

308409



**UNIVERSIDAD LATINA, S. C. 52**

**ESCUELA DE DERECHO**

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO  
FACULTAD DE DERECHO CLAVE 3084-9



**“PROCEDIMIENTO DE TITULARIDAD DE CONTRATO  
COLECTIVO DE TRABAJO ANTE LAS JUNTAS  
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE”**

**T E S I S**  
QUE PARA OPTAR AL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A

**CLAUDIA VERONICA SANCHEZ HERNANDEZ**

ASESOR DE TESIS: LIC. MANUEL VEGA ROJAS

MEXICO, D. F.

2002

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

# Antonio M. Vega R.

ABOGADO

LIC. ALFREDO IZQUIERDO ZAVALA  
DIRECTOR DE LA CARRERA DE DERECHO  
UNIVERSIDAD LATINA.  
CAMPUS CENTRO.

La alumna **CLAUDIA VERONICA SANCHEZ HERNANDEZ**, con número de cuenta 91610088-9, ha concluido satisfactoriamente bajo la asesoría del suscrito la investigación de Tesis Profesional intitulada " **PROCEDIMIENTO DE TITULARIDAD DE CONTRATO COLETIVO DE TRABAJO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE** ", que ha elaborado para ser admitida al examen Profesional de la Licenciatura de Derecho.

El trabajo trata un tema de actualidad respecto de la Titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo que regula las relaciones obrero - patronales dentro de una empresa o establecimiento, en donde dos organizaciones sindicales disputarán por la Titularidad del mismo, procedimiento que hoy en día se encuentra regulado por el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo relativo a los procedimientos especiales mismo que observa para su tramitación disposiciones que regulan el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, normas que probablemente sean las idóneas para la tramitación y resolución de los conflictos que en él mismo se detallan, mas no para el conflicto existente entre dos organizaciones sindicatos, propiciando una falta de equidad en el procedimiento resultando impostergable la creación de un capitulo especial para la tramitación del mismo, a razón de tratarse de situaciones que afectan en forma colectiva a un gran numero de trabajadores, así como la estabilidad de la misma fuente de trabajo.

Quedo a sus órdenes para cualquier aclaración o comentario al respecto, protestando a usted las seguridades de mi más atenta y distinguida consideración.

ATENTAMENTE.  
"LUX VÍA SAPIENTIAS"

Universidad Latina, D. F. a 12 de febrero del 2002.

LIC. ANTONIO MANUEL VEGA ROJAS.

**A mi Padre Celestial:**

Por ser la piedra angular en mi vida.

**A mis Padres:**

Luis Alfonso Sánchez Cortes.

Y

Pilar Hernández de Sánchez.

Por su gran ejemplo de perseverancia,  
a quienes debo todo en la vida, gracias.

**A mis Hermanos:**

Alfonso y Sharon, por  
sus buenos deseos para la  
culminación de éste  
trabajo.

**A mi Abuela:**

Febe Delgadillo de Hernández.

Por su gran confianza en mi.

**Al Lic. Daniel Raúl Arévalo Gallegos.**

Porque nunca me dejó claudicar.

**A mi Asesor:**

Lic. Antonio Manuel Vega Rojas

Por la dirección del presente trabajo.

# PROCEDIMIENTO DE TITULARIDAD DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

## ÍNDICE

### INTRODUCCIÓN

### CAPÍTULO I

#### GENERALIDADES

1.1.	Concepto de Derecho Procesal	1
1.2.	Concepto de Derecho Procesal del Trabajo	2
1.2.1.	Principios Rectores del Derecho Procesal del Trabajo	3
1.3.	Concepto de Sindicato y su Diferencia con la Coalición	4
	Fig. 1	9
1.3.1.	Requisitos para la Constitución de un Sindicato	10
1.3.2.	<i>El Registro y la Autoridad Registradora</i>	11
1.3.3.	Efectos del Registro y su Cancelación	12
1.3.4.	Clasificación de los Sindicatos	13
1.3.5.	Facultades y Obligaciones de los Sindicatos	14
1.4.	Contrato Colectivo de Trabajo	21
1.4.1.	Integración del Clausulado	25
1.4.2.	Duración y Extinción	27
1.5.	Contrato Ley	30
1.5.1.	Integración del Clausulado	32
1.5.2.	Duración y Extinción	33
1.6.	Diferencias entre el Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato Ley	36
	Fig. 2	37

### CAPÍTULO II

#### ANTECEDENTES HISTÓRICOS

2.1.	Antecedentes del Derecho Procesal	38
2.2.	Antecedentes de los Sindicatos en el siglo XIX en Europa	40
2.2.1	Etapa de Reglamentación	43
2.2.2	Antecedentes de los Sindicatos en México	44

### **CAPITULO III**

#### **PROCEDIMIENTOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

3.1.	Procedimiento Ordinario	47
3.2.	Procedimiento de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica	54
3.3.	Procedimiento de Huelga	61

### **CAPITULO IV**

#### **PROCEDIMIENTO DE TITULARIDAD DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

4.1.	Regulación Legal	73
4.2.	Problemática Actual	76
4.3.	Propuestas para la Regulación del Procedimiento de Titularidad de Contrato Colectivo de Trabajo	85
4.4.	Proyecto de Adición a la Ley Federal del Trabajo	91

<b>CONCLUSIONES</b>	97
---------------------	----

<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	100
---------------------	-----

## INTRODUCCIÓN

Con la elaboración del presente trabajo se pretende poner en evidencia la necesidad de actualizar nuestra Legislación Laboral a fin de que sea congruente con la realidad que en forma cotidiana se presenta en nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje y de manera especial se intenta llevar a cabo un estudio que justifique la procedencia de la propuesta de adición a la Ley Federal del Trabajo planteada para el caso de los procedimientos seguidos para obtener la Titularidad y Administración de un Contrato Colectivo de Trabajo o de un Contrato Ley según sea el caso. Durante el desarrollo del capítulo primero relativo al derecho procesal del trabajo y sus principios, así como en el capítulo segundo en que se analizan los diversos procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la estructura y funcionamiento de los sindicatos y el concepto de Contrato Colectivo de Trabajo y Contrato Ley que se estudian en los capítulos tercero y cuarto queda justificada plenamente la necesidad de dar un tratamiento distinto del de los procedimientos especiales al juicio de titularidad del contrato fundamentalmente porque los casos regulados por éste procedimiento presentan la característica de que la parte actora es el trabajador y el demandado el patrón, lo cual no ocurre cuando dos sindicatos disputan la Titularidad o Administración de un Contrato Colectivo de Trabajo o de un Contrato Ley, a los que de manera indebida se da un tratamiento equivocado debido al encuadramiento del procedimiento, mencionado dentro del capítulo relativo a procedimientos especiales, por lo que se debe evitar el que las Juntas de Conciliación y Arbitraje procedan a aplicar criterios inadecuados ante la ausencia de disposiciones expresas y llegar a lograr la impartición de Derecho Laboral de una manera más equitativa y justa.

## CAPÍTULO I

### I.- GENERALIDADES

#### I.1. Concepto de Derecho Procesal.

El derecho procesal ha sido definido por los tratadistas de una manera general en cuanto a la idea fundamental como lo es la que nos expone el Licenciado Nestor de Buen: "El derecho procesal es un conjunto de normas cuyo objeto concreto es, precisamente el proceso".<sup>1</sup>

Alcalá Zamora indica: "Todo proceso arranca de un presupuesto (litigio), se desenvuelve a lo largo de un recorrido (procedimiento) y persigue alcanzar una meta (sentencia)".<sup>2</sup>

Cipriano Gómez Lara apunta que el proceso es "El conjunto complejo de actos del Estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación substancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo".<sup>3</sup>

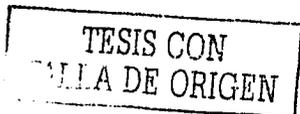
José Ovalle Fabela, quien define al proceso como el "Conjunto de actos que realizan las partes, el juzgador y demás sujetos que intervienen en el mismo, y que tienen como finalidad lograr la composición del litigio por medio de la sentencia".<sup>4</sup>

<sup>1</sup> DE BUEN L, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo, 9ª ed. Ed. Porrúa, México 2000, p. 29.

<sup>2</sup> ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. La Teoría General del Proceso y la Enseñanza del Derecho Procesal en Estudios de Teoría General e Historia del Proceso, Tomo I, UNAM, México 1984, p. 571.

<sup>3</sup> GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso, 5ª ed. Ed. Harla, México 1997, p. 95.

<sup>4</sup> OVALLE FABELA, José. Teoría General del Proceso, 4ª ed. Ed. Harla, México 2000, p. 53.



Del análisis anterior concluimos que el Derecho Procesal es un Conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad del órgano jurisdiccional, aplicando el derecho para la solución de un conflicto planteado por las partes.

## 1.2. Concepto de Derecho Procesal del Trabajo.

El derecho procesal del trabajo, es una rama relativamente nueva dentro de la ciencia del derecho en nuestro país ya que nace en forma simultánea con el derecho sustantivo del trabajo, al consagrarse en el artículo 123 de la Constitución Política de 1917 para regular de manera especial los conflictos obrero-patronales.

Consideramos necesario para la mejor comprensión de esta materia acudir a las obras de diversos tratadistas para conocer los conceptos que sobre el mismo se han dado.

Néstor de Buen Lozano concibe al derecho procesal del trabajo como el "Conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo".<sup>5</sup>

Para Baltazar Cavazos Flores es "Una rama del derecho en general que se refiere a la tramitación de los conflictos de trabajo y que regula principios especiales en el ejercicio de las acciones de carácter laboral".<sup>6</sup>

Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales lo conciben como una "Rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho, y que disciplina la actividad del Juzgador y de las partes, en todo lo concerniente a la materia laboral".<sup>7</sup>

<sup>5</sup> DE BUEN L., Op. cit., p. 38.

<sup>6</sup> CAVAZOS FLORES, Baltazar. Las 500 Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales, 6ª Reimpresión, Ed. Trillas, México 2000, p. 255.

<sup>7</sup> TENA SUCK, Rafael y Hugo, ÍTALO MORALES. Derecho Procesal del Trabajo, 5ª ed. Ed. Trillas, México 1997, p. 17.

Por ultimo para el Lic. Francisco Ross Gamez es la "Rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero patronales".<sup>8</sup>

Por nuestra parte diremos que es una Rama de la ciencia jurídica que dicta el derecho aplicable a los conflictos de trabajo, regulando el proceso hasta su total solución.

### **1.2.1. Principios Rectores del Derecho Procesal del Trabajo.**

Los profesores Hugo Ítalo Morales y Rafael Tena Suck los definen como "Máximas universales del derecho procesal del trabajo que han servido para orientar la ley positiva"<sup>9</sup>

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo establece que el proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. Así mismo, cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o precedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.

Del análisis del precepto citado se resumen los siguientes principios del derecho procesal del trabajo:

<sup>8</sup> ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cardenas Editor y Distribuidor, México 1991, p. 17.

<sup>9</sup> TENA SUCK, Rafael y Hugo ÍTALO MORALES, Derecho Procesal del Trabajo. Op cit. p.21

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

a).- Principio de Publicidad.- De acuerdo con el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo que establece que las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbre.

Es una generalidad que las audiencias sean públicas, siendo una garantía de que el negocio será resuelto de forma limpia y honesta teniendo el derecho todos los ciudadanos a presenciar todas las audiencias o diligencias, existiendo sus excepciones en que deberá ser a puerta cerrada a exigencia del mejor despacho de los asuntos.

b).- Principio de Gratuidad.- con fundamento en el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo que establece que todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno.

Así mismo, nuestra Carta Magna contempla en su artículo 17 que toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.

Considerándose que salvo los gastos que se deriven directamente del proceso, sobre cuyo pago estarán obligados a sufragar cada una de las partes como lo son: los honorarios de los peritos contratados por las partes y los gastos en la ejecución de un laudo, todas las actuaciones laborales son gratuitas.

c).- Principio de Inmediatez.- este consiste en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán estar en contacto con las partes durante la tramitación del procedimiento, a efecto de contar con mayores elementos que puedan tomar en consideración al momento de emitir sus resoluciones y que estas además de estar apegadas a derecho, sean lo mas justas posibles.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

d).- Principio de Oralidad.- el procedimiento laboral se desarrolla básicamente de manera oral, durante el transcurso de las diversas audiencias que comprenden el proceso, y en las que la partes o sus representantes se encuentran en posibilidad de alegar lo que a su interés convenga.

El hecho de que se hable de tal particularidad distintiva, no quiere decir que no exista nada escrito, porque no es posible concebir un proceso totalmente oral debido a la necesidad de la constancia escrita ya que existe la imposibilidad material por parte del juzgador de conservar en la memoria todo el desarrollo de un conflicto, mucho menos todos los conflictos de los que conoce a diario.

e).- Principio Dispositivo.- las Juntas de Conciliación y Arbitraje no se encuentran en posibilidad de actuar en forma oficiosa si los titulares de las acciones no ejercen éstas, a este principio también se le conoce como iniciativa o instancia de parte.

f).- Flexibilidad y Sencillez en el Proceso.- en contraposición con lo que ocurre con el proceso civil, en el que se lleva a cabo la aplicación rígida e inflexible en cuanto a la formalidad del derecho, en la materia laboral existe cierta flexibilidad en el procedimiento a efecto de que el juzgador se encuentre en posibilidad de resolver una controversia laboral en forma justa no exigiendo determinadas formalidades a las partes lo que resulta benéfico para el trabajador que generalmente se encuentra en desventaja frente a la parte patronal.

g).- Principio de Concentración.- tiene por finalidad la brevedad de la tramitación del procedimiento, esto se debe a que por regla general en los juicios laborales el trabajador al dejar de percibir su salario va contrayendo infinidad de deudas para su subsistencia que espera sufragar con las cantidades que como resultado de ese procedimiento le cubra el patrón, ya sea como pago de indemnización o prestaciones a que tuviere derecho. O bien, en el caso de haber demandado la reinstalación en su

puesto, hasta en tanto no concluya el juicio, el trabajador se encuentra en total incertidumbre respecto a su situación laboral y en consecuencia imposibilitado para iniciar una nueva relación de trabajo.

Al respecto los maestros Hugo Ítalo Morales y Rafael Tena Suck consideran que este principio se encuentra precisado en los siguientes artículos:

1.- " Artículo 761 Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en la Ley Federal del Trabajo.

2.- Artículo 763 de la ley en comento donde menciona que cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; el procedimiento se continuará de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las 24 horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá.

3.- Además, de acuerdo con el artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo, las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones, sólo las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurren sus miembros.<sup>10</sup>

h).- Principio Subsanador.- derivado del artículo 685 de la Ley que establece " Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley ".<sup>11</sup>

<sup>10</sup> TENA SUCK, Rafael y Hugo ÍTALO MORALES, Op cit. p. 23.

<sup>11</sup> IBIDEM. p. 24.

Esto significa que la Junta deberá subsanar la demanda por incompleta o prevenir al actor para que la corrija cuando sea vaga u obscura, sin que pueda alterar los hechos en que se funda la acción ejercida.

Así mismo, la autoridad de acuerdo a los hechos que se narren en la demanda, si considera que no se están reclamando todas las prestaciones que sean procedentes, deberá tenerlas por demandadas en beneficio del trabajador.

Principio que es totalmente justificable, ya que el trabajador en general, carece de recursos necesarios para contratar a un experto en derecho para que lo asesore en el Juicio que entable en contra de su patrón.

i).- Otro principio que consideramos de suma importancia son los Laudos a Verdad Sabida y en Conciencia.- en donde las resoluciones de la Junta deberán ser acorde con el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo en donde la verdad sabida es el presupuesto básico para la impartición de justicia, encontrándose relacionado con el sistema probatorio de libre apreciación de pruebas, ya que la autoridad al dictar sus laudos lo hará en conciencia, sin necesidad de sujetarse a las reglas sobre estimación de pruebas, teniendo la facultad de aceptar toda clase de pruebas y como se comenta, al momento de fallar sobre los conflictos la única limitación que tendrá será la verdad sabida y la conciencia.

