

106
2eJ



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**"TITULARIDAD DEL CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO"**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ALEJANDRO BOCANEGRA PEREZ

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



MEXICO, D. F.

1994



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ESTA TESIS FUE ELABORADA EN EL SEMINARIO
DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD
SOCIAL, CON EL ASESORAMIENTO DEL LICEN--
CIADO ENRIQUE LARIOS DIAZ.

A MIS PADRES:

**SR. ARNULFO BOCANEGRA VAZQUEZ
SRA. ESPERANZA PEREZ DE BOCANEGRA**

Con cariño y eterno agradecimiento por la confianza, apoyo, dedicación y amor brindados al guiarme en el camino de la vida.

AL LIC. ENRIQUE LARIOS DIAZ

En reconocimiento a su valiosa colaboración y dirección en la elaboración de este trabajo.

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO.**

Con profundo respeto y admiración por continuar siendo nuestra máxima Casa de Estudios.

A LA FACULTAD DE DERECHO

Por la gran oportunidad que me brindó para superarme en el aspecto personal y profesional en mi vida.

I N D I C E

TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

INTRODUCCION

PAG.

CAPITULO I

ANTECEDENTES

- | | |
|---|----|
| 1.- El constituyente de 1917 y el artículo 123 Consti-
tucional..... | 1 |
| 2.- Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931..... | 4 |
| 3.- Ley Federal del Trabajo del 1º de mayo de 1970..... | 8 |
| 4.- El Derecho de Asociación Profesional..... | 10 |

C A P I T U L O I I

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

- | | |
|---|----|
| 1.- Concepto de Sindicato. | 15 |
| A.- Requisitos de Constitución. | 18 |
| B.- Clasificación de los Sindicatos. | 27 |
| C.- Registro de los Sindicatos. | 29 |
| 2.- Concepto de Contrato Colectivo | 36 |
| A.- Contenido..... | 38 |
| B.- Requisitos para la validez del contrato Colec-
tivo..... | 45 |
| C.- Forma de advenimiento. | 49 |

CAPITULO III

LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

1.- Concepto de Titularidad.....	52
2.- La personalidad jurídica de los Sindicatos.....	54
3.- El Sindicato Titular.....	64
4.- El Sindicato administrador.....	67
5.- Problemas de Titularidad.....	67

CAPITULO IV

LA TRAMITACION DEL JUICIO DE TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

1.- Autoridad competente.....	72
2.- Procedimiento Especial.....	78
3.- La prueba del recuento.....	87
4.- Jurisprudencia.....	99
5.- El laudo.....	115
6.- El Juicio de Amparo como recurso único.....	120
CONCLUSIONES.....	130
BIBLIOGRAFIA.....	132

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

La legislación laboral en nuestro país, tiene como -- principal característica el tutelar los derechos de la -- clase trabajadora, estableciendo una serie de principios que -- se traducen en garantías de tipo social cuyo objetivo principal consiste en que los trabajadores logren un desarrollo integral que comprenda el reconocimiento de su dignidad como -- personas y el mejoramientos de sus condiciones económicas.

En la Ley Federal del Trabajo, en su capítulo relativo a las relaciones colectivas de trabajo, se establecen -- las normas y lineamientos que rigen la vida y funcionamiento del contrato colectivo de trabajo y del sindicato que constituyen las dos grandes instituciones del derecho colectivo, so bre las que versa el presente análisis, al ser el sindicato -- en su carácter de representante del interés profesional, el -- único que cuenta con la capacidad jurídica para celebrar el -- contrato colectivo de trabajo, con el objeto de establecer -- las condiciones generales para la prestación del servicio.

La Ley asimismo, contempla el principio de la sindicación plural lo que se traduce en la posibilidad de que en -- una misma empresa o establecimiento concurren varios sindicatos que pretendan representar a la mayoría de la voluntad de los trabajadores, surgiendo los conflictos en torno al dere--

cho de celebrar el contrato colectivo de trabajo, con todas las prerrogativas que conlleva dicho reconocimiento de titularidad y cuya tramitación se examina en el desarrollo de esta investigación.

Para un mejor desarrollo de este trabajo, es que -- consta de cuatro capítulos:

En el primero de ellos, se señalan los principales ordenamientos que sirvieron de antecedente y fundamento a - - nuestra actual Ley Federal del Trabajo, en los cuales resalta el aspecto social que ha caracterizado en sus diversas etapas a nuestra legislación laboral.

En el capítulo segundo, se da a conocer un panorama general de lo que es el contrato colectivo de trabajo y el -- sindicato que conforman los elementos en torno a los cuales - giran las relaciones colectivas de trabajo; señalándose asi-- mismo, la serie de requisitos que marca la ley para su naci-- miento a la vida jurídica y algunos otros aspectos inherentes a este tema.

En el tercer capítulo, al igual que en el siguiente se desarrolla el tema a estudio, que es la titularidad del -- contrato colectivo de trabajo y los problemas derivados de la misma al establecerse que la titularidad es el derecho del --

sindicato mayoritario a ostentarse como representante de la -
mayoría de la voluntad de los agremiados, concediendo dicha -
mayoría el derecho a ser titular del contrato colectivo.

En el capítulo cuarto y último, se contempla la trami
tación del juicio de titularidad del contrato colectivo de
trabajo, mencionandose a la autoridad que conoce de dicha contr
roversia así como el procedimiento especial por el cual se -
ventila, haciéndose especial énfasis a las circunstancias que
en la práctica, concurren durante la tramitación de dicho proce
dimiento.

También este capítulo incluye jurisprudencias y ejecu
torias en materia de trabajo y que se relacionan con el tema
estudiado.

Para finalizar, se encuentran las conclusiones a --
las que se llegaron en virtud de la investigación realizada.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES

1.- El Constituyente de 1917 y el Artículo 123 Constitucional.

Los principios fundamentales en materia de derecho del trabajo, tienen como base los derechos sociales del hombre, con el objeto de alcanzar una armonía entre los patrones y los trabajadores que representan al capital y al trabajo respectivamente.

Esta labor, nada sencilla, tiene como principal cimiento al Artículo 123 constitucional, que establece las garantías sociales del trabajo, como resultado de la búsqueda de principios de ideales originados, por el estallido social conocido como la Revolución Mexicana y que dieron cauce a diversos movimientos encabezados por hombres como los hermanos Flores Magón, Camilo Arriaga, Chávez Orozco, Cándido Aguilar, etc., en diversas entidades como Veracruz, Yucatán y Coahuila y cuyo propósito fundamental lo fue el estudio de la legislación laboral teniendo como culminación el artículo 123 de la Constitución Político Social de 1917, que viene a ser el estatuto proteccionista del trabajador y la base de nuestra legislación de trabajo.

Es un estatuto proteccionista del trabajador, porque establece las bases esenciales para la prestación de un servicio teniendo en todo momento como principio, la dignidad del trabajador, ya que anteriormente las condiciones de trabajo eran verdaderamente terribles, las jornadas de trabajo eran largas y agotadoras, de 14 o más horas, a cambio de un salario miserable haciendo necesario el que menores y mujeres pasaran a engrosar la fuerza de trabajo, desde luego en peor situación que el hombre adulto y en franca lucha contra éste por los puestos a desempeñar, ya que, el afán de lucro de los patrones los llevaba a emplear la mano de obra más barata y menos exigente; "otra característica imperante, era la carencia absoluta de asistencia médica por riesgos o enfermedades derivados de la prestación del servicio; ausencia de medidas de higiene y de seguridad en los centros de labores, no se tenía derecho al descanso semanal remunerado; el salario, de por sí exiguo, no se pagaba siempre en efectivo, sino que existían las "Tiendas de Raya", en las que se proporcionaba al trabajador mercancías cuyo precio se descontaba de su paga, etc."(1)

Contra tal estado de cosas reaccionó el Constituyente de Querétaro y produjo lo que se conoce como la "Primera Declaración de Derechos Sociales" al regular en el artículo

(1) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ed. Trillas, - 10ª edición, México, 1984, pp. 162 y 163.

27 la propiedad territorial y en el artículo 123 las relaciones entre el capital y el Trabajo estableciendo un sistema tutelar de los trabajadores, consagrando entre otras, las siguientes garantías obreras: jornada máxima de ocho horas en el día y siete horas por la noche, prohíbe las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y para los menores de dieciséis años, se fija el descanso semanal a razón de un día cuando menos por cada seis de trabajo; para asegurar al trabajador y a su familia una condiciones mínimas de vida, se establece el salario mínimo como la remuneración límite que debe percibir aquel por la prestación de sus servicios, se establece el principio de que a Trabajo igual salario igual, se reconoce el derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de la empresa, se establece la obligación a cargo de los patrones de proporcionar a sus trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, etc.

Asimismo se proclama el derecho de los trabajadores y patrones de asociarse en defensa de sus intereses particulares el trabajador aislado no puede luchar contra el patrón, necesita de la unión con sus iguales para igualar fuerzas, a efecto de conseguir mejores condiciones de vida. Así, la asociación profesional constituye una garantía social en favor de los trabajadores, por otra parte, este derecho, en virtud del principio de igualdad se otorga también en beneficio de los patrones.

Esta serie de principios laborales sirven de base para la elaboración de los contratos colectivos de trabajo y de la propia Ley, la idea integral que emerge del ideario y de los textos del artículo 123 constitucional, no sólo tienen por objeto que los trabajadores alcancen su dignidad de personas humanas y su mejoramiento de condiciones económicas, sino que también, logren la reivindicación de sus derechos, estableciendo la Constitución de 1917 esa dignidad, al instituir textos proteccionistas y al crear normas reivindicadoras para la clase trabajadora, siendo la primera en el mundo en consignar derechos sociales o garantías sociales en favor de los trabajadores.

2.- Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931.

Esta ley fue publicada en el Diario Oficial del 28 de agosto de 1931, siendo Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos Pascual Ortiz Rubio.

En ella encontramos los procedimientos y conceptos que estuvieron vigentes hasta el 30 de abril de 1970, ya que el 1º de mayo del mismo año entró en vigor la nueva Ley.

En la Ley Federal del Trabajo del 28 de agosto de 1931 se encontraban artículos que si bien es cierto que

tenían aplicación, con el transcurso del tiempo y la práctica fueron quedando atrás, por lo que tuvieron que ser modificadas y adaptadas a la situación actual. En la ley que se señala encontramos conceptos como los siguientes; los representantes de un sindicato, debían acreditar su personalidad en la celebración y firma del contrato colectivo de trabajo por medio de sus estatutos o por el acta de asambleas que así lo haya acordado.

Dicha Ley definía al contrato colectivo de trabajo como todo convenio celebrando entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo. En la actualidad se utiliza el mismo concepto y se le agrega "en una o más empresas o establecimientos".

En la celebración de todo contrato colectivo se decía "todo patrón que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo". Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos el contrato colectivo deberá celebrarse con el que tenga mayor número de trabajadores de la negociación; en el concepto de que dicho contrato no podrá contratarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en contratos en vigor dentro de la propia empresa. Cuando se trate de una empresa

que por la índole de sus actividades, emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones, el contrato colectivo deberá celebrarse con el conjunto de sindicatos que representen a cada una de las profesiones siempre que estos se pongan de acuerdo entre sí, en caso de que no se pusieren de acuerdo, el sindicato correspondiente celebrará un contrato colectivo.

En su artículo 232 la Ley Federal de Trabajo de 1931 dió este concepto de sindicato: "Es la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares, conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

De esta definición, señala el Maestro Mario de la Cueva se desprendían tres proposiciones: "a) Los trabajadores y los empresarios deben pertenecer a la misma profesión, oficio o especialidad, o a profesiones, oficios o especialidades similares o conexos; b) Debe ser una asociación bien de trabajadores, bien de patrones, pero no una asociación mixta de unos y otros; c) El fin de la asociación sería el estudio mejoramiento o defensa de los intereses comunes". (2)

(2) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II, Ed. Porrúa, 3a. edición, México, 1984, p. 281.

Nuestra Ley actual reúne tales elementos definiendo al sindicato como "la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses" siendo esta definición una de las más completas por la limitación y finalidad que le asigna la Ley al sindicato y por la calidad de las personas que pueden integrarlo:

El juicio de Titularidad del contrato colectivo de trabajo, se tramitaba conforme al procedimiento ordinario, ya que no existía procedimiento especial, como el que actualmente contempla la ley en vigor. Desde luego que se trataba de un juicio demasiado tardado y que no resolvía en la forma en que se esperaba esa clase de controversias. Para determinar la mayoría se recibía como prueba "el recuento de los trabajadores" que se reglamentaba de acuerdo con el procedimiento que se seguía en la tramitación de las huelgas. Para determinar la mayoría se tomaba en cuenta los votos de los trabajadores de la empresa respectiva y de los empleados que hubiesen sido despedidos del empleo, con posterioridad a la presentación del escrito respectivo.

En resumen, "la Ley Federal de 1931 intentó resolver con las normas propuestas, los problemas surgidos con motivo del trabajo sin pretender satisfacer todos los intereses y aspiraciones de la época, debido a que como en toda obra social, a lo que más se puede aspirar, es a dar la solución

que presente el menor número de inconvenientes, teniendo presente en todo momento que las leyes, después de promulgarse deben ser susceptibles de mejorarse" (3)

3.- Ley Federal del Trabajo del 1º de mayo de 1970.

Con fecha 1º de abril de 1970 esta Ley fue publicada en el Diario Oficial, siendo Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos Gustavo Díaz Ordaz.

A partir del 1º de mayo de 1970, nace a la vida jurídica la Nueva Ley Federal del Trabajo, superando en sus conceptos y procedimientos a la anterior, y con una aplicación más práctica a los conflictos de Trabajo.

En ella se establecen las normas de trabajo tendientes a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, exige respeto para las libertades y dignidad para los trabajadores, señalando que el trabajo debe prestarse y efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, sin distinción de razas, credos religiosos, edad, sexo, doctrina política o condición

(3) TRUBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, 3a. edición, México, 1975, p. 172.

social. (4)

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, se señalan nuevos procedimientos para la tramitación de los conflictos que se susciten por los motivos que a continuación se señalan: con motivo de la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos en el extranjero; en la aplicación de viviendas para los trabajadores; determinación de antigüedades; repatriación; titularidad del contrato colectivo de trabajo; administración del contrato ley; revisión del reglamento interior de trabajo; suspensión colectiva de las relaciones de trabajo; terminación colectiva de las relaciones de trabajo; convenios de reducción de personal por implantación de maquinaria; indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo; designación de médicos de las empresas y conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salario.

Para la tramitación de todos los conflictos que se susciten por cualquiera de estos motivos la Ley Federal del Trabajo señala el procedimiento especial que debe seguirse en los términos de los artículos 892 a 899.

En los procedimientos especiales, encontramos

(4) TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Jurisprudencia vigente, Bibliografía y Prontuarios. Ed. Porrúa, 53a. edición, México, 1985, p. 16.

encontrado el juicio de titularidad del contrato colectivo de trabajo que más adelante estudiaremos detenidamente.

En síntesis la Ley Federal del Trabajo del año de 1970 supera a la ley de 1931, pues establece prestaciones superiores a ésta, perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse del ideario de la ley anterior en cuanto a que los derechos sociales que reglamenta son exclusivamente aquellos que tienen por objeto la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores, en función de lograr un mejor reparto equitativo de los bienes de la producción hasta alcanzar la socialización de los mismos.⁽⁵⁾ Opinión sustentada por el Maestro Trueba Urbina, y que no compartimos en virtud de que el espíritu del legislador lo fué esencialmente, el tutelar los derechos de la clase trabajadora procurando un mayor equilibrio en las relaciones entre patrón y trabajador.

4.- El Derecho de Asociación Profesional.

El derecho de asociación pertenece a todos los individuos, es un derecho general clasificado entre las garantías individuales y que persigue fines diferentes, según la naturaleza de cada asociación, que puede ser cultural, religiosa o de otras.

Cuando hablamos de asociación profesional, nos estamos refiriendo a un derecho especial, un derecho que pertenece a categorías económicas, es decir, que una asocia-

(5) TRUEBA URBINA, Op. Cit. p. 191.

ción profesional se integra únicamente con elementos que tienen la calidad especial de trabajadores o patrones, por lo que ya no hablamos de asociación en general, sino de un derecho especial.

El derecho de asociación profesional tiene fines precisos y limitados que por lo regular conciernen a la actividad profesional y solo por extensión persigue fines conexos, como la educación, la habitación, etc.

Otra diferencia es que, mientras los efectos de la asociación repercuten únicamente en sus miembros o los que tienen relación con ella; en la asociación profesional los efectos pueden repercutir en otras personas, aunque no sean miembros, como pueden ser el caso cuando un contrato colectivo se extiende a los trabajadores no sindicalizados en una misma empresa.

Algunos autores suelen llamar a el derecho de asociación profesional: "derecho de sindicalización, para evitar cualquier posible confusión con el derecho de asociación en general". (6)

Una vez señaladas las diferencias entre el derecho de asociación como garantía individual, debe analizarse si el derecho de asociación profesional es una facultad o una

(6) BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho del Trabajo, T. II, Ed. Porrúa, 9a. edición, México, 1992, p. 604.

libertad.

En el supuesto de que sea una facultad, podría decirse, que todo trabajador está facultado para formar sindicatos; en cambio si se considera una libertad, puede decirse que todo trabajador está en libertad de pertenecer o no a un sindicato.

No es difícil llegar a una conclusión, basta analizar el artículo 123 constitucional en su fracción XVI en la parte que dice: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse..." y el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "Los trabajadores y patrones tienen derecho de constituir sindicatos..." a su vez, el artículo 358 de la misma ley está señalando la libertad de afiliación sindical cuando dice: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él..." no hace otra cosa que consagrar un régimen de libre afiliación sindical, ya sea que el trabajador pueda afiliarse voluntariamente; o bien pueda renunciar libremente a formar parte del sindicato.

