



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

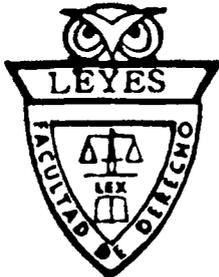
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

“LA NECESIDAD DE ESTABLECER EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EL VOTO SECRETO DE LOS TRABAJADORES EN EL DESAHOGO DE LA PRUEBA DE RECUENTO RESPECTO DE LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO”,

T E S I S

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

LUIS MANUEL MILLAN ALBARRAN



ASESOR:

LIC. RAMON B. RODRIGUEZ MORENO



MEXICO, D. F.

2005

m344215



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.

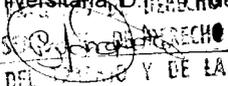
P R E S E N T E

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: **LUIS MANUEL MILLAN ALBARRAN**, con número de cuenta 92253456, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **"LA NECESIDAD DE ESTABLECER EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EL VOTO SECRETO DE LOS TRABAJADORES EN EL DESAHOGO DE LA PRUEBA DE RECUENTO RESPECTO DE LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO"**, bajo la dirección del Lic. **RAMON B. RODRIGUEZ MORENO**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic. **MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ**, en el oficio con fecha 17 de marzo de 2005., me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F. 11 de abril 2005.


LIC. **PORFIRIO MÁRQUEZ GUERRERO**
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.

c.c.p.-Alumno (a).

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recensional.

NOMBRE: Luis Manuel Millán Alvarado

FECHA: 17/ mayo/ 05

FIRMA: LM

Agradezco este momento a Dios, quien es el origen de todo.

De igual forma agradezco profundamente y dedico el presente trabajo a mis padres Don Cornelio Millán y Doña Elvira Albarrán, quienes son un excepcional ejemplo de esfuerzo, tenacidad y valores, gracias por su apoyo incondicional, a ellos les debo todo en esta vida. De igual forma agradezco a todos y cada uno de los miembros de mi familia, por todo el apoyo brindado a lo largo de esta historia.

A la mujer de mis sueños: Janeth, quien gracias a su amor, comprensión y apoyo ha logrado que día a día sea una mejor persona, y por hacerme comprender que ya no necesito dormir para soñar, pues en cada instante a su lado, disfruto lo maravillosa que es la vida.

A mis amigos, por todos los momentos gratos que hemos compartido a través de los años.

A la más noble de las Instituciones Educativas: La Universidad Nacional Autónoma de México, por darme la oportunidad de formar parte de ella, y tener acceso al estudio y a la educación, desde la entrañable Escuela Nacional Preparatoria número Dos, hasta la querida Facultad de Derecho, instituciones a quienes agradezco muchos de los mejores momentos de mi vida.

Al Despacho Marván, Muñoz y González Larrazolo, Abogados, S. C., a quien agradezco la enseñanza y formación profesional que me ha brindado, y por los consejos oportunos de sus integrantes.

Al Licenciado Ramón Benedicto Rodríguez Moreno por su orientación y paciencia, como asesor en el presente trabajo.

Y en particular: Gracias a Todos.

"No él que vence a miles de enemigos en la batalla, sino él que se vence a sí mismo, es el máximo vencedor..." Del libro: La Enseñanza de Buda.

INDICE.

INTRODUCCION	I
CAPITULO PRIMERO. Conceptos Generales	1
1.1 Relación de Trabajo.....	1
1.1.1 Contrato de Trabajo.....	2
1.2 Elementos Constitutivos de la Relación de Trabajo.....	3
1.3 Sujetos de la Relación de Trabajo.....	7
1.4 Los Trabajadores de Confianza.....	10
1.5 Los representantes del Patrón.....	11
1.6 La Asociación Profesional.....	15
1.7 La Coalición de Trabajadores.....	16
1.8 Los Sindicatos.....	18
1.9 El Contrato Colectivo de Trabajo.....	21
CAPITULO SEGUNDO. Antecedentes en México	26
2.1 De las Relaciones Individuales de Trabajo.....	26
2.2 De las Relaciones Colectivas de Trabajo.....	31
CAPITULO TERCERO. Marco Legal	33
3.1 El Artículo 123 Constitucional, Apartado "A".....	33
3.2 La Ley Federal del Trabajo.....	34
3.3 Derecho Procesal del Trabajo.....	35
3.3.1 Principios Procesales del Derecho del Trabajo.....	35
3.3.2 De las Pruebas.....	36
3.3.3 Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y arbitraje.....	40
3.3.4 Del Procedimiento especial ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	58

3.3.5 Procedimiento en los conflictos colectivos de naturaleza económica.....	64
3.3.6 Procedimiento de huelga.....	71
3.3.7 La titularidad de los Contratos Colectivos de Trabajo.....	73
CAPITULO CUARTO. La Libertad Sindical.....	81
4.1 El Derecho de asociación.....	81
4.2 La Libertad de asociación.....	83
4.3 La Libertad sindical.....	84
CAPITULO QUINTO. La Prueba de Recuento. Propuesta a la modificación del Artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, para la aplicación del voto libre, secreto y directo en la prueba de Recuento.....	94
5.1 El artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo.....	94
5.2 Definición de recuento.....	96
5.3 Finalidad de la prueba de recuento.....	97
5.4 El desahogo de la prueba de recuento, según la costumbre.....	98
5.5 Trabajadores que pueden votar en el recuento.....	106
5.6 El lugar en el que se desahoga el recuento.....	107
5.7 El voto abierto.....	108
5.8 Ante qué personas se realiza el recuento.....	109
5.9 El voto libre, directo y secreto de los trabajadores en la prueba del recuento.....	110
5.10 La necesidad de urnas y casillas para el voto libre, secreto y directo de los trabajadores en la prueba de recuento.....	110
5.11 El beneficio de que el recuento se desarrolle en un lugar neutral que proporcione la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la cual se esté llevando acabo el conflicto colectivo del cual deriva el recuento.....	112

5.12 El voto libre, directo y secreto de los trabajadores como factor de estabilidad en el empleo.....	113
5.13 El derecho de abstención de los trabajadores durante el desahogo de la prueba del recuento.....	113
5.14 Reforma a la Fracción V, del Artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo.....	114
Conclusiones	119
Bibliografía	122

INTRODUCCION.-

Desde la primera vez que con motivo del trabajo participamos en el desarrollo de la prueba de recuento, quedamos sorprendidos por la forma en como se desarrolla actualmente el recuento: el voto es abierto, en presencia de las partes contendientes, en el juicio en el que se ofreció la prueba de recuento, lo cual en la práctica tiene consecuencias y represalias en contra de los trabajadores votantes, quienes en general sin deberla, son quienes terminan por obtener la peor parte; pues o son despedidos de su empleo, o son víctimas de represalias o acoso por parte del sindicato vencedor por el que votaron en contra.

Lo anterior contraviene el sentido y el espíritu del artículo 123 Constitucional, y de la Ley Federal del Trabajo vigente, pues, la finalidad de este artículo de nuestra Carta Magna y de la Ley laboral, es en sí mismo, la protección a los derechos y seguridad de los trabajadores, ya que de la lectura del primer párrafo del artículo 123 se desprende que "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil..." además de las fracciones del apartado "A" de este artículo constitucionalmente se establecen normas entre otras como lo es la duración máxima de la jornada de labores, el día de descanso semanal, el salario mínimo, el principio de "a trabajo igual, salario igual", el derecho a la participación de utilidades, el pago de tiempo extraordinario, el derecho a la seguridad social, a la seguridad e higiene en el trabajo, el derecho a la capacitación y el adiestramiento, el derecho de huelga, la estabilidad en el empleo; etc., y en el mismo sentido la Ley Federal del Trabajo vigente tutela los derechos de los trabajadores, con la definición de relación de trabajo, el Contrato Colectivo de Trabajo, la libertad sindical, la suplencia de la demanda deficiente, la carga de la prueba que le corresponde por ley al patrón según lo establece el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, la presunción de ser ciertos los hechos alegados por el trabajador en su demanda, etc., es decir, que en todo momento el artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo, procuran proteger a los trabajadores, por lo que consideramos que la forma en que actualmente se desahoga la prueba de recuento con el voto abierto, se contraponen totalmente a lo establecido por el artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, no regula la forma es que deba desahogarse la prueba de recuento, menciona algunas reglas, pero no establece como debe desahogarse, por lo que la forma en que actualmente se lleva a cabo, es decir, con el voto es abierto, es solamente como resultado de la costumbre, forma con la que no coincidimos, ni estamos de acuerdo.