### **1.3. Concepto de Sindicato y su Diferencia con la Coalición.**

De acuerdo con diversos tratadistas del derecho del trabajo la palabra sindicato deriva del griego Sundike y tiene como significado el de Justicia Comunitaria o bien idea de administración y atención de una comunidad, al respecto Pozzo advierte: " En Grecia la voz "syn-dicos", se refería al defensor en justicia y también a aquel que representaba y tomaba la defensa de determinadas instituciones. La palabra sindicus paso a las lenguas

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

romanas expresando el significado de procuración y representación; surge de allí, la denominación de sindicato que implica la idea de representación y defensa de los intereses profesionales".<sup>12</sup>

A través de los tiempos el significado que se ha dado al respecto ha venido evolucionando hasta nuestros días en que tanto la ley como la doctrina han dado sus definiciones en esta ocasión citaremos la contenida en el artículo 356 de nuestra Ley Federal del trabajo que define al Sindicato como la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Cabe agregar que una de las garantías más importantes de la persona humana es el derecho a la libre asociación.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 354 reconoce la libertad de coalición de trabajadores así como de patrones, y el artículo 355 nos dice que coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

De lo cual resulta importante distinguir la diferencia entre coaliciones y sindicatos, ya que si bien es cierto ambos son expresiones de una clase social organizada con un fin determinado, como explicaremos en el siguiente cuadro:

---

<sup>12</sup> POZZO JUAN, D. Derecho del Trabajo IV, Ed. Ediar Sociedad Anónima, Buenos Aires 1951, p. 11.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## COALICIÓN

1. Es temporal.
2. No requiere registro.
3. Defiende intereses comunes.
4. Se forma con dos trabajadores o patrones.
5. No puede ser titular del contrato colectivo de trabajo.
6. Es la titular precaria del derecho de huelga.
7. No puede emplazar a huelga para obtener la firma de un contrato colectivo de trabajo, ni su revisión, ni puede exigir el cumplimiento del mismo por no ser titular de dichos contratos.

## SINDICATO

1. Es permanente.
2. Requiere de registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaría del Trabajo.
3. Constituido para el estudio, defensa y mejoramiento de sus respectivos intereses.
4. Se requiere de un mínimo de 20 trabajadores o de 3 patrones, para su formación.
5. Es titular del contrato colectivo de trabajo.
6. Titular del derecho de huelga.
7. Puede emplazar a huelga para obtener la firma del contrato colectivo de trabajo, así como su revisión y su cumplimiento como lo facultan los artículos 390, 399 y 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo.

Fig. 1 Diferencias entre la Coalición y el Sindicato.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

### **1.3.1. Requisitos para la Constitución de un Sindicato.**

A continuación haremos un análisis de los elementos humanos, sociales y jurídicos que dan existencia a los sindicatos como personas jurídicas.

1.- El mínimo de personas que se requiere para la formación de un sindicato es de 20, trabajadores en servicio activo, como lo establece el artículo 364 de la ley aplicable a nuestra materia.

2.- Igualdad entre hombres y mujeres, quienes tendrán los mínimos derechos en la organización y funcionamiento del sindicato.

3.- Los extranjeros pueden pertenecer a sindicatos nacionales, ya que no existe prohibición alguna, salvo que, no pueden ostentar cargos directivos en la agrupación.

4.- Respecto a los trabajadores de confianza de acuerdo al artículo 183 de la Ley de la Materia, no pueden pertenecer a los sindicatos, ni podrán ser tomados en cuenta en caso de huelga, por lo que respecta al recuento.

De lo anterior cabe mencionar, que no se les limita a los trabajadores de confianza para ejercer libremente el derecho que tienen de constituir sus propios sindicatos, siempre y cuando cumplan con los requisitos legales necesarios.

1.- El acta de asamblea constitutiva, misma que será el resultado de la primera reunión que lleven a cabo los trabajadores con la finalidad de constituir su sindicato.

TESIS CON  
ALLA DE ORIGEN

2.- Copia autorizada de los estatutos que regirán la vida interna del sindicato, y que deberán contener de acuerdo al artículo 371 de la ley laboral los siguientes requisitos:

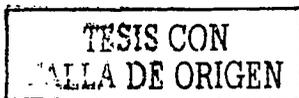
- I.- Denominación, que lo distinga de los demás;
- II.- Domicilio;
- III.- Objeto;
- IV.- Duración, si no se expresa, se considerará que el sindicato estará constituido por tiempo indeterminado;
- V.- Condiciones de admisión de miembros;
- VI.- Obligaciones y derecho de los asociados;
- VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.

### **1.3.2. El Registro y la Autoridad Registradora.**

Consideramos que el registro es el acto por el cual la autoridad da fe de haber quedado constituido el sindicato.

Ahora bien, de conformidad con el artículo 366, párrafo último de la Ley laboral, la autoridad registradora cuenta con un término de 60 días, a fin de emitir una resolución de no hacerlo dentro de este plazo, el sindicato solicitante podrá requerirla para que lo haga, contando a partir de este momento con tres días para emitir su determinación de no hacerlo, se entenderá que ha quedado registrado el sindicato.

Para el caso en estudio, el ordenamiento legal citado expresa:  
Artículo 365.- Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia Federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:



I.- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; y

II.- Una lista con el número, nombres y domicilio 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 asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

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

### **1.3.3. Efectos del Registro y su Cancelación.**

a) Crea presunción de que satisface los requisitos necesarios para su existencia.

b) Produce efectos ante todas las autoridades.

c) El sindicato queda constituido como una persona jurídica, por lo que puede acudir ante cualquier autoridad a defender sus derecho colectivos, y representar a sus miembros en sus derechos laborales.

d) El acta donde aparecen los nombres del Comité Ejecutivo, le permite representar al organismo ante autoridades y en sus relaciones con el patrón.

Este solo puede ser cancelado de conformidad con el numeral 369 de la Ley invocada, por los siguientes motivos:

I.- En caso de disolución; y

II.- Por dejar de tener los requisitos legales.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, es la autoridad competente para conocer sobre la cancelación del registro.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Cabe mencionar que los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa con base a lo establecido en el artículo 370 de la Ley Federal del Trabajo.

Del anterior análisis concluimos que, la personalidad jurídica de un sindicato nace cuando se encuentra legalmente constituido y registrado ante la autoridad laboral competente, en este preciso momento es cuando surge a la vida jurídica como una persona moral, produciendo los efectos inherentes a esta personalidad y ante toda autoridad; lo que se confirma con la expedición de su Toma de Nota.

#### **1.3.4. Clasificación de los Sindicatos.**

Conforme a lo establecido por la legislación laboral vigente es posible clasificar a las organizaciones sindicales de trabajadores de acuerdo al oficio o profesión a la que pertenezcan sus integrantes o bien, atendiendo al tipo de empresa o rama de la industria en el que se encuadre su centro de trabajo así como a la territorialidad, a tal efecto el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo señala que los sindicatos de trabajadores pueden ser:

I.- Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

II.- De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa

III.- Industriales, los formados por trabajadores que presente sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

IV.- Nacionales de industria, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de 20. Este tipo de sindicatos no es común.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

### **1.3.5. Facultades y Obligaciones de los Sindicatos.**

Conforme a la legislación vigente cualquier persona podrá formar parte de un sindicato, sin que se establezca limitación alguna en razón del sexo, nacionalidad, estado civil, religión o afiliación política, con la única limitante de que el individuo deberá ser trabajador, en el caso de los sindicatos de trabajadores y mayor de 14 años tanto para sindicatos obreros como patronales, considerando que la razón principal para establecer la limitación en cuanto a la edad, parte del supuesto que no es posible reconocer por la Ley como trabajadores a menores de 14 años, conforme a lo dispuesto por el Artículo 123 Constitucional Apartado A Fracción III en relación con el 362 de la ley Reglamentaria que establece:

Artículo 123.-

A . . .

III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada la de seis horas.

Un requisito esencial para la constitución de un sindicato es el número de sus miembros, el cual varía tratándose de un sindicato de trabajadores y uno de patrones, ya que en el primer caso es necesario que la constitución se efectúe con 20 trabajadores en servicio activo por lo menos, y en el segundo se requieren como mínimo tres patrones.

Por otra parte es necesario resaltar el hecho de que los trabajadores que deseen constituir una organización sindical deberán encontrarse en servicio activo, para tal efecto la propia ley en el segundo párrafo del Artículo 364, considera que para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomaran en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los 30 días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

En este caso la ley trata de evitar la práctica efectuada por los patrones que toman represalias tales como el despido para aquellos trabajadores que tratando de mejorar su condición social intentan asociarse con sus compañeros para integrar un Sindicato y son despedidos. Ya que de otra forma sería imposible lograrlo debido a que la autoridad negaría el reconocimiento de la organización fundándose en el hecho de que los trabajadores que hubiesen sido despedidos con motivo de la constitución de un Sindicato, no reunían el requisito de encontrarse en activo.

Para llevar a cabo el acto por medio del cual los trabajadores manifiesten de manera indubitable su deseo de constituir un sindicato es necesario la celebración de una asamblea en la que deberán estar presentes cuando menos el mínimo de 20 requerido por la ley sin que sea una exigencia la presencia de un Fedatario Público para que certifique su verificación.

Sin embargo es necesario que se levante un acta de la asamblea en la que consten los acuerdos tomados por la mayoría durante su desarrollo, siendo aplicable lo anterior para el caso de constitución de un sindicato patronal con la variante de que el mínimo requerido por la ley para tal efecto es de 3 patrones.

Una vez que existe de hecho un Sindicato es necesario acudir ante la Autoridad competente a efecto de que previo el estudio de la documentación que se le remita y habiendo cubierto los requisitos legales, proceda a otorgar el reconocimiento correspondiente a fin de que la organización sindical pueda actuar ante particulares, otros sindicatos o ante las propias autoridades.

La Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será la Autoridad competente para otorgar el registro a un sindicato de trabajadores o patrones dedicados a alguna de las ramas industriales mencionadas en el Artículo 527 de la ley tales como:

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Textil, eléctrica; cinematográfica; hulera; azucarera; minera; 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 ligas y los productos la minados de los mismos. De hidrocarburos; petroquímica; cementera; calera; automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas; química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos; de celulosa y papel; aceites y grasas vegetales; productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados que se destinen a ello; elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello; ferrocarrilera; maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera; vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco. Así como las empresas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el Gobierno Federal, aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y aquellas que ejecute 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.

En el caso de los sindicatos integrados por trabajadores o patrones de competencia local, la autoridad competente para otorgar el registro correspondiente será la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado en que tenga su domicilio en sindicato.

A tal efecto deberá remitirse por duplicado a las autoridades antes mencionadas la copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva, la lista con el número, nombres y domicilios de los miembros del sindicato y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios, copia autorizada de los estatutos así como del acta de la asamblea en que se hubiese elegido a la directiva, dicha

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

documentación deberá estar suscrita por el secretario general, el de organización y el de actas, salvo lo dispuesto por los estatutos.

La Ley Federal del Trabajo establece que los estatutos de los sindicatos deberán contener los requisitos señalados por el Artículo 371 tales como:

Denominación que le distinga de los demás; domicilio; objeto; duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado, condiciones de admisión de miembros; obligaciones y derechos de los afiliados; motivos y procedimientos de expulsión así como correcciones disciplinarias. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar, procedimiento para la elección de la directiva, número de sus miembros, así como su período de duración, normas para la administración, adquisición y disposición, de los bienes patrimonio del sindicato, forma de pago y monto de las cuotas sindicales, época de presentación de cuentas, normas para la liquidación del patrimonio sindical y las demás normas que apruebe la asamblea.

Así mismo la ley establece el procedimiento que deberá seguirse para los casos de expulsión en donde la Asamblea de trabajadores se reunirá para el sólo efecto de conocer de la expulsión, cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato, el trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos, la asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado, los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito, la expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato, la expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Por otra parte se reconoce a los agremiados el derecho de convocar a asamblea, pudiendo ser en época de celebración de las ordinarias, en el caso de que la directiva no lo haga oportunamente para tal efecto los trabajadores que representen el 33 % del total de miembros del sindicato o de la sección podrán solicitar de la directiva que convoque a asamblea y no haciéndolo dentro del término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, para lo cual y a fin de que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurran las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Así mismo las resoluciones deberán adoptarse por el 51% del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos.

Además de las que se contengan en los estatutos se establecen como limitaciones y obligaciones a la directiva del sindicato que no podrán formar parte de ella los trabajadores menores de 16 años ni los extranjeros, así como de que deberán rendir a la asamblea cada 6 meses por lo menos cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical, no siendo dispensable esta obligación.

Una vez que se han cubierto los requisitos para la constitución de un sindicato la autoridad no podrá negar su registro sino únicamente cuando la organización sindical no tenga por objeto el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus integrantes, o en caso de no haberse constituido con el mínimo de 20 trabajadores en servicio activo o 3 patrones finalmente, en el caso de no exhibir documentación requerida por el artículo 365 de la Ley que anteriormente detallamos.

La propia Ley Federal del Trabajo establece que una vez satisfechos los requisitos para el registro de los sindicatos la autoridad no podrá negarlo y consagra el derecho de petición del Artículo 8º Constitucional al señalar que en caso de que la autoridad competente no resuelva dentro de un término de 60 días la solicitud de registro, los solicitantes podrán requerirla para que así lo haga y si transcurren 3 días

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

más sin que recaiga resolución al respecto, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad dentro de los 3 días siguientes a expedir la constancia respectiva o que doctrinalmente se conoce como registro automático.

Una vez que ha sido otorgado a un sindicato así como a su directiva su registro por parte de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, o por la Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, éste surtirá efectos ante todas las autoridades, entendiéndose que estas podrán ser laborales o de cualquier otra materia, ya que a partir de entonces la organización sindical como persona jurídica o moral gozará de personalidad jurídica propia tal y como lo señala el Artículo 25 del código civil para el D.F que preceptúa en su Fracción IV.

Artículo 25 son personas morales:

IV. . . Los Sindicatos, las asociaciones profesionales y demás a que se refiere la Fracción XVI del Artículo 123 de la Constitución Federal;

Habiéndose establecido que los sindicatos gozan de personalidad jurídica propia conforme a nuestra legislación tendrán capacidad para ejercer diversos derechos inherentes a la finalidad para la que se crearon, tales como adquirir bienes muebles, inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución y defender ante las autoridades sus derecho y ejercer las acciones correspondientes, así mismo en la misma naturaleza de la institución sindical se encuentra la atribución de representar a sus miembros en la defensa de sus derechos individuales, lo cual será sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces a petición del trabajador la intervención del sindicato.

Para los efectos de representación del sindicato ante particulares, otros sindicatos y las autoridades de toda clase, esta se ejercerá por el secretario General o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos y para el caso en que los miembros de la directiva sean separados por el patrón o que se separen por causa

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

imputable a este, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.

Así mismo, la ley concede a los sindicatos el derecho a formar federaciones y confederaciones, que deberán registrarse por las disposiciones legales aplicables a los sindicatos de manera general, y en forma específica deberán cumplir además con los requisitos, tales como: el que sus estatutos además de contener los requerimientos aplicables a las organizaciones sindicales deberán incluir la denominación y el domicilio, así como los de sus miembros, condiciones de adhesión de nuevos miembros y forma en que éstos, estarán representados en la directiva y en las asambleas.

Al igual que los sindicatos las federaciones y confederaciones deberán registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, siendo operante el llamado registro automático o ficto, para el efecto de cumplir con la autoridad con los requisitos para obtener su registro deberán acompañar a su solicitud por duplicado la copia autorizada del acta de asamblea constitutiva, la lista con la denominación y e domicilio de sus miembros, copia autorizada de los estatutos y la copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva.

Por otra parte además de poder ejercer los derechos mencionados, el sindicato como persona moral tendrá como obligaciones, el proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos, comunicándole a la autoridad competente, dentro de un término de 10 días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas e informar a la misma autoridad cada tres meses de altas y bajas de sus miembros.

A diferencia de otras personas jurídicas y atendiendo a su finalidad social, a los sindicatos les está prohibido intervenir en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

#### **1.4. Contrato Colectivo de Trabajo.**

La Ley Federal del Trabajo lo define en su artículo 386 como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Así mismo, el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrán obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo y en su defecto podrán los trabajadores ejercer el derecho de huelga consignado en el artículo 450 de la ley en comento que más adelante analizaremos.