Consideramos a esta libertad sindical establecida por la ley como restringida, debido a que el artículo 395 de la propia ley, establece que el patrón separará del trabajo en los miembros de los sindicatos que "renuncien" o sean expulsados del sindicato, por lo tanto, si bien es cierto

que en teoría un trabajador se encuentra en posibilidad de renunciar al sindicato al que pertenece, en la práctica no puede hacerlo, ya que si renuncia, le aplican la cláusula de exclusión, que implica la pérdida de su trabajo sin responsabilidad para el patrón.

El derecho de coalición es una de las instituciones que integran el Derecho Colectivo del Trabajo, entendiéndose por coalición: "el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes". (7)

Para integrar la definición anterior la Suprema Corte de Justicia de la Nación señaló tres requisitos para que se realice: "que se reúnan cuatro o más personas, que tengan intereses comunes que defender y que dependan de un mismo patrón". (8)

Esta figura jurídica es el antecedente de la asociación profesional, solo que ésta para existir debe cubrir ciertos requisitos, unos de fondo y otros de forma y tener dos tipos de fines: unos inmediatos y otros mediatos, aportando sus elementos para integrar la definición de asociación profesional cuyas principales características

(7) DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho, Ed. Porrúa, 14a. edición, México, 1986, p. 753.

(8) MANUAL DE ACCESO A LA JURISPRUDENCIA LABORAL. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría "B", Unidad Coordinadora de Política, Estados y Estadísticas del Trabajo, México, 199. p. 173.

son:

1.- Que cada asociación se integra con personas de una misma profesión u oficio, que pueden ser patrones o trabajadores, pero no unos y otros en la misma asociación.

2.- Que se proponen un fin, o sea la defensa de sus respectivos intereses.

A parte de los sindicatos, hay otras asociaciones profesionales denominadas federaciones y confederaciones.

La asociación profesional es un derecho consagrado en la Constitución en el artículo 123, fracción XVI cuando dice: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera".

C A P I T U L O I I

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Para precisar el objeto de este trabajo es necesario hacer un breve análisis de los conceptos sobre los cuales descansa la titularidad.

1.- Concepto de sindicato.

Es de considerarse que para dar una explicación de lo que es el sindicato dentro del ordenamiento mexicano, se debe recurrir a la definición que da la propia Ley Federal del Trabajo que en su artículo 356 dice: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Del texto de este artículo se desprenden los elementos siguientes:

A.- Que es una asociación de trabajadores o de patrones. Se concluye la posibilidad de la constitución de un sindicato mixto, de trabajadores y patrones.

B.- Y que el objeto o la finalidad del sindicato

es el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. El estudio debe entenderse en función del mejoramiento de las condiciones de trabajo y de las condiciones económicas, esa finalidad implica, además que el sindicato puede realizar todas aquellas actividades que se traduzcan en el mejoramiento cultural, recreativo, deportivo, etc., de los trabajadores miembros del sindicato.

En el primer elemento se habla de la asociación en sentido restringido, de la asociación profesional que solo puede integrarse con trabajadores o con patrones, cada uno formando su propio sindicato, en virtud de que como se ha mencionado la ley no acepta el sindicato mixto, debido a que un sindicato de trabajadores persigue la protección de sus elementos frente al patrón, fin que no sería posible si se reconociera la existencia del sindicato mixto y que además no sería la asociación profesional que reconoce el artículo 123 constitucional en su fracción XVI y que textualmente dice: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.".

El segundo elemento precisado y que implica la finalidad propia del sindicato, se debe considerar en un sentido más amplio desde el momento en que no se hace una enumeración restrictiva sino solamente enunciativa, por lo tanto comprende una

serie de principios a los cuales nadie puede oponerse y que se entienden "no sólo como una ambición legítima, sino como una necesidad, ya que los trabajadores, por ese medio, conocerán mejor sus derechos y obligaciones, obteniendo una mejoría en sus condiciones materiales e intelectuales no permitiendo que los patrones lesionen sus derechos." (9)

Dentro del fin inmediato de los sindicatos de trabajadores quedan comprendidas todas aquellas actividades que tiendan a elevar el nivel social en todos los aspectos, en primer lugar, tiene como misión la defensa de los intereses colectivos de sus agremiados, para lo cual debe procurarse la unión de los trabajadores, o de los patrones, según sea el caso, esto es con el propósito de fortalecer a estas agrupaciones; también corresponde a la asociación el buscar el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital, así como exigir la celebración del contrato colectivo de trabajo, a efecto de mejorar las condiciones de la prestación de servicios.

En segundo lugar, el sindicato tiene como misión la representación y defensa de la clase obrera organizada, ésto se logra de una manera más general cuando los sindicatos se

(9) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, 6a. edición, México, 1973, p. 280.

unen en federaciones y éstas a su vez en confederaciones.

En tercer lugar esta la representación y defensa de los intereses individuales de los agremiados. La ley tomando en consideración la situación de desigualdad y desventaja en que se encuentran los trabajadores frente al patrón, en cuanto a las condiciones de trabajo y salario, dió a la asociación profesional la facultad de representar a los trabajadores sin necesidad de otorgar poder especial y sin perjuicio de que el trabajador pueda defenderse por sí solo.

Otra finalidad del sindicato, es la integración de organismos estatales de trabajo, como son la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, etc., entre las finalidades de orden social se cuentan la organización de agencias de colocación de los trabajadores, la organización de servicios de ayuda y previsión social, la formación de cajas de ahorro, etc.

A) Requisitos de Constitución.

Para la constitución de un sindicato deben reunirse diversos requisitos señalados en la ley de los más y otros que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y las Juntas de Conciliación y Arbitraje usualmente exigen.

Desde el punto de vista doctrinario estos requisitos se dividen en dos grupos que son: los requisitos materiales o de fondo y los requisitos formales.

Los requisitos materiales o de fondo son aquellos sin los cuales no podría existir la asociación profesional. El primero de estos requisitos se refiere a las personas que pueden concurrir a la formación de los sindicatos, tal como lo señala la Ley al dar la definición de sindicato en su artículo 356 diciendo que: "Sindicato es la asociación de Trabajadores o de patrones..." es decir, que no se trata de una asociación de cualquier tipo de personas, sino que éstas deben ser trabajadores o patrones, en consecuencia una asociación de personas que no posean una de las características mencionadas, podrá ser una asociación civil o mercantil, pero no un sindicato! (10)

El segundo requisito de fondo se refiere a la finalidad que deben proponerse los trabajadores al sindicarse y también se menciona en la parte final del mencionado artículo 356 al decir: "... constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". Por el hecho de realizar una finalidad distinta a la que la ley

(10) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., p. 332.

le asigna, deja de ser un sindicato, sin embargo la ley en forma indirecta establece que los sindicatos pueden realizar otras actividades, que deben entenderse como finalidades accesorias pero que tienden a la realización de los fines principales y sin las cuales no habría sindicato, como son las actividades deportivas, culturales, económicas, sociales, etc. Pero les está prohibida la realización de fines religiosos y ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro tal como lo dispone el artículo 378 de la propia ley.

Desde el punto de vista legal puede hacerse una subdivisión de los requisitos de fondo en cuanto a las cualidades y condiciones de los sujetos que integran un sindicato.

Los sindicatos deben estar constituidos por lo menos con 20 trabajadores o por 3 patrones, según sea sindicato de trabajadores o de patrones (artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo), esto significa que se exige un mínimo de personas que deben estar en servicio activo y que si este requisito puede ser un obstáculo para la formación de un sindicato, es también una necesidad para precisar cuando una asociación es sindicato y cuales finalidades debe realizar.

Por su parte el artículo 362 de la Ley dispone que: "Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores

mayores de catorce años". Esta disposición de la ley actual tiene su antecedente en el artículo 234 de la ley de 1931, pero lo más importante es la supresión del artículo 237 de la misma Ley, según el cual no podían formar sindicatos las personas a quienes la ley prohibía asociarse o quienes estuvieran sujetos a reglamentos especiales; en virtud de que este precepto carecía de los elementos necesarios que permitieran conocer la intención del legislador. (11)

Esta disposición que permite a los mayores de 14 años ingresar a los sindicatos, significa, que si bien, pueden pertenecer a la asociación, no podrán participar ni en la administración ni en la dirección, pues ésto solo podrán hacerlo quienes tengan más de 16 años, según lo establece la ley en la fracción I del artículo 372.

Por lo que toca a la condición de extranjeros, la ley Federal del Trabajo establece claramente que ningún extranjero que sea miembro de un sindicato podrá desempeñar puestos en la directiva (artículo 372 fracción II). De ahí que la libertad de asociación profesional corresponde tanto a nacionales como a extranjeros, solo con la salvedad anterior, y la razón se fundamenta más en un supuesto político, que de carácter social.

(11) *Ibidem*, pp. 334, 335.

En relación a los trabajadores de confianza, la ley dispone en el primer párrafo del artículo 363 que: "No puede ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, trabajadores de confianza..." tampoco serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos mixtos, sin que esto implique que los trabajadores de confianza no puedan sindicalizarse, ya que puedan hacerlo entre ellos mismos.

En resumen, estos requisitos de fondos descritos, se refieren a la capacidad y condición de los elementos personales sin los cuales, el sindicato no podría nacer a la vida jurídica.

Los Requisitos de Forma

Entendemos por los requisitos de forma el procedimiento y las formalidades necesarias para la legal organización de los sindicatos.

1.- LA ASAMBLEA CONSTITUTIVA.- Es el primer paso para la organización de un sindicato. Los trabajadores de la empresa pueden reunirse libremente sin necesidad de cumplir con formalidad alguna. En esta reunión debe discutirse y votarse la formación de la asociación profesional. De

esta asamblea deben faccionar un acta de constitución cuya copia se anexa a la solicitud de registro, según lo establece el artículo 365 en su fracción I de nuestra Ley.

2.- LOS ESTATUTOS.- Para el Doctor Néstor de Buen L. el estatuto sindical es el instrumento que expresa el objeto del negocio jurídico colectivo creador del sindicato, es decir, la norma aprobada en forma colectiva, que determina los fines del sindicato, las relaciones del sindicato y sus miembros y las del sindicato con terceros. (12) En la asamblea constitutiva deben redactarse por escrito los estatutos que van a regir la vida del sindicato, estos deben contener los elementos que señala el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, a saber:

I.- Nombre del sindicato.- Todo sindicato debe tener un nombre que lo distinga de los demás sindicatos principalmente, pero también es necesario el nombre para distinguir a que clase de sindicato pertenece (de empresa, nacional, nacional de industria, etc.) las autoridades deben abstenerse de registrar un sindicato con el nombre de otro ya registrado. Esta disposición evita perjuicios a terceros y a los mismos sindicatos.

(12) BUEN LOZANO, Néstor de. Op. Cit., p. 737.

II.- DOMICILIO.- La Ley nos señala como domicilio de un sindicato el lugar en donde se encuentre el principal asiento de sus operaciones y donde pueda legalmente el sindicato tratar los asuntos que le afecten, donde se debe notificar al sindicato cualquier resolución judicial o administrativa. El sindicato, como toda persona moral, debe tener un domicilio.

III.- El Objeto.- Este debe ser conforme al artículo 356 de la propia ley, es decir: "El estudio, mejoramiento y defensa" de los trabajadores, aunque no están limitadas ya que se pueden perseguir fines secundarios de tipo social, económico y cultural siempre y cuando no sean contrarios a lo establecido en la ley.

IV.- Duración.- Generalmente no se establece una duración determinada para los sindicatos, siendo en este caso, por tiempo indefinido su existencia.

V.- Condiciones de admisión de los miembros.- A menos que los estatutos señalen un requisito especial, una persona por tener la calidad de trabajador y tener más de 14 años puede ingresar a un sindicato.

VI.- Obligaciones y derechos de los asociados.- Aunque la ley no señala que clase de obligaciones y derechos, se sobrentiende que son aquéllos que van de acuerdo al

objeto del sindicato.

VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.- De acuerdo con esta fracción pueden establecerse dos tipos de sanciones: Las correcciones disciplinarias que no afectan la relación de trabajo como pueden ser las amonestaciones, las multas y la suspensión de los derechos sindicales y que se preveen tanto en los estatutos como en el reglamento interior de trabajo, y las que si afectan las relaciones de trabajo, esto es, la expulsión del trabajador y que constituye, en parte, el prámbulo de la aplicación de la cláusula de exclusión por separación y como consecuencia la separación del trabajo, debiéndose observar en este caso, las reglas que señala la misma fracción.

VIII.- Forma de convocar a asamblea.- La ley no solo ordena que se señale la forma de convocar a asamblea, sino que prevee el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstar en los estatutos. También señala el quórum para tomar las decisiones que debe ser el 51% del total de los miembros del sindicato o sección.

IX.- Período de duración de la directiva.- La ley no dice nada al respecto, los estatutos de los sindicatos por lo general estan elaborados en tal forma que propician la permanente reelección de los integrantes de la mesa directiva.

X.- Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros. Debido a que la ley es omisa al respecto, se deja a cargo del sindicato el establecerlo en los estatutos.

XI.- Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes que formen el patrimonio del sindicato.- Casi nunca se establecen este tipo de normas en los estatutos, lo que abre la posibilidad para el manejo indebido del patrimonio sindical.

XII.- Forma de pago y monto de las cuotas sindicales. El monto de las cuotas debe estar señalado en los estatutos, tal como lo señalan las fracciones XXII y XXIII del artículo 132 de la Ley.

XIII.- Epoca de presentación de cuentas.- Que por lo menos debe hacerse cada seis meses en forma completa y detallada, ya sea que la presente el Secretario General o el Tesorero, aunque no se exige que los detalles se hagan constar en el acta que se levante.

XIV.- Normas para la liquidación del patrimonio sindical.- A falta de disposición expresa, se estará a lo ordenado por el artículo 380 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, que el activo pasará a la Federación o Confederación a que pertenezca y si no existe ni una ni otra pasará al Instituto Mexicano del Seguro Social.

XV.- Y las demás normas que aprueba la asamblea.

B) Clasificación de los Sindicatos.

El estudio histórico de las formas de los sindicatos de los trabajadores muestra que en un principio se dio lo que se llamaba sindicato gremial, que se formaba por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, correlativos a estructuras simplificadas en las empresas o industrias. "Como estos sindicatos gremiales de una empresa, lejos de apoyarse entre sí, se enfrentaban unos a otros, nació otra forma que se denominó sindicato de empresa; el cual se integró con trabajadores que prestaban sus servicios dentro de una misma empresa, independientemente de sus profesiones y oficios. De esta forma el sindicato pudo presentar un frente común al empresario y lograr un contrato colectivo." (13)

Del sindicato de empresa se pasó al sindicato de industria que se forma con trabajadores que prestan sus servicios en una misma rama industrial, los trabajadores de industria prestan su apoyo a los trabajadores de cada empresa posteriormente, cuando estos sindicatos se extienden por varias entidades federativas se convierten en sindicatos nacionales de industria.

En cuanto a los sindicatos de oficios varios se los reconoce en la Ley Federal del Trabajo; aún cuando van desapareciendo y son aquellos que se forman en municipios donde no hay por lo menos 20 trabajadores de la misma

(13) GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. p. 281.

profesión u oficio.

En conclusión, los sindicatos de trabajadores pueden ser:

1.- Gremiales.- Los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

2.- De Empresa.- Los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa.

3.- Industriales.- Los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

4.- Nacionales de Industria.- Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial.

5.- De oficios varios.- Los formados por trabajadores de diversas profesiones.

Existe otra clasificación doctrinaria de los sindicatos:

A.- Sindicato Blanco.- Es aquél que, cumpliendo todos los requisitos legales, actúa bajo el dominio del

patrón.

B.- Sindicato Amarillo.- Es aquél que pretende la colaboración de clases, busca la coordinación entre patrón y trabajadores.

C.- Sindicato Rojo.- Es el revolucionario y por lo mismo funda su acción en la lucha de clases.

Por su parte los sindicatos empresariales pueden ser: De una o varias ramas de actividades; y nacionales, las formas de sindicato tanto de trabajadores como de patronos estan reguladas por la Ley Federal del Trabajo en los articulos 360 y 361 respectivamente.

C) Registro de los Sindicatos.

Una vez que han satisfecho los requisitos que exige la ley para la formación del sindicato, cualquiera que sea la forma que adopte el mismo, es necesario registrarlo para los efectos de que el Estado, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o bien, de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, le reconozcan el carácter de persona jurídica previo el cumplimiento de ciertos requisitos, tomando en consideración que desde el momento de su constitución, el sindicato goza ya de dicha personalidad jurídica.

Entre los antecedentes históricos del registro de los sindicatos en nuestra legislación, la Ley de Cándido Aguilar en Veracruz, establecía en su artículo 143 que: "Todo sindicato legalmente constituido tiene personalidad jurídica diversa de la de sus socios y debe:

1º Funcionar de conformidad a un reglamento o estatuto del que enviará un ejemplar a la autoridad municipal que lo inscriba y otro a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje; y

2º Inscribirse en la presidencia del Ayuntamiento o autoridad municipal que corresponda.

A su vez, el artículo 147 del mismo ordenamiento disponía: "La Autoridad Municipal deberá desde luego, hacer la inscripción correspondiente sin poder negarla más que cuando el sindicato no reúna los requisitos que la ley señala".

La Ley Federal del Trabajo de 1931 indicaba, en relación a esta materia: "Para que se consideren legalmente constituidos los sindicatos, deberán registrarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, y en los casos de competencia federal, ante el Departamento de Trabajo de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo (artículo 242)".

Por su parte el artículo 243 de la misma ley señalaba: "Satisfechos los requisitos que se establecen en el artículo anterior, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negar al registro de un sindicato".