En relación a lo antes mencionado, en el presente trabajo proponemos que la reforma al artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, específicamente a la fracción V, del citado artículo, en la cual se establezca que el voto sea libre, secreto y directo, así como el uso de un padrón de trabajadores votantes, y el uso de boletas, casillas y urnas.

En el primero capítulo se tratan los conceptos generales, para que estemos en una mejor posibilidad de comprender el marco teórico y doctrinal del presente trabajo, pues resulta necesario como primer punto en el presente trabajo, para poder avanzar con el conocimiento pleno de la propuesta que se maneja en este trabajo.

En el segundo capítulo se relatan los antecedentes de las relaciones individuales y colectivas de trabajo en México, pues es de trascendental importancia conocer que es lo que ha sucedido en nuestra historia respecto de estos temas, para valorar y aprender de ellos; saber en que momento histórico nos encontramos, y determinar el enfoque y el camino hacia donde nos dirigimos, para evitar errores, que tanto pesan en la realidad de la fuerza laboral de nuestro país.

Por su parte en el tercer capítulo se expone el marco legal que envuelve a nuestro tema; tal y como lo es el artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo, el Título Décimo Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, el derecho procesal del trabajo, los conflictos individuales y colectivos de trabajo, el procedimiento ordinario, el procedimiento especial y los conflictos colectivos de naturaleza económica; con esto se pretende tener una visión clara y convincente del tema que se está tratando en el presente trabajo.

En el capítulo cuarto se desarrolla el tema de la libertad sindical, pues de aquí deriva el punto central del presente trabajo, pues el derecho de asociación, la libertad de asociación y en sí la libertad sindical, son temas fundamentales en el presente trabajo, pues parte del mismo es el voto libre y secreto, el cual consideramos es un derecho de los trabajadores votantes, pues en ello se ejerce la libertad con la que cuentan para votar por el sindicato que mejor represente y defienda los intereses de los trabajadores.

Finalmente en el capítulo V se propone el voto libre, secreto y directo de los trabajadores en la prueba de recuento, y con ello la reforma a la fracción V del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo; adicionando el uso de un padrón de los trabajadores votantes, el uso de boletas, casillas y urnas para que los trabajadores votantes emitan su voto; así como el uso de un lugar proporcionado por la Junta de Conciliación y Arbitraje para el desahogo de la prueba de recuento, en el que se proporcionen todas las garantías de seguridad en beneficio de los trabajadores y de las partes que participan en la prueba del recuento, de igual forma se propone la forma en que deberá llevarse a cabo la audiencia de objeciones al padrón de los trabajadores participantes en el desahogo de la prueba de recuento.

Todo lo anterior lo proponemos en beneficio de los trabajadores de este nuestro país y en concordancia a lo establecido por el artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo, y para evitar las prácticas antijurídicas e injustas que actualmente se desarrollan en el desahogo de la prueba de recuento.

PRIMER PRIMERO: Conceptos Generales.

Es de suma importancia, iniciar definiendo los conceptos básicos, para así estar en posibilidad de analizar y entender, las diferentes etapas y figuras procesales que se tratarán en el presente trabajo.

1.1 Relación de Trabajo:

En primer término referiremos que el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece el concepto de la relación y el contrato de trabajo, pues menciona que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Así mismo define que contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario; y concluye estableciendo que la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

La relación de trabajo puede nacer de un contrato, esto es, de un acuerdo de voluntades libremente alcanzado o puede tener otro origen.

Por su parte el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, establecía que se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. A falta de estipulaciones expresas de este contrato, la prestación de servicios se entenderá regida por esta ley y por las normas que le son supletorias.

Con lo anterior, se trata de conceder a quien presta un servicio personal una ventaja: salvo que el patrón demuestre lo contrario, toda prestación de servicio será laboral. Ello significa que presuntivamente el prestador del servicio tendrá derecho a que se le aplique el estatuto laboral, siempre mucho más generoso que cualquiera de los otros que en la etapa actual del derecho regulan las prestaciones de servicio.

Debe aclararse que siendo el contrato uno de los orígenes de la relación, para los efectos prácticos lo que importa en la presunción del artículo 20 es la existencia de la relación, cualquiera que sea su origen.

1.1.1 contrato de trabajo.

Hacemos referencia a que en el segundo párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo vigente, se establece que el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. De este concepto se desprenden fundamentalmente, las siguientes observaciones:

a).- Que no importará el nombre que las partes le den al contrato que celebren y éste será contrato de trabajo, si de todas maneras se produce, por una parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado y, por la otra, la de pagar un salario.

b).- Que el contrato es, simplemente, un acuerdo de voluntades, siendo intrascendente para que surta todas las consecuencias legales que se inicie o no la prestación del servicio. Precisamente, reforzando esta consideración, en el párrafo final del mismo artículo 20 la Ley Federal del Trabajo precisa que la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos. Esto significa que tendría las

mismas consecuencias la violación de una relación efectiva de trabajo que el incumplimiento de las obligaciones derivadas del acuerdo de voluntades, incluso cuando este no haya generado aún la relación.

1.2 Elementos Constitutivos de la Relación de Trabajo:

Néstor De Buen, hace referencia que en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, se señalan con bastante precisión cuando en su primer párrafo se afirma que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.¹

De acuerdo a esta definición podrían destacarse los siguientes elementos:

a)Elementos subjetivos:

–Trabajador.

–Patrón.

b)Elementos objetivos:

–Prestación de un trabajo personal subordinado.

–Pago de un salario.

¹ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, décima ed. Porrúa, México, 1994, p. 46.

Parece indudable que en la relación de trabajo no jugarán los factores que respecto del contrato, integran los presupuestos de validez; la capacidad de las partes, la falta de forma del acto que dé origen a la relación y aún la licitud de ésta, cuando se viola alguna de las disposiciones imperativas contenidas en el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, no serán obstáculo para que nazca la relación laboral con todas sus consecuencias económicas aún cuando, en cierto modo, puedan llegar a provocar su inmediata terminación y la aplicación de sanciones al patrón empleador.

En el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, se dispone que se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. En este precepto se establece la presunción del contrato de trabajo o de la relación de trabajo.

Con lo anterior se trata de conceder a quien presta un servicio personal una ventaja: salvo que el patrón demuestre lo contrario, toda prestación de servicio será laboral. Ello significa que presuntivamente el prestador del servicio tendrá derecho a que se le aplique el estatuto laboral, siempre mucho más generoso que cualquiera de los otros que en la etapa actual del derecho regulan las prestaciones de servicio.

Néstor De Buen, refiere que la subordinación como elemento de la relación de trabajo, debe entenderse en su auténtica dimensión. El poder de mando y el deber de obediencia que la constituyen no operan de manera permanente e ilimitada. Existen sólo durante el tiempo de duración de la relación laboral, se entiende, durante la jornada de trabajo y exclusivamente respecto de lo que suele llamarse el trabajo contratado. Así se concluye, a contrario sensu de lo dispuesto en el art. 47, fracción XI de la Ley Federal del Trabajo, que al establecer las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad

para el patrón, menciona la desobediencia del trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.²

El Lic. Roberto Muñoz Ramón, establece que la característica más relevante de la actividad de la actividad laboral estructurada y regulada por nuestra rama jurídica, es la de subordinación. Esta característica, además de integrar su caudal entitativo, constituye la nota tipificadora que nos permite distinguirla de las otras formas de trabajo; y define a la relación de trabajo como el vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores, y éstos entre sí.³

En nuestro ordenamiento laboral positivo, no siempre se ha denominado esta nota tipificadora con el vocablo de subordinación.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, para referirse a la subordinación, utilizó los términos de dirección y dependencia.

La doctrina mexicana sostuvo, durante varios años, que los términos dirección y dependencia eran dos conceptos distintos; la dirección debía referirse a la subordinación técnica, en cuanto el trabajador estaba obligado a seguir los lineamientos que le señalara el patrón para la ejecución del trabajo; en tanto la dependencia expresaba la subordinación económica del trabajador al patrón.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación acogió la doctrina mencionada y sostuvo esa distinción entre dirección y dependencia.

² Ibidem. p. 47.

³ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1983, p. 44.

La distinción y los significados que se les dieron a los términos dirección y dependencia no fueron correctos, puesto que se presentaba la existencia de la relación de trabajo sin que el trabajador dependiera económicamente del patrón por tener, por ejemplo, rentas propias; o sin estar bajo la dirección del patrón por tener mayores conocimientos técnicos de la materia.

La doctrina y la jurisprudencia, a partir del año de 1944, por las razones anteriores, cambiaron de criterio y se unificaron en el sentido de considerar como sinónimos los términos de dirección y dependencia con el significado uniforme de subordinación jurídica del trabajador al patrón en lo tocante al trabajo contratado.