Cabe mencionar que inicialmente los patronos formulaban el reglamento de fábrica, al que debía someterse todos los obreros y que tácitamente aceptaban éstos cuando entraban a laborar en centro de trabajo; pero contra ese reglamento lucharon los sindicatos y entonces se llegó a una solución, creándose un instrumento que armonizara los intereses de ambas partes, que fuera resultado de las discusiones entre sus representantes y se aceptara como Ley del Grupo a la que todos debían someterse.

A este instrumento se denominó contrato colectivo de trabajo, por comparación y diferenciación con el contrato individual.

La doctrina señala que existen dos vías para que nazca un pacto colectivo, la primera de ellas es la voluntaria en la que por mutuo consentimiento el patrón propietario o poseedor de una o varias empresas o establecimientos conviene con el sindicato que representa mayoritariamente a los trabajadores a su servicio, en establecer las condiciones según las cuales deberán prestar el trabajo.

ISSIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

La segunda manera en que puede tener su origen un contrato colectivo es por la vía obligatoria o por resolución de la autoridad laboral lo cual presupone la previa sustanciación de un procedimiento de huelga o de un conflicto colectivo de naturaleza jurídica en el que se dicte una sentencia colectiva que establezca la implantación de un contrato colectivo en uno o varios establecimientos o empresas, en virtud de lo cual es posible afirmar que el derecho a exigir la celebración de los contratos colectivos, pertenece a los sindicatos, de acuerdo al artículo 387 de la Ley Laboral.

Por su parte Néstor de Buen señala "No existe en la ley una clasificación precisa de las formas como se puede llegar a la celebración de los contratos colectivos de trabajo. Sin embargo, del análisis de las diferentes disposiciones aplicables, se puede llegar a establecerla en los términos siguientes:

- a).- Por convenio directo entre el sindicato y el patrón.
- b).- Por convenio directo entre las partes derivado de un conflicto de huelga.
- c).- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes, como consecuencia de un conflicto de huelga.
- d).- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.
- e).- Por sentencia colectiva dictada en un conflicto colectivo de naturaleza económica, por la Junta de Conciliación y Arbitraje. A este procedimiento deben recurrir los sindicatos gremiales que son minoritarios respecto de todo el personal de una empresa o establecimiento y que por lo mismo, no tienen acceso al derecho de huelga"<sup>13</sup>

<sup>13</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo, Tomo II, 9ª ed. Ed. Porrúa, México 2000, p. 782.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

En cuanto al objeto del contrato colectivo de trabajo, la misma legislación laboral en su Artículo 386 establece en forma limitativa que será el de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Por otra parte de la interpretación del Artículo 394 de la ley en comento señala que el contrato colectivo de trabajo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimientos, es posible concluir que el pacto colectivo tendrá como objeto o finalidad real la de establecer nuevas y más favorables condiciones de trabajo que las existentes hasta ese momento en el establecimiento o empresas de que se trate, para los trabajadores que ahí laboren en general y no tan sólo para los miembros del sindicato titular del contrato, sino para todas las personas que presten sus servicios en los centros de trabajo en que tenga aplicación el contrato colectivo, con la única excepción de los trabajadores de confianza, tal y como lo señala el artículo 396 de la Ley Laboral al establecer que las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimientos aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado con la limitación consignada en el Artículo 184 el cual se refiere a los trabajadores de confianza, quienes únicamente podrán gozar de las condiciones de trabajo que establezca el pacto colectivo cuando no exista disposición en contrario consignada en el mismo.

Para el caso de concurrencia de diversos sindicatos dentro de uno o varios establecimientos o empresas se observará lo preceptuado por el Artículo 388 de la Ley Laboral en donde se establece que si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa; concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. 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.

Para el caso de llegar a perderse la representación de la mayoría de trabajadores por un sindicato en una o varias empresas o establecimientos la Junta de Conciliación y Arbitraje, previa la substanciación del procedimiento especial respectivo promovido por otro sindicato, declara la pérdida de la titularidad del contrato colectivo, con fundamento en lo dispuesto en el Artículo 389 de la Ley Federal del Trabajo.

Como requisitos formales que deberá cubrir el contrato colectivo de trabajo es posible señalar el que deberá celebrarse por escrito en triplicado, depositándose un ejemplar en la Junta de Conciliación y Arbitraje Federal o Local de acuerdo con la jurisdicción correspondiente, así mismo conforme al Artículo 391 de la ley en comento el contrato colectivo contendrá:

Nombres y domicilios de los contratantes; empresas y establecimientos que abarque; su duración; las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones; el monto de los salarios; las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores, así como las disposiciones para adiestrar o capacitar a quienes ingresen a laborar a la empresa o establecimiento; las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con la Ley y las demás estipulaciones que convengan las partes.

La legislación en forma expresa señala que el cumplimiento de ciertos requisitos es inexcusable, bajo pena de nulidad, como en el caso previsto por el Artículo 390 de la ley en comento que establece la obligatoriedad de celebrar el contrato colectivo por escrito, y el que se deposite ante la autoridad competente, a fin de que surta efectos frente a terceros. Así mismo el Artículo 393 preceptúa que no producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Los contratantes se encuentran autorizados por la Ley para establecer la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas dentro del pacto colectivo y sus resoluciones serán ejecutadas por la Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

De igual manera podrá incluirse en el contrato colectivo la cláusula de exclusión en virtud de la cual el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, y de igual forma separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato; es necesario destacar que los trabajadores no miembros del sindicato, que se encontrasen laborando con anterioridad a la celebración del contrato colectivo o de la revisión en la que se incluyó la cláusula de exclusión de acuerdo al Artículo 395, no se verán afectados por la misma, quedando en consecuencia en libertad de decidir respecto a su afiliación al sindicato, sin la amenaza de despido por no hacerlo.

#### **1.4.1. Integración del Clausulado.**

Las cláusulas que integran el contrato colectivo de trabajo pueden ser clasificadas atendiendo a diversos factores como su obligatoriedad, función e importancia, agrupándose en:

- a).- Normas que regulan la manera de realizar el trabajo.
- b).- Normas que indican las prestaciones fundamentales económicas.
- c).- Normas de carácter administrativo.

Las primeras son aquellas que señalan horarios, duración de la jornada, lugar de trabajo.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Las segundas miran fundamentalmente a erogaciones por parte del patrón, pues aunque casi todas las cláusulas pueden valorarse económicamente, en las de este tipo sólo se incluyen aquellas que tienen carácter preponderantemente económico, como son las que afectan a salarios, indemnizaciones, pagos por separación en relación con el tiempo de servicios, pagos de días de vacaciones, viáticos, gastos, jubilaciones.

Por último, éstas son las que se refieren a las facultades de dirección y manejo de la empresa teniendo en cuenta el propósito industrial o comercial que persigue.

Por su parte el sector obrero en nuestro país atendiendo a la importancia y finalidad de las cláusulas que integran el contrato colectivo se han clasificado como cláusulas básicas siendo " las que legalmente debe contener todo contrato colectivo, de acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 391 en sus IX Fracciones, así como las que tienen su funcionamiento en la misma Ley; en cláusulas negociables siendo las que pueden incluirse en el contrato colectivo porque se derivan de la voluntad de las partes. Estas cláusulas consignan derechos, obligaciones y prestaciones que son auténticas conquistas sindicales y por último las cláusulas operativas siendo las que facilitan la aplicación del contrato colectivo al establecer su procedimiento para ejercer debidamente las cláusulas negociadas "14

Finalmente al realizar una interpretación de la Ley Federal del Trabajo es posible llegar a la conclusión de que ésta únicamente establece dos tipos de disposiciones con que se integra el contrato colectivo de trabajo, que son las que podrían denominarse esenciales u obligatorias y las opcionales o voluntarias.

Entre las obligatorias que deberá contener el contrato colectivo de trabajo encontramos en el Artículo 391 de la ley en comento las siguientes; nombres y domicilios de los contratantes, empresas y establecimientos que abarque, su duración,

<sup>14</sup> CONGRESO DEL TRABAJO. Guía sobre Negociación de Contratos Colectivos. Comité Nacional Mixto de Protección al Salario, México 1999, p. 15.

las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones, monto de los salarios, cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda, las bases sobre integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo a la Ley y las demás estipulaciones que convengan las partes.

En lo relativo a las disposiciones opcionales o voluntarias los Artículos 392 y 395 de la ley en comento permiten dentro de los contratos colectivos el establecimiento de la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas, así como que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sea miembros del sindicato contratante y separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del Sindicato contratante.

#### **1.4.2. Duración y Extinción.**

Corresponde al patrón y sindicato establecer la fecha de inicio de la vigencia del contrato colectivo de trabajo, sin embargo en caso de no reunir este requisito, el contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento ante la Junta conforme al Artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo en su parte final.

Mario de la Cueva afirma que después de su nacimiento, la vida de los contratos colectivos cruza por 3 momentos reglamentados en la Ley: "La duración, que es el tiempo en que se puede esperar traiga una paz o tregua en la lucha de clases; la revisión, cuya función es procurar la supervivencia de la institución; y la terminación"<sup>15</sup>

En forma específica el Artículo 398 de la Ley Laboral establece quienes pueden pedir la revisión del contrato atendiendo a las reglas siguientes:

---

<sup>15</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p.465.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

I.- Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;

II.- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

III.- Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

No obstante que la Ley concede indistintamente tanto a sindicatos de trabajadores como a patrones el derecho a solicitar la revisión del contrato colectivo en la práctica la parte patronal no lo ejerce debido a que se encuentra en desventaja frente a los trabajadores ya que no puede apoyarse en la presión que proporciona el derecho de huelga que es exclusivo de los trabajadores, así mismo en la actualidad la revisión de un contrato por necesidad entraña el establecimiento de nuevas o mejores condiciones de trabajo que benefician a los trabajadores y que se traducen en mejores condiciones de vida que de otra forma nunca podrían alcanzar.

Existen plazos determinados por la Ley para llevar a cabo tanto la revisión del contrato colectivo de trabajo, como para solicitarla, al respecto el Artículo 399 dispone que la solicitud de revisión debe realizarse por lo menos 60 días antes del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de 2 años, del transcurso de 2 años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor y del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo determinado o por obra determinada.

El cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato en su defecto a la fecha de su depósito.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

De acuerdo a lo anterior el contrato colectivo cualquiera que sea la manera en que fuera concertado, ya sea por tiempo determinado o indeterminado o por obra determinada serán revisables cada dos años respecto a todas sus cláusulas en general, lo que en la práctica se conoce como revisión contractual o integral.

Respecto a las cláusulas relativas al salario efectivo por cuota que constituyen el tabulador salarial dentro de un contrato colectivo, la Ley dispone en su Artículo 399 que la solicitud de su revisión deberá hacerse por lo menos 30 días antes del cumplimiento de un año transcurrido, desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

Para el caso de que ninguna de las partes solicite la revisión del contrato colectivo o no se ejerza el derecho de huelga, éste se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado como lo establece el Artículo 400, situación que en la práctica no se presenta mucho, ya que es poco probable que los trabajadores miembros de un sindicato renuncien a hacer valer un derecho que para la gran mayoría representa la única manera de mejora sus condiciones laborales.

La terminación del contrato colectivo de trabajo de acuerdo a la Ley puede presentarse por 3 causas; que son el mutuo consentimiento, la terminación de la obra y en los casos de cierre de la empresa o establecimiento en los que tenga aplicación el contrato.

Así mismo y no obstante que la Ley Laboral no lo señala así de manera expresa, es posible considerar que la adisolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo traería como consecuencia la terminación del contrato colectivo, aunque las condiciones de trabajo continuarían vigentes en la empresa o establecimiento, tal situación no se presentaría para el caso de que un patrón se separará del sindicato patronal que celebró un contrato colectivo ya que en esa hipótesis el contrato continuaría vigente, no obstante las relaciones de ese patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores, conforme a lo dispuesto por el Artículo 402 de la Ley Federal del Trabajo.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Aún cuando haya concluido el contrato colectivo por disolución del Sindicato titular del mismo, o por terminación de este, las condiciones de trabajo continuaran vigentes en la empresa o establecimiento como lo dispone el Artículo 403 de la Ley, y en cuanto a las relaciones individuales de trabajo no sufrirán afectación alguna derivada de la terminación del contrato colectivo de trabajo.

### **1.5. Contrato Ley.**

Conforme a la legislación laboral en su Artículo 404 se define como; el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer la condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarando obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional. Haciendo la aclaración que actualmente el concepto de zonas económicas ha sido sustituido por el de áreas geográficas.

Este tipo de contratos pueden ser celebrados por industrias de jurisdicción federal o local, es decir, en el primer caso la solicitud deberá ser presentada ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social; en el segundo caso ante el Jefe de Gobierno del Distrito Federal o Gobernador del Estado respectivo, a fin de que éstos puedan ser elevados a la categoría de Contrato Ley, lo anterior de conformidad con los Artículos 406 y 407 de la Ley laboral.

De la definición anterior, surge una discrepancia en cuanto a la terminología de Contrato Ley; en primer término y por lo que hace a Contrato, concordamos en que no es un contrato, ya que éste puede existir sin el concierto de voluntades y puede regir sin que exista la voluntad mayoritaria de los trabajadores sindicalizados; y consideramos

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

que tampoco es ley, ya que no tiene aplicación general, además de que no emana del poder Legislativo siendo una característica de la Ley.

Otra particularidad que observamos en este tipo de contrato, es que de conformidad con los Artículos 409 y 410 de la Ley en consulta, es al arbitrio unilateral de la autoridad el aceptar o no la celebración del mismo; en virtud de que ésta, después de comprobar que se han reunido los requisitos señalados por la ley, lanzará una Convocatoria que será publicada en el Diario Oficial de la Federación, en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa, en los demás periódicos, o medios que juzgue conveniente, señalando el lugar donde habrá de celebrarse así como la fecha y hora de la reunión inaugural.

La convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o por el Gobernador del Estado o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, o por el representante que al efecto designen. La propia convención formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue conveniente.

No obstante que la Ley es omisa en señalar las formalidades requeridas para plantear la solicitud entendemos que deberá presentarse por escrito y acompañando las copias certificadas de los documentos con que se acredite la personalidad de los solicitantes, así como los patrones de socios de las organizaciones debidamente autorizados y certificados por las autoridades competentes a efecto de cumplir con lo dispuesto por el Artículo 408 de la ley en comento establece la obligación a cargo de los sindicatos de justificar que efectivamente representan por lo menos a dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria.

Respecto a los requisitos que debe cubrir el Contrato Ley, del análisis de su definición que da el Artículo 404 podemos señalar que las partes que intervengan debe tener la calidad de patrones por una parte, debiéndonos remitir al Artículo 10 de la Ley aplicable a la Material que establece que el patrón es al persona física o moral que utiliza

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

los servicios de uno o varios trabajadores. Pudiendo actuar a nombre propio y en forma individual o hacerse representar por un sindicato patronal.

En cuanto al objeto material del Contrato Ley, será el establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria.

Así mismo y no obstante que la Ley no lo consigna en forma expresa, como en el caso del contrato colectivo de trabajo, el contrato ley deberá constar por escrito y de acuerdo con el Artículo 412 de la Ley Federal del Trabajo deberá contener los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patronos que concurrieron a la convención, la entidad o entidades federativas, la zona, zonas o áreas geográficas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional, su duración que no podrá exceder de 2 años, las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones, el monto de los salarios y las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse conforme, así como las reglas conforme a las cuales se formarán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate.

#### 1.5.1. Integración del Clausulado.

Al igual que el contrato colectivo, el contrato ley contiene diversos elementos que según el Maestro Mario de la Cueva se pueden concretar en:

- 1.- Elemento normativo,
- 2.- Elemento obligacional,
- 3.- Elemento ocasional y la envoltura protectora".<sup>16</sup>

<sup>16</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo. Op. cit. p. 485-486.

Respecto a elemento normativo, este se encuentra contenido en el Artículo 412 de la Ley, que como se mencionó consigna la obligación de establecer las normas para la prestación de los servicios.

El elemento obligacional contendrá las cláusulas de exclusión, así como todo género de cláusulas de obligaciones entre las partes.

Finalmente el elemento ocasional y la envoltura protectora estarán contenidos en las cuestiones concretas que surgen frecuentemente con motivo de la discusión y firma de un contrato así, como las cláusulas que establezcan lo relativo a la aplicación, vigencia, duración, terminación y otras circunstancias semejantes concernientes la contrato ley.