Es con la Ley Federal del Trabajo en vigor del 1º de mayo de 1970, en donde se le da un sentido más amplio al concepto de libertad sindical en lo que se refiere al registro de asociaciones profesionales, así el artículo 365 establece:

"Art. 365. Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

I. Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva;

II.- Una lista con el número, nombre y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;

III. Copia autorizada de los estatutos; y

IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, de Organización y de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Considerando al sindicato como persona jurídica ya constituida y ante la omisión de la Ley al no expresar a quien corresponde solicitar el registro de los sindicatos, se debe entender que dicha representación la ejerce el Secretario General o la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos (artículo 376).

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (artículo 367), estando desde ese momento, facultado el sindicato para actuar frente a cualquier autoridad en la defensa de los intereses de sus agremiados.

Respecto al registro de los sindicatos el Maestro J. Jesús Castorena nos dice que "El registro, aunque es un medio de publicidad indiscutible, es además un acto de homologación de la autoridad mediante el cual se reconoce que la constitución y la organización de los sindicatos es legal y los capacita para el ejercicio de las funciones que

la ley les asigna... por el registro, el sindicato adquiere personalidad jurídica y se da publicidad a su constitución".
(14)

Una vez presentada ante la autoridad competente la solicitud de registro de un sindicato, acompañada de los documentos por duplicado, que enumera el ya referido artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, se abre un período por el cual la autoridad registral estudia el contenido de los mismos, mediante el análisis de los estatutos se conocerá si el sindicato tiene como finalidad el estudio mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados, y a través de la lista de socios, podrá la autoridad comprobar si se cumple con el número mínimo de trabajadores en servicio activo que establece la ley para constituir un sindicato.

Adicionalmente y en la práctica, las autoridades registradoras antes de otorgarle el registro al sindicato, se encargan de constatar la existencia física de las personas que lo integran y la calidad de trabajadores de esas personas estos requisitos los verifica un actuario, por orden de autoridad, generalmente en el local de la empresa.

(14) CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, Derecho Sustantivo. s.e., 6ª edición, México, 1984, pp. 247, 248.

El artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo establece los casos de excepción en los cuales podrá negarse validamente el registro de una agrupación sindical; se puede dividir este artículo en 2 partes: una que se refiere a la negativa por parte de las autoridades para registrar un sindicato y otra que se refiere al silencio de las autoridades para admitir dicho registro.

De esta manera, la primera parte establece que: "El registro podrá negarse únicamente:..." quedando claro que las causas para negar el registro son tres:

1. Cuando el sindicato no tiene por objeto el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados,

2. Cuando no se reúne el mínimo de 20 trabajadores o tres patrones que se requieren para constituir un sindicato de una u otra clase,

3. Cuando no exhiben los siguientes documentos:
a) la copia autorizada de la asamblea constitutiva; b) la lista con el número, nombres y domicilios de los agremiados nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios y, c) copia autorizada de la asamblea en la que se nombró la directiva.

Si estos requisitos han quedado satisfechos, ninguna de las autoridades correspondientes puede negar el registro, expidiendo a favor del sindicato solicitante la constancia del registro.

La segunda parte del artículo en cuestión se refiere al silencio de las autoridades cuando se les presenta la solicitud del registro. En este caso deben transcurrir 60 días sin que la autoridad correspondiente resuelva la solicitud de registro para que el sindicato solicitante pueda requerirla para que dicte su resolución, una vez que se hizo el requerimiento de la autoridad y si ésta continuara sin resolver, tres días después de dicho requerimiento se tendrá por hecho el registro para todos los efectos de ley quedando obligada dicha autoridad a expedir la constancia respectiva en un término de tres días.

Este tipo de registro es el que algunos autores denominan "registro automático" porque se hace efectivo por el solo transcurso de los 60 días más los 3 días del requerimiento. El presupuesto de el registro automático de los sindicatos hace efectiva la garantía constitucional de contestación a una petición (artículo 8º constitucional), que impide que las autoridades dejen de resolver las peticiones que, por escrito y de manera pacífica y respetuosa, les formulen los gobernados.

Contra la resolución de la autoridad negando el registro a un sindicato, o bien contra la no expedición de la constancia que se debe otorgar a los sindicatos registrados automáticamente, procede el juicio de amparo indirecto ante juez de distrito.

Por último el artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo prevee los supuestos en que procede la cancelación del registro de los sindicatos, a saber: por disolución del sindicato y por dejar de cubrir los requisitos legales.

2.- Concepto de Contrato Colectivo

El contrato colectivo se gestó a fines de la segunda mitad del siglo XIX, como resultado de las luchas de trabajadores agrupados en sindicatos. Es en la Constitución de 1917 en donde adquiere la naturaleza que actualmente tiene el contrato colectivo de trabajo, siendo creado con una fisonomía propia.

El concepto legal de contrato colectivo de trabajo lo da el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo: "Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o

varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos con uno o varios sindicatos de patronos con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Se puede definir también al contrato colectivo como: "el acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores." (15)

Algunos autores señalan que la denominación correcta para esta figura jurídica es la de Convención Colectiva de Trabajo en virtud de que si bien todo contrato es una convención, no toda convención es un contrato a más de que el objeto de esta figura jurídica es, esencialmente establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una empresa.

(15) ALONSO OLEA, Manuel. Derecho de Trabajo en DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, Ed. Porrúa, 3ª edición, México, 1989, p. 695.

Independientemente de la deficiencia del concepto de contrato colectivo, contiene los aspectos fundamentales: es una figura jurídica especial, como fuente del derecho regulador de las relaciones entre los trabajadores y los patrones, tanto colectivas como individuales y da al trabajador un derecho y al patrón una obligación para celebrar el contrato colectivo, inclusive los trabajadores pueden ir a la huelga para conseguirlo.

A.- Contenido.

El contenido del contrato colectivo de trabajo se forma por la serie de cláusulas que debe constar y que de acuerdo con la ley regula la situación económico social de una o varias empresas; es decir: "las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo".

En opinión del Maestro Mario de la Cueva, el contrato colectivo de trabajo contiene cuatro partes: (16)

- a) Elemento de envoltura
- b) Elemento obligatorio
- c) Elemento normativo
- d) Cláusulas ocasionales

Los tres primeros elementos son los que integran la institución y el cuarto son acuerdos que se celebran

(16) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., p. 443.

eventualmente en ocasión de un contrato colectivo, pero no forman parte de él.

La envoltura del contrato colectivo de trabajo está formada por las cláusulas que se refieren a la vida del sindicato y los que se refieren a su imperio. Las primeras se relacionan con el principio, la duración, la revisión y la terminación del contrato colectivo, y las segundas comprenden el lugar, la empresa donde habrá de regir o el departamento de la empresa cuando el contrato colectivo se celebre por un sindicato gremial.

Para el Doctor Néstor de Buen, las normas de "envoltura" son aquellas disposiciones que atienden a la vigencia temporal, territorial o personal, del contrato colectivo de trabajo. (17)

El elemento obligatorio se compone por las normas que tienen por objeto asegurar la afectividad del contrato colectivo; y por las normas que fijan las obligaciones de las partes contratantes. Dentro de las primeras se encuentran aquellas normas que fijan las sanciones por la parte que viole el elemento normativo las cláusulas de exclusión y preferencia sindical y las que preveen la formación de

(17) BUEN LOZANO, Néstor de. Op. Cit., p. 818.

comisiones mixtas.

El segundo grupo de normas son los derechos y obligaciones que adquieren los autores del contrato colectivo como personas jurídicas.

El elemento normativo en el contrato colectivo se compone también de dos grupos de normas; las que se refieren a las condiciones individuales para la prestación de los servicios, como la jornada de trabajo, los días de descanso vacaciones, monto de los salarios, etc., y las que se refieren a las condiciones colectivas para la prestación de los servicios, como por ejemplo: los servicios sociales que se obliga a prestar el patrón, tales como servicio de hospitalización, centros deportivos, guarderías, etc.

Los tres elementos anteriores son esenciales al contrato colectivo, no así el acuerdo, es decir, las cláusulas eventuales o accesorias que son aquellas que las partes convienen y que no se refieren a ninguno de los elementos esenciales, como podrían ser: la terminación de una huelga y reanudación de labores; obligación del patrón de pagar la totalidad o un porcentaje de los salarios de los días que duró la huelga; fecha a partir de la cual regirán las nuevas condiciones de trabajo; la reinstalación de los trabajadores separados de los empleos, etc.

El artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo señala el contenido del contrato colectivo de trabajo cuando menciona que: "El contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas o establecimientos que abarque;
- III. Su duracion o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

De la lectura de éste artículo se infiere que las primeras 6 fracciones componen los requisitos indispensables que deberá contener un contrato colectivo, por lo que se le

considera su contenido esencial, ya que si faltará alguno de estos requisitos ese contrato colectivo no nacería a la vida jurídica. Sin embargo, y de acuerdo con la enumeración anterior de los elementos que integran el contenido del contrato colectivo, el mencionado artículo no abarca esos elementos totalmente sino que se complementa con otros artículos de la misma ley.

Así vemos que el contenido del contrato colectivo en la ley en lo referente a la vida del sindicato se integra con los artículos siguientes:

Artículo 386 que define el contrato colectivo diciendo que "es el convenio entre uno o varios sindicatos y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones" y el artículo 387 que dice: "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrán obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo...", ambos artículos se refieren a lo que se denomina Principio del Contrato Colectivo.

El artículo 391, fracción III y el artículo 397 que exige que en el contrato colectivo se señale su duración o la expresión de ser por tiempo determinado o indeterminado o para obra determinada, están marcando el requisito de duración.

El requisito de terminación del contrato colectivo está regulado por el artículo 401 que señala las causas de terminación del contrato, como el mutuo consentimiento, la terminación de la obra y los casos previstos en los artículos 433 y 434 como son la terminación colectiva de las relaciones de trabajo por cierre de la empresa, la reducción definitiva del trabajo, la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su muerte, la incosteabilidad de la explotación, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; los casos del artículo 38 sobre la explotación o restauración de minas; y la ilicitud de la huelga como lo dice el artículo 465.

En lo referente al ámbito de aplicación del contrato colectivo, el artículo 391 fracción II ordena que en el contrato colectivo debe señalarse la empresa o establecimiento donde ha de tener vigencia.

Por su parte el elemento obligatorio se divide en dos partes: la efectividad del contrato colectivo y los derechos y obligaciones de las partes, es decir, las obligaciones de la empresa hacia el sindicato de los trabajadores y de éste hacia aquélla. (18)

(18) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., p. 446.

En cuanto a la efectividad del contrato colectivo, son varios los artículos de la Ley que se refieren a ella:

Artículo 392 "En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas...", esto significa que tanto las comisiones de trabajadores como las de patrones, podrán reunirse con el objeto de lograr mejoría en cuanto a las condiciones de seguridad e higiene o de capacitación dentro de la empresa o establecimiento.

A su vez, el artículo 395 dispone: "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante..." Esta cláusula de exclusión que menciona el artículo anterior ha sido objeto de numerosas discusiones en cuanto a su constitucionalidad debido a que contraría lo dispuesto por la fracción XVI del artículo 123, "por cuanto tiende a impedir el libre ejercicio de la libertad negativa de asociación profesional".

Artículo 394. "El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores..."

Artículo 396. "Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas..." incluyendo a

los trabajadores de confianza salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo

Finalmente el elemento normativo del contrato colectivo se encuentra contemplado en la ley en las fracciones IV, V y VI del artículo 391 que establecen la jornada de trabajo, los días de descanso y el monto de los salarios, señalando el artículo 393 que si en el contrato colectivo faltan estos principios, se aplicarán las disposiciones legales, salvo en el caso del monto de los salarios en cuyo caso carece de efectos de contrato colectivo.

B. Requisitos para la validez del contrato colectivo.

Tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo permiten a las asociaciones profesionales la celebración de contratos colectivos de trabajo y crear el derecho del trabajo de las empresas a condición de que gocen de capacidad y se sometan al orden jurídico.

El contrato colectivo por naturaleza es un acto jurídico de derecho público, por aplicarse a todos los trabajadores, aún cuando no hayan participado en la celebración, lo cual no significa que sea un acto del Estado, como

todo acto jurídico es un acuerdo de voluntades de sujetos que se encuentran dentro de un orden jurídico y que persiguen un objeto que no contravenga normas jurídicas.

En resumen, los requisitos para la validez de los contratos colectivos son:

- a) La capacidad de los sujetos,
- b) La existencia de su voluntad y la ausencia de vicios, y
- c) La licitud en el objeto.

La capacidad en lo que se refiere a los sindicatos, deriva de la satisfacción de los requisitos legales, como: los de constitución y que esté debidamente registrado para que adquiera vida jurídica y consiguientemente la capacidad de derecho del trabajo, la cual comprende la capacidad de representación de los intereses colectivos e individuales de sus miembros, de contratación colectiva y de acción procesal. Con respecto a los patrones, tratándose del supuesto de personas físicas, se aplicará lo dispuesto por las leyes civiles, que fijan la mayoría de edad a los dieciocho años (artículo 646 del Código Civil), si se trata de personas jurídico-colectivas la representación se acreditará de acuerdo a lo ordenado por el artículo 709 de la Ley Federal

del trabajo que señala: "La personalidad se acreditará de conformidad a las leyes que lo rijan..." y a lo previsto en el artículo 692, fracciones II y III de la propia Ley. (19)

El consentimiento como elemento de un acto jurídico debe manifestarse libremente y en este acto se aplican las normas del Derecho Común: que dicho consentimiento no sea dado por error, violencia o sorprendido por dolo, sin embargo en la práctica, tratándose de los contratos colectivos de trabajo en algunos casos se presentan dichos vicios de la voluntad, como por ejemplo: la amenaza de la huelga, así sea lícita, para la celebración del contrato colectivo, o para que se otorgue en mejores condiciones, la violencia constituye entonces un elemento que suele presentarse, asimismo el dolo y la mala fe, como instrumentos para obtener mejores condiciones son compatibles con la imagen de un convenio que es el resultado de la lucha de clases. (20)

El objeto lícito. Todo acto jurídico persigue un efecto jurídico, el contrato colectivo de trabajo sólo puede tener un objeto: establecer las condiciones según las cuales

(19) BUEN LOZANO, Néstor de. Op. Cit. p. 819.

(20) Ibidem. pág. 820.

debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Los requisitos que se mencionan son de fondo y como requisitos formales hay que señalar:

- a) La forma escrita,
- b) El depósito, y,
- c) La publicación.

La forma escrita es necesaria para llevar al conocimiento de los trabajadores el contenido del contrato colectivo y como produce un derecho imperativo que no puede variarse, la forma escrita es esencial. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 390 dispone que, el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito y por triplicado, un ejemplar será conservado por cada una de las partes y el tercero se depositará ante la dependencia respectiva de la autoridad del trabajo y surtirá sus efectos desde la fecha y hora en que se presente el documento.

El depósito de un ejemplar del contrato colectivo, debe hacerse en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo

remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje respectiva.

La publicación consiste en hacer del conocimiento de los agremiados el contenido del contrato colectivo de Trabajo mediante su forma escrita.

C).- Formas de Advenimiento

Una vez que se encuentra debidamente integrado el contrato colectivo de trabajo, la ley contempla dos procedimientos para su advenimiento a la vida jurídica: su formación voluntaria y su imposición por la autoridad. El patrón puede voluntariamente celebrar con el sindicato, el contrato colectivo, pero si no lo hace, los trabajadores podrán ejercitar el derecho de huelga, según se manifiesta en la exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo, el contrato colectivo es un derecho de los trabajadores y la base para el establecimiento de las relaciones colectivas. Por esto el artículo 387 de la Ley expresa que el patrón tiene obligación de celebrar con el sindicato, cuando éste lo solicite, un contrato colectivo, añadiendo, que en caso de negativa, los trabajadores pueden ejercitar el derecho de huelga.

Analizando en detalle los procesos de formación

del contrato colectivo, pueden incluirse 4 formas:

1.- El simple acuerdo entre trabajadores y patrones como forma natural de celebración del contrato colectivo y está prevista en los artículos 386 y 387 de nuestra ley.

2.- El acuerdo entre trabajadores y patrones para poner fin a una huelga, esta hipótesis está consignada en el artículo 469 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

3.- La fijación del contenido del contrato colectivo de trabajo por laudo arbitral, situación que prevee el artículo 469 fracción III de la misma ley.

4.- Mediante sentencia colectiva, es decir, la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión, en este caso, el contrato colectivo de trabajo se impone arbitrariamente al patrón, así lo establece el artículo 469 fracción IV de la ley laboral.

El Derecho Mexicano del Trabajo rompió la idea del derecho colectivo del trabajo individualista y liberal, esto es, que los factores de la producción no son libres frente al Estado, y en consecuencia si bien el Estado no puede obligar a un patrón a contratar colectivamente con un sindi-

cato, tampoco queda al arbitrio de una de las partes, en este caso el patrón, la celebración del contrato colectivo.

En resumen, el contrato colectivo de trabajo nace a la vida jurídica mediante dos procedimientos:

1.- Voluntario, que a su vez se divide en: a) por el simple acuerdo de las partes; y b) por acuerdo de las partes para poner fin a una huelga o evitar que se iniciara.

2.- Imperativo, también dividido en 2: a) como resultado de un laudo arbitral, y b) como resultado de una sentencia colectiva dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

C A P I T U L O I I I

TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

1.- Concepto de Titularidad

Para poder entender lo que es la titularidad es necesario 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 deben tomarse como origen los términos "titular" entendiéndose por éste, como toda persona que ejerce un oficio, profesión o cargo con cometido especial y propio. (21), y "título" que es 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. (22)

Derivado de estos términos, surge el de "titularidad" que se define como la relación de correspondencia existente entre un derecho subjetivo y un sujeto determinado, o la

(21) DE PINA, Rafael. Op. Cit., p. 459.