Aprovechando las conclusiones de la doctrina y de la jurisprudencia, la Ley Federal del Trabajo vigente, para designar la nota característica que nos ocupa, utiliza invariablemente el término de subordinación.

La elección del vocablo subordinación por la Ley vigente, ha sido tan poco afortunada como poco feliz fue la elección de los términos de dirección y dependencia, pues ha mortificado y desalentado a los trabajadores por que evoca, en algún sentido, una situación de sumisión, que nos recuerda, aún cuando atenuada, la esclavitud.

La característica de subordinación es construida por el orden jurídico laboral y su naturaleza es estrictamente jurídica.

El derecho subjetivo de mando es la facultad que tiene, el sujeto que recibe el servicio, de impartir órdenes en relación con la materia, eficiencia, lugar y tiempo en que la actividad laboral debe prestarse; y el deber jurídico de obediencia consiste en la obligación que

tiene, el sujeto que presta el servicio, de desarrollar la actividad laboral conforma a las órdenes recibidas siempre y cuando sean relativas al trabajo contratado.

Para que nos encontremos con la subordinación jurídica nos es necesario que haya subordinación técnica ni económica, pero como en la mayoría de los casos en que se presentan estas especies de subordinación también hay subordinación jurídica, su presencia en una subordinación de servicios en es un inicio de que nos encontramos frente a una relación jurídicamente subordinada y, por lo tanto, frente a una prestación de trabajo regulada por nuestra rama jurídica.

Tampoco es necesario para que exista la subordinación jurídica, que el trabajo se desarrolle dentro del local de la empresa, en un horario determinado o en forma exclusiva, pero la presencia de cualquiera de estos elementos es sintomática de que nos encontramos frente a un trabajo en forma jurídicamente subordinada.

1.3 Sujetos de la Relación de Trabajo.

Alberto Briceño Ruiz, considera que respecto de los sujetos de la relación de trabajo, que debe partirse del supuesto necesario de que la Ley tiene como preocupación central al trabajador, requisito para el logro del equilibrio y la realización de la justicia social: Elevar al trabajador, a efecto de que sea objeto de presiones e imposición de condiciones injustas.⁴

La Ley Federal del Trabajo, define en sus artículos 8 y 10, al patrón y al trabajador. El trabajador es la persona que presta un servicio personal, subordinado. Es suficiente que

⁴ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, 1985, p. 108.

se realice el hecho, el movimiento en el mundo exterior, de servicios, para que se presuma que el sujeto es un trabajador. Debe cuidarse en todo momento la dignidad del trabajador, que implica proporcionarle lo necesario para el mejoramiento moral, social y económico de su persona y su familia.

El patrón es la persona que recibe el servicio, y no se establece algún supuesto que derive del consentimiento; se parte de un hecho, de la situación fáctica de recibir, no de querer.

El patrón es la persona que cuenta con elementos propios suficientes para responder de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, de igual forma el patrón supone a la persona que recibe el beneficio del servicio de uno o varios trabajadores.

Las categorías de trabajador de confianza, representante del patrón, están previstas en las normas jurídicas y su calidad no depende ni de la denominación, ni del acuerdo de voluntades, sino de la función que desempeñan.

De igual forma el Lic. Roberto Muñoz Ramón, considera que los sujetos de derecho del trabajo, son las personas –físicas o morales- titulares de derechos subjetivos y pasibles de deberes jurídicos de índole laboral.⁵

Conforme a la Ley Federal del Trabajo, los sujetos titulares de facultades impasibles de obligaciones laborales, son las personas siguientes: trabajador, patrón, sindicato de trabajadores, y sindicato de patrones.

⁵ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Op. Cit. p. 17.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8, dispone que trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado.

Trabajador solamente puede ser la persona física, no sólo por que así lo dispone la definición, si no por que la actividad laboral, estructurada y regulada por nuestra rama jurídica, es una actividad humana desarrollable solamente por las personas físicas y nunca, por la propia naturaleza de esa actividad, por las personas morales.

Lo anterior es suficiente para excluir a las personas morales como trabajadores; más si insistimos nos encontramos que esta exclusión se confirma al traer a colación los preceptos respecto a descansos, limitación de la jornada, seguridad e higiene, que por su fundamento fisiológico, sólo son aplicables a las personas físicas y no a las personas morales.

Conforme al orden de ideas de la definición legal, la persona física solo deviene en trabajador cuando presta el trabajo a otra persona, es decir, cuando el trabajador presta el trabajo por cuenta ajena: Los productos de la actividad laboral se atribuyen a una persona distinta y los riesgos de esa actividad recaen sobre la beneficiaria de los productos.

Siguiendo la caracterización planteada en la definición legal mencionada de este concepto, es necesario que esa persona física preste el trabajo no sólo por cuenta de otro, sino de manera personal y no a través de otra persona.

Una última característica que expresamente requiere la Ley para que la persona física adquiera el carácter de trabajador, consiste en que el trabajo lo preste en forma subordinada, es decir, bajo el mando de otra persona.

Desde luego, aún cuando no lo señala expresamente la definición legal, para que la persona física se convierta en trabajador, no sólo basta que preste para otra un trabajo personal subordinado, sino que es necesario que lo preste libremente, por su propia voluntad; y que ese trabajo sea un trabajo lícito, que no sea contrario a las leyes de orden público y remunerado; mediante el pago de un salario.

Del análisis anterior, se concluye: trabajador es la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado.

1.4 Los Trabajadores de Confianza.

Néstor De Buen, refiere que primeramente, la categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones; en segundo lugar, las funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón.⁶

El artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo vigente, plasma estas ideas.

El artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo establece que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de sus funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

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

⁶ DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo. Tomo I, décima ed. Porrúa, México, 1997, p. 494.

Del texto del artículo 9, se desprenden dos cuestiones fundamentales; ¿qué debe entenderse por cuando tengan carácter general y qué, por trabajos personales del patrón?

Lo primero afecta la jerarquía dentro de las empresas. En rigor, muchos trabajadores, sin ser de confianza, realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización. Debe entenderse el concepto, advirtiendo que se trata de funciones que se realizan en sustitución del patrón.

El segundo concepto; trabajos personales del patrón encierra una idea más clara. Se trata, simplemente, de los trabajos que realizan sus inmediatos colaboradores que, por la proximidad en que se encuentran tienen, además, acceso a los secretos empresariales. En realidad todos ellos hacen lo que el patrón, por sí mismo, podría hacer; escribir cartas, conducir su automóvil, entregar correspondencia, etc., por lo que su actividad se equipara a los trabajos Personales del patrón.

Es obvio que este concepto, no representa mayores dudas cuando se trata de un patrón persona física, sí se requiere de una interpretación cuando se trata de patrón, persona jurídica. En este caso la identidad física del patrón, sólo para estos efectos, se pone de manifiesto en los que la Ley llama representantes del patrón, y que clasifica en el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo.

1.5 Los Representantes del Patrón.

El concepto de representante del patrón, no excluye la condición de trabajador. Durante muchos años se discutió si los directores, gerentes generales y demás funcionarios que podían estar sujetos a los vaivenes económicos de la empresa, por medio de su

participación en los resultados, podrán o no tener el carácter de trabajadores; y se afirmó que era suficiente que fueran socios de la empresa, aun cuando minoritarios, para que quedaran excluidos, tanto de los beneficios de la Ley Federal del Trabajo, como la Ley del Seguro Social.

El criterio actual es diferente. La relación mercantil o civil existente entre un socio y la empresa es ajena a la laboral que pueda establecerse, paralelamente entre ellos.

En realidad, la ley actual, que sigue en esta materia el modelo anterior, lo único que intentó al confirmar el concepto de representante del patrón, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 11, fue eludir el fraude frecuente cometido por las empresas en el sentido de desconocer cualquier conducta de un funcionario, que hubiera podido generar responsabilidades laborales, invocando que no tenía el carácter de mandatario.

No debe olvidarse, sin embargo, otro efecto de la norma, que en todo caso los trabajadores deberán de cumplir las órdenes que reciban de los representantes del patrón, según se dispone en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 134, fracción III, que les obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono o de su representante.

Así mismo el Licenciado Roberto Muñoz Ramón, refiere que el concepto de empleados de confianza fue utilizado por primera vez en el año de 1919, en la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo celebrada en Washington.⁷

México, siguiendo esa terminología, en la Ley Federal del Trabajo de 1931, adopta el concepto de empleados de confianza son dar una definición del mismo.

7. MUÑOZ RAMON, Roberto. Op. Cit. p. 27.

A mayor referencia, el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, establecía:

Artículo 48.- Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa.

