trabajadores a los que se les hubiese -- aplicado la cláusula de exclusión por separación con fecha posterior - a la de la presentación del escrito inicial, se considerarán como trabajadores al servicio de la empresa para efectos del recuento.

3.- Tratándose de los trabajadores que presenten su renuncia a la empresa con posterioridad a la fecha de depósito del escrito inicial, consideramos que no deben de tomarse en cuenta para los -- efectos del recuento.

La anterior afirmación se fundamenta en la circunstancia de que en teoría el obrero libremente y sin existir presión decide dar por terminada su relación de trabajo, y en tal virtud se entiende que ya no le interesa lo que suceda en la fuente de trabajo.

En cambio, cuando se trata de rescisiones o aplicaciones de cláusulas de exclusión realizadas por la empresa y el sindicato demandado respectivamente, el trabajador sancionado deberá de recomendar en la diligencia respectiva como si se tratase de un obrero activo, dado que fue separado en contra de su voluntad, siendo lo anterior razón más que suficiente para apoyar tal afirmación, además que de no aceptarse lo indicado traería como consecuencia convertir a los demandados en árbitros de un derecho que sólo corresponde a los trabajadores.

4.- Es frecuente que después de que se tramitó y resolvió un juicio intersindical, el sindicato perdedor reclame de nueva cuenta ante la autoridad la titularidad y administración del Contrato Colectivo de Trabajo o Contrato-Ley de la misma empresa en donde ya se había resuelto que no representaba el mayor interés profesional.

La Ley laboral, no establece un término determinado para poder volver a reclamar la titularidad y administración de un Contrato Colectivo, es decir, en teoría inmediatamente después que se perdió el juicio intergremial, el sindicato cuyo fallo vino en su contra, tendrá la facultad para volver a reclamar del otro sindicato y de la autoridad se le reconozca como representante del mayor interés profes-

sional respecto del contrato que rige en la empresa, en donde ya se ha bta fallado.

Las Autoridades Laborales en relación a lo apuntado difieren en sus criterios y así tenemos los siguientes:

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, argumenta que no deberá darsele trámite dentro de los seis meses siguientes - a partir de la fecha de la resolución, al nuevo conflicto planteado, e en su defecto formula una serie de inconvenientes previos a la iniciación del juicio, basándose para tal proceder, en el hecho de que de - darles trámite a esos nuevos juicios culminarían con desordenes y conflictos en la fuente de trabajo, creando con ello su inestabilidad y - perjuicio a las actividades normales.

Por su parte la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, tiene el criterio de tramitar y resolver todo juicio intersindical planteado sin importar si recientemente ya hubiere sido resuelto.

A nuestro parecer consideramos que el criterio de la -- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en parte es correcto, ya -- que de no tomar esas medidas indefinidamente se estuvieran planteando juicios de esta naturaleza, respecto de un Contrato Colectivo, sobre - el que ya se ha definido quien representa el mayor interés profesional pudiendo causar con ello condiciones muy desfavorables para el desarro - llo de la empresa, lo que a la larga perjudicaría a los trabajadores --

pero por otra parte, también es cierto que no existe fundamento jurídico que pueda respaldar tal determinación, con lo que se violan las garantías consagradas en nuestra Constitución Federal.

3).- LA PRUEBA DE RECUENTO DURANTE LA ETAPA DE HUELGA ESTALLADA.

El artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo, en forma limitativa señala los requisitos que deben cumplir una coalición o --- sindicato para suspender los trabajos en una empresa por motivo de --- huelga, expresándose en la fracción II de dicho precepto que la suspensión deberá realizarse por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

Por su parte el artículo 459 del Código Laboral indica que la huelga es legalmente existente si "La suspensión del trabajo se realiza por un número menor de trabajadores al fijado en el artículo y fracción a que se hizo referencia en el párrafo anterior.

Ahora bien, si el patrón o un tercero solicitan la declaración de inexistencia de la huelga, fundamentándose para ello en el hecho de que las labores se suspendieron por una cantidad de trabajadores inferior a la señalada en la fracción II, del artículo 451, deberá comprobar tal circunstancia, y la mejor manera de hacerlo es mediante el recuento, por ser esta la prueba idónea para acreditar dicho extremo.

La inexistencia de una huelga basada en lo arriba expuesto, tiene trascendental importancia, en especial en cuanto a la voluntad de los sujetos en suspender o no las labores, quienes al establecer el movimiento de huelga deberán exterrar su voluntad en uno u otro sentido.

La suspensión de labores puede realizarse mediante la voluntad de los trabajadores o sin ella, pero para que dicha voluntad en su caso se haya manifestado en forma exacta, recta y formal, deberá ser por la mayoría de los trabajadores, y de no existir tal mayoría el acto es inexistente, aunque exista una voluntad minoritaria -- que haya realizado el acto.

a).- Ofrecimiento y recepción de esta prueba.- Podemos afirmar que en términos generales son los mismos que se han mencionado en el capítulo relativo a los procedimientos colectivos de naturaleza jurídica sobre la titularidad y administración de un contrato colectivo de trabajo o de un contrato ley.

El fundamento legal para su ofrecimiento, lo encontramos en la audiencia a que se refiere el artículo 930 del Código Laboral y que en su fracción III señala: "Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tienden a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados."

b).- Elementos que deben acompañarse a su ofrecimiento.

Son los mismos documentos que se han mencionado al tratar el punto anterior, pero consideramos que para el mejor desarrollo del procedimiento de calificación de la huelga, el patrón oferente debería de exhibir la documentación necesaria que sirva de base para el desahogo de esta prueba en el momento de la audiencia a que se refiere el artículo 930 de la Ley, con el fin de que los trabajadores conozcan con anticipación quienes podrán votar y quienes no, y en su oportunidad poder formular las objeciones procedentes.

c).- Elementos para su desahogo.- El funcionario de la Junta preguntará a los trabajadores que hubieren concurrido a la diligencia, su nombre, antigüedad en el trabajo, categoría o puesto que desempeña y lo principal que si votan a favor o en contra de la huelga, anotando las respuestas en el acta.

Con independencia de lo anterior, el artículo 150, --- Fracción I, determina que una huelga será ilícita cuando: "La mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades", estableciéndose asimismo, que el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga será el mismo que el establecido para la declaración de inexistencia.