(22) Idem. p. 459.

calidad que tiene un sujeto en una determinada relación jurídica básica.
(23)

En materia de trabajo el concepto que se analiza tiene interpretación especial, ya que se refiere a la capacidad que tiene un sindicato como persona jurídica, para celebrar un contrato colectivo.

Cuando un sindicato ha cumplido con todos sus requisitos de fondo, ha solicitado su registro ante la autoridad competente, ya sea la secretaría del Trabajo y Previsión Social si es de competencia federal o ante la Junta de Conciliación y arbitraje si es de competencia local y se resolvió en forma positiva, o en su defecto, quedó registrado automáticamente, entonces, ha adquirido personalidad jurídica para todos los efectos que sean procedentes de conformidad con el Derecho del Trabajo.

La titularidad se refiere al ejercicio de las acciones colectivas por parte de los sindicatos mayoritarios en su carácter de representantes del interés profesional, para pactar las nuevas condiciones generales en la prestación de los servicios, en ocasión de la celebración, revisión, prórroga y terminación del contrato colectivo.

(23) Ibidem. P. 460.

Son dos los aspectos principales que implica la titularidad: el Aspecto Jurídico, cuando el insidcato adquiere todas las acciones, derechos y obligaciones que tenía el sindicato anterior y que se comprenden en el contrato colectivo de trabajo; y el Aspecto económico, que afecta principalmente al patrón debiendo entregar al sindicato titular las cuotas sindicales, pagar la renta del local del sindicato, etc.

Resumendo, la titularidad es el derechos del sindicato mayoritario a ostentarse como representante de la mayoría de la voluntad de los agremiados, adquiriendo por lo tanto la administración del contrato colectivo de Trabajo.

2.- La Personalidad Jurídica de los Sindicatos.

La personalidad jurídica es la capacidad para ser sujeto de derechos y obligaciones, o bien para estar en juicio, todo sindicato registrado tiene personalidad jurídica y por ende capacidad legal, en la inteligencia de que la personalidad jurídica de los sindicatos nace desde su constitución siendo únicamente el registro, el elemento que sirve para autenticar la existencia del sujeto de derechos y obligaciones constituyendose el sindicato en una persona jurídico colectiva con capacidad para actuar frente a terceros dentro de la vida jurídica de la sociedad.

Existen diversas teorías para entender el nacimiento de la personalidad jurídico colectiva entre otras, las que brevemente analizaremos a continuación:

a) Tesis de la ficción. Teoría sustentada por el jurista alemán Federico Carlos de Savigny, "quién afirmaba que lo que en derecho es caracterizable como "persona jurídica" es algo esencialmente distinto de la realidad, es algo meramente puesto o prefigurado por el derecho. La ley es la que crea la cualidad de una persona jurídica, las personas jurídicas adquieren esa condición según Savigny, por la autorización del poder soberano, que puede obtenerse, ya sea por concepción expresa o tácita o bien por medio de una tolerancia consciente."⁽²⁴⁾

La teoría de la ficción se refiere a que como el derecho no siempre procede mediante soluciones lógicas, sino que también admite puntos de vista prácticos que se fundan en la utilidad social, se admite la existencia de seres ficticios cuya creación es artificial y más o menos arbitraria por parte del legislador pero siempre en función de un patrimonio, de aquí que la personalidad reconocida por el derecho sea, según esta teoría, totalmente artificial y contingente.

Nos dice Savigny, que el hombre singular tiene en sí mismo el título a la capacidad jurídica por el simple

(24) GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho, Ed. Porrúa, 32a. edición, México, 1980, p. 278.

hecho de su existencia física, pero si esta capacidad del individuo es atribuida por medio de una ficción a un sujeto ideal, aquella atestación natural falta, y sólo puede suplirse con la voluntad soberana, creando sujetos de derecho.

b) Tesis realista. "Esta teoría sostiene que no es exacto que el hombre sea la única persona verdadera reconocida por el ordenamiento jurídico, afirmando que la realidad orgánica, psíquica o social de las llamadas personas morales es indiscutible y suficiente para dotarlas de la calidad de sujetos de derecho, las personas colectivas tienen capacidad volitiva, son portadores al igual que las personas físicas de una voluntad unitaria a tal grado que el derecho objetivo las considera como verdaderos sujetos de derechos y obligaciones."⁽²⁵⁾

Según esta teoría, el Estado puede obrar, o como órgano del derecho, o como ente soberano, tratándose de la prestación de los derechos corporativos, el Estado aparece como órgano del derecho objetivo, pero si el derecho tiene la virtud de producir la subjetividad jurídica no está en estado de crear el fundamento material de esta cualidad, debe elegir los entes que quiere elevar a personas entre las existencias que le son dadas, pero según la concepción jurídica, son los portadores de potestad volitiva adecuados sujetos de derecho; por tanto, individuos o colectividades

(25) *Ibidem*, pp. 286, 287.

(personas físicas o morales). Por consiguiente la autoridad estatal, al reconocer las colectividades como sujetos, no hace más que declarar su existencia, asignándoles aquél puesto que les estaba ya preparado en el orden jurídico.

c) Tesis de Ferrara. "Para el jurista italiano Francesco Ferrara la personalidad jurídica, tanto en lo que se refiere al individuo como al ente colectivo, no es una realidad ni un hecho, ni mucho menos una ficción, sino una categoría jurídica, una forma determinada por el derecho de esta manera la personalidad funciona como un concepto unificador de las relaciones jurídicas que se dan tanto entre individuos como entre organizaciones y como éstas son pluralidades de individuos que persiguen un interés común, masas cambiantes que se encaminan a un mismo fin; y el derecho al concederles personalidad, unifica idealmente y jurídicamente su actuación, con lo cual las dota de igual agilidad y facilidad de movimientos que a un individuo."(26)

Para Ferrara son tres los elementos necesarios para la existencia de la persona jurídica colectiva. En primer lugar el elemento que establece un conjunto de dos o más hombres ya que la asociación es una pluralidad de hombres reunidos para la consecución de un fin, el segundo elemento esencial es el fin a cuyo logro se encuentran destinadas las personas jurídicas colectivas, el fin determina el objeto de

(26) FERRARA, Francesco. Teoría de las Personas Jurídicas citado por GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su personalidad Jurídica, Ed. Porrúa, México, 1990, p. 150.

su actividad, la esfera dentro de la cual se extiende el círculo de hombres para que exista, y por último el tercer elemento se refiere al reconocimiento de las personas jurídicas colectivas, por medio de este reconocimiento, las pluralidades de individuos que persiguen un fin común, se convierten en un sujeto único diverso de las personas físicas que las integran.

El jurista italiano concluye señalando, que el reconocimiento que el Estado hace a las asociaciones, se trata de un acto constitutivo, para él; esas organizaciones puede nacer y vivir en forma independiente de aquel acto, sin embargo, aún no son sujetos de derecho, y solamente mediante el reconocimiento podrán existir para la sociedad por lo tanto, el reconocimiento produce precisamente la personalidad, concede la forma unitaria, imprime ese sello jurídico a las organizaciones sociales y éste es un efecto nuevo, que antes no existía y que las partes por sí solas eran impotentes para producir.

En relación a la vida de los sindicatos, la Ley Federal del Trabajo en vigor en su artículo 374 nos dice:

Artículo 374. Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

- I. Adquirir bienes muebles;
- II. Adquirir los bienes inmuebles destinados

inmediata y directamente al objeto de su institución; y

III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

Con el anterior precepto, y especialmente en la parte que señala: "los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para..." se infiere que la personalidad de los sindicatos nace desde su misma constitución considerando que en el acto constitutivo se halla la expresión de autonomía de los interesados que marca la pauta para la existencia del sindicato independientemente del reconocimiento que otorgue la autoridad o dicho acto.

Dicho postulado que tutela la libertad sindical, tiene su fundamento en los principios contenidos en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por nuestro país, y en particular en el artículo 7º que señala; (27)

"Artículo 7. La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederación no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este convenio."

A su vez, los artículos 2, 3 y 4 del citado Convenio

(27) BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1987, pp. 43, 44.

87, respectivamente establecen:

"Artículo 2. Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones con la sola condición de observar los estatutos de las mismas".

"Artículo 3.- 1.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

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

"Artículo 4. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa".

La siguiente ejecutoria, apoya la tesis del nacimiento de la personalidad jurídica del sindicato con la creación del mismo:

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

Quinta Epoca, Tomo XLVIII, p. 278. Unión "Piedad Luna". 4ª Sala". (28)

Ante la teoría de que los sindicatos adquieren personalidad jurídica desde que se constituyen, encontramos la figura del registro regulada por los artículos 365, 367, 368 y otros de la Ley y cuyo estudio ya ha sido analizado, dichos preceptos establecen que el sindicato para ejecutar actos jurídicos, como persona jurídica colectiva que es, requiere del acto del reconocimiento con carácter confirmativo a través del cual, al sindicato se le confirma su existencia anterior, por lo cual, después de ese acto declarativo, los actos realizados por el sindicato se reconocerían teniendo derecho de ejercitar las acciones correspondientes ante cualquier autoridad.

Lo anterior se confirma con lo establecido por el artículo 692 de la Ley, que menciona las reglas de la personalidad en juicio y cuya fracción IV indica que: "Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación (del registro), que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local

(28) CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia, Ed. Esfinge, 4a. Edición, México, 1990, p. 248.

de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato" al respecto cabe mencionar la siguiente tesis de Jurisprudencia.

"SINDICATOS, PERSONALIDAD DE LOS, EN JUICIO. Al autorizar la fracción XVI del artículo 123 constitucional, tanto a los obreros como a los empresarios, para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc., incuestionablemente inviste a esas corporaciones de personalidad jurídica para la defensa de los derechos de sus coaligados, por medio de los órganos de su representación.

Quinta época. Tomo XXXIV. pág.- 25 R. 2044/27.- Bolio Manzanilla Fernando.- Unanimidad de 4 votos". (29)

Como vemos la Ley Federal del Trabajo contempla la personalidad jurídica del sindicato al reglamentar el registro de los mismos, concediéndola inclusive, en caso de que la autoridad no resuelva la solicitud. Reconociéndole al sindicato una personalidad jurídica propia, independiente de la de sus agremiados, con la que se puede comparecer a juicio, celebrar actos jurídicos, tener un patrimonio propio y ejercitar sus acciones.

Cabe mencionar, que el Derecho Mexicano del Trabajo primero en su categoría, por sus características especiales de proteccionista, tutelar y reivindicatorio, se adelantó a otras legislaciones, considerando la asociación profesional con (29) Idem, p. 248.

doble personalidad: la jurídica y la social, que la hace distinta de cualquier otra organización, como tal se impuso al Derecho y al Estado, se fundó en la necesidad y en la realidad social y alcanzó el mismo derecho que los hombres a ser reconocida como sujeto del orden jurídico.⁽³⁰⁾

Podemos decir, que la personalidad jurídica del Sindicato en el aspecto social representa la unidad de una porción de la clase social, representa los intereses colectivos de los trabajadores o patronos entre sí o en sus relaciones recíprocas. Con esto dicha personalidad jurídica se aleja de los lineamientos del derecho privado que protege patrimonios, aquí protege una clase social, específicamente, puede celebrar y reformar el contrato colectivo de trabajo, pero también puede vigilar el cumplimiento del mismo en beneficio de sus agremiados.

En cuanto a las prohibiciones a los sindicatos al actuar investidos de personalidad jurídica, la Ley en su artículo 378 nos dice que los sindicatos no podrán intervenir en asuntos religiosos ni ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro, aspectos que atienden a un sentido histórico-ideológico por parte de los legisladores y

(30) TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. p. 360.

que en la actualidad no tienen una aplicación práctica por tratarse de supuestos que difieren con la finalidad propia del sindicato.

En lo referente a las formas de extinción de la personalidad jurídica de los sindicatos, la Ley sostiene que la única manera de extinguir dicha personalidad del ente sindical es en el caso de que éste se disuelva por las causas señaladas en el artículo 379 que a la letra indica:

"Artículo 379. Los sindicatos se disolverán:

I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integran.

II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos"

3.- El Sindicato Titular.

El Derecho mexicano del Trabajo acepta el principio de la sindicación plural y esto da lugar al problema de resolver qué sindicato tiene derecho a celebrar el contrato colectivo de trabajo. Los antecedentes que sirvieron de base para definir al sindicato mayoritario en la Ley Federal del Trabajo vigente se encuentran en la Ley de 1931 que sostenía que el sindicato mayoritario dentro de una empresa

era aquél que estuviera capacitado para celebrar el contrato colectivo de trabajo y esta capacidad estaba relacionada con el número de trabajadores que formaban el sindicato.

A este respecto la Ley Federal del Trabajo contempla diversas situaciones, según concurren varios sindicatos en una misma empresa, así por ejemplo:

- a) Cuando concurren sindicatos de empresa o industriales, o unos y otros, el contrato colectivo se celebra con el que tenga mayoría de trabajadores en la empresa.

- b) Si concurren varios sindicatos gremiales, el contrato se celebra con el conjunto de los sindicatos mayoritarios, siempre que se pongan de acuerdo, y

- c) Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, los gremiales pueden celebrar el contrato colectivo para su profesión, si tiene mayor número de trabajadores que el sindicato de los trabajadores de la misma profesión que sean del sindicato de la empresa o industria.

Estas reglas que menciona la Ley para la celebración del contrato colectivo de trabajo son aplicables a su titularidad, por lo que de lo anterior se concluye que una vez

celebrado el contrato colectivo, el sindicato titular del mismo representa 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 artículo 388 de la Ley y, en virtud de la extensión de dicho contrato a todos los trabajadores de la empresa, 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 tal efecto se requiere que uno u otro sindicato demuestre que disfruta del apoyo mayoritario, tanto de los sindicalizados 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 a que se ha hecho referencia, por lo que si ésta se pierde, dicho sindicato dejará de tener la representación del interés profesional y por tanto la detentación del contrato colectivo de trabajo corresponderá al sindicato que acredite tener la mayoría del interés profesional.

Nos dice el Maestro Mario de la Cueva que en el lenguaje mexicano se habla de sindicato titular del contrato colectivo, o del derecho a ser titular del contrato colectivo o de titularidad del contrato colectivo. Con esto se quiere expresar el derecho a celebrar el contrato colectivo, a

ejercitar las acciones colectivas que derivan del mismo y a pedir su revisión.⁽³¹⁾

La titularidad, como puede verse la da la mayoría por lo que sindicato mayoritario es aquél que cuenta con el mayor número de trabajadores dentro de la empresa y no necesariamente el que celebró el contrato colectivo de trabajo.

4.- El Sindicato Administrador

Es aquél que tiene facultad para vigilar el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo del que es titular, valga la redundancia, es el que se encarga de administrar el contrato colectivo de trabajo.

5.- Problemas de Titularidad

Según se indicó a inicios del presente capítulo, en nuestro país se mantiene el principio de la sindicación plural, existiendo la posibilidad de que en una misma empresa concurren varios sindicatos y de esta situación se desprenden varios conflictos en torno al derecho a celebrar el contrato colectivo, otorgándose al sindicato mayoritario el derecho

(31) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., pp. 450 y 451.

de celebrar el contrato colectivo que habrá de regir para todos los trabajadores de la empresa. La extensión del contrato colectivo se funda en el principio de igualdad de las condiciones de trabajo dentro de cada empresa.

Ahora bien, el problema de representatividad surge cuando cada uno de los sindicatos que concurren pretenden representar los intereses de la profesión o industria, teóricamente la solución se presenta en dos formas:

- a) La oficialización que consiste en que el Estado reconoce la existencia, funciones y privilegios de un solo sindicato admitiendo a los demás como asociaciones de hecho o a veces negando la existencia de éstos.
- b) La tolerancia de una división entre sindicatos y "sindicatos más representativos" de acuerdo a los factores determinantes, como el número de agremiados, las cotizaciones, la antigüedad, el registro, etc.

El conflicto de representatividad es causa de otro problema: el de determinar que órgano va a juzgar y resolver la representatividad. Las posibles soluciones pueden ser tres:

- a) Cuando una autoridad pública decide que sindicato es el más representativo.

- b) Cuando un órgano mixto (intervienen miembros de cada sindicato) es el que resuelve, y
- c) Cuando los mismos miembros de los sindicatos, por medio del sufragio directamente resuelven el conflicto. (32)

Una vez que se ha resuelto cual es el sindicato más representativo, éste ejerce funciones que se refieren a las de representación de la profesión ante organismos públicos o personas privadas y regulación de las condiciones colectivas de trabajo.

Este conflicto de representatividad rompe en un principio con la igualdad y con la libertad sindical, sin embargo, también conduce a cierta unidad sindical, la cual origina problemas donde existen varias organizaciones sindicales muy fuertes y de arraigo, empero, si esta unidad se manifiesta como expresión auténtica de la voluntad de la propia clase trabajadora, resulta determinante para lograr el fin mediato de las asociaciones profesionales que es un cambio en el régimen social.

(32) ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo, Ed. Ariel, Argentina, 1973, pp. 170 a 175.

Desde el punto de vista de nuestro derecho, "aunque no se habla del concepto de representatividad si se menciona el de sindicato mayoritario que en síntesis es el que reúne los requisitos para representar los intereses colectivos de las demás agrupaciones".⁽³³⁾

De la lectura del artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que cuando un sindicato tiene mayoría de afiliados dentro de una empresa, por ese sólo hecho tiene derecho a celebrar el contrato colectivo que regirá para todos los trabajadores.

La pérdida de la titularidad está contemplada por la ley en el artículo 389 que dice: "La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de titularidad del contrato colectivo de trabajo."