Además de las cláusulas que en forma obligatoria deben establecerse dentro del contrato ley conforme al Artículo 412 de la Ley Federal del Trabajo, que se ha comentado, y cuya finalidad es la de establecer su ámbito de aplicación territorial y temporal, así como las condiciones en que deba prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, el Legislador reconoció el derecho de las partes a establecer las estipulaciones que se convinieren, así como a plasmar la cláusula de exclusión en concordancia con lo perpetuando con la Fracción VI del Artículo 412 y el Artículo 413, pudiendo de esta manera poder convenir libremente y de acuerdo a la situación en particular de las partes las condiciones que tienen como finalidad beneficiar a los trabajadores y en su caso optimar la prestación del servicio, siempre que no vayan en contra de lo establecido por la Ley.

### 1.5.2. Duración y Extinción.

Conforme al Artículo 416 de la Ley Federal del Trabajo, el contrato ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

el periódico oficial de la Entidad Federativa, excepto en el caso en que la convención haya señalado otra fecha distinta.

Su duración no podrá exceder de 2 años, de acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 412 Fracción III.

En cuanto a la administración y en su caso la vigilancia del cumplimiento del contrato ley, este atendiendo al principio de mayoría aplicable a la titularidad del contrato colectivo, corresponderá al sindicato que represente dentro de la empresa el mayor número de trabajadores, y para el caso de que los trabajadores hayan dejado de pertenecer a ese sindicato para afiliarse a uno diferente, en el momento en que este otro aglutine a la mayoría, deberá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a efecto de que previa sustanciación del procedimiento especial, se haga la declaratoria correspondiente, y a partir de ese momento la administración del contrato corresponderá a la organización sindical el mayoritario interés profesional dentro de la Empresa, debido a que únicamente por resolución de la Junta competente es posible obtener la administración del contrato ley, conforme a lo dispuesto por el Artículo 418 de la Ley en comento.

En lo relativo a la jerarquía del contrato ley frente a otras disposiciones normativas en un centro de trabajo la Ley en su Artículo 417 establece la prioridad para la aplicación del mismo, no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado, excepto en los casos que esas estipulaciones sean más favorables al trabajador ya que en ese supuesto se aplicarán en su beneficio.

El contrato ley será revisable cada 2 años debiendo presentarse la solicitud 90 días antes de su vencimiento ante la secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador de la Entidad Federativa o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, atendiendo a la Jurisdicción de la industria que corresponda.

La ley reconoce el derecho para representar la mencionada solicitud a aquellos sindicatos de trabajadores o patrones que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados por lo menos de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una mas zonas económicas que abarque una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional conforme a lo dispuesto por el Artículo 419 Fracción I y II en concordancia con el Artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo.

Una vez que la autoridad reciba la solicitud de revisión, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención que será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o por el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, pudiendo estos hacerse representar por la persona que para tal efecto designen.

La convección estará facultada para formular su reglamento e integrar las comisiones que juzgue conveniente.

Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegaren a un convenio, las autoridades competentes conforme a la rama de la industria de que se trate, en caso de ser federal la Secretaria del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal para las industrias locales ordenarán su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa, comenzando a surtir sus efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta.

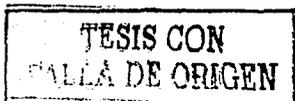
Al igual que el contrato colectivo, el contrato ley se revisará cada año en lo relativo a su tabulador o salarios en efectivo por cuota diaria, en este caso la solicitud de revisión deberá formularse por lo menos 60 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato ley.

Conforme al Artículo 420 de la Ley laboral, si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejerció el derecho de huelga, el contrato ley se prorrogará por un periodo igual al que se hubiese fijado para su duración, que nunca podrá exceder de 2 años, como lo dispone el Artículo 412 Fracción III de la ley en comento.

El contrato ley, terminará por mutuo consentimiento de las partes que representen por lo menos a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una determinada rama de la industria, así como en el caso de que al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, excepto en el caso de que la parte obrera ejerza el derecho de huelga.

#### **1.6. Diferencias entre el Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato Ley.**

Después de haber realizado un breve análisis tanto del Contrato Colectivo de Trabajo como el Contrato Ley, haremos mención de las diferencias entre cada uno de ellos en cuanto a su ámbito de aplicación y su forma de celebración, como se explica en el siguiente cuadro:



## CONTRATO LEY

- ◆ Convenio celebrado entre varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones.
- ◆ Aplicable a toda una rama industrial.
- ◆ Únicamente puede tener una vigencia de dos años.
- ◆ La solicitud para su revisión integral se realizará con 90 días de anticipación a su vencimiento.
- ◆ La solicitud para su revisión salarial se realizará con 60 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos su celebración, revisión o prórroga.
- ◆ Surte efectos a partir de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el Periódico Oficial de la entidad Federativa de que se trate, a menos que la convención hubiere señalado otra fecha.
- ◆ El sindicato tendrá la administración.

Cuando se extingue el contrato termina su vigencia.

## CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

- ◆ Convenio celebrado por lo regular con un solo patrón aunque también puede celebrarse con varios patrones, o con varios sindicatos de patrones.
- ◆ Puede ser aplicable en uno o varios centros.
- ◆ Puede ser por tiempo indefinido.
- ◆ La solicitud para su revisión integral se hará por lo menos con 60 días antes de su vencimiento, si su duración no es mayor de dos años.
- ◆ Si se trata de su revisión salarial deberá promoverse 30 días antes del transcurso de un año se celebración, revisión o prórroga.
- ◆ Empezará a surtir efectos desde la fecha y hora de su depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, salvo que las partes hubiesen convenido una fecha distinta.
- ◆ El sindicato tendrá la titularidad.

Sus efectos subsisten en beneficio de los trabajadores, aún cuando el contrato ya no exista.

Fig.2 Diferencias entre el contrato ley y el contrato colectivo de trabajo.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## CAPÍTULO II

### ANTECEDENTES HISTÓRICOS

#### 2.1. Antecedentes del Derecho Procesal.

La formación del proceso encuentra su origen en el derecho romano en que se advierten tres etapas, iniciando con la etapa de las acciones de la Ley, que estuvo vigente durante la monarquía, posteriormente en la época de la república se presenta la etapa del proceso formulario y finalmente en el imperio surge el llamado proceso extraordinario.

Durante la etapa del proceso formulario se contemplaban aspectos autocompositivos como el que se acudía ante un Magistrado a exponer las pretensiones y éste funcionario público sin resolver el conflicto expedía una fórmula y entonces las partes llevaban la misma ante un juez privado quien finalmente resolvía.

Respecto a la etapa del proceso extraordinario, en la época del orden judicial público las partes acudían ante el magistrado a presentar sus pretensiones, quien conducía el proceso a través de sus fases y finalmente dictaba la resolución, siendo éste el antecedente más antiguo del proceso jurisdiccional actual ya que las partes acudían ante un órgano estatal quien conocía de sus pretensiones y conducía el proceso en sus etapas para finalmente emitir la resolución que resolvía el conflicto, sistema que continúa vigente hasta nuestros días.

Con la influencia de las invasiones de los pueblos del Norte de Europa o Germánico y simultáneamente con la decadencia del imperio romano nació el proceso medieval, que tomó algunos elementos del derecho germánico en el cual existía una asamblea del pueblo o miembros libres del pueblo ante la cual el juez intervenía como investigador del derecho y director de debates y finalmente la resolución se pronunciaba

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

por esa asamblea como consecuencia de una propuesta a la que a su vez recaía un mandamiento del juez que hacía las veces de sentencia. Existían conjuntamente con las actuaciones procesales las formas autotutelares, el juicio de Dios y las ordalías, y se empleaban probanzas tales como la prueba del agua caliente, del fuego, del hierro candente, del agua fría y el duelo.

Al fusionarse los procedimientos romano y germano, nace el proceso medieval, básicamente en Italia en donde la jurisdicción se encontraba en manos de los funcionarios, dando comienzo el proceso con una citación con plazo que se hacía al demandado, dentro del cual se presentaba la demanda contra la que podían oponerse excepciones dilatorias sobre las que se decidía en otro plazo determinado; una vez que se precisaban las cuestiones que constituían la materia de la controversia se recibía el pleito a prueba, aplicándose un criterio determinado para la apreciación de las probanzas.

Al finalizar el período de instrucción se dictaba sentencia la cual podía ser impugnada mediante la apelación o bien mediante la querella nullitatis por la cual se solicitaba la anulación de la sentencia.

El proceso medieval Italiano se caracterizaba por su lentitud por lo que se intento reformarlo, surgiendo así los juicios sumarios y el procedimiento sumario indeterminado que era un proceso más flexible sin que afectara la firmeza de la sentencia, lo cual constituye el antecedente mas remoto de los juicios especiales o sumarios.

En España al igual que en Italia donde el proceso romano tuvo vigencia, el elemento germánico se incorpora al derecho español por la invasión de los pueblos germánicos del norte, naciendo como fruto de esa conjugación el fuero juzgo que a pesar de contar con elementos humanistas y filosóficos tuvo escasa aplicación ya que la España Medieval se continuó rigiendo por un derecho popular y localista.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Como consecuencia del movimiento social económico de contenido filosófico que originó la revolución Francesa se limitó la actividad del estado frente al individuo, exaltándose la libertad de este último, dando lugar a los derechos fundamentales del hombre y del ciudadano o garantías individuales, surgiendo a principios del siglo XIX la corriente codificadora francesa, con la finalidad de garantizar los derechos de los individuos frente a los excesos despóticos de la autoridad, y así como para organizar las normas jurídicas que se encontraban casi en su totalidad en desorden, separándose los textos sustantivos de los procesales, surgiendo así los códigos napoleónicos que contenían disposiciones en materia civil, penal, procedimientos civiles, penales y de comercio, individualizándose de esta manera cada cuerpo de leyes.

Su importancia histórica radica en que a partir de ellos tanto en Europa como en América comienzan a promulgarse códigos independientes sobre la materia procesal civil de la procesal penal.

## **2.2. Antecedentes de los Sindicatos en el siglo XIX en Europa.**

Durante la edad media en Europa surgieron corporaciones o gremios, que se originaban debido a la reunión de maestros de una misma especialidad para defender la calidad de su trabajo y evitar competencias ruinosas contrarrestando en alguna medida el poder del señor feudal quien era el dueño de vidas y haciendas de sus súbditos.

Los gremios establecían sus propios estatutos contando con patrimonio propio, a su vez dentro de ellos existían diversas categorías encontrando a los aprendices quienes eran individuos que nada sabían del oficio y generalmente iniciaban su aprendizaje a los diez o doce años de edad, teniendo una duración en el puesto variable según el oficio que se tratara éstos eran quienes constituían la escala mas baja.

La siguiente escala o grado estaba constituida por los oficiales a quienes también se les conocía como compañeros que eran aprendices, que habiendo concluido su aprendizaje, por diversas causas no les era posible alcanzar el grado de maestro, convirtiéndose de esta manera en los menores asalariados.

Para adquirir el grado de maestro era necesario realizar una obra maestra y sustentar un examen, siendo requisito además comprar el oficio al gremio, al señor feudal, o al Rey, de esta manera los maestros gozaban de todos los privilegios del gremio, convirtiéndose éste cargo en casta y llegando al extremo de transmitirlo por herencia.

Las dificultades para alcanzar el grado de maestro y el abuso que del mismo cometían quienes gozaban de él, fueron a la larga las causas de la crisis del sistema gremial.

A finales del siglo XVII en Europa se inicia respecto del sindicalismo o asociación profesional la etapa conocida como de prohibición al votarse en junio de 1791, por la asamblea constituyente en Francia la Ley Chapelier que suprimió las corporaciones o gremios, de la cual se transcribe a continuación el texto de sus artículos 1º y 2º.

Artículo 1º .- " Siendo la supresión de toda clase de corporaciones de ciudadanos del mismo estado y profesión, una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa, se prohíbe restablecerlas de hecho, bajo el pretexto o forma que se siga.

Artículo 2º .- Los ciudadanos del mismo estado o profesión, los empresarios, quienes tengan comercio abierto, los obreros o los compañeros de cualquier arte no podrán, cuando estén reunidos, nombrar Presidentes, Secretarios o Sindicatos, ni llevar

registros, tomar acuerdos o realizar deliberaciones ni establecer reglamentos respecto de sus pretendidos intereses comunes ”<sup>17</sup>

Así mismo, durante esta etapa de prohibición de la asociación profesional, cada nación impuso sus modalidades respectivas, de esta manera Francia estableció mediante los Artículos 414, 415 y 416 de su Código Penal, como una falta grave la coalición y la huelga.

En Inglaterra las leyes de 1799 y 1800 sobre coalición sancionaban el acuerdo de los trabajadores para obtener un incremento en los salarios o cualquier finalidad semejante.

El ejemplo de Francia que influenciada por las tesis liberalistas dio inicio a la etapa de prohibición, se extendió a los países bajos, escandinavos, España e Italia y los Estados de la Confederación Germánica con lo cual prácticamente la totalidad de Europa del siglo XIX tipificó como delito la asociación de trabajadores para obtener ante el patrón beneficio alguno de su trabajo.

La etapa de tolerancia, respecto de la asociación profesional se inició cuando según diversos tratadistas de la materia, el proletariado toma conciencia de su propia importancia y de su fuerza, como una consecuencia de las ideas de Carlos Marx y Federico Engels publicadas a través de su “ Manifiesto ”.

No obstante es de vital importancia tener en consideración que el sindicalismo no es producto simple y puro de las ideas socialistas y comunistas, sino que los ideólogos socialistas de la época, aprovecharon las circunstancias para intentar tomar la dirección del movimiento obrero, al respecto Euquerio Guerrero señala:

---

<sup>17</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor. El Derecho del Trabajo Tomo II. Op. Cit. P. 475.

“La libertad de asociación era una exigencia natural, consecuencia obligada del liberalismo, pues no se explica que dentro de los postulados de éste se haya impedido legalmente, durante tanto tiempo, que el hombre pusiera en práctica su libertad de reunirse permanentemente con otros hombres. El reconocimiento de ese derecho tenía que producirse más tarde o más temprano; pero la astucia de los dirigentes comunistas fue muy grande, aprovechando esa situación para sus fines políticos, pues al tomar bajo su supuesta dirección al movimiento obrero y solicitar el reconocimiento de sus derechos, entre otros, el de asociarse, dió un tinte rojo a ese movimiento noble y necesario que llevaba al sindicalismo”<sup>18</sup>

En Gran Bretaña, es suprimido el delito de coalición, en 1824, de igual manera, por medio de su Ley de 25 de Mayo de 1864 Francia deja de tipificar como delito la coalición.

El mismo ejemplo siguieron los demás países europeos como Bélgica que en 1866 elimina el delito de coalición, haciendo a su vez lo mismo la Confederación Alemana del Norte en 1869, Austria-Hungría en 1870, los países bajos en 1872 e Italia en 1890, generalizándose esta tendencia a principios del siglo XX.

Con lo que la coalición y la huelga dejan de ser considerados como delito y se toleran, aún cuando no sean reconocidos de manera expresa como el ejercicio de un derecho.

### **2.2.1. Etapa de Reglamentación.**

Se considera a esta etapa como la fase en que aparecen en los países europeos los primeros ordenamientos legales en los cuales se establece el derecho a constituir asociaciones profesionales, dando comienzo en Inglaterra con la Ley de 29 de Junio de 1871 misma que regulaba las facultades de los representantes sindicales respecto del

<sup>18</sup> GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo, Op. Cit. P. 310.

patrimonio de la organización, en Francia existieron diversas disposiciones en 1874, 1876 y la Ley del 21 de Marzo de 1884 la que reconoce la legalidad de los grupos sindicales con determinadas limitaciones, y finalmente mediante la Ley del 1° de Julio de 1901 se consagra el derecho de asociación profesional, que confiere a los sindicatos personalidad jurídica, pudiendo estos adquirir los inmuebles estrictamente necesarios para la realización de su fines.

En España es aprobada el 30 de Junio de 1887 la Ley de Asociaciones, y en Alemania es promulgada en el año de 1891 la Ley de Protección al Obrero.