En virtud de lo arriba expuesto, se puede concluir --- que también en este procedimiento de ilicitud legalmente puede utilizarse el recuento, pero consideramos que en este caso esta prueba no -

es decisiva, ni convincente, ya que bastaría que los trabajadores no asistieran a las diligencias y no por esa falta se consideraría que --ejercieron actos violentos, pudiéndose por tal razón ofrecer otros medios de prueba más idóneos como lo son la confesional, testimonial, --películas, fotografías, inspecciones oculares al centro de labores, --etc. '

En otro orden de ideas comentaremos que, en México durante mucho tiempo, algunos doctrinarios y abogados patronales insistían en que el recuento de los trabajadores debía ser previo a la suspensión de labores, a fin de evitar huelgas en donde los emplazantes --no fueran mayoritarios sino simples chantajistas.

La ley de 1970 y la actual, prohíbe el recuento previo a la suspensión de labores, porque se consideró que con él se atacaba la naturaleza misma de la huelga.

Estamos totalmente de acuerdo con dicho criterio, aunque en la práctica algunas empresas y sindicatos convienen, de buena fe, --que se practiquen recuentos o que se verifiquen diligencias tendientes a investigar si realmente los trabajadores están a favor o en contra --de la huelga, antes del estallamiento.

1.- EL RECUESTO EN UNA HUELGA DE TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Es claro que la Ley consagra el derecho de los trabaja-

dores de confianza, a organizarse en sindicatos con la limitación de - que no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores según señala el artículo 183.

Asimismo, tanto la fracción IV del artículo 931, como el artículo 183 del Código Obrero, señalan que no serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga.

Pensamos que de la interpretación correcta de ambas --- disposiciones, debemos entender que se excluye a los trabajadores de -- confianza para participar en recuentos que se efectúen en huelgas llevadas a cabo por trabajadores no considerados de confianza, o sea, por aquéllos que no realizan en la empresa o establecimiento las funciones de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización o trabajos personales del patrón; pero ello no quiere decir, que los trabajadores de - confianza no puedan participar en recuentos de huelgas llevadas a cabo por ellos mismos y con sus propios sindicatos distintos de los sindicatos de los demás trabajadores.

Los sindicatos de trabajadores de confianza podrán llevar a cabo un movimiento de huelga y el patrón podrá a su vez solicitar la calificación de la misma y ofrecer como prueba el recuento, --- cuando por ejemplo estos sindicatos pidan de un patrón la celebración de un Contrato Colectivo y después de celebrado, pedir su revisión, y al negarse el patrón a ello traiga como consecuencia la huelga.

Creemos que en esta hipótesis e interpretación a contra rio sensu la fracción IV del artículo 931 y el 183 de la Ley Laboral, debe concluirse que en un recuento efectuado en una huelga de trabajadores de confianza no podrán considerarse los votos de aquellos trabajadores que carezcan de esta calidad.

El Doctor Baltazar Cavazos en relación a la fracción IV del artículo 931 señala: "Esta fracción es anticonstitucional, ya que los votos de los trabajadores de confianza deberían ser tomados en --- cuenta, en virtud de que sus salarios se ven afectados con el movimiento y se les puede derivar un perjuicio sin haber sido escuchados y ven cidos en juicio, violando con ello la garantía de audiencia." (95)

En cierto lo apuntado por el Doctor Cavazos, en el sentido de que a estos trabajadores se les viola su garantía de audien--- cia, pero también es cierto que dentro de las empresas existen siempre más trabajadores de confianza de los que legalmente deberían de exis--- tir, y que por razones obvias deberían de votar en contra de la huelga, pudiendo traer con ello la declaración de inexistencia.

4).- OBJECIONES A LA PRUEBA DE RECuento.

El artículo 431 Fracción V, de la ley Federal del Trabajo, establece que: "Las objeciones de los trabajadores que concurren -

(95) Cavazos Flores. Baltazar, Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, Edit. Trillas, pág.

al recuento, deberá hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de -- pruebas."

Las objeciones más comunes a los votos emitidos en un -- recuento son las de que el trabajador cuyo voto se objeta, de acuerdo a su antigüedad, inició sus labores con posterioridad a la fecha de -- presentación del escrito que motivó el conflicto, o si de acuerdo a su clasificación se encuentra dentro de la categoría de empleado de con-- fianza a que se refiere el artículo 9 del Código Laboral, debiéndose expresar en el acto mismo de la diligencia cada una de las objecio-- nes.

Si se formulan estas objeciones, se abrirá un inciden-- te en el que se ofrecerán las pruebas relativas, en una audiencia que se celebra con posterioridad a la fecha de recepción del recuento.

En materia de huelga, aún cuando se haya formulado ob-- jecciones a los votantes, no siempre la Junta señala audiencia para --- ofrecer y rendir pruebas sobre las objeciones, en vista de la urgencia que tiene para calificar el conflicto. Consideramos que esta conducta omisiva del tribunal es ilegal, sin embargo, en la práctica se explica porque en ocasiones alguna parte formula las objeciones y piden la ce-- lebración de audiencia de pruebas sólo con el fin de retardar la solu-- ción del conflicto, por lo que consideramos que es conveniente que se establezca que esta audiencia se celebre dentro de las 24 horas siguien

tes a la celebración del recuento con el fin de no violar las garantías constitucionales, y a su vez agilizar los trámites legales.

Además de hecho en algunos casos la procedencia de las objeciones las califica el actuario, sin que siquiera lo asiente en el acta. Esto ocurre cuando pretende votar un sujeto que evidentemente no lo debe hacer.

Es indudable que siendo de orden público la disposición contenida en la citada fracción V del artículo 931 de la Ley de la Materia, su cumplimiento no queda al arbitrio de las partes, sino que éstas se obligan a observar la conducta fijada por la norma. Por consiguiente las objeciones que se tengan en el recuento deben hacerse en el momento procesal oportuno, o sea, al practicarse la probanza de referencia, dado que la prueba de recuento tiene como fin dar oportunidad a las partes de hacer valer las objeciones que crean convenientes.