En la Ley Federal del Trabajo vigente se cambió el término de empleados de confianza que se viene utilizando, por el de trabajadores de confianza a fin de dejar consignado, con la mayor precisión, que éstas personas son trabajadores y que únicamente en función de ciertas características específicas están sometidos, en algunos aspectos, a una reglamentación especial, lo que quiere decir que salvo modalidades contenidas en el Capítulo de Trabajos Especiales, tiene derecho a todos los beneficios que se consignan en la Ley.

En el anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1970, para fijar y delinear la noción de empleados de confianza se recurrió al sistema de señalar los empleados de confianza típicos, colocando al final una disposición que permitiera assimilar, por analogía, como empleados de confianza a los que tuvieran características semejantes a las contempladas expresamente. Son funciones de confianza las de:

a) Los directores, administradores y gerentes generales, cuando tengan carácter de trabajadores.

b) Los directores técnicos y administrativos y sus colaboradores inmediatos, tales como los jefes de producción, de laboratorios, de investigaciones, de seguridad industrial, de

compras y ventas, de personal y otros semejantes, de cuya capacitación y alto grado de responsabilidad dependa el buen resultado de los trabajos.

c) Los abogados y contadores que tengan a su cargo, respectivamente, la defensa de los intereses de la empresa y su contabilidad.

d) Las personas encargadas de guardar los secretos de fabricación.

e) Los cajeros encargados de la entrada y salida de caudales, y las personas que manejen los fondos de la empresa o establecimiento.

f) Las personas que tengan a su cargo la vigilancia general de los trabajos.

g) Las personas que presten servicios personales al patrón tales como el secretario o secretaria particular y cuya actividad, discreción y celo sean indispensables para un trabajo eficaz.

h) Las personas que desempeñen funciones o actividades análogas a las anunciadas en las fracciones anteriores, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El derecho de administrar consiste en las facultades de planear y organizar y el derecho de dirigir comprende las facultades de mandar y controlar.

En el artículo 9 se destaca con especial énfasis las facultades de controlar cuando dispone que, son funciones de confianza... las de inspección, vigilancia y fiscalización.

El artículo en cita incluye entre las funciones de confianza las que se relacionan con los trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, tales como las de mensajeros, secretarios y choferes particulares y las de aquellos, cuya actividad, discreción y celo, sean indispensables para un trabajo eficaz del propio patrón.

En el primer párrafo del artículo 9 de la Ley, se aclara que la categoría de empleado de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto. La aclaración es pertinente porque para determinar si un trabajador es o no de confianza deberá estarse a las funciones desarrolladas y no a la denominación del puesto o a que se le catalogue como tal en un contrato colectivo de trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió que los empleados de confianza son los que intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación y que, en cierto modo, sustituyen al patrón en alguna de las funciones propias de éste.

De conformidad con lo anterior, proponemos como definición respecto a los empleados de confianza como aquellas personas que desempeñan funciones de administración – planeación y organización cardinales- y de dirección –mandos y controles primordiales- de la prestación del trabajo subordinado y de los bienes empresariales; así como funciones relacionadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

1.6 La Asociación Profesional.

Néstor De Buen, refiere que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos contiene en dos de sus disposiciones fundamentales, la referencia a la asociación en

general y la asociación profesional. En el art. 9º, se consagra el primero. En la fracción XVI del apartado "A" del art. 123 se menciona el segundo al señalar que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.⁸

Francisco Ross Gámez, considera que aún cuando la asociación profesional y el sindicato presentan substanciales diferencias, tanto en la doctrina como en los diversos tipos de legislaciones, se les ha venido empleando indistintamente como sinónimos. En efecto, el término asociación profesional en opinión de los tratadistas, se emplea desde el siglo pasado, para designar la aspiración de los trabajadores a la unidad y a la expresión sindicato, más bien se le ha empleado para designar una agrupación de resistencia.⁹

Este autor, por su parte consideró emplear el término asociación profesional en función de la identificación con el sindicato, tomando en cuenta que todo sindicato es en esencia una asociación profesional, aún cuando se tome por sabido, que no toda asociación profesional será un sindicato.¹⁰

1.7 La coalición de trabajadores.

Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes.

⁸ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, décima ed., Porrúa, México, 1994 p. 602.

⁹ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, primera reimpresión, Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1991, p. 536.

¹⁰ Idem.

La coalición, es el simple acuerdo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, pero no se identifica con la huelga ni con la asociación sindical, aun cuando es un antecedente necesario de estas instituciones y, normalmente, desemboca en ellas. Es sin embargo frecuente la formación de una coalición, sin que llegue a producirse la huelga o a crearse un sindicato.

La coalición, despierta frecuentemente la idea de un conflicto colectivo actual, por lo que aparece como el prelude de una huelga. En estos casos, la coalición, es la huelga lo que el ultimátum a la declaración de guerra, esto es, es una amenaza de que probablemente devendrá una guerra si el empresario no accede a las pretensiones de los trabajadores. En consecuencia, la coalición es un acto previo a la huelga, pero no es únicamente su antecedente, ni se agota en ella, ya que subsiste a lo largo de la suspensión de los trabajos; si en algún momento desapareciera el acuerdo de los trabajadores, terminaría la huelga, pues se romperían la unidad y el propósito de defender los intereses comunes. Sin embargo, la huelga no es la desembocadura forzosa de la coalición, ya que es posible que el empresario satisfaga las demandas de los trabajadores.

Tampoco se confunde la coalición con la asociación sindical; aquélla es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de un interés actual; una vez satisfecho este interés o cuando se revela de imposible realización, cesa la coalición. La asociación sindical, por lo contrario, es una organización permanente para el estudio y defensa de intereses actuales permanentes y de los futuros. Pero la asociación sindical está precedida por la coalición, más aún, los sindicatos están declarados coaliciones permanentes, por el artículo 441 de la Ley Federal del Trabajo.

Las consideraciones precedentes muestran la diferencia y la íntima relación que existe entre la coalición, la huelga y la asociación sindical.

Como institución autónoma, la coalición es la simple reunión temporal de un grupo de trabajadores para la realización de un fin concreto, pero puede desembocar en una huelga o en una unión permanente. Desde este punto de vista puede decirse que es el soporte de las instituciones del derecho colectivo del trabajo, el derecho de base sin el cual no son posibles ni la huelga ni la asociación sindical. Estas conclusiones tienen un doble alcance, ya que valen tanto para el desarrollo real de las instituciones cuanto para su fundamentación jurídica; la huelga y la asociación sindical, como fenómenos sociales reales, no son posibles sin una coalición, no podrían adquirir existencia legal ni la huelga ni los sindicatos.

Pero, por otra parte, sólo puede entenderse en función de la huelga o de la asociación sindical, pues, si no pudiera desembocar en una u otra, su existencia sería efímera y no influiría eficazmente en la vida del derecho del trabajo. Su eficacia radica, precisamente, en constituir el prólogo obligado de las otras instituciones.

1.8 Los sindicatos.

La Ley Federal del Trabajo, define al sindicato en su artículo 356, como a la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

El artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, clasifica a los sindicatos de trabajadores en gremiales, si se forma por trabajadores de la misma profesión, oficio o especialidad; de empresa, si agrupan a trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades dentro de una unidad económica; de industria o nacionales de industria, cuando se integran por trabajadores de actividades diversas en dos o más empresas de idéntica rama industrial en uno o varios estados, y de oficios varios, cuando dentro del municipio

respectivo no lleguen a veinte los trabajadores de una misma profesión. En ejercicio de su libertad sindical, corresponde a los trabajadores, no al legislador, diseñar y agruparse en el tipo de organizaciones de su preferencia.

De la misma manera, la Ley clasifica en el artículo 361, a los sindicatos de patronos en los formados por empresarios de una o varias ramas de actividades u los nacionales, que se integran por patronos de varias ramas de actividades en distintos estados de la República.

Requisitos de fondo y de forma para la constitución de un sindicato:

a) La afiliación de cuando menos veinte trabajadores en servicio activo, incluyendo los que hubieren sido separados del trabajo dentro de los treinta días previos a la fecha de la presentación de la solicitud del registro. En tratándose de sindicatos patronales de requieren al menos tres miembros.

b) La comprobación de formalidades como la celebración del acta constitutiva del sindicato; la presentación del estatuto sindical; el patrón de miembros, y la designación de la directiva sindical.

c) Como exigencia de fondo, la obligación de que la organización solicitante demuestre, a satisfacción de las autoridades, proponemos el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses como se establece en los artículos 356, 364 y 366 de la Ley Federal del Trabajo.