El precepto descrito nos dice Mario de la Cueva, es una lección magnífica de democracia ya que establece un concepto dinámico: la mayoría, como elemento constitutivo de ella, que debe existir, no únicamente en el momento de tomar las decisiones o de designar a los representantes de las asociaciones, sino que debe existir en todo momento, por lo

(33) MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 3a. edición, México, 1982, p. 100.

tanto, si el sindicato se torna minoritario, pierde su legitimidad para gobernar. (34)

(34) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. pp. 451 y 452.

CAPITULO IV
LA TRAMITACION DEL JUICIO DE TITULARIDAD
DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

1.- Autoridad competente.

Las autoridades en materia de trabajo, son los órganos que tienen la potestad legal de aplicar las normas de trabajo y de imponer a las partes su resolución en sus respectivas jurisdicciones, correspondiendo dicha facultad conforme el artículo 523 de la Ley, a:

- 1.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- 2.- Secretaría de Hacienda y Crédito Público (reparto de utilidades).
- 3.- Secretaría de Educación Pública (escuelas artículo 123).
- 4.- Autoridades entidades federativas.
- 5.- Dirección o Departamento del Trabajo (entidades federativas).
- 6.- Procuraduría de la Defensa del Trabajo (asesor, apoderado y conciliador de los trabajadores).
- 7.- Servicio Nacional de Empleo (bolsa de trabajo gratuita en colocación de trabajadores).
- 8.- La Inspección de Trabajo.
- 9.- Dirección General de Capacitación y Productividad.

- 10.- Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos.
- 11.- Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
- 12.- Juntas Federales y Locales de Conciliación.
- 13.- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- 14.- Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.
- 15.- Jurado de Responsabilidades (sanciones).

Para determinar la jurisdicción y competencia de los Tribunales de Trabajo en la tramitación del juicio de titularidad del contrato colectivo de trabajo debemos, en primera instancia estar a lo dispuesto por el artículo 123 constitucional, fracción XX que señala:

"Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetará a la desición de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno".

Por otra parte, el citado artículo 123, fracción XXXI, apartado "A" de la Constitución, nos señala la competencia por razón de la materia al expresar:

"La aplicación de las leyes del trabajo corresponde

a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales:

1. Textil.
2. Eléctrica.
3. Cinematográfica.
4. Hulera.
5. Azucarera.
6. Minera.
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligar y los productos laminados de los mismos.
8. De hidrocarburos..
9. Petroquímica.
10. Cementera.
11. Calera.
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas.
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos.
14. De celulosa y papel.
15. De aceites y grasas vegetales.
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o

envasados o que se destinen a ello.

17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que destinen a ello.

18. Ferrocarrilera.

19. Madera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera.

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio.

21. tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

b) Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.

2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas.

3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos o conflictos que afecten a dos o mas entidades federativas, contrato colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa obligaciones patronales en materia educativa, en los términos

de Ley, y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, universidades, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando no se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la Ley reglamentaria correspondiente".

De acuerdo con nuestro sistema constitucional y el pacto federal, las Entidades Federativas conservan todas las facultades o atribuciones no renunciadas, es decir, que como regla general a los Estados les toca la aplicación de las leyes de trabajo, y sólo la federación tendrá las facultades que expresamente le sean señaladas.

Por ende, las Juntas Federales de Conciliación y Federal de Conciliación y Arbitraje conocen, por vía de excepción, en asuntos a cuyo conocimiento renunciaron los Estados de la República, tal y como lo establece el artículo antes citado.

En relación con la competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, el artículo 698 de la Ley, determina: "Será competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas, conocer de los conflictos que

se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de las Juntas Federales.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, apartado "A" fracción XXXI de la Constitución y 527 de esta Ley.

En suma, las Juntas de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas, conocerán los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, advirtiéndose que dicha competencia es fijada por exclusión, aunque ya se habla de una federalización de todas las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es decir, las facultades que no estén expresamente concedidas a la federación, se entenderán por exclusión reservadas a los estados.

De los anteriores preceptos se desprende que al momento en que surga un conflicto de titularidad o detentación del contrato colectivo de trabajo, habrá que determinar a que actividad preponderante se circunscribe la empresa que tiene celebrado el contrato colectivo, para poder fijar la competencia de la autoridad que conozca de la controversia planteada atendiendo a las reglas que han sido mencionadas.

2.- Procedimiento Especial.

Los procedimientos especiales son sumarios y tienen por objeto resolver conflictos que ameriten una mayor celeridad, la ley es casuística y determina los supuestos concretos, en los cuales debe seguirse el procedimiento especial.(35)

Dichos procedimientos tienen por objeto señalar formas brevísimas para solucionar determinados conflictos, bien por su menor cuantía que generalmente significan una necesidad apremiante para el trabajador, o bien porque las causas que los originan afectan también la estabilidad o subsistencia de las empresas.(36)

Es en el Capítulo XVIII de la Ley Federal del Trabajo, en donde se mencionan los procedimientos especiales a que se sujetan la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos que a continuación se detallan: (artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo).

a) Artículo 5, fracción III (reducción de la jornada excesiva dada la indole del trabajo).

(35) BREÑA GARDUÑO, Francisco. Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada, Ed. Harla, México, 1987, p. 643.

(36) TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Trillas, 3a. edición, México, 1993. p. 165.

- b) Artículo 28, fracción III (prestación de servicios de trabajadores mexicanos en el extranjero).
- c) Artículo 151 (habitaciones en arrendamiento a los trabajadores).
- d) Artículo 151-X (acciones relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores).
- e) Artículo 158 (conflictos relativos a determinar el derecho de antigüedad de los trabajadores en las empresas).
- f) Artículo 162 (conflictos relativos al pago de la prestación de la prima de antigüedad).
- g) Artículo 204, fracción IX (repatriación de los trabajadores de los buques).
- h) Artículos 209, fracción V y 210 (terminación de las relaciones de trabajo de los trabajadores de los buques cuando estos se pierden por apresamiento o siniestro).
- i) Artículo 236, fracciones II y III (trasladar o repatriar a los tripulantes de aeronaves).
- j) Artículo 389 (conflictos que se planteen por la pérdida

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

- de la titularidad del contrato colectivo de trabajo).
- k) Artículo 418 (pérdida de la administración del contrato-Ley),
 - l) Artículo 424, fracción IV (revisión del reglamento interior de trabajo),
 - m) Artículo 427, fracciones I, II y VI (suspension temporal de las relaciones de trabajo),
 - n) Artículo 434, fracciones I, II y V (terminación de las relaciones de trabajo),
 - o) Artículo 434 (reajuste de personal por implatación de maquinaria o de procedimiento de trabajo nuevos),
 - p) Artículo 503 (indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo),
 - q) Artículo 505 (designación de los médicos de las empresas).

Tratándose de la titularidad del contrato colectivo de trabajo, en el título correspondiente a las relaciones colectivas de trabajo se prevé que si concurren dos o más sindicatos, el contrato se celebrará con el que tenga mayor

número de trabajadores dentro de la empresa y la pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la pérdida de la titularidad del contrato colectivo de trabajo. Esta declaración se tramita por vía de procedimientos especiales en los términos de los artículos 892 a 899.

Este procedimiento se inicia, con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas. Al recibir dicho documento, la Junta citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, esta audiencia deberá celebrarse dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda.

La Junta al citar al demandado, lo apercibirá que de no concurrir a la audiencia mencionada, dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la ley. Se debe señalar que no es admisible jurídicamente que por el solo hecho de no concurrir el sindicato demandado a la audiencia se den por admitidas las peticiones del sindicato actor, ya que es notoriamente contrario a la ley determinar la adhesión de los trabajadores a un sindicato distinto al que pertenecen sin haber sido oídos. (37)

(37) CLIMENT BELTRAN, Juan B. Op. Cit., p. 500.

Ya dentro de la secuela de la audiencia, la Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de la propia Ley; de no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones, ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas; si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de la Ley que más adelante analizaremos. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oírá los alegatos y dictará resolución.

A fin de complementar la celeridad de estos procedimientos especiales, y para conocer y llevar a cabo todo el procedimiento, la Junta se intergrará con el auxiliar y tratándose de los casos relativos al dictamen de la pérdida de mayoría en un contrato colectivo; se requiere la presencia del Presidente de la Junta o bien, del de la Junta Especial.⁽³⁸⁾

En los procedimientos especiales se observará, en lo aplicable, todo lo contenido en las normas referentes a las pruebas en general; asimismo, se aplicará en lo conducente lo previsto para el procedimiento originario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Podemos concluir diciendo que, el juicio por la detentación y administración del contrato

(38) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Trillas México, 1991, pp. 193 y 194.

colectivo de trabajo se tramita, en la esencia, mediante el procedimiento especial aludido pero en la realidad se trata de un procedimiento ordinario por las circunstancias que concurren durante su substantación.

Un ejemplo de este tipo de procedimientos especiales es el siguiente:

Expediente 1009/83, se tramita en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.

- SINDICATO ACTOR.- Sindicato Libertador de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Hotelera, Centros Recreativos, Bares, Similares y Conexos de la República Mexicana.

- EMPRESA DEMANDADA.- Los Globos, S.A.

- UNION SINDICAL CODEMANDADA.- Unión Sindical de Cocineros y Trabajadores de Restaurantes, Hoteles, Cantinas y Similares del Distrito Federal.

La empresa demandada y la unión sindical codemandada tienen celebrado un contrato colectivo de trabajo, no obstante esa situación, el sindicato actor a través de sus representantes legales, reclama de la empresa demandada la declaración y reconocimiento de que el sindicato que representan es el titular y en consecuencia, el administrador único del

contrato colectivo de trabajo vigente, que rige las relaciones obrero patronales en dicha fuente de trabajo, en virtud de que representan el mayor interés profesional por contar con la mayoría de los trabajadores a su servicio y que se han agremiado a su sindicato. Y de la unión sindical codemandada demanda la titularidad y la administración del contrato colectivo de trabajo vigente, que rige las relaciones obrero patronales en la empresa "Los Globos, S. A.", por carecer de representatividad profesional, ya que no cuenta con los trabajadores que laboran para la negociación mencionada, ya que la totalidad de éstos se encuentra agremiada al sindicato actor.

El sindicato actor en su escrito de demanda, ofrece como pruebas, la instrumental de actuaciones, la presuncional y el recuento que deberá practicarse en el domicilio de la empresa demanda, por conducto de el actuario adscrito a la junta y que deberá tomar como base para el desahogo de dicha diligencia, los siguientes documentos: nóminas, listas de raya, recibos de pago, comprobantes de pago de las cuotas bimestrales al Instituto Mexicano del Seguro Social, por un período comprendido a dos semanas con anterioridad a la presentación de la demanda y en el supuesto de que la empresa demandada no exhiba los documentos, que se lleve a cabo el recuento con los elementos de identidad que aporten los trabajadores que intervengan en dicha diligencia

a las puertas de la negociación.

Después de haber sido legalmente emplazadas la empresa demandada y la unión sindical codemandada, contestan la demanda argumentando la empresa, si tener celebrado un contrato colectivo de trabajo con la unión sindical, y por otra parte la unión codemandada, niega las pretensiones demandadas por el sindicato actor y afirma tener celebrado un contrato colectivo de trabajo con la empresa demandada, también ofrece como pruebas la instrumental de actuaciones, la presuncional legal y humana y el recuento de los trabajadores.

Al celebrarse la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, y al no haber un arreglo conciliatorio entre las partes y ya ofrecidas las pruebas por el sindicato actor la unión sindical codemandada, principalmente la de recuento, la junta tomando en consideración lo establecido en el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, ordena en su acuerdo el lugar, día y hora en que deberá efectuar la diligencia de recuento el actuario, tomando como base los documentos ofrecidos por las partes y el período por el cual deba realizarse.

El día señalado por la junta, para el desahogo de la diligencia de recuento, la empresa demandada no exhibe los documentos requeridos por el actuario, éste se abstiene

de realizar la diligencia y da cuenta a la junta. Posteriormente, la junta señala nueva fecha para la celebración del recuento, apercibiéndolo a la empresa demandada que de no exhibirse los documentos requeridos por el actuario, se le impondrá multa y se llevará a cabo el recuento con los elementos de identidad que aporten los trabajadores.

Se lleva a cabo el recuento ordenado por la junta, existiendo objeción de algunos votos, por parte de el sindicato actor, en virtud de que la mayoría de los votos fueron en favor de la unión sindical codemandada.

En la audiencia de "ofrecimiento y rendición de pruebas" que establece la fracción V del artículo 931 de la Ley, el sindicato actor solicita a la junta, gire oficio al Instituto Mexicano del Seguro Social, a efecto de que éste informe a la junta de las altas del mismo, de los trabajadores que recontaron en la diligencia de recuento y cuyo voto fue objetado. La junta omite girar el oficio solicitado y posteriormente dicta resolución absolviendo a la empresa demandada y a la unión codemandada.

El sindicato actor, al enterarse de la resolución, promueve el juicio de amparo directo, ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación en contra de la resolución decretada por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, la corte analizando el asunto dicta resolución

amparando y protegiendo al sindicato actor y dejando sin efectos la resolución emitida por la junta y a la cual se le ordena girar oficio al Instituto Mexicano del Seguro Social.

3.- La Prueba del Recuento.

El recuento constituye, la prueba más idónea para demostrar a que sindicato le corresponde la titularidad del contrato colectivo de trabajo, tratándose el recuento de los trabajadores de una prueba exclusiva para el procedimiento laboral, ya que sólo se da en esta materia, esto es en materia de conflictos obrero patronales, esta figura consiste en que sean los propios trabajadores los que en forma expresa y voluntariamente den su voto ante la autoridad laboral en el sentido de aceptación o rechazo de una huelga o de su preferencia hacia alguna asociación profesional en el caso de la detentación del contrato colectivo de trabajo.

Esta prueba es la que se considera como la más expresamente democrática, ya que durante el desahogo de la prueba será la intervención directa de todos los trabajadores la que determine el resultado de la misma, y no se reduce únicamente a una interpretación hecha por otra persona, ni se encuentra supeditada a otras formalidades, sino que es ésta prueba la única que manifiesta el contenido social general de la voluntad expresa de los trabajadores para que

sea su determinación la que indique históricamente el resultado de una gestión.

El artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, menciona las normas a seguir cuando se lleve a cabo la prueba del recuento de los trabajadores, señalando que una vez que se ha dado por concluido el período de ofrecimiento de pruebas:

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

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

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

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

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

La Junta al señalar la fecha para llevar a cabo el recuento ofrecido y a efecto de no depararle perjuicio a la empresa, esto es, que no se suspendan las labores en la misma, deberá desahogarse dicha probanza en el local mismo de la empresa que tiene celebrado el contrato colectivo de trabajo, para lo cual se comisiona a un actuario, para que él, representando a la autoridad laboral, de fe del acta de votación y que sea el propio funcionario, el que pregunte personalmente a cada trabajador a que asociación profesional pertenece, y en consecuencia a cual le da su voto, preguntando a las partes si existe objeción alguna a la votación dada por cada trabajador, y si este voto fue dado en forma voluntaria y sin presión física o moral.

Para este efecto, el actuario, pedirá al trabajador que recuente que se identifique plenamente y le indicará el nombre de cada asociación para que el trabajador de su voto y firme en el renglón correspondiente a su nombre.

El acta de votación debe contener el nombre, categoría, antigüedad, así como el renglón correspondiente a su voto y un último renglón para saber si el trabajador es objetado en su votación, actualmente se le agrega una columna correspondiente al salario del trabajador.⁽³⁹⁾

(39) BREÑA GARDUÑO, Francisco. Op. Cit. p. 671.

La fracción IV del artículo 931 de la Ley Federal del trabajo hace referencia a los trabajadores de confianza, dicha figura se encuentra regulada por la ley en los siguientes artículos:

"Art. 8. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."

"Art. 9. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento."

"Art. 183. Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de

huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley."

El Dr. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera definen a los empleados de confianza en general de la siguiente manera:

"Empleados de confianza en general: son los propiamente hablando trabajadores de confianza en razón de sus funciones, esto es, que para que tengan este carácter se requiere que las actividades que desempeñen en la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización dentro de la empresa o establecimiento sean de carácter general; de manera que no debe confundirse, por ejemplo, la vigilancia de la empresa con la vigilancia de la portería o de cualquier departamento o sector de la empresa en particular, en cuyo caso no son actividades de carácter general y por tanto no son trabajadores de confianza los que prestan dichos servicios."⁽⁴⁰⁾

La fracción V del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo señala: "Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia..." En la práctica, al llevarse a cabo el

(40) TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. p. 28.

recuento, independientemente de que verdaderamente exista objeción al voto del trabajador que recuenta, es decir, que el trabajador haya renunciado en forma voluntaria, que el trabajador haya sido contratado posteriormente, que sea trabajador de confianza o que no sea empleado de la empresa, la asociación que en ese momento recibió un voto en contra, objeta a dicho trabajador por lo que en consecuencia la Junta señala una audiencia incidental de objeciones, logrando con esto alargar el procedimiento lo que va en perjuicio de los propios trabajadores.

Así también, en la práctica las más de las veces, la empresa, coludida con el sindicato codemandado, retardan el procedimiento en perjuicio de los trabajadores, en el sentido de que si la Junta señala un día y hora determinada para el desahogo de esta prueba, la empresa no exhibe los documentos materia de la misma y la Junta debe señalar otra fecha, y la sanción a que se hace acreedora la empresa es una simple multa que de ningún modo puede equiparar el daño y perjuicio que le deparará por esta situación a los trabajadores.