Una hermenéutica jurídica correcta de la fracción en estudio lleva a concluir que las objeciones a que alude el precepto tiene, que estar apoyada a un hecho, razón, causa o motivo susceptible de ser probado y que justifiquen la necesidad de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas. La impugnación debe reunir las condiciones que la técnica jurídica procesal señala al efecto, es decir, que para que válidamente se pueda considerar formulada una objeción, debe ser concreta o específica precisándose las circunstancias que a crí-

rio del objetante hacen que el voto de una persona carezca de valor.

Es evidente que realizadas las objeciones, la Junta citará a una audiencia, con la finalidad de que el objetante rinda las pruebas conducentes para demostrar los extremos alegados.

5).- CONSIDERACIONES Y ANALISIS DE LA PRUEBA DE RECUEENTOS EN LOS CONFLICTOS LABORALES.

Tal y como lo indica este rubro, trataremos de analizar a la prueba de recuento de una manera genérica, es decir, pretendemos establecer el valor probatorio que la autoridad le da a esta prueba, tanto en los juicios de titularidad, como en los de calificación de -- las huelgas, para que por último señalemos algunas consideraciones o proposiciones que consideramos convenientes para el mejor desahogo de la prueba en estudio.

1.- Análisis de Valor Probatorio del Recuento.

La legislación laboral otorga a las Juntas libertad y les reconoce soberanía para resolver los conflictos de que conozca, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, pero, señalando la apreciación que sobre ellas hagan, indicando las razones legales o de equidad y las doctrinas jurídicas que le sirvan de fundamento, es decir, los criterios, normas o reglas mediante los cuales -- pueden formular un juicio de valor sobre los caracteres o atributos de

las pruebas aportadas.

Por otra parte el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo dispone que: "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere - el artículo 6º., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dicho ordenamiento, los principios generales de justicia social que deriven el artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la Costumbre, - y la Equidad.

Según se observa del artículo arriba transcrito, todas las fuentes que señala sirven como criterios para la valoración, en el caso concreto de la prueba de recuento, y es por ello que los analizaremos brevemente.

a).- La Ley.- En el artículo 123 Constitucional, se constata el principio de voluntad mayoritaria, el cual fue reiterado en -- los diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, reglamentándose específicamente el recuento en el artículo 931.

Tanto para el conflicto intersindical, como para el de calificación de una huelga estallada la Ley Laboral establece que el -- el medio idóneo para constatar la voluntad mayoritaria es a través -- del recuento, y en tal virtud la Ley le da esta prueba validéz plena.

b).- La Jurisprudencia.- Esta fuente supletoria ha sido la que en los últimos años ha determinado el valor probatorio del recuento, particularmente en los conflictos colectivos, ya que no existe duda de que en los juicios sobre la calificación de inexistencia de una huelga por falta del requisito de mayoría, la prueba única y más convincente es la de recuento.

A la prueba de recuento en la actualidad se le ha reconocido un valor probatorio decisivo en la solución de los conflictos colectivos de naturaleza jurídica, y en general, en todos los casos de certificación de mayoría de trabajadores. Tal reconocimiento de validez prácticamente ha sido unánime a la luz de los diversos criterios que se han ocupado de su validez, sin embargo, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis de jurisprudencia número 194 del apéndice de 1917-1975 determinó que: "No era suficiente para acreditar el derecho de titularidad y administración del Contrato Colectivo de trabajo la prueba de recuento."

En nuestra época la tesis señalada, dejó de tener efecto, reconociéndose la validez probatoria del recuento en los conflictos intergremiales.

c).- La Equidad.- A la equidad se le ha considerado como una facultad del juzgador, enteramente subjetiva, de llenar la laguna legal en un caso concreto, en el que de aplicarse la ley en su aspecto genérico podría ser injusta.

Por lo que vé a la aplicación de la equidad para valorar el recuento como prueba recibida en los conflictos colectivos consideramos que podría hacerse en los términos del artículo 646 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, aplicado supletoriamente cuando existieren falta de razones legales o doctrinas jurídicas, aunque en la especie, la Jurisprudencia de nuestro más Alto Tribunal ha determinado el valor probatorio del recuento, y es por ello que resulta remoto el caso de ocurrir a la equidad.

d).- La Doctrina.- En relación a la validez de la prueba en estudio, existen muchas interpretaciones doctrinales, las cuales coinciden con lo expresado en el cuerpo del presente trabajo, y es por ello que consideramos innecesario repetir las.

e).- La Costumbre.- "Esta constituida por un conjunto de reglas sociales derivadas de un uso más o menos prolongado, a las que los individuos que las practiquen, reconocen obligatoriedad como si se tratara de una ley." (96)

Las tres formas de costumbre jurídica son: La costumbre con arreglo a derecho, la costumbre en contra de la norma jurídica y la costumbre como forma supletoria de la ley ante las lagunas de la misma.

(96) Roxina Villegas R. Introducción al Estudio del Derecho, Edit. -- Porrúa, 2a. Edición, Pág. 344.

La costumbre, respecto a su validez en el recuento, consideramos que se ha encontrado presente en la historia en sus tres aspectos; actualmente con arreglo a derecho, por coincidir con la aplicación obligatoria por la autoridad laboral.

Cabe señalar, que en la práctica tratándose de conflictos intersindicales, la costumbre es que el sindicato que pierde el recuento por una gran mayoría automáticamente se retira del conflicto, - en virtud de que esta prueba es decisiva en el resultado final.

Con anterioridad a la jurisprudencia vigente, se manifestó la costumbre en contra de la norma jurídica, por oponerse a la tesis jurisprudencial que le negaba valor probatorio al recuento.

Durante los primeros años de vigencia de la Ley Laboral de 1931, se manifestó como forma supletoria de la ley, ya que nisi quie ra se reglamentaba el recuento.

II.- Consideraciones de la prueba de recuento.

Creemos conveniente tratar los siguientes aspectos por ser de gran relevancia en el desahogo y reglamentación de la prueba -- en estudio.

a).- Necesidad del recuento rápido.

Ya habíamos tratado brevemente sobre este aspecto al -- abordar el punto relativo al incidente de calificación de la huelga, -- pero que por su trascendental importancia nos vemos obligados a am-- pliar.