### **2.2.2. Antecedentes de los Sindicatos en México.**

En nuestro país, los antecedentes más antiguos de organizaciones gremiales, se encuentran en la época de la colonia, cuando existieron diversas ordenanzas, como las de sombrereros, del arte, de la platería, de la industria, de la minería y la de salario, los precios y otras prestaciones que se daban a los indios.

En las leyes de indias se contemplaron diversas disposiciones tutelares para el trabajo, tales como el que los encomenderos debían jurar que tratarían bien a los indios.

Al consumarse el movimiento de independencia iniciado por Hidalgo, fueron suprimidas las ordenanzas y disposiciones sobre el trabajo, sin que se reglamentara nuevamente al respecto, no obstante en la práctica algunos trabajadores se organizaron en asociaciones de tipo mutualista como la sociedad particular de socorros mutuos fundada en 1853.

Sin embargo de acuerdo al maestro Trueba Urbina "la primera asociación de tipo profesional con objeto de vigilar los intereses del trabajo y luchar por la mejoría de las clases obreras y proletarias, fue fundada el 16 de Septiembre de 1872, bajo la denominación de Círculo de Obreros, el cual llegó a contar en sus filas en octubre de

1874 con más de ocho mil trabajadores, en su mayor parte artesanos y obreros de hilados y tejidos"<sup>19</sup>

*Posteriormente surgieron diversas uniones de gremios de trabajadores, tales como la Confederación de Asociaciones de Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos fundada en 1876, la Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, la Unión de Mecánicos Mexicanos, la Sociedad de Hermanos Caldereros Mexicanos, la Liga Mexicana de Empleados del Ferrocarril y otras organizaciones que alrededor del año 1890 comenzaron a acoger en su seno a multitud de trabajadores.*

Durante la última década del siglo pasado se constituyeron la Unión Liberal Humanidad en Cananea y el Gran Círculo de Obreros Liberales en Orizaba que fueron los principales protagonistas de las huelgas de Cananea y Río Blanco.

En 1912 se estableció la Casa del Obrero Mundial que fue el máximo exponente la asociación de trabajadores a principios de siglo, durante esos años fueron fundadas la Unión Minera Mexicana, la Confederación de Trabajo, el Gremio de Alijadores en Tampico, Tamaulipas y la Confederación de Sindicatos de Obreros de la República Mexicana en Veracruz.

El 1º de Mayo de 1913 al ser conmemorado por vez primera en nuestro país el día del trabajo por parte del la Casa del Obrero Mundial, que exigía la jornada de ocho horas y el descanso dominical, fue ordenada su clausura por parte de Victoriano Huerta, ejecutándose esta orden el 27 de mayo de 1914, reabriéndose hasta el 21 de Agosto del mismo año.

La reglamentación del derecho de asociación en México quedo establecida en la Constitución de 1917, en la que se consagro en la Fracción XVI del Artículo 123 que señala:

---

<sup>19</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Botas, México 1995. p. 368.

**Artículo 123 Fracción XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.**

## CAPÍTULO III

### PROCEDIMIENTOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

#### 3.1. Procedimiento Ordinario.

El Procedimiento Ordinario se establece del artículo 870 al 891 de la Ley Laboral distinguiéndose por ser un procedimiento que rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, así como la de aquellos conflictos laborales que de acuerdo a la Ley, no tengan señalada una forma específica de sustanciación.

De acuerdo con el Artículo 871 de la Ley Laboral, el procedimiento inicia con la presentación del escrito de demanda ante Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta.

La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones.

Dentro del término de veinticuatro horas contadas a partir del momento en que se recibió la demanda, la Junta dictará acuerdo día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, la cual deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda.

El mismo acuerdo ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia, entregando al demandado copia cotejada de la

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

demanda, apercibiéndolo de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, de no concurrir a la audiencia.

Al recibir la Junta la demanda procederá a su estudio minucioso en donde si el actor es el trabajador o sus beneficiarios y ésta notare una irregularidad en la demanda, o que estuviere ejerciendo acciones contradictorias como lo son la indemnización constitucional y la reinstalación, procederá a señalarle los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que lo subsane dentro de un término de tres días.

En los casos en que llegada la fecha de celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas no se haya notificado a alguno o a todos los demandados, o la notificación se haya realizado con menos de diez días de anticipación, esto obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurran a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados.

Ahora bien las partes que comparecieron a la audiencia quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración, a las que fueron notificadas y no concurrieron se les notificará por boletín o en los estrados de la Junta; y las que no fueron notificadas se les hará personalmente.

Una vez que todas las partes han quedado debidamente notificadas, es posible celebrar válidamente la primera audiencia del juicio ordinario que consta de tres etapas o estadios que son:

- 1.- Conciliación
- 2.- Demanda y Excepciones.
- 3.- Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

La audiencia iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; en donde las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

El desarrollo y tramitación de la etapa conciliatoria se rige por el Artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, en sus fracciones primera, segunda y tercera la Junta tendrá como finalidad, que sean las partes directamente afectadas por el procedimiento o conflicto laboral las que sin intervención de sus abogados o representantes puedan llegar a un arreglo conciliatorio que ponga fin al conflicto y éste pueda solucionarse mediante un convenio produciendo todos los efectos de un laudo.

También existe la posibilidad prevista por el legislador que de común acuerdo las partes podrán solicitar que se suspenda la audiencia con el objeto de conciliarse, en donde la Junta habiéndose agotado la conciliación y no hallan llegado las partes a un acuerdo, se les tendrá por inconformes al respeto y se pasará a la etapa de demanda y excepciones con la obligación a cargo de las partes que no hubieren concurrido personalmente a esta etapa de hacerlo en las siguientes.

El desarrollo de la etapa de demanda y excepciones se encuentra regulado por el Artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo.

De acuerdo con el Artículo 879 de la Ley Laboral aún cuando no concurran las partes la audiencia deberá celebrarse indicando específicamente que en caso de que sea el actor quien no comparezca en a etapa de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida su demanda o escrito inicial, y si es el demandado quien no concurre la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, pudiendo durante la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas demostrar, que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido, o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

TESIS CON  
PARTIDA DE ORIGEN

Una vez que se haya agotado la etapa de demanda y excepciones, en los términos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, y habiendo la Junta tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente, se continuará con el procedimiento, turnándolo a la etapa probatoria.

Durante la etapa de instrucción o de ofrecimiento y admisión de pruebas, las partes deberán aportar las probanzas con que cuenten a efecto de acreditar los extremos de su acción o de las excepciones y defensas según el caso.

Conforme al Artículo 880 de la ley en comento, corresponde al actor en primer término ofrecer sus pruebas en relación con los hechos controvertidos, haciéndolo a continuación el demandado, acto seguido podrá objetar las de la contraria, invocando la falsedad de los documentos exhibidos.

Durante la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas deberá cumplirse con la sección primera del Capítulo XII de la Ley Federal del Trabajo que establece las reglas generales y señala del mismo modo, que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho de manera especial las pruebas confesional, instrumental de actuaciones, fotografías y en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Las pruebas deberán referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes, debiendo ofrecerse en la misma audiencia salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos.

Por su parte la autoridad desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles, intrascendentales o no se hayan acompañado de todos los elementos necesarios para su desahogo. Así mismo la Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento

por actuarios o peritos y en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerir a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

En congruencia con el principio del derecho procesal del trabajo, de protección al trabajador el Artículo 784 de la ley en comento en donde se establece que la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, requiriendo al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes tiene la obligación legal de conservar en la empresa, apercibiéndolo que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador, correspondiendo al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- Fecha de ingreso del trabajador.
- Antigüedad del trabajador.
- Faltas de asistencia del trabajador.
- Causas de rescisión de la relación de trabajo.
- Terminación de la relación o contrato de trabajo por obra o tiempo determinado.
- Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido.
- El contrato de trabajo.
- Duración de la jornada de trabajo.
- Pagos de días de descanso y obligatorios.
- Disfrute y pago de vacaciones.
- Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad.
- Monto y pago del salario.
- Pago de la participación de los trabajadores en la utilidades de las empresas;
- Así como la Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Una vez que cada una de las partes ha ofrecido sus pruebas y objetado las de la contraria, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche, debiendo señalar en el mismo auto de admisión de pruebas día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo y ordenará en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar informes o copias que deban ser expedidos por alguna autoridad o que los deba exhibir alguna persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente de la probanza.

Es posible que de acuerdo a la naturaleza de las pruebas admitidas no sea posible desahogarlas en una sola audiencia y en ese caso en el mismo acuerdo se señalarán los días y horas en que deban desahogarse, no debiendo exceder este periodo de 30 días.

Se debe procurar que para llevar a cabo el desahogo de las pruebas, se reciban en primer término las del actor y posteriormente las del demandado, cuando no se pueda celebrar la audiencia porque una prueba no fue debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes.

Al concluir el desahogo de pruebas y habiendo las partes formulado sus alegatos, previa certificación del secretario de que no existen pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo que deberá contener los requisitos señalados en el Artículo 885 de la Ley Laboral.

Habiéndose formulado el proyecto de laudo y entregado la copia a los representantes integrantes de la Junta, éstos podrán dentro de un plazo de cinco días hábiles solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes o cualquier diligencia que se juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

Una vez desahogadas las diligencias señaladas el Presidente de la Junta citará a los miembros de la misma, a una audiencia en la que se discutirá y votará el proyecto de resolución posteriormente se dará su lectura, se realizarán los alegatos y las observaciones necesarias.

Se pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas y una vez terminada la discusión se procederá a la votación y el Presidente declarará el resultado.

Para el caso de que se apruebe el proyecto de resolución sin modificaciones ni adiciones, este será elevado a la categoría de laudo y será firmado de inmediato por los miembros de la Junta.

Si ocurre que al proyecto de resolución se le hicieren modificaciones o adiciones, se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo, conforme a lo aprobado, haciéndose constar en acta el resultado.

Engrosado o anexado el laudo al expediente, el secretario procederá a recoger las firmas de los miembros de la Junta que hubieran vitado el negocio y una vez hecho esto turnará el expediente al actuario para que proceda a notificar personalmente el laudo a las partes.

De acuerdo con el Artículo 891 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta gozará de la facultad de imponer en el laudo una multa a las partes o a sus representantes cuando hayan obrado con dolo o mala fe en el procedimiento, hasta un monto de siete veces al salario mínimo general vigente de la zona económica correspondiente.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

### **3.2. Procedimiento de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica.**

Los conflictos colectivos de naturaleza económica, planteados ante la autoridad laboral de acuerdo al Artículo 900 de la Ley Federal del Trabajo son aquellos que tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la ley señale otro procedimiento.

De lo anterior se desprende que el planteamiento de un conflicto colectivo de naturaleza económica ante la Junta debe perseguir como finalidad cualquiera de las siguientes causas:

- a).- Modificación de las condiciones de trabajo.
- b).- Implantación de nuevas condiciones de trabajo.
- c).- Suspensión de las relaciones colectivas de trabajo.
- d).- Terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

Los profesores Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck, por su parte señalan al respecto:

“ Tales conflictos corresponden a litigios en donde están involucrados grupos de trabajadores y los patrones, provocados por los cambios y modificaciones de costos, salarios, producción y ventas, que crean desequilibrio entre la percepción del trabajador y la utilidad económica del patrón”<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> TENA SUCK, Rafael, Hugo Italo Morales, Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. p. 175.

La Ley Federal del Trabajo en los capítulos VI, VII y VIII del Título Séptimo, establece los casos en que deberán sujetarse las partes al procedimiento de los conflictos de naturaleza económica señalando los siguientes:

Artículo 426.- Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivo o en los contratos ley.

I.- Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y

II.- Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto por los Artículos 398 y 419 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

En el Artículo 427 de la ley en comento se señala como causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;

II.- La falta de materia prima, no imputable al patrón;

III.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

IV.- La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

V.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y

VI.- La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables.

Por otra parte el Artículo 434 de la ley en comento, establece como causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca, como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV.- Los casos del Artículo 38; y

V.- El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Es deber de las Juntas al presentarse un conflicto colectivo de naturaleza económica, el procurar ante todo que las partes lleguen a un convenio, pudiendo intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto.

Cuando se ejerza el derecho de huelga, durante la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica estos se suspenderán, salvo el caso de que los trabajadores manifiesten por escrito, su consentimiento en someter el conflicto a la decisión de la Junta, exceptuándose en este caso, el que la huelga planteada tenga por objeto el apoyar otra huelga.

Tanto los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo como la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, cuando

se afecte el interés profesional y el patrón o patrones podrán plantear ante la Junta los conflictos colectivos de naturaleza económica, mediante un escrito de demanda que de acuerdo con el Artículo 903 de la Ley Laboral deberá contener:

I.- Nombre y domicilio del que promueve, así como los documentos que justifiquen su personalidad;

II.- Exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto; y

III.- Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se pide.

Así mismo, conforme al Artículo 904 de la Ley Federal del Trabajo el promovente deberá acompañar su demanda de lo siguiente:

I.- Los documentos públicos o privados que tienden a comprobar la situación económica de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que se solicitan;

II.- La relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento indicando sus nombres, apellidos, empleo que desempeñen, salario que perciban y antigüedad en el trabajo;

III.- Un dictamen formulado por el perito relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento;

IV.- Las pruebas que juzguen conveniente para acreditar sus pretensiones; y

V.- Las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contraparte.

Posteriormente la Junta inmediatamente citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes.

El desarrollo de la audiencia está previsto en el Artículo 906 de la Ley Laboral indicándonos que si no concurre el promovente a la audiencia se le tendrá por desistido

de solicitud, y en caso de que sea la contraparte quien no compareciera se le tendrá por inconforme con todo arreglo.

Encontrándose presente el promovente, deberá hacer una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y ratificará su petición.

Como señalamos con anterioridad, la autoridad procurará ante todo que las partes lleguen a un convenio, en cuyo caso se dará por terminado el conflicto, y ese convenio aprobado por la Junta producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

En el caso de no llegar a un convenio, cada parte expondrá los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formulará sus peticiones, al concluir las exposiciones de las partes y habiendo formulado sus peticiones, se procederá a ofrecerse y de ser posible desahogarse las pruebas admitidas.

Dentro de la misma audiencia la Junta designará tres peritos por lo menos. Estos investigarán los hechos y causas que dieron origen al conflicto, contando con un término que no podrá exceder de treinta días, para emitir su dictamen respecto de la forma que según su parecer, es posible solucionar el conflicto, pudiendo además cada parte designar un perito para que se asocie a los nombrados por la junta o rendir su dictamen por separado.

La ley concede el derecho tanto a trabajadores como patrones para que designen dos comisiones, que se integrarían con el número de personas que determine la Junta, para que acompañen a los peritos en la investigación y les hagan las observaciones y sugerencias que juzguen convenientes.

Las partes gozarán de un término de diez días, contados a partir de la fecha de celebración de la audiencia, para presentar directamente a los peritos, o por conducto de

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

la Junta o a través de la comisión, las observaciones, informes, estudios y demás elementos que puedan contribuir a la determinación de las causas que dieron origen al conflicto, a fin de que sea tomado en cuenta por los peritos en sus dictámenes.

Existen una serie de aspectos que deberá cubrir el dictamen de los peritos que conforme al Artículo 910 de la Ley Laboral serán:

I.- Los hechos y causas que dieron origen al conflicto;

II.- La relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciben los trabajadores;

III.- Los salarios medios que se paguen en empresa o establecimiento de la misma rama de la industria y las condiciones generales de trabajo que rijan en ellos;

IV.- Las condiciones económicas de la empresa o empresas del establecimiento a establecimientos;

V.- La condición general de la industria de que forma parte la empresa o establecimiento;

VI.- Las condiciones generales de los mercados;

VII.- Los índices estadísticos que tiendan a precisar la economía nacional; y

VIII.- La forma en que, según su parecer, pueda solucionarse el conflicto.

El dictamen de los peritos se agregará al expediente, y se entregará una copia a cada una de las partes, donde el secretario asentará su razón en autos del día y hora en que se entregaron las copias a las partes o en su caso de su negativa para recibir las.