En razón de los anteriores conceptos, consideramos que en el caso de los conflictos del contrato colectivo de trabajo, es el recuento la prueba idónea y única para conocer la voluntad libre y mayoritaria de los trabajadores, ya que

en base a esta prueba, la autoridad conoce la voluntad de los trabajadores quienes manifiestan expresamente su consentimiento para pertenecer a determinado sindicato otorgándole de esta manera la mayoría necesaria para ejercer la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Debido a la relevancia que la prueba del recuento reviste en la tramitación del juicio de titularidad del contrato colectivo de trabajo haremos referencia a algunas consideraciones que deben observarse durante la diligencia del recuento:

- Practicar el recuento, de manera que no se perjudiquen las actividades normales de la empresa.
- Levantar acta circunstanciada y pormenorizada de la diligencia, asentando el lugar, día y hora en que éste se efectúe.
- Cerciorarse por los medio a su alcance, que el lugar donde se actúa es el domicilio de la empresa demandada, o el lugar que ordenó la junta para efectuar el recuento.
- Entender la diligencia con el representante legal de la empresa demandada, si no se encuentra presente éste, con cualquier otra persona que labore en la empresa.

- Requerir al representante legal de la empresa o a la persona con quien se entienda la diligencia, que exhiba los documentos que se tomarán como base para llevar a cabo el recuento, (nóminas, listas de raya, recibos, comprobantes de pago de las cuotas bimestrales del I.M.S.S. o cualquier otro documento idóneo que acredite el carácter de trabajadores de la empresa demandada en el momento de la diligencia) y que comprendan un período máximo de los dos semanas antes de la fecha de la presentación de la demanda.

- Checar los documentos exhibidos, así como los períodos por los cuales se exhiben, asentando en el acta lo presentado por la empresa.

- Anotar en el acta, que personas comparecen por las partes a la diligencia, asegurándose de que éstas tengan acreditadas su personalidad jurídica en el conflicto.

- Ponerse de acuerdo con las partes, para tratar de llevar el recuento en forma pacífica y sin problemas.

- No dejarse manipular por las partes, en cuanto a tomar decisiones, en virtud de que el actuario está en representación de la junta y el deberá resolver los problemas que se presenten durante la diligencia.

- No contar a los trabajadores de confianza ni a los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación de la demanda.

- Recontar e indicar en el acta a los trabajadores que fueron despedidos de su trabajo después de la fecha de presentación de la demanda.

- Por lo que se refiere a las preguntas que debe realizar el actuario a los trabajadores son las siguientes:

- I. ¿Cuál es su nombre?
- II. ¿Cuál es su categoría dentro de la empresa?
- III. ¿Cuál es su antigüedad en el trabajo?
- IV. ¿A qué agrupación obrera desea pertenecer?

- En el acta de recuento, las respuestas de los trabajadores se anotarán del siguiente modo, ejemplo:

NOMBRE	CATEGORIA	ANTIGÜEDAD	SINDICATO		UNION	OBJECIONES
			ACTOR	DEMANDADA	DEMANDADA	
"X"	PINTOR	3 AÑOS	SI		NO	SI

- Los votos emitidos por los trabajadores, así como las objeciones hechas a los mismos, por las partes, se anotan con las sílabas "SI" y "NO", en los renglones correspondientes a sus manifestaciones, ver el ejemplo

anterior.

- Las objeciones que hagan las partes, deberán hacerse después de cada voto.

- Cada trabajador que se cuente deberá asentar su firma o su huella digital, en una hoja extra enumerada que para el caso proporcione el actuario debidamente sellada por la junta.

- No suspender un recuento, salvo que exista peligro en contra de la integridad física de el actuario.

- Al finalizar el recuento, deberá conceder el uso de la palabra a las partes para que manifiesten lo que a sus intereses convenga, pero de ningún modo podrá negarles ese derecho.

- Procurar que firmen el acta los comparecientes.

- Cerrar el acta, dando cuenta al C. Presidente Titular de la Junta de lo acontecido durante la diligencia.

A continuación se mencionan algunos problemas que se suscitan durante el transcurso de un recuento, estableciendo los criterios que en materia de titularidad de un conflicto colectivo de trabajo, han emitido la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

- Cuando una de las partes objeta la documentación exhibida por la empresa, en virtud de manifestar que ésta no pertenece a la misma, en este caso el actuario deberá seguir con la diligencia, asentando en el acta lo antes mencionado y hacer ver a las partes, que es la junta la que debe resolver en cuanto a la autenticidad de los documentos y no el actuario, en virtud de que el sólo se concreta a describir en el acta los documentos que se exhiben y de ninguna forma puede saber si pertenecen o no a la empresa.

- En el supuesto de que una empresa se niegue a exhibir los documentos requeridos por el actuario, para el desahogo de la diligencia de recuento, éste deberá apercibir al representante legal de la misma, o a la persona con quien entienda la diligencia, que en caso de no proporcionar los documentos solicitados de conformidad con lo dispuesto por el artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo, se le impondrá una multa a la empresa (cantidad que señale la junta en su acuerdo), sin perjuicio de que el actuario lleve el recuento ordenado fuera del lugar de la negociación, identificando a los trabajadores que intervengan en la diligencia con los elementos de identidad de que disponga, de preferencia con las credenciales expedidas en favor de los mismos por la empresa o por el I.M.S.S. Además, el actuario procurará que lo acompañen las partes afectadas en el conflicto, apercibiéndolas que el recuento se realizará aunque no comparezcan a

la diligencia.

- Cuando exista oposición material por alguna de las partes, para no llevar a cabo la diligencia de recuento dentro de la negociación señalada para la misma, el actuario podrá trasladarse a la junta para informar lo sucedido y ésta deberá proveer sobre la continuación del recuento, cuidando que el desahogo de esta prueba no se interrumpa por razón alguna.

- Cuando se objeta el voto de un trabajador que no aparece en los documentos exhibidos y éste se identifica con la credencial expedida por la empresa demandada, o con la del I.M.S.S., el actuario deberá recontarlo.

- Si durante el transcurso de un recuento, celebrado en una empresa, no se permita la entrada a determinados trabajadores y si una de las partes desea que se recuenten a éstos, el actuario deberá hablar con el representante legal de la empresa o con la persona con quien entendió la diligencia, para tratar de que se les permita el paso con el objeto de recontarlos, pero si no lo logró, ya que no lo puede obligar, entonces se trasladará a la puerta de la empresa y procederá a recontar a los trabajadores que tengan derecho a votar.

- Cuando exista alguna riña entre los trabajadores de las agrupaciones obreras que se recuentan, fuera del local de la empresa donde se esté efectuando la diligencia y si alguna de las partes solicitan al actuario que suspenda el recuento por este motivo, o en su caso avisa al actuario que se retira de la diligencia por lo sucedido, el actuario debiera seguir con el recuento.

- Si se lleva un recuento en una empresa que tiene varias sucursales y en cada una de ellas existen - distintos turnos de trabajo, el actuario si no termina de recomtar a los trabajadores de la empresa en un día, podrá proseguir con el recuento al día siguiente, cuidandó de que no se interrumpa por razón alguna el desahogo de la prueba y con fundamento en el artículo 717 de la Ley Federal del Trabajo.

4.- Jurisprudencia.

Consideramos de importancia señalar algunos criterios que han sido establecidos con respecto al recuento y que han servido para su legal fundamento:

RECUESTO, IDONEIDAD DE LA PRUEBA DE.

La prueba del recuento a que se contrae el artículo 462 de la Ley Federal del Trabajo, que se practica por la Autoridad Laboral, en la que son de tomarse en consideración los votos de los trabajadores que concurren personalmente, es el momento procesal en donde se puede constatar la voluntad personal absoluta e irrestricta de los trabajadores respecto al Sindicato a que pertenecen, o en relación al cual estiman que debe ser el Titular y Administrador del Contrato Colectivo de Trabajo; y precisamente por emitirse el voto ante la Autoridad Competente tiene aquél el carácter de irrevocable: en consideración a la firmeza y seguridad de las situaciones jurídicas dentro del proceso laboral.

Séptima Epoca, Quinta Parte: Vols 181-186 A.D. 4084/82. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Hierro, el Acero, Productos Derivados, Similares y Conexos de la República Mexicana. 5 votos.

RECUESTO, ES LA PRUEBA IDONEA PARA ACREDITAR EL DERECHO A LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

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 o unos y otros, el contrato colectivo de trabajo se celebrará con el que tenga 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 sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria. De lo anterior se concluye que una vez celebrado el

contrato colectivo de trabajo, el sindicato titular del mismo representa 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 contrato 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 un u otro demuestre que disfruta del apoyo mayoritario, tanto de los sindicalizados 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 del recuento a que se contrae el artículo 462 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 irrestricta de los trabajadores respecto al sindicato a que pertenece, 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 quién, entre los contendientes, es el sindicato que represente 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.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vols. 121-126, Pág. 73. A.D. 2722/78.
Sindicato de Operadores Transportistas,
Similares y Conexos de la República
Mexicana. 5 votos.

Vols. 145-150, Pág. 53. A. D. 688/81.
Sindicato Nacional de Trabajadores de la
Industria del Metal, Similares y Conexos:
"20 de Noviembre". Unanimidad de 4 votos.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, TITULARIDAD DEL RECUENTO EN CASOS EN QUE PESE A LA FALTA DE CONTESTACION A LA DEMANDA, ES NECESARIO.- Esta Sala ha sostenido, con fundamento en los artículos 894 y 896 de la Ley Federal del Trabajo, que ante la declaración de tener por admitidas las peticiones de la parte actora por incomparecencia de la demandada, aquélla queda relevada de probar sus pretensiones ya que si se trata de conflictos sobre titularidad de contrato colectivo, resulta ocioso ofrecer, ordenar y desahogar la prueba de recuento pero tal criterio sólo opera cuando la contienda por la titularidad del contrato colectivo en la empresa es disputada únicamente entre dos sindicatos, no cuando la controversia se suscita entre tres o más, dado que llegarían a tenerse por admitidas las peticiones en favor de uno de los sindicatos, perjudicando los intereses jurídicos y procesales de los demás, que también pretenden la titularidad del contrato colectivo en la empresa y, en esa situación, resulta forzoso y necesario el desahogo de la prueba de recuento para resolver el conflicto.

Amparo directo 5254/84. Sindicato de Obreros y empleados de Transportes, Comunicaciones y Similares de la República Mexicana. 26 de mayo de 1986. 5 votos.
Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: José Guirra Lázarez.

Nota:

El artículo 378 citado, corresponde al 654 y 655 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vols. 109-114, pág. 45. A. D. 3046/77.
Unión sindicalista de empleados y Trabajadores de la Industria de la Costura del D.F. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 108-114, Pág. 45. A.D. 5824/77.
Sindicato de Trabajadores de la Industria Hotelera, Gastronómica y Conexos de la República Mexicana. 5 votos.

Vols. 109-114, Pág. 45. A.D. 670/78.
Sindicato Industrial de Obreros y Empleado "Lic. Alfonso Santos Palomo". 5 votos.

Vols. 109-114, Pág. 45. A.D. 5646/77.
Sindicato Revolucionario de Trabajadores Montadores de Maquinaria, Fabricantes de Bicicletas y Silenciadores para Autos en el Estado de México. 5 votos.

Vols. 115-120, Pág. 97, A.D. 409/78.
Sindicato Industrial "Mártires de San Angel". Unanimidad de 4 votos.

RECUESTO, CASO EN QUE ES INNECESARIO EL DESAHOGO DE LA PRUEBA DE, POR FALTA DE PERSONALIDAD DE UNO DE LOS SINDICATOS CONTENDIENTES.

Resulta innecesario el desahogo de la prueba de recuento ofrecida por un sindicato actor, cuando durante la audiencia a que se refiere el artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo, si la Junta no reconoce la personalidad del organismo sindical demandado, y por tanto lo tuvo por no concurrente y en consecuencia por admitida las peticiones del sindicato actor en los términos del artículo 784 de la misma Ley.

Los artículos 785 y 784 citados, corresponden al 895 y 894 de la Ley Federal del Trabajo vigente/

RECUENTO, FINALIDAD Y REQUISITOS DEL.- La diligencia de recuento tiene como fin determinar cuál de las organizaciones sindicales contendientes representa la mayoría en una determinada empresa y por tanto le corresponde la titularidad del contrato colectivo de trabajo, de donde conforme a lo dispuesto por el artículo 931, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo esa mayoría se configura con el resultado de la votación de los asistentes al acto, aun cuando no sea la totalidad de los trabajadores sindicalizados que laboran en la empresa.

Amparo directo 523/89. Sindicato de Trabajadores de la Industria de Artefactos y Equipos Eléctricos y Electrónicos de la República Mexicana. 18 de octubre de 1969. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Bravo y Bravo. Secretario: Pedro Galeana de la Cruz.

RECUENTO, FORMA DE VALORAR LA PRUEBA DE, CUANDO SE EJERCITA LA ACCION DE TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.- No basta que en la diligencia de recuento todos los presentes voten a favor del sindicato actor, si éstos son una minoría en relación con la planta total de trabajadores, para que se considere que le corresponde la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo que pretende, pues independientemente de que deben excluirse del cómputo los trabajadores de confianza, cuyo carácter debe probarse, es necesario que el demandante acredite que cuenta con la mayoría de los trabajadores que laboran en la empresa.

Amparo directo 2997/89. Unión Nacional de Trabajadores de la Industria Alimenticia, Refresquera, Turística, Hotelera, Gastronómica, Similares y Conexos. 10 de octubre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Ismael Castellanos Rodríguez. Secretaria: Sofía Verónica Avalos Díaz.

RECUESTO. PRUEBA IDONEA TRATANDOSE DE CONFLICTOS SOBRE TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.- En los conflictos en que se discute la titularidad y administración de un contrato colectivo de trabajo, el recuento de trabajadores es la prueba idónea para demostrar cuál sindicato representa el mayor interés profesional, pues es entonces cuando los propios trabajadores manifiestan, de viva voz, a qué agrupación pertenecen.

Amparo directo 5976/82. Sindicato de Trabajadores del Beneficio, Industrialización y Transformación de la Madera, Productos Vegetales y Actividades Conexas en el Estado de México. 17 de noviembre de 1972. Unanimidad de 4 votos. Séptima Epoca: Vol. 47, Quinta Parte, Pág. 55.

RECUESTO, TRABAJADORES QUE DEBEN TOMARSE EN CUENTA PARA LA PRUEBA DE.- Cuando los trabajadores que pertenecían al sindicato demandado, tratándose de un conflicto de titularidad y administración de un contrato colectivo, hayan sido expulsados del mismo, tal circunstancia, aunque se encuentre probada, no influye para dejar de considerar a los expulsados como trabajadores de la empresa para los efectos de la diligencia de recuento, si la asamblea en que se llevó a cabo la expulsión es posterior a la fecha de la presentación del escrito de demanda.

Amparo directo 9944/68. Sindicato de Trabajadores de la Industria Maderera y Similares del Distrito Federal. 25 de agosto de 1977. Unanimidad de 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez.

Séptima Epoca: Vols. 103-108, Quinta Parte, Pág. 85.

RECUESTO DE TRABAJADORES DE CONFIANZA, OBJECIONES AL. Si bien es cierto que la nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 183 determina que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración

en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, y que la fracción II del artículo 462 establece que no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, lo cierto es que la circunstancia de que un trabajador sea o no de confianza, considerando que tal calidad depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto, constituye materia de objeción que debe hacerse valer en el momento de la diligencia de recuento, en la forma y términos de la fracción V del precitado artículo 462 del Código Laboral vigente.

Amparo directo 5409/72. Unión Nacional de Trabajadores de Hoteles, Cantinas, Restaurantes y Labores Conexas. 6 de abril de 1973. 5 votos, Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Séptima Época: Vol. 52, Quinta Parte, pág. 61.

RECUESTO DE TRABAJADORES, OBJECIONES EN EL.- Si no aparece constancia alguna que acredite la identidad de los trabajadores que se encuentren inscritos en el padrón del registro del sindicato que demanda la subrogación del contrato colectivo de trabajo, y además tampoco aparece en la diligencia del recuento constancia de que los trabajadores que habían sido recontados y objetados por la contraparte efectivamente fueran miembros del propio sindicato, es evidente que ante tal situación la Junta debe citar a la audiencia a aque se refiere la fracción V del artículo 462 de la Ley Federal del Trabajo, con el objeto de que el sindicato que formuló las objeciones rinda las pruebas conducentes para demostrar los extremos alegados, lo cual es necesario para que la Junta se cerciore si los trabajadores que habían sido recontados efectivamente pertenecían al sindicato actor, y por consecuencia si éste contaba con la mayoría de los trabajadores, y si por ende representaban el interés profesional.

Amparo directo 2471/74. Sindicato Nacional de la Industria de la Costura, Corte y Confección de Ropa y Similares. 29 de noviembre de 1974. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra.
Séptima Epoca: Vol. 71 Quinta Parte, pág. 27.

RECUESTO, DILIGENCIA DE, DESAHOGADA EN LOCAL DIVERSO AL DE LA JUNTA, NO VIOLA EL PROCEDIMIENTO.- De los artículos 645, fracciones III y IV, y 712 de la Ley Federal del Trabajo, resulta que el actuario es funcionario de la Junta al que pueden encomendársele ciertas diligencias, y debe estimarse que las mismas son aquéllas que no pueden llevar a cabo los demás funcionarios a que se refiere la ley, por impedírsele la naturaleza misma de ellas, como en el caso de recuento de trabajadores, prueba que se encuentra regulada por el artículo 462 de la Ley Laboral. Si de conformidad con este precepto se señala lugar, día y hora en que debe efectuarse el recuento y el lugar propuesto para el desahogo de dicha prueba resulta ser otro diverso al del lugar de la Junta, debe entenderse que dicha autoridad al comisionar al actuario para que practique la diligencia respectiva no hace otra cosa sino proveer para la realización de la prueba, mediante la obtención de datos para la misma; por tanto, el hecho de que el actuario levante la diligencia, y que ésta se desahogue en local diverso al de la Junta, no constituyen violaciones al procedimiento.