Es frecuente que por los tramites engorrosos que se tie-- nen que seguir, el desahogo de la prueba de recuento se celebre cuando menos diez días después de la fecha de su ofrecimiento, y esto, cuando no hay algún interés de carácter político, pues si lo hubiera, el re-- cuento podría fijarse hasta un mes después, ocasionando con ello males innecesarios tanto a los patrones como a los trabajadores.

En virtud de lo arriba expresado, nos pronunciamos no -- por un recuento previo sino por un recuento rápido, sugiriéndose que -- se incluya en la ley el término de 48 horas para el desahogo de es-- ta probanza a partir de la fecha de su ofrecimiento, respaldado lo ante-- rior en los siguientes comentarios. (97)

El Licenciado José del Valle de la Cajiga, Ex-presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, -- opina que el recuento rápido no sólo es conveniente sino indispensa-- ble.

El señor Licenciado Raúl Iván Gómez Rodríguez, Expresi--

(97) Cfr. Cavazos Flores Baltazar. Op. Cit. Nueva Ley Federal del -- Trabajo... Pág.

dente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Mérida Yucatán, considera que el recuento rápido sería altamente beneficioso para patrones y trabajadores.

Por su parte el conocido exlíder de la Industria del Cemento señor Juan Varela, opinó que si estaba a favor del recuento rápido, no simpatizando de ninguna manera con un recuento previo.

El señor Eulalio Rivas y la Señorita Margarita Muñoz - de la Sección Doce de la Federación de Trabajadores del Distrito Federal, opina que el recuento rápido beneficia por igual a sindicatos y trabajadores, por lo que es de desearse que se reforme nuestra Ley Federal del Trabajo, a fin de que dicha diligencia se lleve a cabo lo más pronto que sea posible.

b).- Situación de los trabajadores eventuales.

De acuerdo a lo expresado por la doctrina, se concluye que los trabajadores eventuales no serán considerados para efectos del recuento, argumentando que son personas que están en tránsito, y por ende, que son ajenos a las actividades normales de la empresa, no afectándoles el resultado del juicio, ya sea de calificación de hulega o intergremial.

Según el Doctor De la Cueva divide los trabajos en: --
Trabajos de Planta, los cuales se dividen a su vez en trabajos de plan-

ta continuos y trabajos de planta temporales o de temporada, los cuales para efectos de recuento si deberán de participar y; trabajos eventuales.

Los trabajadores eventuales son los que no cubren las características de los trabajos de planta, es decir, los que no constituyen la vida de la empresa o del establecimiento y cuya falta no provocarla la paralización de la fuente de trabajo, y es por esta razón que no pueden participar en el recuento.

No obstante lo anterior, es de todos conocido que existen trabajadores llamados eventuales, que prestan permanente e ininterrumpidamente sus servicios para un patrón, los cuales por diversas razones les niegan el carácter de planta, y a los que obviamente les afecta las consecuencias de un juicio integremial o de una huelga, por lo que a nuestro criterio deberían de tomarse en consideración para los efectos de recuento, siempre y cuando hubieren prestado sus servicios ininterrumpidamente con 90 días de anticipación por lo menos a la fecha de presentación del escrito respectivo.

c).- La Inasistencia de los trabajadores con causa justificada.

El artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción 11 indica: "Unicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento."

Esta fracción es bastante clara, aunque consideramos - que existen un sin número de situaciones o percances no imputables - al trabajador, por los cuales le fué imposible acudir a la diligencia de recuento, y es por ello que consideramos conveniente se agregue a esta fracción "salvo causa justificada", siempre y cuando la compruebe dentro de las 24 horas siguientes a la fecha de desahogo de la diligencia.

d).- Formalidades.

En el cuerpo del presente trabajo abordamos brevemente lo relativo al desahogo de la prueba en estudio, pero bajo este rubro, dada su importancia, pretendemos ampliarlo, ya que existe un sin número de situaciones no previstas por la Ley, las cuales deben de resolverse en el acto, y en virtud de ello señalaremos las posibles soluciones que puedan ser aplicables.

La Ley Federal del Trabajo en relación a lo apuntado es obscura, dado que únicamente en las fracciones II, III, y IV del artículo 931, señala que trabajadores podrán recontar pero en ningún momento establece las reglas procedimentales para su desahogo, siendo la práctica cotidiana la que ha suplido dicha laguna.

Por otra parte consideramos conveniente dividir el presente tema en dos etapas, en donde describirémos en la primera de ellas, el procedimiento común que sigue la diligencia en cuestión, y

por otra parte señalaremos los posibles variantes que pueden surgir durante su desahogo.

Una vez ofrecida la prueba por las partes en conflicto, la Junta señalará lugar, día y hora en que debe efectuarse, comisionándose para tal efecto a un actuario, quien antes de empezar la diligencia llamará a las partes para que comparezcan si así lo desean, debiéndose para ello levantar un acta circunstanciada en donde se señalan -- los datos necesarios.

Después de la comparecencia inicial el funcionario requiere al representante empresarial para que exhiba la documentación -- que va a servir de base para el desahogo de la diligencia, y una vez -- hecho lo anterior llamará por separado a todos y cada uno de los trabajadores que acudieron, quienes proporcionarán sus datos tales como nombre, categoría, antigüedad, etc., y quienes expresarán su voluntad en relación al conflicto planteado (Si vota por la huelga o en contra de la misma, por un Sindicato u otro o si se abstiene de votar) firmando a continuación el acta.

Enseguida pregunta a los representantes del Sindicato -- y de la empresa si objetan o no al votante. Casi siempre el que se -- siente afectado por el sentido del voto objeta al que lo emitió, sin -- señalar en ese momento las causas, porque esto lo hace en su caso, una vez que ha concluido el actuario de interrogar a todos los trabajadores concurrentes que es cuando pregunta a los representantes de las --

partes si desean o no hacer uso de la palabra en relación con las objecciones, las cuales de acuerdo con lo mandado en la fracción V, del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo deben de formularse en el acto mismo de la diligencia expresando en que consisten cada una.

Las más comunes se refieren a que el trabajador realiza funciones de confianza, o que es trabajador que ingresó con posterioridad a la fecha de presentación del escrito, entre otras, sin embargo, pueden presentarse otro tipo de objeciones, las que probadas que sean deberán de tomarse en consideración.