De esta suerte y aunque sólo formalmente, cubiertos los requisitos, la autoridad deberá conceder el registro dentro de los sesenta días siguientes al momento de la solicitud, en

la atención de que si de abstuviera de ello o negara el registro, la organización solicitante podrá requerir para que lo otorgue; de mantener dicha actitud, dentro de los tres días siguientes, se tendrá por registrado el sindicato, quedando aquella obligada a expedir la constancia respectiva en un plazo de tres días de conformidad con el artículo 367 de la Ley Federal del Trabajo.

En una situación formal solamente dotados de personalidad jurídica los sindicatos podrán promover el interés profesional, amén de realizar la defensa de sus afiliados en sus conflictos jurídicos individuales. Así también, sólo en estas condiciones tendrán capacidad para adquirir bienes inmuebles y muebles, conforme a los límites y términos de la ley en concordancia con los artículos 374 y 375 de la Ley Federal del Trabajo. Dentro de sus funciones propias, los sindicatos participan en la integración de los organismos públicos avocados a la aplicación de las leyes del trabajo y de la seguridad social.

La reglamentación del régimen estatutario en la Ley Federal del Trabajo de acuerdo al artículo 371, desconoce la libertad colectiva sindical invadiendo el derecho de los sindicatos a regir su vida interna y organizar su actividad profesional.

El artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los sindicatos tienen prohibido realizar actividades mercantiles e intervenir en asuntos religiosos.

Los sindicatos cuentan con obligaciones, como enterar de sus actividades a las autoridades laborales o comunicar a la registradora los cambios de directiva las modificaciones a los estatutos y las altas y bajas de sus miembros, en forma periódica tal y como se menciona en el artículo 377 de la Ley Federal del Trabajo.

La cancelación del sindicato sólo se podrá operar ante su disolución o por no haberse cumplido los requisitos legales, habida cuenta de que está prohibida su disolución o su cancelación por vía administrativa de acuerdo a los artículos 369 y 370 de la Ley Federal del Trabajo.

La disolución del sindicato puede producirse mediante el acuerdo de las dos terceras partes de sus miembros o por haber transcurrido el término fijado dentro de sus estatutos en atención a los artículo 379 de la Ley Federal del Trabajo.

Nuestro sistema contempla la posibilidad de que los sindicatos ensanchen su articulación profesional, organizándose en federaciones y confederaciones, las que quedarán sujetas a las normas rectoras de aquellos, en lo que resulten aplicables en base al artículo 381 de la Ley Federal del Trabajo.

1.9 El Contrato Colectivo de Trabajo.

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

De la definición anterior se pueden desprender las siguientes consideraciones:

a) Que el legislador le atribuye la naturaleza de convenio.

b) Que lo celebran, por parte de los trabajadores, una o varias organizaciones sindicales.

c) Que su finalidad es establecer normas generales.

d) Que su campo de aplicación será necesariamente o una empresa o un establecimiento.

Como resultado de las consideraciones anteriores, pueden establecerse las siguientes conclusiones:

a) Que la celebración de un contrato colectivo exige, como presupuesto indeclinable, que participe un sindicato de trabajadores. En consecuencia los trabajadores, por sí mismos, no están legitimados para celebrarlo.

b) Que sólo estará obligado a celebrarlo el patrón que sea titular de una empresa o establecimiento.

La Ley Federal del Trabajo, establece en el artículo 391, cuales son los elementos que integran a los Contratos Colectivos de Trabajo.

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

Así mismo el artículo 393 de la Ley Federal del Trabajo, establece:

Artículo 393: No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

Los contratos colectivos presuponen uno o varios sindicatos obreros con personalidad jurídica y uno o varios patronos, cuyo concepto se haya en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo: La persona física o jurídica que utilice los servicios de uno o varios trabajadores. Es a estos sujetos de derechos y obligaciones a quienes damos el nombre de autores del contrato colectivo.

Finalidad del contrato colectivo de Trabajo.

La finalidad del contrato colectivo a la vista del artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en el establecimiento de las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. Se trata de convenir en normas que servirán de modelo a los contratos individuales que se celebren. De alguna manera la contratación colectiva integra un proceso legislativo al margen del Estado, pero por delegación legal. En esa medida el contrato colectivo es, en lo esencial, un pacto normativo de condiciones de trabajo.

Las formas de celebración del contrato colectivo.

No existe en la Ley Federal del Trabajo una clasificación precisa de las formas de cómo 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 de acuerdo al artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo.

b) Por convenio directo entre las partes, derivado de un conflicto de huelga de conformidad con los artículos 387, segundo párrafo, 450-II y 469-I y II de la Ley Federal del Trabajo.

c) Como resultado de un arbitraje de una persona o comisión libremente elegida por las partes, como consecuencia de un conflicto de huelga tal y como lo establece el artículo 469-IV de la Ley Federal del Trabajo.

d) Por sentencia colectiva dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en un conflicto de huelga de acuerdo al artículo 469-IV de la Ley laboral.

e) Por sentencia colectiva dictada en un conflicto colectivo de naturaleza económica, por la Junta de Conciliación y Arbitraje en concordancia a lo establecido por los artículos del 900 al 919 de la Ley Federal del Trabajo. 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.

Efectos personales del contrato colectivo.

Una de las características más importantes del contrato colectivo de trabajo consiste en que sus efectos alcanzan no sólo a los miembros del sindicato que celebró el contrato,

sino a los demás trabajadores de la empresa o establecimiento, incluyendo a los de confianza, salvo que respecto de éstos se disponga lo contrario.

En el artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, se consigna el principio de los efectos universales del contrato colectivo.

El contrato colectivo es aplicable:

- 1) A los trabajadores miembros del sindicato contratante;
- 2) A los trabajadores que no son miembros del sindicato contratante;
- 3) A los trabajadores que después de la firma ingresen a la empresa;
- 4) A los trabajadores de confianza, salvo que queden expresamente excluidos de acuerdo a lo establecido por el artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe mencionar que la exclusión de los empleados de confianza en el contrato colectivo de trabajo tiene un efecto relativo, ya que de acuerdo a lo establecido en el artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo, sus condiciones de trabajo no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajadores semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

CAPITULO SEGUNDO. Antecedentes en México.

Es preciso hacer mención a los antecedentes de las relaciones individuales de trabajo, así como de las relaciones colectivas de trabajo en México, pues con ello tendremos un panorama más amplio de estos temas, que constituyen parte fundamental del presente trabajo.

2.1 De las Relaciones Individuales de Trabajo.

El Lic. Roberto Muñoz menciona que "Las relaciones entre patrón y trabajadores, y de éstos entre sí, que se presentan durante la prestación de trabajo, constituyen las relaciones individuales de trabajo."¹¹

De igual forma cita que "A estas relaciones individuales de trabajo son a las que la doctrina ha denominado específicamente relaciones de trabajo."¹²

Y, a este respecto concluye: "Consecuentemente con lo que llevamos expuesto, podemos definir a la relación de trabajo como: el vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores, y a éstos entre sí."¹³

De las relaciones individuales de trabajo en del derecho precolonial; no se tienen noticias exactas sobre las condiciones del trabajo en la época precolonial.

¹¹ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Op. Cit. p. 44.

¹² Idem.

¹³ Idem.

De igual forma, la escasa información que puede tenerse deriva más de meras suposiciones que de datos ciertos. Las diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos: oficial mecánico, oficial de pluma (el que hacía bordados o mosaicos y trabajos con plumas de aves), platero, herrero, lapidario cantero, albañil, pintor; cantores, médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado, de armas; y los obreros y artesanos, en general empezaban como aprendices y solamente quedaban autorizados para ejercer un oficio o un arte que hubiera aprendido, después de aprobar el examen correspondiente.

En realidad, no se tiene la certeza respecto de las horas de trabajo y salario, ni de las relaciones de trabajo entre obreros y patrones, no obstante que, pese a la existencia de la esclavitud, debieron, frecuentemente, establecerse en esas relaciones con artesanos y obreros.¹⁴

A manera de resumen, se mencionan las disposiciones fundamentales de la Legislación de Indias:¹⁵

a) La idea de la reducción de las horas de trabajo.

b) La jornada de ocho horas, expresamente determinada en la Ley VI del Título VI del Libro II de la Recopilación de Indias, que ordenó en el año de 1593, que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente.

c) Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos. Lo anterior fue dictado por el Emperador Carlos V, el 21 de septiembre de 1541, en la Ley

¹⁴ DE BUEN, Néstor. Op. Cit. p. 293.

¹⁵ *Ibidem*, p. 294.