Amparo directo 4489/72. Sindicato de Trabajadores de Camiones de la Línea Constituyentes, Puerto Aereo, Indios Verdes, Servicio de Primera. 5 de enero de 1973. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.
Séptima Epoca: Vol. 49, Quinta Parte, Pág. 51.

RECUESTO, EFECTOS PROBATORIOS DE LA DILIGENCIA DE.- Es inexacto que la diligencia de recuento promovida para

demostrar que un sindicato de dos contendientes tiene la mayoría de los trabajadores de la empresa sólo demuestre que el trabajador votó en determinado sentido, pues además, comprueba que el votante pertenece a determinado sindicato ya que su afirmación tiene credibilidad mientras no se compruebe lo contrario.

Amparo directo 4462/71. Sindicato Industrial de Trabajadores de Nuevo León, 1º de marzo de 1972. 5 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra. Séptima Epoca: Vol. 39, Quinta Parte, pág. 33.

RECUESTO EN CASO DE HUELGA, LA FACULTAD DE LA JUNTA PARA SEÑALAR LUGAR, DÍA Y HORA PARA EL, NO ES LIMITADA.- La Junta da estricto cumplimiento a lo mandado en el artículo 462 de la Ley Federal del Trabajo si señala el lugar, día y hora en que deba efectuarse el recuento, pues esta facultad se la confiere la ley, y no está limitada con relación a los centros de trabajo de la empresa.

Amparo directo 2107/72. Sindicato de Trabajadores de Sanitarios Procesa y Coags. 29 de noviembre de 1972. 5 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruíz. Séptima Epoca: Vol. 60, Quinta Parte, pág. 35.

RECUESTO, ES LA PRUEBA IDONEA PARA CONOCER EL SINDICATO MAYORITARIO.- El recuento es la prueba idónea para conocer cuál de las agrupaciones con cumplimiento a lo mandado en el artículo 462 de la Ley Federal del Trabajo si señala el lugar, día y hora en que deba efectuarse el recuento, pues esta facultad se la confiere la Ley, y no está limitada con relación a los centros de trabajo de la empresa.

Amparo directo 2107/72. Sindicato de Trabajadores de Sanitarios Procesa y Coags. 29 de noviembre de 1972. 5 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruíz, Séptima

Epoca: Vol. 47, Quinta Parte, pág. 53.

RECUESTO, ES LA PRUEBA IDONEA PARA CONOCER EL SINDICATO MAYORITARIO.- El recuento es la prueba idónea para conocer cuál de las agrupaciones contendientes tiene número mayoritario de trabajadores, y si la propia Junta manda en el laudo que el pacto colectivo de trabajo debe ineludiblemente establecer prestaciones y condiciones de trabajo que no sean inferiores a las contenidas en los contratos colectivos celebrados con los sindicatos minoritarios, con esta resolución de la Junta quedan debidamente garantizados los derechos de los trabajadores que recontaron por esos sindicatos, puesto que no resultan afectados en sus derechos particulares ni colectivos.

Amparo directo 2107/72. Sindicato de Trabajadores de Sanitario Procesa y Coags. 29 de noviembre de 1972. 5 votos: Ponente: Manuel Yáñez Ruiz, Séptima Epoca: Vol. 60, Quinta Parte, Pág. 35.

RECUESTO, LA NEGATIVA DE LA JUNTA DE REPREGUNTAR A LOS TRABAJADORES EN EL, ES CORRECTA.- La Junta no causa agravio a un sindicato cuando al efectuarse la prueba de recuento, le niega la petición de hacer repreguntas a los trabajadores, por no tratarse de una prueba testimonial ya que los trabajadores que asisten al recuento expresan su voluntad personal, absoluta e irrestricta respecto al sindicato a que pertenecen o en relación al cual estiman que debe ser el representante de sus intereses profesionales.

Amparo directo 90/78. Sindicato Unico de Trabajadores de Hoteles, Cantinas, Restaurantes y Similares del Puerto de Manzanillo, Colima, C.T.M. 23 de agosto de 1978. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Séptima Epoca: Vols. 115-120, Quinta Parte, pág. 98.

RECUESTO, LOS TRABAJADORES QUE DESEMPEÑAN LABORES DE VIGILANCIA SON TRABAJADORES DE CONFIANZA PARA EFECTO DE LA PRUEBA

DE.- Es correcto que al resolver las objeciones formuladas a la diligencia del recuento de trabajadores en un conflicto de titularidad, las Juntas anulen los votos de los trabajadores presentados por uno de los sindicatos, cuando éstos desempeñan labores de vigilancia general en la empresa, porque de acuerdo con el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, dichos trabajadores tienen ese carácter, aunque no estén incluidos como trabajadores de confianza en el contrato colectivo de trabajo cuya titularidad se demanda.

Amparo directo 139/78. Sindicato de Trabajadores de Construcción y Similares del D. F. y otros. 22 de noviembre de 1978. Véase la votación de la ejecutoria. Séptima Epoca: Vols. 115-120, Quinta Parte, Pág. 99.

RECUESTO, OBJECIONES AL.- 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. No es obstáculo para llegar a esta conclusión, la circunstancia de que las partes hayan acordado reservarse sus derechos para hacer las objeciones posteriormente, toda vez que siendo de orden público la disposición contenida en la fracción V del artículo 462 de la Ley Federal del Trabajo, su cumplimiento no queda sujeto al arbitrio de las partes, sino que estén obligadas a observar la conducta fijada por la norma.

Amparo directo 2028/78. Sindicato Unico Industrial de Obreros y Obreras de Nuevo León, C.R.O.C. 7 de agosto de 1978. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Séptima Epoca: Vols. 115-120, Quinta Parte, Pág. 109.

Precedentes:

Amparo directo 4257/75. Sindicato de Trabajadores y Empleados de Transportes Automovilísticos de la República Mexicana 16 de enero de 1974. 5 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez.
Séptima Epoca: Vol. 61, Quinta Parte, Pág. 55.

Amparo directo 3461/73. Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de Transportes Automovilísticos de la República Mexicana 25 de abril de 1974. 5 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez.
Séptima Epoca: Vol. 64, Quinta Parte, Pág. 29.

Véase:
Séptima Epoca: Vol. Quinta Parte, Pág. 61.

RECUENTO, OBJECIONES EN EL.- 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.

Amparo directo 3461/73. Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de Transportes Automovilísticos de la República Mexicana 25 de abril de 1974. 5 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez.
Séptima Epoca: Vol. 64, Quinta Parte, Pág. 29.

Precedentes:
Amparo directo 4257/73. Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de Transportes Automovilísticos de la República Mexicana 16 de enero de 1974. 5 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez.
Séptima Epoca: Vol. 61, Quinta Parte, Pág. 55.

Véase:
Séptima Epoca: Vol. 52, Quinta Parte, Pág. 61.

RECUENTO PARA DETERMINAR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO. NO FAVORECE AL

ACTOR SI SU RESULTADO ARROJA UN NUMERO IGUAL DE VOTOS A LOS DEL TITULAR. Si del resultado de la prueba de recuento aparece que el sindicato actor obtiene igual número de votos en su favor que la organización sindical detentadora de la titularidad del contrato colectivo en la empresa, ha de considerarse que no demostró, como le corresponde, que representa el mayor interés profesional en la negociación, y por lo mismo, que le asista el derecho a administrar y ser el titular del contrato colectivo.

Amparo directo 5803/86. Sindicato Unico de Trabajadores de Hoteles, Cantinas, Restaurantes, Lavanderías, Centros Nocturnos, Refresquerías, Centros Comerciales y Similares del Municipio de Manzanillo. 16 de febrero de 1987. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Díaz Romero.
Séptima Epoca: Vols. 271-222, Quinta Parte.

RECUESTO PRACTICADO EN DOS ACTOS, VALIDEZ DEL.- Tratándose de un conflicto por titularidad y administración de un contrato colectivo, el hecho de que la diligencia de recuento no se practique en un sólo acto, no es una violación procesal comprendida en el artículo 159 de la Ley de Amparo, tanto porque en ella no se coloca a los contendientes en estado de indefensión, si estuvieron representados en la práctica de la diligencia, cuanto porque lo que influye en el sentido del laudo, obviamente, es el resultado de recuento, pero en modo alguno el que se haya practicado en dos actos y no en uno solo.

Amparo directo 5976/62. Sindicato de Trabajadores del Beneficio. Industrialización y Transformación de la Madera, Productos Vegetales y Actividades Conexas en el Estado de México, 17 de noviembre de 1972. Unanimidad de 4 votos. Séptima Epoca: Vol. 47, Quinta Parte, pág. 54.

RECUESTO PRACTICADO POR SECRETARIOS O ACTUARIOS. LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y

ARBITRAJE TIENEN FACULTAD PARA OTORGAR AUTORIZACION AL EFECTO.- Los actuarios y los secretarios de las Juntas son los funcionarios a quienes la Ley y la doctrina encargan la práctica de las diligencias que no pueden realizar las Juntas, sea tratándose de diligencias de inspección, notificación, requerimiento, recuento de trabajadores, etc., y el artículo 640 del Código Laboral expresa que son faltas de los actuarios (fracción III) no practicar oportunamente las diligencias y el artículo 641 del mismo ordenamiento, en su fracción IX, precisa son faltas especiales de los secretarios no levantar las actas de las diligencias en que intervengan; y si en el acuerdo de la Junta, ésta autorizó al Secretario de la misma y a cierto número de actuarios para practicar la diligencia de recuento, tal facultad está contenida imbitamente en los preceptos antes citados.

Amparo directo 2107/72. Sindicato de Trabajadores de Sanitarios Procesa y Coags. 29 de noviembre de 1972. 5 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz. Séptima Época: Vol. 47, Quinta Parte, Pág. 54.

RECUESTO, PRUEBA DE, CORRECTAMENTE DESAHOGADA, TITULARIDAD DEL CONTRATO.- Si el recuento ofrecido tiene por objeto esclarecer cuál de los sindicatos contendientes cuenta con mayor número de trabajadores, para con base en ello decidir a cuál le correspondería la titularidad de la contratación colectiva que se disputa, entonces ese recuento tiene que practicarse necesariamente en relación con todas las organizaciones sindicales que son parte en la controversia, y de realizarse en tal forma no se incurre en violación alguna, así y la Junta omite referirse a alguna de esas organizaciones al dar las indicaciones conforme a las cuales el actuario deba desahogar esa prueba.

Amparo directo 2322/71. Sindicato de Trabajadores de la Construcción del Estado de México. 21 de julio de 1972. 5

votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.
Séptima Epoca: Vol. 43, Quinta. Parte,
Pág. 47.

RECUESTO, PRUEBA DE LA NOTIFICACION DE LA FECHA PARA SU CELEBRACION NO ES PERSONAL.- La notificación para el desahogo de la prueba de recuento no tiene el carácter de personal por no estar comprendida dentro del artículo 688 de la Ley Federal del Trabajo, de ahí que si el acuerdo que señaló fecha para la celebración del encuentro se publicó en los estrados de la Junta, la notificación surtió todos sus efectos legales, ya que se dio cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 691 y 692 de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo directo 29/78. Sindicato Nacional de Trabajadores de Productos Eléctricos, Electrónicos y Conexos de la República Mexicana. 30 de junio de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.
Séptima Epoca: Vols. 133-138, Quinta Parte, Pág. 58.

5.- El Laudo.

Se puede definir el Laudo como "el acto jurisdiccional en virtud del cual la Junta aplica la norma al caso concreto a fin de resolver y destruir la incertidumbre del derecho."⁽⁴¹⁾

Al concluir la recepción de pruebas, la Junta concederá a las partes un termino de cuarenta y ocho horas para formular alegatos y formulados éstos termina la fase de instrucción mediante la declaración correspondiente y se abre la fase más importante del procedimiento, que es la del juicio. En ella tiene lugar la pronunciación y el fallo que pone fin al procedimiento y que recibe el nombre de Laudo, mismo que deberá contener:

Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie; nombres y domicilios de las partes y de sus representantes; un extracto de la demanda y de la contestación; el señalamiento de los hechos controvertidos y de las peticiones de las partes; una enumeración de las pruebas rendidas y apreciación que de ellas haga la Junta; un extracto de los alegatos; las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y equidad que le sirva de fundamento; y las conclusiones que se deduzcan de lo alegado y probado.

(41) TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales S. Op. Cit., p. 139.

El proyecto de resolución se agregará al expediente y se entrega una copia a cada uno de los representantes de los trabajadores y patrones. El Presidente fijará hora y fecha dentro de los diez días siguientes para llevar a cabo la audiencia de discusión y votación del laudo, que de conformidad al artículo 888 de la Ley de la Materia, deberá desarrollarse de acuerdo a las normas siguientes:

I. Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes.

II. El Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y

III. Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el Presidente declarará el resultado.

Si el proyecto de resolución fuera aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta (artículo 889).

Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos en conciencia expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen. De lo anterior se desprende que, los laudos deben fundamentar-

se principalmente en; la verdad sabida, la buena fe guardada y la apreciación en conciencia de las pruebas.

Los laudos deben ser claros precisos y congruentes con la demanda, contestación y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el juicio, por el contrario la incongruencia de un laudo se presenta tanto por la discrepancia entre los puntos resolutivos y las consideraciones del propio laudo, como por la falta de adecuación entre los alegados por las partes y lo resuelto por las Juntas, y por lo que la congruencia del laudo se identifica con la validez y certeza en la resolución.

Constituyen los laudos verdaderas sentencias que deciden la controversial diferencia, porque, de acuerdo con la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el Código de Procedimientos Federales, es supletorio de la Ley Federal del Trabajo.⁽⁴²⁾

La propia Ley Federal del Trabajo, es omisa al no señalar el tipo de laudo que le corresponde al Juicio de Titularidad de un contrato colectivo de trabajo, por lo que es necesario recurrir a la doctrina y estudiar los tipos de laudos que existen y encuadrar el que le corresponde al

(42) BREÑA GARDUÑO, Francisco. Op. Cit., p. 606.

juicio de titularidad.

En primer lugar sabemos, que se trata de un laudo definitivo, un laudo definitivo es el que termina el proceso laboral. Por lo que se refiere a los efectos que producen los laudos definitivos se dividen en: laudos constitutivos; de condena; desestimatorios y declaratorios.

Laudo Constitutivo: Es el que crea, modifica o extingue derechos de las partes, siendo el carácter predominante de esta clase de laudos el de crear derechos, son los que fijan nuevas situaciones jurídicas respecto de una anterior, como la sentencia colectiva, titularidad de contrato colectivos patrón sustituto, etc. Es el concepto constitutivo de derechos de esta clase de laudos, el que caracteriza plenamente a los laudos colectivos, especialmente a los de orden económico.

Laudo de Condena: Son aquellas resoluciones en virtud de las cuales, la norma jurídica se aplica concretamente, y en consecuencia se declara un derecho y se fija la obligación para que el demandado cumpla con lo resuelto; señalan la conducta a seguir por el demandado con motivo del fallo emitido. Son laudos de condena todos los que dictan en los juicios ordinarios individuales de trabajo, tales como las acciones ejercitadas por reinstalación, pago de indemnización constitucional, pago de horas extras, etc., o bien los

laudos colectivos de condena, como en los que se condena a pagar a una empresa salarios caídos en una huelga.

Laudos Declarativos: Son aquellos laudos en los cuales la autoridad se concreta a declarar la existencia o inexistencia de un derecho clasificando dicho derecho o la situación jurídica controvertida. Generalmente en este tipo de laudos esa declaración respecto del derecho, se efectúa precisando los caracteres de la situación de la cual nace aquel derecho. Son laudos declarativos: el que declara la existencia de un estado jurídico de huelga, el que fija el salario mínimo, el que declara probada la dependencia económica, en el procedimiento preparatorio para ejercitar la acción de indemnización por causa de muerte como consecuencia de un accidente de trabajo, etc.

Laudos Desestimatorios: Son aquellos que absuelven al demandado respecto de la acción enderezada en su contra, los laudos desestimatorios, son opuestos a los condenatorios. Son laudos desestimatorios aquellos en los que el trabajador no haya probado los hechos constitutivos en el ejercicio de la acción, como cuando un trabajador ejercita la acción de reinstalación y no prueba el hecho injustificado del despido, o bien, cuando el patrón demuestra que el trabajador no fue despedido sino que abandonó el trabajo.

Podemos concluir señalando que, el fallo que se emite tratándose del juicio de titularidad es una laudo definitivo, de naturaleza constitutiva, al declarar la titularidad del contrato colectivo de trabajo hacia el sindicato que representa a la mayoría de los trabajadores otorgándole por consiguiente, la detentación y administración del contrato colectivo.

Contra las resoluciones que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en este caso, ya sea otorgando la titularidad del contrato colectivo de trabajo al sindicato que la demanda o bien, absolviendo a la empresa demandada y al sindicato codemandado, no procede recurso laboral alguno, sino al juicio constitucional de amparo directo por tratarse de un conflicto especial que resuelve una cuestión de fondo.

6.- El Juicio de Amparo como recurso único.

El amparo según concepto de nuestros tratadistas es considerado como una institución de carácter político, a través del cual se obtiene la protección de la constitucionalidad y de la legalidad como medio para mantener incólumne la Constitución resguardando las garantías que la misma establece cuando éstas han sido o pretenden ser objeto de atentado por parte de las autoridades.

El sistema de control por el Órgano jurisdiccional federal evita los excesos de poder y alcanza a las autoridades dentro de las rutas legales.

El juicio de amparo, denominado también de garantías o juicio constitucional, es un procedimiento jurídico que se establece en defensa del imperio de la Constitución y de las garantías individuales, de tipo jurisdiccional, que se establece por la vía de acción y que se tramita en forma de juicio, ante el Poder Judicial de la Federación y que tiene como materia: leyes, reglamentos, decretos, acuerdos presidenciales y en general actos de autoridad, que violen las garantías individuales y cuyo efecto consiste en decretar la nulidad del acto reclamado y la reposición del quejoso en el goce de la garantía violada, con efecto retroactivo al momento de producirse la violación.