El Artículo 912 de la Ley Laboral, concede a las partes un término de setenta y dos horas a partir de que reciban la copia del dictamen para formular las observaciones que juzguen convenientes en relación con los hechos, consideraciones y conclusiones del mismo dictamen.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

En caso de que se formulen objeciones al dictamen la Junta citará a una audiencia, a la que deberán comparecer los peritos, a fin de que den contestación a las preguntas que les formulen las partes y en relación con los peritajes que rindieron.

Es posible que las partes ofrezcan pruebas, cuyo objeto sea comprobar la falsedad de los hechos y consideraciones contenidas en el dictamen.

A fin de aclarar, completar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos y para solicitar nuevos informes a las autoridades, la Junta gozará de las mas amplias facultades para practicar diligencias que juzgue conveniente, así como para integrar comisiones que practiquen o realicen investigaciones o estudios especiales.

Al finalizar el desahogo de las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de setenta y dos horas, a fin de que por escrito formulen sus alegatos, con el apercibimiento de que en caso de no hacerlo se tenga por perdido su derecho.

Concluido el término para alegar, el auxiliar de la Junta declarará cerrada la instrucción y dentro de los quince días siguientes formulará un dictamen que conforme al Artículo 916 de la Ley Federal del Trabajo deberá contener:

- I.- Un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes;
- II.- Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones que hubiesen hecho las partes;
- III.- Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por la Junta;
- IV.- Un extracto de los alegatos; y
- V.- Señalará los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Este dictamen se agregará la expediente y se entregará una copia a cada uno de los representantes de los trabajadores y de los patrones asentándose razón en autos del día y hora en que se hizo la entrega de las copias de su negativa para recibirlas.

La audiencia de discusión y votación del dictamen, deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que fueron entregadas la copias a los miembros de la Junta y se sujetará a las reglas del procedimiento ordinario, como lo señala el Artículo 918, que al remitirlos al 888 de la Ley Laboral, se regirá a los preceptos que regulan ese procedimiento.

A fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, conforme al Artículo 919 de la ley en comento la Junta en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento; sin que en ningún caso pueda reducir sus mínimos derechos consignados en la ley.

### **3.3. Procedimiento de Huelga.**

Existen diversos conceptos que para definir a la huelga han expresado diferentes tratadistas del derecho del trabajo, tenemos el concepto de Trueba Urbina quien define a la huelga como: "La suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de seguir el equilibrio entre le capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo".<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga. Op. cit. p. 125.

Por otra parte Euquerio Guerrero señala que: “ La huelga se nos presenta como la suspensión de trabajo realizada por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa o, cuando menos conveniente”.<sup>22</sup>

Por nuestra parte podemos concluir que la huelga es la suspensión temporal de las labores por parte de los trabajadores en una empresa o establecimiento, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo.

Del estudio de las definiciones doctrinarias que se han expuesto en su totalidad coinciden en calificar a la huelga como una medida de presión en contra de la representación patronal para el beneficio del interés colectivo, medida de presión que hoy en día se encuentra regulada por nuestra Constitución Política así como por la Ley Federal del Trabajo, misma que otorga a los trabajadores el derecho a coaligarse en defensa de sus propios intereses y les otorga la garantía para ejercer legalmente la huelga en la Fracciones XVI, XVII y XVIII del apartado A) del Artículo 123 de nuestra Carta Magna que establece:

Artículo 123 . . .

A . . .

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

XVII Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

XVIII Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital: En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso

---

<sup>22</sup> GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Op. cit. p. 325

con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

Así mismo, la doctrina ha establecido que la huelga pasa por tres etapas que son:

- a).- Período de gestación.
- b).- Período de prehuelga.
- c).- Período de huelga estallada.

a) .- “ El período de gestación se inicia desde el momento en que dos o más trabajadores se coaligan en defensa de sus intereses comunes.

b) .- El período de prehuelga debe tener como misión fundamental conciliar a las partes y para ello debe tener lugar una audiencia de avenimiento, este período se inicia el hacer llegar a las autoridades o al patrón el pliego.

c) .- El período de huelga estallada se inicia en el preciso instante en que se suspende las labores ”<sup>23</sup>

La definición legal de la huelga se encuentra en el Artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo que señala:

Artículo 440 .- Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

<sup>23</sup> CASTOREÑA J. Jesús. Manual de Derecho del Trabajo. Congreso del Trabajo. México 1999. p. 295.

Los trabajadores que deseen ejercer legalmente el derecho de huelga deberán cumplir con los requisitos de forma establecidos en el Artículo 920 de la Ley Laboral, mismos que a continuación se detallan.

- a).- Presentación del Pliego de Peticiones ante la Junta.
- b).- Dirigido por escrito al patrón.
- c).- Por duplicado.
- d).- Formulación concreta de peticiones y el propósito de ir a la huelga, si estas no son satisfechas.
- e).- Señalar día y hora de suspensión de labores dándose este aviso seis días antes de la fecha señalada y diez días antes en caso de tratarse de servicios públicos, con base en el Artículo 925 de la Ley Laboral.
- f).- Expresar el objeto de la huelga.

La ley de la Materia únicamente establece como causas o situaciones que pueden ser objeto legal de una huelga las contenidas en el Artículo 450 y son:

- I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;
- III.- Obtener de los patrones la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

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

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

Una vez que se ha cumplido por parte de los trabajadores con los requisitos de forma, corresponde a la autoridad continuar con la tramitación del procedimiento, debiendo bajo su más estricta responsabilidad hacer llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a las de su recibo, en cumplimiento a lo señalado por el Artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo.

La notificación al patrón del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga produce los siguientes efectos:

a) .- Constituye al patrón por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

b) .- Conforme al Artículo 924 de la Ley Laboral suspende la ejecución de sentencias, embargos, aseguramientos, diligencias o desahucios, en contra de los bienes de la empresa, establecimiento, o del local en que los mismos se encuentren instalados, excepto cuando se trate de:

I .- Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador;

II .- Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto mexicano del Seguro Social;

III .- Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

A partir de la notificación al patrón del pliego de peticiones, éste cuenta con un plazo de cuarenta y ocho horas para dar contestación al mismo.

No existe sanción alguna en la ley para el caso de que el patrón no presente su contestación en el término concedido para tal efecto, sin embargo la doctrina considera que este incumplimiento a la ley por parte del patrón, puede influir respecto del resultado del procedimiento de imputabilidad.

Una vez que el patrón ha presentado su contestación al pliego de peticiones y que ha sido citado a comparecer a la audiencia de conciliación en compañía de los representantes de los trabajadores la Junta procurará solucionar por vía conciliatoria el conflicto, sin que la autoridad haga declaración y prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga.

Durante el transcurso de esta audiencia la función primordial de la Junta será la de actuar como conciliadora, a fin de evitar el estallamiento del movimiento huelguista, que indudablemente perjudicaría a cada una de las partes en conflicto.

El Artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo, establece la posibilidad de diferir la audiencia de conciliación por una sola vez a petición de los trabajadores, en donde la Junta citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga.

El desarrollo de la audiencia de conciliación se encuentra reglamentado por el Artículo 927 de la Ley Laboral, que establece:

1.- Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;

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

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

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

Es importante que mencionemos que la Fracción segunda del precepto en comento únicamente establece que en caso de que los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación no correrá el término para la suspensión de labores pero de ninguna manera faculta a la Junta para que ante la falta de comparecencia de la parte emplazada proceda a archivar el expediente como asunto total y definitivamente concluido, lo cual en forma por demás arbitraria y emitiendo resoluciones incongruentes y sin fundamento legal alguno se realiza a diario por parte de nuestros tribunales de trabajo en perjuicio de la clase trabajadora que se encuentra en total indefensión ante tales hechos.

Durante la tramitación del procedimiento de huelga deberán observarse, determinadas normas procesales especiales, tales como:

1.- No serán aplicables en el procedimiento de huelga las reglas generales respecto de términos, ya que las notificaciones y citaciones surtirán sus efectos desde el día y hora en que se realicen.

2.- El Presidente intervendrá personalmente en las cuestiones relativas a falta de personalidad, incompetencia, terminación de la huelga, rechazo del escrito de emplazamiento, determinación del personal de emergencia y en la resolución que declare la inexistencia ilicitud de la huelga.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

3.- En el procedimiento de huelga todos los días y horas son hábiles debiendo tener la Junta guardias permanentes para tal efecto.

4.- No podrán ser recusados ni denunciados los miembros de la Junta.

5.- No se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad que deberá ser resuelto en el término de veinticuatro horas.

6.- No podrá promoverse cuestión de competencia quedando facultada la Junta para declararse oficiosamente incompetente, debiendo en ese caso los trabajadores dentro del término de 24 horas designar la Junta competente a fin de que se remita el expediente conservando su validez las actuaciones que se hubieren realizado, pero el término para la suspensión de labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón de haber recibido el expediente.

Habiéndose agotado la fase conciliatoria sin haberse resuelto en forma satisfactoria el conflicto; y en las horas previas al estallido de la huelga anunciada, los trabajadores procederán a ratificar su pliego de peticiones y la parte patronal su escrito de contestación al pliego, así mismo la parte emplazante solicitará a la Junta se sirva girar los oficios que procedan a las autoridades correspondientes a efecto de que se otorguen a los trabajadores huelguistas las garantías constitucionales y legales para que puedan ejercer libremente su derecho a la huelga durante todo el tiempo que perdure ese movimiento, y se determinara por parte de la autoridad el personal de emergencia, que deberá continuar laborando durante la huelga.

Existen ciertos casos específicos en los cuales los trabajadores que estallen la huelga deberán continuar laborando, mismos que de acuerdo con el artículo 466 de la Ley Laboral se presentarán en los siguientes servicios:

1.- Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y

II.- En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuarán prestando la atención de los pacientes reclusos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

A partir del estallamiento de la huelga, la Ley Federal del Trabajo prevé un término de setenta y dos horas a los trabajadores y a los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados para que soliciten a la Junta de Conciliación y Arbitraje que declare la inexistencia de la huelga por las causas establecidas por el Artículo 459 de la Ley Laboral:

I.- La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451 Fracción II, a su vez esta fracción del precepto invocado señala que la suspensión deberá realizarse por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

II.- No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450.

III.- No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 920.

Así mismo, no podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas destinadas a las señaladas en las fracciones anteriores.

Al presentarse una solicitud de inexistencia de huelga, la Junta correrá traslado a las partes interesadas, citándolas para una audiencia que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días, en la que se realizará el ofrecimiento y recepción de pruebas.

Las probanzas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud, para el caso de que la solicitud se hubiere presentado por terceros, éstos podrán aportar las pruebas que tiendan a demostrar su interés, no pudiendo la Junta aceptar otras pruebas que no satisfagan los requisitos señalados.

TESIS CON  
FOLIO DE ORIGEN

Las pruebas ofrecidas deberán rendirse en la audiencia, salvo el caso en que se ofrezca el recuento de los trabajadores.

También podrán existir casos excepcionales en que la Junta podrá diferir la recepción de las pruebas que por su naturaleza no sea posible desahogar en la audiencia.

Como se señaló en caso de que se ofrezca como prueba por cualquiera de las partes el recuento de los trabajadores, éste de acuerdo con el Artículo 931 de la Ley Laboral, se desarrollará en los siguientes términos:

La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse, teniendo derecho a votar únicamente los trabajadores de la empresa que concurran al recuento, para este efecto serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento, no serán computados los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga, las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

Una vez concluida la recepción de las pruebas, la Junta dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga.

Así mismo el Artículo 930 de la Ley Laboral en su última fracción señala que para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones que integren la Junta.

La resolución se dictará por los que concurran y, en caso de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Al declararse legalmente inexistente la huelga, la Junta en su resolución fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen al trabajo, apercibidos que en caso de no acatar la resolución quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causas justificadas.

Se declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros, y así mismo se dictarán las medidas que a juicio de la autoridad sean convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

Para el caso de la declaración de ilicitud de la huelga se seguirá el procedimiento señalado por el Artículo 930 de la Ley Laboral, mismo que regula la inexistencia de la huelga y que ha quedado descrito en la inteligencia de que si la autoridad declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

Una vez que ha sido declarada legalmente existente por la autoridad la huelga, los trabajadores gozaran del derecho de someter el conflicto motivo de la huelga, a la decisión de la autoridad, con lo cual se inicia el procedimiento conocido por la doctrina como de imputabilidad de la huelga, el cual seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica según sea el caso.

Una vez concluido el trámite respectivo si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón y que ésta es justificada lo condenará a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga.

En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en apoyo a otro movimiento huelguístico.

Para el caso en que la huelga tenga por objeto la celebración o revisión del contrato ley, se observarán las disposiciones generales para el procedimiento de huelga, con las siguientes modalidades que establece el Artículo 938 de la Ley Laboral que son las siguientes:

I.- El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coligados, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 920 fracción II de ésta Ley;

II.- En el escrito de emplazamiento se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores que deberán ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

III.- Si el escrito se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Presidente, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia de escrito de aplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de la veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas; y

IV.- Si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere la fracción I, éstas, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patrones la copia del escrito de emplazamiento dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo término de veinticuatro horas.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## CAPITULO IV

### **PROCEDIMIENTO DE TITULARIDAD DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

#### **4.1. Regulación Legal.**

Tanto los procedimientos de Titularidad como los de la Administración del Contrato Colectivo de Trabajo se encuentran reglamentados en la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 892 relativo a los Procedimientos Especiales, en donde éste a su vez nos remite a los artículos 389 que establece:

La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo 388, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo.

A su vez el Artículo 388 nos menciona que si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

I.- Si concurren sindicatos de empresas o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga el mayor número de trabajadores dentro de la empresa;

II.- Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y

III.- 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.

Por otra parte el Artículo 418 establece que en cada empresa, la administración del Contrato Ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la administración.

De forma expresa la ley en su Artículo 899 dispone que en los procedimientos especiales se observarán las disposiciones de los Capítulos XII y XVII del Título Catorce, relativas a las pruebas así como de la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en lo que sean aplicables.

De manera específica el Artículo 897 señala que para la tramitación y resolución de los conflictos objeto del procedimiento especial la Junta se integrará con el auxiliar, excepto en los casos en que el procedimiento tenga por objeto un conflicto de titularidad de contrato colectivo de trabajo, la administración de un contrato ley, la modificación de un reglamento interior de trabajo, la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, la terminación colectiva de las relaciones de trabajo y la terminación de las relaciones de trabajo por implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, ya que en los casos antes mencionados será necesaria la intervención del Presidente de la Junta o el de la Junta Especial.

Conforme a lo establecido por el Artículo 893 el procedimiento especial iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual la parte actora podrá ofrecer sus probanzas ante la Junta competente, la cual citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, debiendo celebrarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado el escrito de demanda o al concluir las investigaciones previstas por el Artículo 503 relativas a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador fallecido a consecuencia de un accidente de trabajo a fin de determinar quienes en carácter de

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

beneficiarios tienen derecho a recibir el pago de la indemnización correspondiente por parte del patrón.

La Junta citará al demandado apercibiéndolo que de no concurrir a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley.

La audiencia que señalamos con antelación se ajustará a las normas del Artículo 895 de la Ley Laboral que establece:

Que la Junta procurará avenir a las partes, conforme a las Fracciones I y II del Artículo 876 del mismo ordenamiento legal que señala que las partes comparecerán personalmente a la junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados, e intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes, exhortándolas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

En caso de no ser posible lo anterior cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas por la autoridad.

En caso de haberse ofrecido el recuento de los trabajadores, deberá observarse lo establecido en el Artículo 931 de la Ley Laboral que dispone que la Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse, teniendo únicamente derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento, y para tal efecto serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento, no deberán computarse los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la presentación del escrito de emplazamiento a huelga, para el caso de que se objeten a los trabajadores que concurran al recuento, dichas objeciones se deben hacer valer en el acto mismo de la diligencia,

TESIS CON  
ALLA DE ORIGEN

debiendo la Junta citar a la audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas relativas las objeciones a los trabajadores. Al concluir dentro del procedimiento especial la recepción de las pruebas, la Junta escuchará los alegatos y dictará resolución.

Para el caso de que el actor o promovente no concurra a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, el Artículo 896 de la Ley establece que se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial, y en caso de que hubiese acompañado pruebas, éstas se tendrán por ofrecidas.