Previo lo anterior se da por concluida la diligencia en comendada, firmando al margen las personas que intervinieron, dándose inmediatamente cuenta a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que acuerde lo que en derecho proceda.

Con independencia de lo manifestado a continuación indicaremos los problemas más comunes que surgen durante el desahogo de la prueba en cuestión.

a).- Impedir el acceso al centro de Trabajo:

Es frecuente que se señale como domicilio en donde deba desarrollarse la presente prueba el de la fuente de trabajo, pudiendo suceder de que la empresa no obstante que se hubieren presentado los interesados al lugar señalado, se niegue a permitirles el acceso, con

el único fin de retardar el procedimiento, porque en la mayoría de -- los casos, el actuario se concreta a levantar un acta asentando lo anterior, y da por concluida la diligencia.

Por nuestra parte consideramos que para evitar esas --- anomalías se deberá de proseguir con el desahogo de la prueba, siempre y cuando los comparecientes aporten los elementos materiales necesaa--- rios (credenciales, recibos de pago, etc.), ya que de no ser así indefinidamente se suspenderá la diligencia en perjuicio de la clase obrera.

b).- Falta de exhibición de la documentación necesaria.

Es de todos conocido que la empresa es la que generalmente cuenta con la documentación que servirá de base para el desarrollo de la prueba en cuestión, ocurriendo con frecuencia que se niegue a exhibirla trayendo como consecuencias la suspensión.

En nuestro particular punto de vista insistimos en lo -- arriba mencionado, es decir, que si se ofrecen por parte de los trabajadores documentos que puedan servir para el desahogo de la presente probanza, los mismos deberán de recibirse, y si se consideran idóneos --- continuar con lo ordenado por la Junta.

c).- Ejercer actos de violencia.

Cuando un sindicato o empresa se percatan que hay posibilidades que puedan perder el recuento, por lo general tratan de crear desconcierto utilizando para ello diversas argucias, como son la de amenazar a los recontantes o inclusive llegan al grado de agredirlos con el fin de suspender la diligencia encomendada.

En el caso concreto consideramos que el actuario deberá de obrar de acuerdo a su experiencia, es decir, pudiendo pedir el auxilio de la fuerza pública o en su caso suspender la diligencia con el objeto de proteger la integridad de los presentes, sin embargo, sería justo imponer severas sanciones a dichas personas, en virtud de que en la mayoría de los casos no se hace nada al respecto, propiciando que dichas conductas se sigan repitiendo.

Cabe hacer notar que cada diligencia de recuento tiene sus especiales situaciones y que sería imposible describir cada una de ellas, por lo que a nuestro parecer debe ser el actuario la persona idónea para resolverlas, debiendose para ello otorgar facultades parecidas a las concebidas en el procedimiento de embargo.

En otro orden de ideas consideramos pertinente señalar las diferencias y semejanzas del recuento con otros medios de prueba, y así tenemos lo siguiente:

CON LA CONFESION.- Se asemeja a esta prueba en cuanto que se trata de una declaración de un hecho propio realizada por los -

trabajadores ante la Junta o ante el Actuario.

Sin embargo existen diferencias, ya que la confesión se refiere generalmente a hechos ocurridos en tiempo pasado, en tanto que el recuento se refiere a hechos de tracto sucesivo que ocurren en el momento de estarse desahogando la prueba. Otra diferencia es que en el recuento el trabajador puede abstenerse de formular declaraciones, en tanto que en la confesional la abstención de declaraciones le deparrá consecuencias jurídicas, como lo es que se le tenga por confeso.

En la confesión quien provoca la declaración es alguna de las partes al formular el interrogatorio; en el recuento el interrogatorio lo formula el representante de la Autoridad.

CON EL TESTIMONIO.- Se asemeja a este medio probatorio en razón de que la recepción de ambos se produce ante el juzgador o alguno de sus órganos, pudiéndose formular en ambos las objeciones, pero las tachas en el testimonio pueden versar sobre la calidad objetiva de las declaraciones así como sobre la calidad objetiva y subjetiva del declarante, y en el recuento las objeciones sólo pueden versar sobre la calidad objetiva del declarante.

CON LA INSPECCION.- Se asemeja a esta prueba en cuanto a que en ambas un funcionario judicial se traslada al lugar a que se refiere la controversia, en el que se practica una diligencia mediante el exámen personal y directo a través de los sentidos.

Sus diferencias esenciales son que la inspección puede ser de objetos o de personas y el recuento sólo se refiere a las perso-
nas.

Otra diferencia es que en la inspección si la parte a la que se ordena someterse se niega, se producen para ésta consecuencias probatorias adversas como lo es la presunción *Turis Tantum*, y en el recuento, la negativa de la empresa a proporcionar los documentos que deben de servir de base para su desahogo, no le depara consecuencias probatorias adversas sino sanciones de carácter administrativo.

Finalmente proponemos la siguiente reforma al artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, relativo a la prueba de recuento, en donde conjuntamos todo lo expuesto en la presente tesis.

Artículo 931.- La prueba de recuento versará sobre todas las cuestiones relativas a determinar una mayoría de trabajadores en un conflicto colectivo.

La parte que ofrezca el recuento deberá precisar los trabajadores que deban recontar y los documentos que servirán de base para el desahogo de la prueba, salvo que sea ofrecida por los trabajadores, en cuyo caso la Junta apereibirá a la empresa de que para el caso de que no sean exhibidos los documentos necesarios el día y hora que para tal efecto se señale, la diligencia continuará con los documentos que en su oportunidad se exhiban o tengan a la mano.

Las partes si así lo consideran conveniente podrán solicitar se desahogue la prueba de recuento en el domicilio de la junta.

Artículo 931 Bis.- Admitida la prueba de recuento por la Junta, dentro de las 48 horas siguientes a su ofrecimiento, se señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse, pudiendo diferirse por una sola vez a petición de los interesados.

En el desahogo de la prueba de recuento se observará: -
Las normas siguientes:

- I. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores que concurren al recuento, salvo causa justificada, comprobable dentro de las 24 horas siguientes a la fecha de desahogo.
- II.- Serán considerados como trabajadores de la empresa los que hubieren sido despedidos del trabajo o que se les haya aplicado cláusula de exclusión por separación después de la fecha de presentación del escrito inicial.