XVII en el Título I de la Recopilación, ordenando que indios, negros y mulatos no trabajen los domingos y días de guardar. A su vez, Felipe II ordena, en diciembre 23 de 1583 (Ley XII Título VI, Libro III) que los sábados por la tarde se alce de obra una hora antes para que se paguen los jornales.

d)El pago del séptimo día, dictados en la Real Cédula de 1606 sobre alquileres de indios. En lo conducente, dice la Real Cédula que les den (a los indios) y paguen por cada una semana, desde el martes por la mañana hasta el lunes dinero y no en cacao, ropa, bastimento ni otro género de cosa que lo valgan aunque digan que los mismos indios lo quieren y no han de trabajar en domingo ni otra fecha de guardar, ni porque la haya habido en la semana se les ha de descontar cosa alguna de la dicha paga, ni detenerlos más tiempo del referido, por ninguna vía.

e)La protección al salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes. Felipe II el 8 de julio de 1576, ordenó que los caciques pagaran a los indios su trabajo delante del doctrinero, sin que les faltara cosa alguna y sin engaño o fraude. Con fecha 22 de septiembre de 1593, el propio Felipe II ordena que se pague a los indios chasquis y correos, en mano propia y sin dilación. También con respecto a la puntualidad en el pago se puede citar la Ley IX, Título XV, Libro XI, dictada por Felipe III el 20 de abril de 1608, que ordena que se pague con puntualidad a los indios en las minas los sábados en la tarde. La obligación de pagar en efectivo se encuentra establecida en la Ley de 26 de mayo de 1609 de Felipe III que declaraba perdido el salario pagado en vino, chicha, miel o hierba del Paraguay, incurriendo, demás, el español que así lo hiciere, en multa, por ser la voluntad real que la satisfacción sea en dinero.

f) La tendencia a fijar el salario por la disposición dictada en enero de 1576, por el Virrey Enríquez, de que se paguen 30 cacao al día como salario a los indios macehuales; la orden dictada en 1599, por el Conde de Monterrey, para que se cubran un real de plata, salario por día, y un real de plata por cada seis leguas de ida y vuelta a sus casas para los indios ocupados en los ingenios y la orden del propio Conde de Monterrey, dictada en 1603, que establece el pago de un salario mínimo para los indios en labores y minas, fijándolo en real y medio por día o un real y comida suficiente y bastante carne caliente con tortillas de maíz cocido que se llama pozole.

g) La protección a la mujer en cinta, visible en las leyes de Burgos, obra de la Junta de 1512 a que citó la corona para discutir la protesta que los dominicos habían presentado contra los excesos de los españoles en la explotación de los indios. Allí mismo se establece en 14 años la edad necesaria para ser admitido al trabajo.

h) La protección contra labores insalubres y peligrosas. En la Ley XIV, del Título VII, del Libro VI, expedida por Carlos V, el 6 de febrero de 1538, se prohíbe que los menores de 18 años acarreen bultos. El propio Carlos V ordena el 12 de septiembre de 1533 que no pasará de dos arrobas la carga que transportarán los indios, y que se tomará en consideración la calidad del camino y otras circunstancias.

i) El principio procesal de verdad sabida, que operaba a favor de los indios por disposición de la Ley V, Título X, Libro V, de 19 de octubre de 1514, expedida por Fernando V.

j) El principio de las casas higiénicas está previsto en el Capítulo V, de la Real Cédula dictada por el Virrey Antonio Bonilla, en marzo de 1790 que, aunque se refiere a los esclavos, resulta un antecedente importante. Dice así: Todos los dueños de esclavos

deberán darles habitaciones distintas para los dos sexos, no siendo casados, y que sean cómodas y suficientes para que se liberten de la intemperie, con camas en alto, mantas o ropa necesaria y con separación para cada uno, y cuando más dos en un cuarto, destinarán otra pieza, o habitación separada, abrigada y cómoda para los enfermos.

k) Por último, la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad que, aparecen consagrados en el Bando sobre la libertad, tratamientos y jornales de los indios en las Haciendas, dado por mandato de la Real Audiencia el 23 de marzo de 1785. En lo conducente dice: Los amos están en obligación de mantener a los gañanes el tiempo de sus enfermedades y no precisarlos a trabajo alguno, y también si por ellas o por la edad se inhabilitaren; y cuando los remitan de correos a largas distancias las pagarán lo justo, les concederán días suficientes para el descanso, y se los apuntarán como si hubiesen trabajado.

Estas disposiciones lamentablemente no funcionaron en la realidad. Un panorama de la situación de hecho, con respecto al trabajo en las encomiendas, en las minas y en el campo, en la Nueva España, El propio Genaro V. Vázquez, al señalar las causas que impidieron el cumplimiento de las Leyes de Indias, precisa que fueron las siguientes: Unas veces fue la falta de sanción suficiente en la ley misma; otras, la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para la investigación de su violación; otras veces la confabulación de las autoridades y los encomenderos y los capitalistas de todo género, para la violación de la ley; otras veces la ignorancia misma de la ley a la que aludía Carlos V o sus consejeros, cuando al declarar la autoridad que habían de tener las leyes de la Recopilación de Indias decía que por la dilación y distancia de unas provincias a otras no han llegado a noticias de nuestros vasallos, con que se puede haber ocasionado grande perjuicio al buen gobierno, y derecho de las partes interesadas. Otras veces por defecto de la ley misma, que no había considerado bien el caso y las

circunstancias a qué y en qué iban a aplicarse, ni la repercusión que su publicación podía tener con los otros segmentos de la economía colonial; otra, en fin, la contradicción de unas leyes con las otras.

2.2 De las Relaciones Colectivas de Trabajo.

La reglamentación de las instituciones del derecho colectivo del trabajo principió en la Revolución constitucionalista y Juntamente con el derecho sustantivo se elevó a estatuto constitucionalista en nuestro artículo 123.

Respecto de los antecedentes en México de las relaciones colectivas de trabajo, se hace referencia a los siguientes datos:

I. La Constitución de 1857: En el Discurso de presentación del proyecto ante la Asamblea Constituyente, Ponciano Arriaga, presidente de la comisión redactora, se inclinó por la doctrina de los derechos naturales del hombre, pero hizo una aclaración de la más alta importancia: Reconocemos que los derechos de la humanidad son inmutables y sagrados, pero no podemos concebir su pleno y libre ejercicio sino en el estado social; y a fin de evitar equívocos en la interpretación de las últimas palabras, precisó en otro párrafo que: No pretendemos crear esos derechos ... El hombre no puede dar un carácter eterno a lo que es frágil, pero tampoco destruir lo que es eterno. En armonía con esas ideas, el artículo primero de la Carta Magna se aprobó en los términos siguientes:

El pueblo mexicano reconoce, que los derechos del hombre son la base y el objeto de las instituciones sociales. En consecuencia declara, que todas las leyes y todas las autoridades del país, deben respetar y sostener las garantías que otorga la presente Constitución.

Del catálogo de los derechos del hombre tres preceptos fueron particularmente importantes para la posibilidad de las instituciones del derecho colectivo del trabajo: el artículo cuarto consagró la libertad de trabajo y el derecho de aprovecharse de sus productos. El quinto dispuso que "nadie podía ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno conocimiento", prevención que hizo imposible la tipificación del delito dejar de trabajar en la empresa a la que se prestaban los servicios, consecuentemente, el simple hecho de la huelga no podía constituir un delito. Finalmente, el artículo noveno decía que "a nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito", prescripción que garantizó la libertad sindical.

México no corrió la era de la prohibición, entró constitucionalmente a los años de la tolerancia: la coalición y la huelga nos constituirían en sí mismas un delito y la asociación sindical no estaba tipificada como delito, ni sometida a vigilancia alguna. Para que la coalición y la huelga devinieran actos delictivos, era necesario que se formara un tumulto o motín o se empleara de cualquier otro modo la violencia física o moral. En la segunda mitad del siglo XIX se manifestó un respeto general para las asociaciones de trabajadores y es de igual forma cierto que se toleraron algunas huelgas, pero cuando se referían a empresas que disponían de fuerzas económicas y políticas importantes, fueron aplastadas por los empresarios y sus guardias especiales con la ayuda del ejército.

CAPITULO TERCERO. Marco Legal.

Es de relevante importancia establecer cual es el marco legal del presente trabajo, pues con ello se logra una referencia jurídica que resulta necesaria para un mejor entendimiento del presente trabajo.

3.1 El Artículo 123 Constitucional, apartado "A".

El artículo 123 Constitucional, se divide en el apartado "A" y el apartado "B". Del apartado "A", se obtiene el fundamento del cual emana el tema que hemos escogido, pues en particular, la prueba de recuento se menciona en la Ley Federal del Trabajo, ordenamiento que regula el apartado "A" antes referido, pues no podemos avanzar, si no se toma en cuenta el fundamento del tema que hemos escogido para el presente trabajo.