A fin de complementar el procedimiento especial la Ley Laboral establece en su Artículo 899 que en los procedimientos especiales se observarán en lo que sean aplicables las disposiciones de los Capítulos XII relativos a las pruebas y XVII correspondiente al procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

#### **4.2. Problemática Actual.**

Como hemos analizado con anterioridad el procedimiento especial se tramitará con base a procedimientos establecidos en la Ley Laboral complementándose con las disposiciones relativas a las pruebas, así como con el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, normas que probablemente sean las idóneas para la tramitación y resolución de los diversos conflictos suscitados por la aplicación de los preceptos que detalla, más no así en la sustanciación del procedimiento de titularidad de un contrato colectivo o de la administración de un contrato ley, ya que en ese caso la diversidad de interpretaciones respecto de la norma se inicia con el Artículo 895 relativo a la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución ya que en sus fracciones I y II se establece que la Junta procurará avenir a las partes de conformidad con las fracciones I y II del Artículo 876 de la propia Ley y en caso de no ser posible el arreglo, cada una de la partes expondrá lo que juzgue

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá la pruebas que hayan sido admitidas.

En la practica diaria se presenta la situación que de manera general en el escrito de contestación a la demanda por parte de la empresa o el sindicato codemandado, o en el acto de ratificar o ampliar él mismo dentro de la etapa de demanda y excepciones de la audiencia correspondiente, se procederá a oponer diversas excepciones perentorias y dilatorias, algunas de ellas debidamente fundadas, no así las relativas a falta de legitimación del sindicato actor para ejercer su acción; debido a que al presentar su demanda, no se acompañó el acta de asamblea por medio de la cual los trabajadores miembros de la organización facultaron a sus representantes para entablar este tipo de juicio, llegándose a promover la supuesta falta de legitimación como incidente de previo y especial pronunciamiento, equiparándolo al incidente de falta de personalidad del Secretario General o Representante Legal de la organización sindical actora, quedando este obligado a exhibir la copia certificada de los Estatutos que rigen la vida interna de su organización para acreditar sus facultades así como su representación, no obstante que al haberse presentado el escrito de demanda haya exhibido la copia certificada del registro de la directiva del sindicato, la cual apegado a derecho debe tener plena validez jurídica conforme al Artículo 368 que establece que el registro de un sindicato y de su directiva otorgado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.

Al presentarse este supuesto la autoridad de acuerdo con los lineamientos señalados por sus superiores o con el interés o simpatía que pudieran tener por alguna de las partes procederá a desechar de plano el incidente planteado o a suspender el procedimiento señalando nuevo día y hora para la celebración de la audiencia incidental en la que las partes ofrecerán sus probanzas relativas al incidente planteado y una vez desahogadas las mismas, la autoridad con el más amplio margen de acción que le otorga la ley procederá a resolver en el acto o a bien a reservarse el emitir la resolución correspondiente con el consecuente retraso en la tramitación del juicio, perjudicando así alguna de las partes, en este caso a la actora, y en el supuesto de desear beneficiarla

únicamente se concretará a desechar de plano cualquier cuestión que se plantee por los demandados, agilizando así en forma oficiosa el procedimiento.

Por otra parte, en el caso de que la autoridad llegase a no reconocer la personalidad del Sindicato demandado se estaría a lo dispuesto por el Artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo como consecuencia haciendo efectivo el apercibimiento para el caso de que la organización sindical demandada no concurra a la audiencia, o sus representantes no acrediten fehacientemente la personalidad con la que comparezcan a juicio, se tendrán por admitidas las peticiones de la parte actora, con lo cual no existiría controversia y carecería de objeto el ofrecimiento de cualquier probanza toda vez que no se establecería la litis, tal y como lo ha considerado la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la siguiente Jurisprudencia:

**RECUENTO. CASO EN QUE ES INNECESARIO EL DESAHOGO DE LA PRUEBA DE, POR FALTA DE PERSONALIDAD DE UNO DE LOS SINDICATOS CONTENIENTES:**

Resulta innecesario el desahogo de la prueba de recuento ofrecida por un sindicato actor, cuando durante la audiencia a que se refiere el Artículo 894 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta no reconoce la personalidad del organismo sindical demandado, y por tanto lo tuvo por no concurrente y en consecuencia por admitidas las peticiones del sindicato actor en los términos del Artículo 895 de la misma Ley.

Amparo Directo 2722/1978- Sindicato de Operadores y Transportistas, Similares y Conexos de la República Mexicana. 5 votos, Séptima época, volumen 121- 126 Quinta parte, pag. 73.

Amparo Directo 688/1981- Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Metal, Similares y Conexos, unanimidad de 4 votos, Séptima época, volumen 145- 150, Quinta parte, pag. 53.

Amparo Directo 691/ 1981- Sindicato de Trabajadores de la Industria Cartonera, Papelera, Editoriales y Conexos del Estado de México, unanimidad de 4 votos, Séptima época, volumen 145- 150, Quinta parte, pag. 53.

Amparo Directo 2099/1981- Sindicato de Trabajadores y Empleados de Laboratorios, Productos Químicos y Similares de la República Mexicana, 5 votos, Séptima época, volumen 151- 156, Quinta parte, pag. 41.

Amparo Directo 1460/1983- Unión de Trabajadores Ejecutantes de la Música, Danzantes, Bailarines, Artistas e Interpretes en Espectáculos Públicos y Similares de la República Mexicana. 5 votos. Séptima época, volumen 165- 180, Quinta parte, pag. 33.

Jurisprudencia 4ª. Sala Séptima época volumen 175- 180- Quinta parte pag. 63.

Jurisprudencia 4ª. Sala Informe 1983 Segunda parte Tesis II – pag. 12.

Consideramos que desde el punto de vista jurídico el razonamiento de la autoridad es el lógico, mas no el mas justo ya que abre la posibilidad para el caso en que un grupo de trabajadores al servicio de una empresa que de manera voluntaria se encuentran afiliados a determinada organización sindical tengan que acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a fin de dar contestación a una demanda de titularidad de contrato promovida por otro sindicato que goza de la simpatía de una minoría o quizá de ningún adepto dentro de la empresa en cuestión, pero que amparado por la Ley ejerce ese derecho, y al celebrarse la audiencia prevista por el Artículo 895 los representantes del Sindicato demandado por no contar con los documentos idóncos para acreditar su personalidad, a juicio de la autoridad, se les haga efectivo el apercibimiento que previamente se haya decretado en el sentido de no tener por contestada la demanda por admitidas las peticiones de la parte actora, con la consecuencia de resultar irrelevante el desahogo de la prueba de recuento, lo cual constituiría una contradicción al principio legal de que la organización que represente a la mayoría de trabajadores dentro de una empresa o establecimiento deberá ser la titular del contrato colectivo de trabajo que ahí

se aplique, ya que por un mero defecto en cuanto a la personalidad de la organización sindical demandada y sin llevar a cabo el recuento correspondiente para conocer la voluntad de los trabajadores se les condenaría a afiliarse a otro sindicato, o a renunciar a su trabajo o a esperar su separación del empleo debido a la aplicación en su contra de la cláusula de exclusión por parte de la nueva organización titular del contrato colectivo de trabajo vigente en esa empresa o establecimiento.

Igualmente es criticable la aplicación por parte de la autoridad de los primeros párrafos del Artículo 896 de la Ley Laboral que señalan que para el caso de que no concurra el actor o promovente a la audiencia se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial y por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado, que en cualquier otro de los conflictos que la Ley señala que deben tramitarse por el procedimiento especial es totalmente congruente que se preserve el derecho de la parte actora que generalmente es el trabajador para el supuesto de que no se presentará a la audiencia correspondiente, pero en el caso específico del juicio de titularidad de un contrato colectivo o la administración de un contrato ley, es inadmisibles que si la parte actora no concurre a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se le tenga por reproducida la demanda y aún por ofrecidas sus pruebas, no obstante su evidente falta de interés, e igualmente resulta falto de equidad el que no exista sanción para el sindicato actor en caso de no comparecer a la audiencia o no encontrarse debidamente representado y para la organización sindical y empresa demandadas al encontrarse en ese supuesto se le tenga por admitidas las peticiones contenidas en la demanda y sin posibilidad de ofrecer prueba alguna conforme a la Jurisprudencia antes mencionada.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Debido a lo anterior se pone en evidencia la necesidad de dar un tratamiento especial y en un Capítulo específico tanto al juicio de titularidad del contrato colectivo como al de administración del contrato ley.

Así mismo, se señala en la Fracción II del precepto que se comenta que cada una de las partes ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas, debiendo entenderse conforme al Artículo 899 que establece la observancia de las disposiciones del Capítulo XII del Título Catorce relativo a las pruebas, que las partes podrán ofrecer todas aquellas probanzas, respecto a los hechos controvertidos que les beneficiaren y que no sean contrarias a la moral o al derecho, quedando de esta manera la partes en libertad de ofrecer las enunciadas en el Artículo 776 tales como la confesional, documenta, testimonial, pericial, inspección, presuncional, instrumental de actuaciones, fotografías y en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia, en virtud de lo cual y con la finalidad de retardar le procedimiento la parte demandada ofrecerá pruebas intrascendentales tales como: confesionales, testimoniales o inspección que no son las idóneas para acreditar los extremos de su acción tal y como lo ha establecido la Suprema corte de Justicia de la Nación al considerar que el recuento es la probanza idónea para acreditar el derecho a la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo, conforme a la jurisprudencia que a continuación se transcribe:

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

El Artículo 388 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,

TESIS CON  
LA DE ORIGEN

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 representará el interés profesional de los trabajadores afiliados, porque esto no es más que la consecuencia del hecho de que ese organismo cuenta con la mayoría a que se refiere el precepto legal en cita; y en virtud de la extensión de dicho 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 uno y otro demuestren que cuentan con el apoyo de la mayoría de los trabajadores sindicalizados de donde el sindicato que celebró un contrato colectivo tendrá la representación 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 931 de la Ley Laboral, porque en esta diligencia en la que solo 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 pertenecen, o en relación al cual estiman que debe ser el representante de sus intereses profesionales, siendo éste así, el resultado del recuento realizado con los requisitos que la ley señala, resulta prueba eficaz para demostrar quien, entre los contendientes es el sindicato que representa a la mayoría, por lo que a esta prueba debe dársele el valor que le corresponda para resolver sobre la titularidad y administración de un contrato colectivo de trabajo.

Amparo Directo 3046/1977- Unión Sindicalista de Empleados y Trabajadores de la Industria de la Costura, del D.F., unanimidad de 4 votos. Séptima época, volumen 109-144, Quinta parte pag. 46.

Amparo Directo 5646/ 1977- Sindicato Revolucionario de Trabajadores Montadores de Maquinaria, Fabricantes de Bicicletas y Silenciadores para Autos en el Estado de México. 5 votos, Séptima época, volúmenes 109-114, Quinta parte pag. 46.

Amparo Directo 5942/ 1977- Sindicato de Trabajadores de la Industria Hotelera, Gastronómica y Conexos de la republica Mexicana. 5 votos, Séptima época, volúmenes 109-114, Quinta parte. Pag. 46.

Amparo Directo 670/1978- Sindicato Industrial de Obreros y Empleados "Lic. Alfonso Santos Palomo", 5 votos, Séptima época, volúmenes 109-114, Quinta parte, pag. 46.

Amparo Directo 409/1978 Sindicato Industrial Mártires de San Angel, unanimidad de votos, Séptima época, volúmenes 109-114, Quinta parte, pag. 46Jurisprudencia 4ª Sala.

En cuanto a la prueba de recuento, ésta se encuentra regulada dentro del Capítulo XX relativo al procedimiento de huelga, por el Artículo 931 que establece:

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

- I.- La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;
- II.- Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento;
- III.- Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;
- IV.- No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los 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.

No obstante que el precepto mencionado establece en forma detallada las condiciones en que deberá desahogarse la diligencia del recuento, durante el desarrollo de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución en que se tramite la titularidad o administración de un contrato colectivo de trabajo o de un contrato ley, las partes al realizar el ofrecimiento de sus probanzas y las objeciones a las de la parte contraria procederán a fundar las mismas en que el recuento de trabajadores no se ofreció conforme a derecho, se señalará con fundamento en el Artículo 780 de la Ley Laboral, que las pruebas deberán ofrecerse acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo y en el caso específico del recuento cuya finalidad es conocer la voluntad de los trabajadores respecto a su afiliación a determinada organización mediante el requerimiento que se le formulará verbalmente durante la diligencia al que deberá responder manifestando lo que considere conveniente, se le equipara a la prueba confesional y en ocasiones se objeta debido a que al momento de ofrecer la probanza no se exhibe el interrogatorio que deberá plantearse en sentido afirmativo al tenor del cual deberán manifestar su voluntad los trabajadores durante el desahogo de la diligencia, debido a lo anterior durante el desarrollo del procedimiento la parte actora o la demandada intentan hacer valer sus diversas interpretaciones de la Ley debido a la oscuridad de la misma y a la confusión que causa al establecer en su Artículo 899 la observancia de las disposiciones de los Capítulos XII y XVII del Título Catorce relativos a las pruebas y al procedimiento ordinario respectivamente.

### **4.3. Propuestas para la Regulación del Procedimiento de Titularidad de Contrato Colectivo de Trabajo.**

#### **PRIMERA**

Suprimir del Artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo la enunciación que hace de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los Artículos 389 y 418 de la propia ley, así mismo se sugiere la adición de un capítulo específico de la Ley que regule la tramitación de los procedimientos de titularidad o administración de los contratos colectivos de trabajo o contratos ley, el cual de manera general deberá apegarse a lo dispuesto por el capítulo XVII del título catorce de ese ordenamiento legal, debiendo contener ciertas normas de carácter específico para ese procedimiento que a continuación se detallan:

La parte actora no podrá acompañar prueba alguna a su demanda, debiendo realizar el ofrecimiento en la etapa correspondiente de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

Lo anterior tiene su fundamento en que la parte actora esta obligada a comparecer a la audiencia correspondiente y en caso de no hacerlo se le tendrá por desistida de su demanda y se archivará el expediente por lo que no tendrá efecto legal alguno el que acompañará probanza alguna.

#### **SEGUNDA**

Durante el desarrollo de la etapa de demanda y excepciones dentro de la audiencia respectiva, las partes ya sea por escrito o en forma oral podrán oponer las excepciones y defensas que consideren convenientes, así como promover la tramitación de los incidentes que juzguen adecuados, pero únicamente tendrán el carácter de previo y especial pronunciamiento las cuestiones relativas a nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas.

Consideramos necesario evitar que debido a las lagunas existentes actualmente en la ley, las partes con la finalidad de acelerar, retrasar o concluir el procedimiento, planteen infinidad de cuestiones como excepciones o incidentes que son calificados y tramitados o desechados por la autoridad conforme a las instrucciones superiores recibidas o a la simpatía hacia una de las partes.

### **TERCERA**

Siempre que se planteen algunas de las cuestiones mencionadas quedará obligada la parte que la promueve a exhibir las pruebas relativas al caso, las cuales únicamente podrán ser documentales o instrumentales de actuaciones, debiendo la autoridad suspender al procedimiento principal y después de haber escuchado a las partes y recibido sus probanzas relativas al incidente deberá resolver el mismo dentro de la misma audiencia y cuando fuere procedente, ordenar el archivo del expediente como asunto concluido o continuar con el desarrollo del procedimiento, no pudiendo reservarse respecto a cuestión alguna relativa al incidente para resolver con posterioridad bajo la pena de incurrir en falta de responsabilidad.

Continuando con la idea antes mencionada y acorde con los principios rectores del derecho procesal del trabajo, a fin de hacer más expedito el procedimiento es necesario imponer la obligación al que promueva incidente o cuestión de previo y especial pronunciamiento, de exhibir en ese momento las probanzas relativas, para que con la misma celeridad y dentro de la misma audiencia la autoridad se aboque a resolver respecto de su procedencia, evitando así la viciada práctica utilizada por los tribunales de trabajo de reservarse para emitir resolución por un plazo indefinido, en perjuicio o beneficio de alguna de las partes.