Igualmente recontarán los trabajadores eventuales que hubieren laborado ininterrumpidamente con 90 días de anticipación a la fecha del inicio -- del conflicto.

- III. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza salvo que se trate de un conflicto por ellos promovido y que directamente les afecte, ni de los trabajadores que hayan ingresado a laborar o que hubieran renunciado con posterioridad a la fecha de presentación del escrito inicial.
- IV. Se levantará acta circunstanciada y pormenorizada en el que se indicará la fecha, lugar y personas que intervienen.

El actuario requerirá al representante empresarial o persona con quien entienda la diligencia para que exhiba la documentación requerida, apercibiendo de que para el caso de no ofrecerla la diligencia continuará con los documentos que se presenten o que se tengan a mano y que puedan servir de base para el desahogo de la prueba, debiendo agregar a los autos copia cotejada de los mismos de ser posible.

- V. Si la empresa se niega a permitir el acceso al centro de trabajo o a exhibir los documentos requeridos, se le hará efectivo el apercibimiento a que se refiere la fracción anterior y continuará la diligencia con los documentos que en ese -

acto ofrezcan.

- VI. El actuario irá llamando por separado a los trabajadores, quienes deberán identificarse si así lo piden las partes, señalando su categoría, -- puesto y antigüedad en la empresa.
- VII. Después de tomarle los datos al recontante se le formulará de manera verbal y directa la pregunta materia del conflicto, asentandose su respuesta en el acta.
- VIII. El trabajador, enterado de su declaración, firmará al margen de la hoja que la contenga y así se hará constar por el actuario.
- IX. Las objeciones a los recontantes se formularán oralmente en el acto mismo de la diligencia, debiendo expresar los motivos y fundamentos de la objeción.
- X. La Junta en su caso dentro de las 24 horas siguientes citará a las partes a una audiencia incidental en la que se ofrezcan y rindan las pruebas relativas a las objeciones.

El actuario resolverá las cuestiones que se susciten, - pudiendo en caso necesario sin autorización previa, solicitar el auxilio de la fuerza pública para salvaguardar el orden y la integridad -- de las personas que intervienen en la diligencia.

CASOS PRACTICOS:

En el procedimiento de solicitud de inexistencia de una huelga basado en la falta de requisito de mayoría, la prueba de Recuento juega un papel trascendental, por ser un medio idóneo para comprobar dicho extremo, dándole por esa razón la autoridad plena validez. - Tratándose de los conflictos Colectivos de naturaleza jurídica en donde se disputa la titularidad y administración de un Contrato Colectivo o Contrato-Ley, la prueba en estudio no ha corrido con la misma suerte que en los procedimientos de huelga, ya que los Tribunales laborales - han variado sus criterios acerca de su validez probatoria, no siendo - sino hasta hace algunos años cuando estos criterios se han unificado.

En el presente punto pretendemos mencionar algunos casos concretos relativos a juicios de titularidad y administración de Contratos Colectivos a fin de confirmar el criterio de que la prueba de recuento es indispensable y con pleno valor probatorio.

Recuento, Prueba Eficaz en los Juicios de Titularidad - la probanza de recuento es la idónea para llegar al convencimiento de que los trabajadores expresan su militancia en una organización sindical, y es un medio probatorio eficaz para que se acredite cual de los sindicatos contendientes representa a la mayoría obrera, para obtener la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo. - - Resolución dictada en lo expedientes J.1/285/981 y J.1/287/981, el -- catorce de junio de 1983.

En efecto, El Secretario General de la Unión Sindical - de Trabajadores de la Industria del Plástico y Similares del Estado de México, en representación de la organización sindical, demandó de la - Empresa Plásticos Meta, S.A., y del Sindicato Nacional de Trabajadores del ramo de Ventas en General, Similares y Conexos de la R.M., la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo vigente - en la empresa demandada, fundamentando su petición en las consideraciones de hecho y de derecho que consideró convenientes.

Posteriormente se promovió la acumulación con el expediente J.1/287/981, promovido por el Sindicato Industrial de Trabajadores de Productos Químicos en General, Plásticos, Gas, Similares y Conexos del Estado de México.

Una vez ratificado el escrito inicial, y ofrecidas las pruebas pertinentes, en este caso la de recuento, manifestó el Sindicato demandado que dicha prueba no era suficiente para demostrar la mayoría que establece el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo.

Desahogadas las pruebas ofrecidas por las partes la Junta Especial número uno de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México dictó resolución en el sentido de que el sindicato actor en el expediente J.1/287/981 si había acreditado sus acciones, basando su resolución en el recuento practicado por el Actuario de junta y con la que se demuestra que quien cuenta con el mayor interés profesional de los trabajadores al servicio de la empresa demandada es el

sindicato a que nos hemos referido, siendo esta prueba la eficaz, y por lo tanto procede darle valor probatorio.

La anterior resolución fue impugnada por el sindicato - demanda, mediante juicio de amparo promovido ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, quien confirmó en ejecutoria dictada en el juicio de amparo directo número 6150/83, de 15 de febrero de 1984, la resolución laboral citada.

Otro conflicto que consideramos conveniente exponer es el siguiente:

Objeciones a los Votos en el Recuento.- De conformidad con el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, es en la diligencia del recuento donde se deben hacer valer las objeciones a los votos de los trabajadores que concurran a la misma, y si no se plantean en el momento procesal oportuno, la prueba tiene eficacia legal.- Resolución dictada en el expediente J.4/215/83, el diez de octubre de mil novecientos ochenta y tres.

Igual que el caso anterior un sindicato demanda de otro y de la Empresa la titularidad y administración del Contrato Colectivo de trabajo vigente, argumentando el actor representar el mayor interés profesional dentro de la fuente de trabajo, y ofreciendo como prueba principal el recuento.

Previos los trámites legales la Junta Especial número - cuatro de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México - resolvió a favor del sindicato actor, argumentando que durante el desahogo de la diligencia de recuento, el sindicato demandado no formuló ninguna objeción, por lo que consecuentemente se debe expresar que esta prueba tiene plena eficacia probatoria, además de que no existe probanza o constancia procesal que desvirtue sus efectos jurídicos.