Las controversias motivadoras del juicio de amparo se señalan en el artículo 103 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y los fundamentos de su tramitación en el artículo 107 de la propia Ley Suprema.

Nos dice el Doctor Ignacio Burgo que "el juicio de amparo es un medio de control constitucional, ejercitado por órganos jurisdiccionales, que tienden a proteger al quejoso o agraviado en particular, en los casos a que se refiere el

artículo 103 constitucional". (43)

A continuación analizaremos brevemente los antecedentes históricos que han servido de legal fundamento al juicio de amparo:

a) En la Carta Constitucional de 1857 y en la Ley Reglamentaria de 1861 que estableció el amparo contra cualquier acto de autoridad de cualquiera de los tres poderes del Estado y que fuera violatorio de las normas constitucionales y legales;

"El juicio de amparo, perfeccionado en la Constitución Federal de 1857, adquirió vida jurídica positiva a través de la integración sucesiva de sus elementos peculiares en la obra conjunta de Rejón y de Otero; al primero incumbe el galardón de haberlo concebido e implantado con sus notas esenciales, como institución local, correspondiendo al segundo el honor de haberlo convertido en federal en el Acta anteriormente aludida". (44)

b) La Ley de Amparo de 1869, la que consecuente con la Carta Magna establecía en su artículo 14 que nadie podía ser juzgado ni sentenciado, sino por leyes aplicables

(43) BURGOA, Ignacio. El Juicio de Amparo. Ed. Porrúa, 27a. edición, México 1990, p. 683.

(44) *Ibidem*. p. 130.

exactamente, al caso a resolver;

c) La Ley de Amparo de 1882, la que admite el amparo judicial, en dicha ley se acepta el criterio de que en materia civil y mercantil, también se juzga y se sentencia, y se establece al propio tiempo algunos casos de improcedencia y de sobreseimiento;

d) El Código de Procedimientos Federales de 1897, que reglamentó el procedimiento de amparo, añadiendo la figura del tercero perjudicado, y declarando que el amparo es un verdadero juicio y no un simple recurso;

e) El Código Federal de Procedimientos Civiles de 1909 que recogiendo y ordenando toda la experiencia obtenida sobre esa institución hasta ese momento, la incluye en dicho código en forma atingente y sistemática, aunque tuvo poca aplicación en la práctica, por los acontecimientos políticos y revolucionarios que acontecieron en la época de su vigencia;

f) En el año de 1917, el Congreso Constituyente eleva a rango constitucional el juicio de amparo protegiendo al ciudadano en sus derechos individuales y de legalidad. En su artículo 103 se repite lo establecido en el artículo 101 de la Constitución de 1857, y en su artículo 107 se establecen los principios reguladores del juicio de amparo; regula el amparo directo y delimita el indirecto;

h) La Ley de Amparo de 1919 que derogó tácitamente el recurso de casación y le da competencia a la Suprema Corte para conocer de los juicios de amparo; y

h) La Ley de Amparo de 1936, que es la ley reglamentaria vigente, con las múltiples modificaciones y reformas que ha tenido desde entonces, principalmente en lo tocante a la competencia.

Como ya se ha mencionado, las bases procesales que rigen el juicio de amparo se consignan en el artículo 107 constitucional que en sus diversas fracciones establece el régimen de seguridad jurídica y preservación de los derechos fundamentales del hombre, dichos principio son:

1. Principio de instancia de parte agraviada. Es uno de los principios fundamentales del juicio de garantías porque precisamente a través de él se consagra la acción constitucional ante el órgano jurisdiccional, ya que el juicio de amparo sólo procede a petición de parte interesada, nunca de oficio. Es necesario que se cause un perjuicio o se sufra un daño que se denomina agravio, para que los tribunales federales competentes resuelvan si se ha violado en contra de la persona agraviada sus derechos individuales o sociales consignados en la Constitución.

II. Principio de prosecución judicial del amparo. Este principio origina la substantación del juicio de amparo que se encuentra prevista en la Ley Reglamentaria de los artículos 103 y 107 constitucionales, que establecen las formas procesales que debe revestir el amparo.

III. Principio de la relatividad de la sentencia de amparo. Este principio tiene por objeto evitar que las sentencias de amparo afecten a personas ajenas a la litis, las resoluciones sólo deben limitarse a amparar y proteger al quejoso en el caso especial sobre el que verse la demanda, sin hacer una declaración general respecto de la ley o acto que se hubiere reclamado.

IV. Principio de la definitividad del juicio de amparo. Consiste este principio, en que el juicio de amparo para ser procedente requiere de un elemento inviolable: el que deben agotarse antes de interponerlo, todos los recursos ordinarios que la ley señale en relación con el acto que se reclama, salvo excepciones que la propia ley establece.

V. Principio de estricto derecho. Se impone una obligación a los tribunales competentes para conocer del juicio de garantías consistente en que sólo deben atender los conceptos de violación planteados en la demanda de amparo por el quejoso, sin poder suplir de oficio los actos reclamados ni los conceptos de violación. Sin embargo, el mismo artículo

107 constitucional y su ley reglamentaria establecen excepciones a este principio, principalmente en materia penal, laboral y agraria, cuando se trate de leyes declaradas inconstitucionales para la Suprema Corte de Justicia en cuyo caso los tribunales que conozcan del amparo tienen el deber en algunos casos y en otros la facultad de suplir la queja deficiente es decir, remplazar de manera oficiosa las imprevisiones o carencias en que haya incurrido el quejoso en su demanda de amparo.

VI. Principio de procedencia del amparo. Los órganos competentes para conocer del juicio de garantías son los tribunales de la Federación, que en su orden jerárquico son: Suprema Corte de Justicia, Tribunales Colegiados de Circuito y Juzgados de Distrito. El conocimiento del juicio de amparo entre las autoridades citadas se establece atendiendo a que el acto que se reclame sea una sentencia definitiva civil, penal o laudo arbitral de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o bien de otras resoluciones o actos que no tengan ese carácter pero que sean violatorios de garantías individuales, dividiéndose el amparo en directo o uni-instancial o indirecto también llamado bi-instancial.⁽⁴⁵⁾

El procedimiento jurídico el juicio de amparo se

(45) TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Nueva Legislación de Amparo Reformada, Ed. Porrúa, 55a. edición, México, 1992, pp. 413 a 415.

inicia con la presentación del escrito de demanda constitucional por la parte agraviada, se plantea la controversia ante la autoridad competente que conozca de las violaciones a las leyes federales o locales, normas o actos que se estimen atentan contra las garantías individuales, la autoridad responsable deberá rendir su informe justificado mismo que se anexará al expediente respectivo, deberá tener verificativo la llamada audiencia constitucional, en la que el quejoso o peticionario del amparo, la autoridad a la que se le imputa la violación, los terceros si los hay y en algunos casos el Ministerio Público Federal, presentan sus pruebas y formulan sus alegatos, acto posterior se debe dictar sentencia que conceda o niegue el amparo y protección de la justicia federal al promovente. (46)

Tratándose del juicio de titularidad del contrato colectivo de trabajo, el laudo que se emite, se considera como una sentencia definitiva por lo que el juicio de amparo que debe interponerse, es el juicio de amparo directo de conformidad a lo establecido por el artículo 107 constitucional fracciones V y VI y 158 de la Ley de Amparo.

EL juicio de amparo directo, nos dice el Maestro Burgoa "es aquel que se instaura ante la Suprema Corte o los Tribunales Colegiados de Circuito en única instancia; es

(46) BORREL NAVARRO, Miguel. El Juicio de Amparo Laboral. Ed. Pac, 3a. edición, México, 1989, pp. 7 y 8.

aquel respecto del cual dichos Órganos judiciales federales conocen en jurisdicción originaria, esto es, sin que antes de su ingerencia haya habido ninguna otra instancia."⁽⁴⁷⁾

Es procedente el juicio de amparo directo contra los laudos o resoluciones que ponen fin a un juicio cuando sean contrarios a la letra de la ley aplicable al caso, a su interpretación jurídica o a los principios generales del derecho a falta de ley aplicable, cuando comprendan acciones, excepciones o cosas que no hayan sido objeto del juicio, o cuando no las comprendan todas, por omisión o negación expresa.

Con respecto a la obligatoriedad de la sentencia de amparo, los criterios jurisprudenciales que al respecto se han emitido señalan que dichas sentencias obligan a su cumplimiento, no sólo a la autoridad que hayan figurado como responsable, en el juicio de garantías, sino a cualquier otra autoridad que por sus funciones tenga que intervenir en la ejecución del fallo para los efectos de resarcir las cosas a su estado original.

En cuanto a la suspensión del acto reclamado en el amparo laboral contra los laudos de las Juntas de Conciliación

(47) BURGOA, Ignacio. Op. Cit. p. 630.

Arbitraje, debe ser el Presidente el que conceda o niegue dicha suspensión, la que al decretarse debe tenerse presente el hecho de prevenir la situación en que va a quedar el trabajador o el sindicato que haya obtenido laudo favorable ya que debe garantizarse ante todo su seguridad mientras que resuelve el juicio de amparo promovido.

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

PRIMERA.- Ante la necesidad de proteger, tutelar y -- reivindicar los derechos de la clase trabajadora, se creó el Artículo 123 Constitucional estableciendo una serie de garantías sociales que tienen por objeto procurar un mayor equilibrio entre patrón y trabajador, adoptando dichos postulados -- la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA.- El Contrato colectivo de trabajo es el -- instrumento mediante el cual se armonizan los intereses del -- capital y del trabajo, procurando el respeto mutuo de dere- -- chos y la comprensión recíproca de intereses en la búsqueda de la justicia social.

TERCERA.- Corresponde el sindicato, en su carácter de representante del interés profesional, el celebrar el contrato colectivo de trabajo estableciendo las condiciones se- -- gún las cuales debe prestarse el trabajo, velando en todo momento por el interés individual y colectivo de sus agremiados de conformidad al espíritu social que caracteriza a nuestra -- legislación laboral.

CUARTA.- La titularidad del contrato colectivo de -- trabajo, se refiere al ejercicio de las acciones colectivas -- por parte de los sindicatos mayoritarios para pactar, en el --

contrato colectivo, las nuevas condiciones generales para la prestación de los servicios, con motivo de la celebración, revisión, prórroga y terminación del mismo, en la inteligencia de que la titularidad la da, precisamente la mayoría de la voluntad de los trabajadores de una de las organizaciones sindicales deviniendo en minoritarios los demás sindicatos contendientes.

QUINTA.- Debe reglamentarse en forma particular el juicio en donde se ventila la titularidad del contrato colectivo de trabajo, atendiendo a su naturaleza y evitando dilaciones, en virtud de que dicho procedimiento tiene como propósito determinar el sindicato mayoritario que podrá exigir la titularidad del contrato colectivo para beneficio de la colectividad que representa, teniendo como base para su resolución la voluntad expresa de los trabajadores.

SEXTA.- Constituye el recuento de los trabajadores, de acuerdo a los criterios emitidos por los tribunales, la única prueba plena e idónea para acreditar la titularidad del contrato colectivo de trabajo, ya que es el propio trabajador el que en forma personal, manifiesta ante la autoridad, su voluntad absoluta e irrestricta respecto del sindicato a que pertenece o en relación al cual estima que debe ser el titular del contrato colectivo de trabajo.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS

- 1.- ALONSO GARCIA, Manuel.
Curso de Derecho del Trabajo.
Ed. Ariel, Argentina, 1973.
- 2.- ALONSO OLEA, Manuel.
Derecho Procesal del Trabajo.
Instituto de Estudios Políticos,
3ª Edición, España, 1976.
- 3.- ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique.
Reformas de la Ley Federal del Trabajo
en 1979.
U.N.A.M., México, 1980.
- 4.- BARROSO FIGUEROA, José.
Derecho Internacional del Trabajo
Ed. Porrúa,
México, 1987.
- 5.- ARELLANO GARCIA, Carlos.
El Juicio de Amparo.
Ed. Porrúa, 2ª Edición,
México, 1983.
- 6.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel.
Las Obligaciones en el Derecho del
Trabajo.
Cárdenas Editor y Distribuidor,
México, 1978.
- 7.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel.
Derecho Procesal del Trabajo
Ed. Trillas, 2ª Edición
México, 1991.

- 8.- BUEN LOZANO, Néstor de.
Derecho del Trabajo. T. II
Ed. Porrúa, 9ª Edición,
México, 1992.
- 9.- BUEN LOZANO, Néstor de.
Derecho Procesal del Trabajo.
Ed. Porrúa, 2ª Edición,
México, 1990.
- 10.- BURGOA, Ignacio.
El Juicio de Amparo.
Ed. Porrúa, 27ª Edición,
México, 1990.
- 11.- BORREL NAVARRO, Miguel
El Juicio de Amparo Laboral
Ed. Pac, 3ª Edición,
México, 1989.
- 12.- CABANELLAS, Guillermo.
Introducción al Derecho Laboral. V. II,
Argentina, 1960.
- 13.- CASTORENA, J. Jesús.
Manual de Derecho Obrero
Derecho Sustantivo.
s.e. 6a. Edición,
México, 1984.
- 14.- CORDOVA ROMERO, Francisco.
Derecho Procesal del Trabajo.
Práctica Forense laboral.
Cárdenas Editor y Distribuidor,
México, 1991.
- 15.- DAVALOS, José.
Constitución y Nuevo Derecho
del Trabajo.
Ed. Porrúa, 2ª Edición,
México, 1991.

- 16.- DE LA CUEVA, Mario.
El Nuevo Derecho Mexicano
del Trabajo. T. II.
Ed. Porrúa, 3ª Edición,
México, 1984.
- 17.- DE LA CUEVA, Mario, Francisco
de Ferrari y otros.
Derecho Colectivo Laboral.
Asociaciones Profesionales y
Convenios Colectivos.
Ed. de Palma, Argentina, 1973.
- 18.- DE LA MADRID HURTADO, Miguel.
La Legislación Obrera.
Secretaría del Trabajo y Previsión Social,
México, 1982.
- 19.- GARCIA MAYNEZ, Eduardo.
Introducción al Estudio del Derecho
Ed. Porrúa, 32a. Edición,
México, 1980.
- 20.- GUERRERO, Euquerio.
Manual de Derecho del Trabajo.
Ed., Porrúa, 6ª Edición,
México, 1973.
- 21.- GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold.
La Constitución de los Sindicatos
y su Personalidad Jurídica
Ed. Porrúa,
México, 1990.
- 22.- LASTRA LASTRA, José Manuel.
Derecho Sindical.
Ed. Porrúa, México, 1991.
- 23.- PORRAS Y LOPEZ, Armando.
Derecho Mexicano del Trabajo.
Textos Universitarios, México, 1978.

- 24.- RAMOS, Eusebio y Ana Rosa
Tapia Ortega.
Nociones de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social.
Ed. Pac, 2ª Edición,
México, 1991.
- 25.- SANCHEZ ALVARADO, Alfredo.
Instituciones de Derecho Mexicano
del Trabajo.
Talleres Gráficos Andrea Doria,
México, 1967.
- 26.- TENA SUCK, Rafael y Hugo
Italo Morales S.
Derecho Procesal del Trabajo
Ed. Trillas, 3ª Edición,
México, 1993.
- 27.- TRUEBA URBINA, Alberto.
Nuevo Derecho del Trabajo.
Teoría Integral.
Ed. Porrúa, 3ª Edición,
México, 1975.
- 28.- TRUEBA URBINA, Alberto.
Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.
Teoría Integral.
Ed. Porrúa, 5ª Edición,
México, 1980.

L E G I S L A C I O N

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
Ed. Trillas, 10ª edición
México, 1994.
- 2.- LEY DE AMPARO. Nueva Legislación de Amparo reformada.
TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera,
Ed. Porrúa, 55ª Edición,
México, 1992.
- 3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA Y CONCORDADA.
BREÑA GARDUÑO, Francisco.
Ed. Harla, México, 1987.
- 4.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA.
CAVAZOS FLORES, Baltasar y otros.
Ed. Trillas, 18a. edición,
México, 1985.
- 5.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA.
CLIMENT BELTRAN, Juan B.
Ed. Esfinge, 4ª edición,
México, 1990.
- 6.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentarios, Jurisprudencia vigente, Bibliografía, Concordancias y Pron-
tuarios.
TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera,
Ed. Porrúa, 53a. Edición,
México, 1985.

- 7.- JURISPRUDENCIA LABORAL 1917-1990, TOMO I Y II
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA.
Editora del Abogado,
México, 1991.

- 8.- MANUAL DE ACCESO A LA JURISPRUDENCIA
LABORAL. Secretaría del Trabajo y Previsión
Social, Subsecretaría "B", Unidad Coordinadora
de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo,
México, 1990.

O T R A S F U E N T E S

- 1.- DICCIONARIO DE DERECHO.
DE PINA, Rafael.
Ed. Porrúa, 14a. Edición,
México, 1986.
- 2.- DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO.
Instituto de Investigaciones Jurídicas U.N.A.M.
Ed. Porrúa, 3ª edición,
México, 1989.
- 3.- DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL.
CABANELLAS, Guillermo.
Ed. Heliasta, 12ª edición,
Argentina, 1979.
- 4.- ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA.
TOMO XVI BIBLIOGRAFICA.
Ed. Libreros,
Argentina, 1968.
- 5.- INFORME RENDIDO A LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA
DE LA NACION, por su Presidente Lic. Carlos
del Río Rodríguez,
Mayo Ediciones, México, 1989.
- 6.- MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO.
Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
3ª edición, México, 1982.