El apartado "A" del artículo 123 Constitucional, no establece o no se desprende de este que se mencione a la prueba de recuento; pero la Ley Federal del Trabajo, como ordenamiento regulador del precepto constitucional antes referido, sí lo menciona, aunque, no regula, ni establece cual o cuales serán los lineamientos en virtud de los cuales se deberá llevar a cabo el desarrollo de la prueba de recuento, así pues es aquí en este punto donde tiene cabida el tema propuesto por nuestra parte.

Refiriéndonos específicamente al tema propuesto, es pertinente hacer mención de que por una tradición, que consideramos insana, sin que exista fundamento legal para ello, se ha venido desarrollando la prueba de recuento de una forma totalmente arbitraria, ilegal e incluso no apegada al espíritu del artículo 123 Constitucional.

3.2 La Ley Federal del Trabajo.

La Ley del Trabajo de 1931 se divide en once títulos y en 685 artículos. En realidad son bastante más, en razón de habersele incorporado los artículos relativos al salario mínimo y a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (artículos 100-A a 100-U), los relativos al trabajo de las mujeres y de los menores (artículos 110-A a 100-L), y los de las tripulaciones aeronáuticas (artículos 132-bis a 159-bis).

De los once títulos, el segundo resulta ser el más amplio. En él, se incluye todo el derecho individual del trabajo, salvo el contrato de trabajo y el reglamento interior del trabajo. Por otra parte, queda incluida la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Dentro de nuestro sistema jurídico la Ley Federal del Trabajo constituye una norma reglamentaria de la Constitución. A ella se refiere el artículo 133 constitucional cuando menciona que; Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión.

La Ley Federal del Trabajo, según lo determina su artículo 1º, "es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado "A", de la Constitución. A manera de información se menciona que el apartado "B", a su vez, está reglamentado por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

De acuerdo con el preámbulo del artículo 123 constitucional, y de conformidad a lo dispuesto en la fracción X del artículo 73 de la propia Constitución, sólo el Congreso está facultado para expedir leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 constitucional. De ello deriva que cualquier disposición laboral que no dicte el Congreso y que no encuadre dentro de la facultad reglamentaria que al presidente de la República otorga la fracción I del artículo 89 Constitucional, será inconstitucional.

3.3 Derecho Procesal del Trabajo.

El derecho procesal del trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales.

Francisco Ross Gámez refiere que "el derecho procesal del trabajo 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"¹⁶

Néstor de Buen señala que "el derecho procesal del trabajo "es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos del trabajo".¹⁷

3.3.1 Principios Procesales del Derecho del Trabajo.

Podemos decir que el derecho del trabajo, es una solución política, en nombre de una idea de Justicia, a un problema social. En consecuencia las normas jurídico-laborales

¹⁶ ROSS GAMEZ, Francisco. Op. Cit., p. 17.

¹⁷ DE BUEN, Néstor. Derecho procesal del trabajo, Porrúa, quinta ed., México, 1997, p. 38.

tienen un doble funcionamiento ideológico, a saber: en un plano abstracto y remoto su fundamento es la justicia, y con ella se colocan fuera del tiempo y del espacio, se nutren en principios que se presentan como consustanciales con la naturaleza del hombre viviendo en sociedad, etc.: ahora bien, en un orden concreto y próximo su fundamento es una idea de la justicia, en nuestro caso la llamada idea social de la justicia o, sin más, la justicia social que se recoge y formaliza en las reglas y declaraciones de la Constitución política, es decir, en las leyes fundamentales.

3.3.2 Las Pruebas.

En primer término, nos parece pertinente, iniciar este apartado mencionando el concepto de prueba.

En algunas de las múltiples acepciones gramaticales de la palabra "prueba", puede ser: "acción y efecto de probar"; "razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de algo", "justificación de la verdad de los hechos controvertidos en un juicio hecha por los medios que autoriza y reconoce por eficaces la ley".¹⁸

Por otro lado la palabra prueba, en su sentido estrictamente gramatical, expresa la acción y efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa.

¹⁸ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de La Lengua Española, Espasa Calpe, vigésima segunda ed., España. 2001. p. 1853.

Néstor de Buen, menciona que “Lo importante es destacar tanto el valor instrumental de la prueba: medio para lograr un fin, como su objeto: crear en el juzgador la convicción sobre lo alegado por las partes”.¹⁹

Juan B. Climent Beltrán, refiere que “la acción de probar, es la aportación en el proceso de los elementos de convicción para la verificación de los hechos; los medios son los procedimientos para llegar al conocimiento de los hechos y la prueba en sí es la demostración de la certidumbre de esos hechos”.²⁰

Carnelutti señala que el significado corriente de prueba es la demostración de la verdad de un hecho; pero la doctrina advierte la necesidad de darle un sentido jurídico, completando así la definición: “Demostración de la verdad de un hecho realizada por los medios legales o, más brevemente, demostración de la verdad legal de un hecho”.²¹

Nuestra legislación laboral, establece en el artículo 776 que: son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial las siguientes: Confesional, Documental, Testimonial, Pericial, Inspección, Presuncional, Instrumental de actuaciones, y Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Así pues en este artículo la Ley Federal del Trabajo, establece con claridad cuales son las pruebas que serán admisibles, dejando la posibilidad de que al procedimiento laboral se le incorporen pruebas nuevas de acuerdo con los adelantos o descubrimientos científicos; básicamente estas pruebas se refieren a procedimientos individuales.

¹⁹ DE BUEN, Néstor. Op. Cit. p. 398

²⁰ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Esfinge, México, 1989, p. 141

²¹ Francisco Carnelutti. La Prueba civil, traducción de Niceto Alcalá-Zamora y Castillo, segunda ed. Ediciones Desalma, Buenos Aires, 1982, p. 37

En el proceso laboral, las partes, desarrollan una serie de actos procesales con la finalidad de obtener una resolución favorable a sus peticiones; el primer paso procesal es lo manifestado por las partes, la actora en su demanda, y la demandada en su contestación a la demanda, pero para llegar a la finalidad de lo que cada contendiente pretende, es necesario, que aporten los elementos de convicción necesarios, es decir, las pruebas para acreditar en su caso, las acciones ejercitadas o excepciones planteadas, para que el juzgador tenga plena certeza de lo que ha resuelto es lo legalmente justo.

Nuestra Ley Laboral, establece reglas y requisitos específicos para el ofrecimiento, admisión y desahogo de las pruebas ofrecidas por las partes en el proceso laboral, a mayor precisión dependiendo de la prueba que se trate, la Ley Federal del Trabajo, establece claramente cuales son las reglas y requisitos con los cuales se tiene que ofrecer, admitir y desahogar la prueba en cuestión.

En primer término tenemos a la prueba confesional; la Ley Federal del Trabajo, establece en el artículo 786, que "cada parte podrá solicitar a su contraparte para que concurra a absolver posiciones". Esta prueba consiste en la absolución de posiciones, en concreto se trata de respuestas a cuestionamientos que entrañan la afirmación de un hecho controvertido contenido en la litis del juicio laboral de que se trate, teniendo como objetivo las posiciones obtener la confesión de la contraparte que absuelve respecto de los hechos controvertidos.

El artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo, establece cuales son las normas que deben observarse para el desahogo de la prueba confesional.

En materia laboral existe también la confesional para hechos propios, prueba que se desahogará a cargo de las personas que ejerzan funciones de dirección y administración,

regulada en el artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo, esta prueba no es propiamente una confesional a cargo de la empresa, sino la confesión sobre los hechos propios, que por la relevancia del cargo puede comprometer u obligar a la empresa.

Por otro lado el artículo el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, menciona a la prueba de recuento, prueba esta, que es el tema medular del presente trabajo.

La doctrina y la Ley Federal del Trabajo, no establecen en forma precisa cual es la forma en la que debe desahogarse la prueba de recuento; por lo que el desahogo de esta prueba, se ha venido desarrollando de acuerdo a la costumbre, lo cual deriva en la mayoría de los casos, en situaciones que perjudican a los trabajadores que participan en el recuento.

Cuando mencionamos que la forma en que se desahoga el recuento de acuerdo a la costumbre, y que trae como consecuencia un perjuicio en la mayoría de los casos para los trabajadores que votaron en el recuento, es porque el voto se realiza abierto; ante la presencia de los representantes de los sindicatos contendientes, del de la empresa, así como del funcionario de la Junta de Conciliación y Arbitraje ante quien se desahoga la prueba de recuento, lo que desde luego se traduce en represalias para los trabajadores que votaron en contra del sindicato que obtuvo un resultado favorable en la prueba del recuento.

Es por ello que en el presente trabajo proponemos que se modifique la forma en que se desahoga la prueba de recuento, básicamente, que el voto de los trabajadores en la prueba de recuento sea en forma secreta y directa, y que incluso los trabajadores puedan abstenerse de votar, o en su caso invalidar su voto.