El Sindicato demandado se inconformó contra esta resolución, argumentando en su escrito de Garantías que el recuento practicado carecía de valor probatorio pleno ya que la documentación que se utilizó para identificar a los trabajadores no era la adecuada, pero que dichas objeciones no las pudo formular en la diligencia respectiva.

La Suprema Corte de Justicia confirmó la resolución laboral dictada, fundamentando su resolución en la fracción V del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, que si las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento no se formulan en el momento de la diligencia, la prueba de recuento tiene plena eficacia.

Existen un sin número igual de conflictos laborales, pero no consideramos que los dos anteriores son muy ejemplificativos y con los que demostramos que en la actualidad la prueba de recuento tiene un valor probatorio pleno.

JURISPRUDENCIA DE LOS TRIBUNALES FEDERALES.

Durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de -- 1931, en relación a los Recuentos de los conflictos de Titularidad -- del Contrato Colectivo, los tribunales otorgaron pleno valor probatorio a esta prueba, pero en 1973, la Suprema Corte estableció jurisprudencia restándole al recuento el valor probatorio que hasta entonces tenía en este tipo de conflictos.

El texto de la jurisprudencia es el siguiente:

RECUNTO DE TRABAJADORES, NO ES SUFICIENTE PARA ACREDITAR EL DERECHO A LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.- Si un sindicato demanda la titularidad y administración del Contrato Colectivo de Trabajo, el recuento por si sólo no -- constituye prueba para acreditar la acción intentada, toda vez que dicha probanza únicamente demuestra la simpatía de los votantes por uno u otro sindicato, en un momento determinado, pero no los diferentes -- extremos que deben probarse para acreditar la afiliación de los trabajadores al sindicato actor y la adquisición de la mayoría en que pretende fundar su derecho; tales como: que cuenta con un estatuto debidamente registrado en el que se establecen las condiciones para admitir miembros; que conforme a los términos de ese estatuto, los trabajadores de la empresa causarán alta como miembros del propio sindicato; que se comunicarán esas altas a la autoridad ante la que está registrado, y que ante ésta obra lista con el número, nombre y domici--

lic de sus miembros, así como de los patronos, empresas o establecimientos en donde se prestan los servicios.

Informe 1973, 2a. Parte, 4a. Sala p.p. 20 y 21.

El criterio de la Suprema Corte ha cambiado según se desprende de la Jurisprudencia que a continuación se transcribe:

RECHEVTO.- El artículo 378, de la Ley Federal del Trabajo establece que si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, cuando concurren sindicatos de empresa, o industriales y unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga el mayor número de trabajadores dentro de la empresa; si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre -- que estén de acuerdo, pues en caso contrario cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión y si concurren sindicatos gremiales y de empresa, o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que -- formen parte del sindicato de empresa o industria. De lo anterior se concluye que una vez celebrado el contrato colectivo de trabajo, el -- sindicato titular del mismo representará el interés profesional de -- los trabajadores afiliados porque esto no es más que la consecuencia del hecho de que ese organismo cuenta con la mayoría a que se refiere el precepto legal en cita; y, en virtud de la extensión de dicho con-

trato a todos los trabajadores de la empresa, aún a los no sindicalizados, es de su interés que se obtenga el cumplimiento de la contratación, bien sea por su titular y administrador o por quien pretenda -- serlo, para cuyo efecto se requiere que uno u otro demuestre que disfruta del apoyo mayoritario, tanto de los sindicatos como de los demás trabajadores de la empresa, de donde el sindicato que celebró un contrato colectivo tendrá la representación aludida en la medida que conserve la mayoría referida, por lo que si ésta se pierde, dicho -- sindicato dejará de tener la representación del interés profesional -- y, por tanto, la administración del contrato colectivo de trabajo, de tal manera que, si otro sindicato no titular reclama para sí la titularidad y administración futura, con base en que cuenta en su seno con la mayoría de los trabajadores que laboran en la empresa, le corresponde la titularidad y administración reclamadas si demuestra esa mayoría, la cual podrá conocerse mediante la prueba de recuento a que -- se refiere el artículo 462 (corresponde al 931 actual) de la Ley Laboral, porque en esta diligencia en la que sólo son de tomarse en consideración los votos de los trabajadores que concurren personalmente, a excepción de los de confianza cuyos votos no serán computables, es donde se puede constatar la voluntad personal absoluta e irrestricada de los trabajadores respecto al Sindicato a que pertenecen, o en relación al cual estiman que debe ser el representante de sus intereses -- profesionales. Siendo esto así el resultado del recuento realizado -- con los requisitos que la ley señala, resulta prueba eficaz para demostrar quien, entre los contendientes, es el sindicato que representa a la mayoría, por lo que a esta prueba debe dársele el valor que le

corresponda para resolver sobre la titularidad y administración de un contrato colectivo de trabajo.

A.D. 3046/77 Unión Sindicalista de Empleados y Trabajadores de la Industria de la Costura del D.F..- 12 de -- abril de 1978. Unanimidad de 4 votos.- Ponente: M^{ra}. -- Cristina Salmorán de Tamayo.

A.D. 5924/77 Sindicato de Trabajadores de la Industria Hotelera, Gastronómica y Conexas de la R.M.- 26 de abril de 1978.- 5 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.

A.D. 670/78. Sindicato Industrial de Obreros y Empleados. "Lic. Alfonso Santos Palomo".- 26 de Junio de --- 1978.- 5 votos.

A.D. 5646/77.- Sindicato Revolucionario de Trabajadores Montadores de Maquinaria, Fabricantes de Bicicletas y Silenciadores para autos en el Estado de México.- 24 de abril de 1978.- 5 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.

A.D. 409/78. Sindicato Industrial "Mártires de San Ángel".- 3 de julio de 1978.- 5 votos.- Ponente: Alfonso López Aparicio.

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

1.- El recuento es el medio de prueba tendiente a dilucidar todas las cuestiones relativas a determinar una mayoría obrera en un conflicto colectivo, mediante la manifestación de voluntad que hagan los trabajadores interesados.

2.- El recuento es un medio de prueba sui-géneris, sólo conocido en el Derecho Procesal del Trabajo y útil en los conflictos colectivos de naturaleza jurídica.