Consideramos relevante señalar que la obligación que se impone al promovente de una cuestión de previo y especial pronunciamiento de exhibir sus pruebas dentro de la misma audiencia se funda en que el litigante que la plantea, desde el momento en que recibe la notificación con copia de la demanda, o contestación de esta se encuentra en posibilidad de fundar debidamente su incidente con los documentos idóneos, por otra parte las cuestiones que se proponen sean las consideradas como de previo y especial pronunciamiento se acreditan o desvirtúan con las mismas actuaciones que obran en el expediente en que se actúa, o bien en otro diverso que se tramite ante esa misma autoridad por lo que respecta a la competencia no sería admisible prueba diversa a la instrumental de actuaciones y en lo relativo a situaciones relacionadas con la falta de personalidad y legitimación, con los mismos documentos con que comparezcan a juicio los representantes de las partes, podrán acreditar la procedencia de sus planteamientos, sin necesidad de suspender el procedimiento o para señalar día y hora para celebración de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas respecto al incidente como ocurre en la práctica.

#### **CUARTA**

Para el caso de que no concurriera el actor a la audiencia durante la etapa de demanda y excepciones se le tendrá por desistido de la acción y se ordenará el archivo del expediente como asunto concluido.

Con ésta propuesta se terminaría con las demandas que se entablan únicamente con la finalidad de obtener un beneficio económico y sin tener representatividad alguna dentro del centro de trabajo en un supuesto conflicto y que actualmente al celebrarse la audiencia correspondiente y en caso de que en clara actitud de desinterés la parte actora no se encuentre presente, su demanda y en su caso las pruebas que hubiere ofrecido se tendrán por ratificadas en perjuicio de los demandados que por su propia seguridad deberán tramitar y concluir un juicio cuyo planteamiento no fue sino la obtención de un lucro indebido y generalmente nunca la representación de los intereses de trabajadores.

## QUINTA

Si la parte demandada no concurre a la audiencia se deberá tener por contestada la demanda en sentido negativo y se continuará con la etapa correspondiente.

Debido a la actual redacción de la ley, para el caso de que por causa ajena a su voluntad la parte demandada y quien legalmente representa hasta ese momento a la mayoría de trabajadores, no comparezcan a la audiencia o no acreditase su personalidad conforme al criterio de la autoridad, se tendrán por admitidas las peticiones del actor dejando así en estado de indefensión al sindicato demandado, manifestándose una falta de equidad total respecto a las partes ya que si es el actor quien no comparece a la audiencia se tiene por ratificado su escrito de demanda, lo que pone en evidencia la necesidad de dar un tratamiento de igualdad a las partes no debiendo operar en este tipo de procedimiento el principio de suplencia de la demanda a favor de la parte actora ya que en ese caso la parte demandada no será la patronal sino una organización de trabajadores similar a la actora.

## SEXTA

Será obligatoria la comparecencia personal de las partes debiendo asistir a la audiencia correspondiente no únicamente los apoderados facultados conforme a las normas de personalidad sino que deberán encontrarse presentes los secretarios generales o comités ejecutivos de las organizaciones sindicales en pugna y el propietario o administrador de la empresa respecto a la cual se dispute la titularidad del contrato.

A fin de evitar que únicamente los apoderados de los sindicatos y de la empresa en conflicto decidan respecto a la tramitación o solución del mismo, ya que generalmente esos representantes carecen de conocimiento profundo relativo a la controversia y únicamente buscan causar buena impresión ante sus representados, demostrando sus habilidades en el litigio, en ocasiones encontramos supuestos

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

profesionistas piden prestado el registro y personalidad de un sindicato con el fin de obtener un lucro careciendo de representatividad para con quienes serlan los afectados con la solución del conflicto.

#### **SÉPTIMA**

Durante la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas la única probanza que será admisible es la del recuento de trabajadores, la cual deberá acompañarse para su ofrecimiento del interrogatorio que deberán absolver los trabajadores durante la diligencia y que no podrá exceder de tres posiciones, formuladas en sentido afirmativo y que no serán insidiosas, debiendo efectuarse la diligencia conforme a lo establecido por el Artículo 931 de la Ley Laboral.

Consideramos que conforme a lo preceptuado en la ley, el Sindicato que represente a la mayoría de trabajadores en una empresa será el titular o administrador del contrato colectivo de trabajo o contrato ley, que se aplique en ese centro de trabajo resultando impostergable reglamentar debidamente una situación que se presente en la práctica, evitando así la diversidad de opiniones y contradicciones respecto a esta diligencia ya que la prueba idónea para acreditar la representación de la mayoría de trabajadores es el recuento, resultaría intrascendente el ofrecimiento de probanza diversa, toda vez que como lo hemos señalado con anterioridad el recuento se asemeja a la prueba confesional en virtud de desahogarse en forma oral por el trabajador.

Reglamentándose debidamente una situación que se presente en la práctica, evitando así la diversidad de opiniones y contradicciones respecto a esta diligencia.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

## **OCTAVA**

Tendrán derecho a votar en el recuento todos aquellos trabajadores mencionados por el Artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo que tengan como mínimo 1 año de antigüedad dentro del centro de trabajo en conflicto, previo a la presentación ante la autoridad de la demanda respectiva.

Con la finalidad de evitar que trabajadores carentes de arraigo en una empresa, que recién ingresados al servicio de la misma y que en consecuencia carecen del conocimiento e identificación con su problemática se dejen influenciar por organizaciones o partidos políticos oportunistas y radicales o siendo miembro de los mismos se infiltren en una empresa a causar intranquilidad en el clima laboral y desorden, sin importarles la substancia de la fuente de trabajo o la de los verdaderos trabajadores, se debe establecer en la Ley la obligación de que cualquier trabajador que desee participar en el recuento debe contar con una antigüedad mínima de 1 año previa a la presentación del escrito de demanda.

## **NOVENA**

El recuento deberá efectuarse dentro de los 10 días hábiles siguientes a la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones; ofrecimiento y admisión de pruebas, en el caso de que se formularán objeciones a los trabajadores que concurran a dicha diligencia la Junta señalará día y hora para la celebración de la audiencia de ofrecimiento, admisión y rendición de pruebas que deberá efectuarse dentro de los 3 días hábiles siguientes al recuento.

Acorde con el principio de economía procesal y a fin de terminar en el menor tiempo posible con el clima de inestabilidad laboral que prevalece en un centro de trabajo durante la tramitación de un procedimiento de titularidad de contrato colectivo y que perjudica la calidad y la producción, se considera necesario sustanciar con la mayor celeridad posible y dar solución aun conflicto de esta naturaleza.

Con la finalidad de plasmar en la legislación las propuestas antes planteadas, se propone adicionar a la Ley Federal del Trabajo un capítulo específico contenido dentro del Título Catorce relativo al derecho procesal del trabajo.

#### **4.4. Proyecto de Adición a la Ley Federal del Trabajo.**

Artículo .- El presente Capítulo regirá la tramitación y resolución de los conflictos colectivos relativos a la titularidad o administración de los contratos colectivos de trabajo y los contratos ley, a que hace referencia los artículos 389 y 418 de esta ley.

Artículo .- Únicamente los sindicatos legalmente constituidos y registrados por la *Secretaría de Trabajo y Previsión Social* o por la *Juntas Locales de conciliación y Arbitraje* podrán ejercer las acciones relativas a la titularidad o administración de un contrato colectivo de trabajo o un contrato ley.

Artículo .- El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, debiendo expresarse los hechos en que funde sus peticiones el actor, acompañado su escrito de las copias necesarias para emplazar a cada uno de los demandados.

Artículo .- La Junta Especial que corresponda, dentro de las 24 horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

En el mismo acuerdo se ordenará que se notifique personalmente a las partes, con 10 días de anticipación a la audiencia cuando menos, debiéndose ampliarse este término a razón de un día por cada 200 Km. de distancia, cuando el domicilio de la parte demandada se encuentre fuera de la residencia de la Junta que conozca del juicio.

Artículo .- Al momento de realizarse el emplazamiento al demandado deberá apercibirse de tenerlo inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido negativo si no concurre a la audiencia, debiendo llevarse a cabo las notificaciones conforme a lo dispuesto por el Capítulo VII del Título Catorce de esta Ley.

Las partes que comparecieren a la audiencia, quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración, a las que fueron notificadas y no concurrieron, se les notificará por boletín o en estrados de la Junta y las que no fueren notificadas se les hará personalmente.

Artículo .- La audiencia a que se refiere el Artículo anterior constará de tres etapas:

- a) De conciliación,
- b) De la demanda y excepciones, y
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

**Artículo .-** La etapa conciliatoria se desarrollarla en la siguiente forma:

I.- Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;

II.- La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;

III.- Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

IV.- Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliar, y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;

V.- Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y

VI.- De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

**Artículo .-** La Junta de Conciliación y Arbitraje que reciba un expediente de la de Conciliación citará a las partes a la etapa de demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas.

**Artículo .-** La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I.- El presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

II.- El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios.

III.- Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito.

En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;

IV.- En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes.

El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

V.- La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;

VI.- Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;

VII.- Únicamente tenderán el carácter de previo y especial pronunciamiento las cuestiones relativas a nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas al plantearse alguna de las cuestiones mencionadas, estará obligada la parte que la promueva a exhibir las pruebas relativas al caso, las cuales únicamente podrán ser documentales e instrumentales de actuaciones, debiendo la autoridad suspender el procedimiento y después de haber escuchado a las partes y recibido sus probanzas relativas al incidente, deberá resolver el mismo dentro de la audiencia, no pudiendo reservarse para resolver con posterioridad, bajo pena de incurrir en falta de responsabilidad.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

VIII.- Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada al instrucción.

Artículo .- La audiencia se llevará a cabo aún cuando no concurran las partes.

Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por desistido de su demanda y se ordenará el archivo del expediente.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido negativo y se continuará con el procedimiento.

Artículo .- La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I.- El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado;

II.- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contra parte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas.

III.- La única prueba que será admisible será la de recuento de trabajadores, la cual al ofrecerse deberá estar acompañada de el interrogatorio que deberán absolver los trabajadores durante la diligencia y que no podrá exceder de tres posiciones, formuladas en sentido afirmativo, debiendo efectuarse la diligencia conforme a lo establecido por el Artículo 931 de ésta ley.

IV.- Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que en su caso deseche.

Artículo .- Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes un término para alegar y se dictará el laudo.

Artículo .- La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la diligencia de recuento que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes.

Artículo .- Únicamente podrán votar en el recuento los trabajadores sindicalizados que cuenten con 1 año de antigüedad en el trabajo, como mínimo contado en forma retroactiva a partir de la fecha de presentación de la demanda.

Artículo .- Concluido el desahogo de pruebas y formulados los alegatos el procedimiento se sujetará a lo dispuesto por los Artículos 885 al 891 inclusive, del Capítulo XVII del Título Catorce de esta ley.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

# CONCLUSIONES

## PRIMERA

El derecho del Trabajo surge como una rama dentro de la ciencia del Derecho al plasmarse dentro de la Constitución Política de 1917 los derechos de la clase trabajadora en congruencia con la realidad social del país.

## SEGUNDA

A consecuencia de las luchas por parte de los trabajadores para ser reconocidos como una organización con personalidad jurídica, se plasma en el artículo 123 de nuestra Carta Magna el reconocimiento que tienen tanto éstos como los patrones para coaligarse permanentemente en defensa y mejoramiento de sus intereses, con determinadas obligaciones que cubrir ante las Autoridades del Trabajo, quedando así regulado y sujeto a su reconocimiento la constitución de un Sindicato el cual al cubrir los requisitos necesarios gozará de personalidad jurídica para actuar.

## TERCERA

Acorde con la necesidad que existe por parte de los trabajadores de obtener una seguridad respecto de su trabajo debido a que es su único medio de supervivencia, el Derecho Procesal del Trabajo se rige por ciertos principios cuya finalidad consiste fundamentalmente en dar celeridad a la impartición de justicia, así como intentar establecer cierta igualdad entre las partes, por lo que resultaría incongruente suplir deficiencias en una demanda de Titularidad de Contrato Colectivo de Trabajo o de la Administración de un Contrato Ley debido a que hablamos de dos sindicatos distintos que demostrarán dentro del procedimiento los extremos de sus acciones.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

#### **CUARTA**

Los trabajadores ejerciendo su derecho de asociación y constituyéndose en sindicatos debidamente reconocidos por la Autoridad se encuentran en posibilidad de que al constituir mayoría al servicio de un determinado patrón, demandarle a éste la firma y celebración de un contrato colectivo de trabajo o en caso de que la titularidad del mismo la detente otra organización que ha dejado de representar a la mayoría de la clase trabajadora dentro de una empresa o establecimiento a demandar a ésta la Titularidad.

#### **QUINTA**

No obstante que el legislador atendiendo a las peculiaridades específicas presentadas por cada uno de los conflictos laborales intentó establecer la vía para su tramitación, encuadró en forma indebida dentro del Capítulo de Procedimientos Especiales de la Ley Federal del Trabajo el relativo a la titularidad de contrato colectivo de trabajo, ya que en el mismo se da un tratamiento de protección y suplencia de la demanda a favor de la parte actora, lo cual es adecuado en los casos señalados para tramitarse mediante el Procedimiento Especial, debido a que en la generalidad de los mismos el trabajador constituye la parte actora y el patrón la parte demandada, situación que es diversa al procedimiento seguido por la titularidad de un contrato toda vez que se trata de dos organizaciones sindicales con los mismos derechos y obligaciones.

#### **SEXTA**

Habiéndose establecido la igualdad de condiciones existente entre dos organizaciones de trabajadores que se encuentren en litigio resulta incongruente la existencia de preceptos que beneficiando a la parte actora propicien una falta de equidad en el procedimiento, así como la diversidad de interpretaciones que se puede dar a cada una de las normas que en forma general regulen a los conflictos tramitados mediante el Procedimiento Especial por lo que resulta impostergable la creación de un capítulo específico que regule los procedimientos suscitados por conflictos de titularidad o

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

administración de contratos colectivos de trabajo o contratos ley, atendiendo a la importancia del asunto, en razón de tratarse de situaciones que afectan en forma colectiva a un gran número de trabajadores así como la estabilidad de la misma fuente de trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. La Teoría General del Proceso y la Enseñanza del Derecho Procesal en Estudios de Teoría General e Historia del Proceso, Tomo I, UNAM, México 1974.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Mac. Graw-Hill 1989.

CONGRESO DEL TRABAJO. Guía Sobre Negociación de Contratos Colectivos, Comité Nacional Mixto de Protección al Salario, México 1999.

CABANELLAS Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Volumen I, Tercera Edición, Heliasta, S.R.L. Argentina, 1998.

CASTORENA J. Jesús. Manual de Derecho del Trabajo, Congreso del Trabajo. México 1999.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Ed. Trillas. México 1998.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales, 6ª. Reimpresión, Ed. Trillas, México 2000.

CLIMENT BELTRÁN, Juan. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Esfinge, México 1989.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México 2001.

DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo, Ed. Porrúa, México 2001.

DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo, 9ª. Edición. Ed. Porrúa, México 2000.

DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo, Tomo II, 9ª. Edición, Ed. Porrúa, México 2000.

GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso, 5ª. Edición, Ed. Harla, México 1998.

GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Décima Primera Edición, Ed. Porrúa, México 2000.

OVALLE FABELA, José. Teoría General del Proceso, 4ª Edición, Ed. Harla. México 2000.

POZZO JUAN, D. Derecho del Trabajo IV, Ed. Ediar Sociedad anónima, Buenos Aires 1951.

ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1991.

SANTOS AZUELA, Hector. Elementos de Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1995.

TENA SUCK, Rafael, Hugo Italo Morales. Derecho del Trabajo, 5ª. Edición, Ed. Trillas, México 1997.

TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga, Ed. Botas, México 1943.

## **LEGISLACIÓN CONSULTADA**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 2000.

Ley Federal del Trabajo, impresa por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social 2001.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sintetizada, 16ª. Edición. Ed. Trillas, México, 2000.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, 5ª Edición, Editorial Esfinge, México 1992.

Apéndice de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 1917 – 1995.

Apéndice de Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuarta sala, séptima época, volumen 175 – 180, quinta parte.

## **DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS**

CONGRESO DEL TRABAJO, Guía sobre Negociación de Contratos Colectivos, Primera Edición, Comité Nacional Mixto de Protección al Salario, México 1998.

DE PINA RAFAEL Y DE PINA VARA RAFAEL, Diccionario de Derecho, Décima Quinta Edición, Ed. Porrúa, México 1996.

PALLARES EDUARDO, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Sexta Edición, Ed. Porrúa, México 1990.