3.- la prueba de recuento es, procesalmente hablando, mixta, inmediata, nominada, por constituir, incompleta, histórica, singular, útil e idónea.

4.- El recuento se asemeja a otros medios de prueba como el testimonio, la inspección y la confesional, pero con fisonomía propia y caracteres jurídicos exclusivos.

5.- El recuento es un instrumento en manos de los trabajadores que puede servir para democratizar la vida sindical y hacer respetar el derecho de huelga.

6.- El recuento constituye un elemento jurídico de los trabajadores para librarse de sindicatos "Blancos" que celebran contratos colectivos con los patrones a sus espaldas y en su perjuicio.

7.- La Prueba de Recuento es total e idónea para la solución de los conflictos colectivos, otorgándole la legislación laboral pleno valor probatorio.

8.- La Autoridad competente en materia federal para conocer y resolver un conflicto colectivo de naturaleza jurídica será la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y en materia local serán -- las juntas locales de Conciliación y Arbitraje en las diversas entidades federativas dentro de su Jurisdicción.

9.- Debe reformarse el artículo 894 de la Ley Federal -- del Trabajo para que especifique que en tratándose de juicios de titularidad se aperciba al sindicato demandado que de no comparecer a la -- audiencia correspondiente, se tendrán por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo prueba en contrario.

10.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán en la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza jurídica -- ordenar de oficio el desahogo del recuento para el caso de que ninguna de las partes lo ofrezca, o bien desistan de él.

11.- Las objeciones a que se refiere la fracción V, -- del artículo 931 de la Ley Laboral, deberán estar apoyadas en un hecho, razón o motivo específico susceptible de ser probado.

12.- Es necesario la reforma del artículo 931 de la -- Ley Federal del Trabajo en los términos propuestos, con el fin de --

evitar dilaciones y confusiones en el desahogo del recuento.

BIBLIOGRAFIA

- Alsina, Hugo.-* Tratado Teórico-Práctico de Derecho Civil y Comercial. Tomo II, Ediar -- Editores, Buenos Aires 1958.
- Bentham, Jeremías.-* Tratado de las Pruebas Judiciales. - Editorial Jurídica Europa - América, Buenos Aires, 1959.
- Bermúdez Cisneros, Miguel.-* La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1985.
- Bonier, Eduardo.-* Tratado Teórico - Práctico de las -- Pruebas en el Derecho Civil y en el Derecho Penal. Tomo I, Editorial --- Reus, Madrid 1928.
- Cabanelas, Guillermo.-* Diccionario de Derecho Usual. Tomo - IV, Buenos Aires, 1972.
- Calamandrei, Piero.-* Estudios sobre el Proceso Civil. Edi torial Ejea.
- Caldera, Rafael.-* Derecho del Trabajo.

- Carnelutti, Francesco.-
La Prueba Civil. Edición Araya, ----
Buenos Aires, 1955.
Instituciones del Proceso Civil. To-
mo I, Editorial Jurídica Europa-Amé-
rica.
- Castorena, Jesús.-
Manual de Derecho Obrero. Editorial
Porruá, S.A., México 1971.
- Cavazos Flores, Baltazar.-
El Derecho del Trabajo en la Teoría
y en la Práctica. Confederación Pa-
tronal de la República Mexicana, Mé-
xico, 1971. Ley Federal del Trabajo
Templada y Sistematizada, Editorial
Trillas, México 1985.
- Cepeda Villareal, Rodolfo.-
Concepto y Clasificación de los Con-
flictos de Trabajo. Revista del Tra-
bajo, Tomo XXX.
- Clement Beltrán, Juan.-
Ley Federal del Trabajo Comentada. -
Editorial Esfinge, México, 1987.
- Colín Sánchez Guillermo.-
Derecho Mexicano de Procedimientos
Penales. Editorial Porrúa S.A., Mé-
xico 1977.

- Couture, Eduardo J.- *Fundamento de Derecho Procesal Civil*. Editorial de Palma, Buenos Aires, 1950.
- Chiovenda, Guiseppe.- *Principios de Derecho Procesal Civil* Tomo I, Madrid, 1940.
- De Buen, Nestor.- *La Reforma del Derecho Procesal*, - Editorial Porrúa, S.A.
Derecho del Trabajo. Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., México 1985.
- De la Cueva, Mario.- *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II, Editorial Porrúa, México 1976.
Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo - II, Editorial Porrúa, S.A., México - 1968
- De Pina, Rafael y Castillo Larrañaga, José.- *Derecho Procesal Civil*. Editorial - Porrúa, S.A., México 1981.
- Dorantes Tamayo, Luis.- *Elementos de Teoría General del Proceso*. Editorial Porrúa, S.A., México 1973.

- Lessona, Carlos.- *Teoría General de las Pruebas en el Derecho Civil. Tomo II, Editorial. - Reus, Madrid, 1957.*
- Pallares, Eduardo.- *Derecho Procesal Civil. Editorial -- Porrúa, S.A., México, 1976.*
- Pérez Botija, Eugenio.- *Curso de Derecho del Trabajo. Madrid, 1957.*
- Pérez López, Armando.- *Derecho Procesal del Trabajo. Textos Universitarios, S.A.*
- Ramírez Fonseca, Francisco.- *La Prueba en el Proceso Laboral. --- Editorial PAC, México 1986.*
- Randle, Wilson.- *El Contrato Colectivo de Trabajo. - Editorial Letras, S.A.*
- Rocco, Ugo.- *Teoría General del Proceso Civil. -- México, 1959.*
- Rojina Villegas Rafael.- *Introducción al Estudio del Derecho Editorial Porrúa, S.A., México ----- 1976.*
- Ross Gómez, Francisco.- *Derecho Procesal del Trabajo, Cárde-*

nas Editor y Distribuidor, México --
1987.

Sodi, Demetrio.-

El Valor de las Pruebas en la Nueva
Ley Procesal. Tomo I, Editorial Por-
rúa, S.A.

México 1976.

Trueba Urbina, Alberto.-

Tratado Teórico - Práctico de Dere-
cho Procesal del Trabajo, Editorial
Porrúa, S.A., México 1968.

Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.
Editorial Porrúa, S.A., México ----
1978.