De acuerdo al artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, solamente se establece que la Junta señalará el lugar, día y hora en que deberá efectuarse; quienes tendrán derecho a participar votando en el desahogo del recuento, quines serán considerados trabajadores, y las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento en caso de que éstas se realicen, pero en ninguna parte de ese artículo, se menciona la forma en que deberá de desahogarse el recuento.

De lo anterior surge la inquietud de proponer que este artículo se reforme, para que en su caso se le adicione las reglas procesales en virtud de las cuales deberá de desahogarse la prueba de recuento, sin que exista la posibilidad de que los trabajadores que participaron en la prueba de recuento sean víctimas de represalias posteriores.

3.3.3 Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y arbitraje.

El procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se ha dividido en dos periodos a saber: el de instrucción en el cual se comprenden las fases postulatoria y probatoria; y el periodo de decisión, en el cual se encuentra la función de la actividad jurisdiccional de dirimir la controversia planteada, mediante la aplicación de la norma jurídica al caso concreto. En nuestra legislación de acuerdo al artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo, dentro del primer periodo se encuentran las fases de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de pruebas, y sin que sea una fase que establezca la Ley Federal del Trabajo, se encuentran los alegatos tal y como se establece en el artículo 882 de la Ley Federal del Trabajo; y el segundo periodo comprende el Laudo.

En el procedimiento ordinario rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, es decir, se trata de un procedimiento de carácter

general, únicamente en el caso de que no se trate de una tramitación especial, de acuerdo a lo establecido por el artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo.

El juicio ordinario laboral podría ser calificado como el juicio de mayor cuantía en comparación con aquellos que se tramitan en juicio especial. En realidad es un procedimiento de carácter general, es decir, que preferentemente, los conflictos jurídicos deben ventilarse en juicio ordinario sobre aquellos que tengan señalada una cuestión especial.

El procedimiento ordinario se inicia con la presentación de la demanda ante la denominada Oficialía de Partes o Unidad Receptora (artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo). La demanda, debe formularse por escrito acompañando una copia para cada uno de los demandados y, si el actor lo estima oportuno, podrá también exhibir las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones, pero no se tendrán por ofrecidas sino hasta que las mismas sean ratificadas en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de pruebas respectiva, lo anterior de conformidad con el principio de oralidad que rige nuestro derecho laboral.

Es pertinente señalar que en nuestro derecho procesal laboral no se exige forma determinada en la comparecencia ni en las promociones en virtud de la flexibilidad y sencillez del mismo proceso laboral, sin embargo, la demanda exclusivamente deberá formularse por escrito. En este escrito de demanda deberán expresarse cuando menos, los hechos en que se funden las peticiones de la parte actora.

La oficina receptora deberá remitir de inmediato la demanda al Pleno o a la Junta Especial que sea competente el mismo día, antes de que concluyan las labores de la Junta. Dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que

se recibió la demanda, se dictará un acuerdo señalando día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, que deberá llevarse a cabo dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito inicial de demanda, de conformidad a lo establecido en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.

La notificación de las partes deberá hacerse, cuando menos con diez días de anticipación a la fecha señalada para la audiencia de ley, entregando al demandado copia simple cotejada de la demanda; y por ministerio de Ley deberá notificarse al demandado con el apercibimiento expreso de que en caso de que este no comparezca a la audiencia inicial, se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho de ofrecer pruebas, en el caso de que no concurra a la audiencia.

Al momento de que la parte actora presenta la demanda, la Junta procede a dictar el acuerdo de admisión, al cual se le conoce como auto de radicación, y se notificará en lo posible de inmediato a la persona autorizada por el actor para oír y recibir todo tipo de notificaciones.

La Junta en el auto de radicación o acuerdo admisorio de la demanda, podrá subsanar el escrito inicial de demanda solo por cuanto hace a las prestaciones que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo deriven de la acción intentada o procedente, pero en el caso de que la Junta notare que existe una irregularidad, o si la parte actora estuviese ejerciendo acciones contradictorias, que fuese oscura o vaga en las prestaciones reclamadas, la Junta al admitir la demanda hará notar los defectos u omisiones en que haya incurrido y prevendrá a la parte actora para que aclare o subsane la irregularidad en un término de

tres días hábiles contados a partir de que surta efectos la notificación que se realice a la parte actora del acuerdo respectivo emitido por la Junta.

Procesalmente, la falta de alguno de los demandados, ya sea por que no fueron emplazados a juicio, o por que fueron mal emplazados y con la finalidad de evitar posibles nulidades en el procedimiento; obliga a la Junta a suspender la audiencia y señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, también conocida como la audiencia de Ley, salvo que las partes concurren a la misma o cuando el actor se desista de las acciones y prestaciones intentadas y reclamadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados, de conformidad con lo establecido por el primer párrafo del artículo 874 de la Ley Federal del Trabajo; una excepción es que puede ocurrir que se haya notificado a alguna de las partes pero, que de la fecha en la que se realizó la notificación y la fecha en que está señalada la audiencia de Ley, no haya transcurrido el término de diez días establecido en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, en cuyo caso, siendo legal la notificación, la Junta de igual forma tendrá que señalar nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de Ley o inicial.

Las partes que concurren a la audiencia de Ley que por falta de notificación o por que esté surtiendo efectos la notificación a alguna de las partes y deba diferirse, quedarán notificadas en el momento de señalarse nueva fecha y hora para la celebración de la audiencia de Ley. Las partes que fueron notificadas y que no concurren a la audiencia, con independencia de que la notificación hubiese sido extemporánea, serán notificados de la nueva hora y fecha para la celebración de la audiencia inicial, por el boletín o a través de los estrados de la Junta, y las que no hubiesen sido notificadas, la Junta ordenará se les notifique personalmente el acuerdo en el que se señala nuevo día y hora para que tenga verificativo la audiencia correspondiente.

De igual forma, alguna de las partes que comparezca a juicio no obstante que se encuentre mal notificada, subsanará cualquier vicio o defecto en la notificación y emplazamiento, y por ello se debe llevar a cabo la audiencia de Ley.

Para el caso de que alguna de las partes se encuentre mal notificada y emplazada a juicio, no comparece a la audiencia de Ley, se deberá suspender la misma, y se señalará nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de Ley, misma que se ordenará se notifique personalmente en el domicilio de la persona que se encontraba mal notificada y no compareció a la audiencia respectiva.

De acuerdo con el principio de concentración en la primera audiencia del juicio ordinario se deben llevar a cabo las tres etapas que son las de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, sin embargo, esto no siempre fue así, pues durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, al momento de recibir la demanda se citaba para una audiencia de conciliación otra de demanda y excepciones, que debía verificarse a más tardar, diez días después de la primera de acuerdo a lo que establecía el artículo 511 de la Ley laboral de 1931, una vez celebrada la de demanda y excepciones, se señalaba otra audiencia para el ofrecimiento y admisión de pruebas de acuerdo al artículo 521 de la Ley de 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, a diferencia de la Ley de 1931, se concentró la primera parte de una sola audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, tal y como lo establecía el artículo 752 de la Ley de 1970, con la particularidad que si no concurría ninguna de las partes de archivaba el expediente hasta nueva promoción de conformidad con el artículo 756 de la Ley laboral de 1970.

En atención a la división de estas tres etapas procesales, la Ley prevé que no obstante que en la audiencia inicial cualquiera de las partes que comparezca, ya sea antes de concluir una etapa ya iniciada sin la comparecencia de las partes, o bien al momento de empezar la siguiente etapa, será aceptada su comparecencia e intervención, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo en la etapa correspondiente. En caso contrario, cualquier manifestación de las partes será irrelevante en el juicio, en virtud, de que en el derecho laboral prevalece el principio procesal de que las Juntas no pueden revocar sus propios acuerdos o resoluciones y una vez que se haya iniciado el acuerdo que corresponda, precluye el derecho de las partes para hacer cualquier manifestación en dicha etapa procesal, y marca la terminación y en su caso el inicio de las etapas procesales correspondientes.

La palabra conciliación es definida por los diccionarios de la lengua como la acción de conciliar, entre otras de sus acepciones está la de poner de acuerdo, conformar doctrinas al parecer contrario o atraer la benevolencia. Los diccionarios jurídicos definen a la conciliación, como la avenencia que sin necesidad de juicio de ninguna clase, tiene lugar entre las partes que acerca de sus derechos en un caso concreto se contraponen y de las cuales una trata de entablar un pleito con la otra.

Francisco Ross Gamez, quien sostiene que "la conciliación como una figura jurídica autocompositiva de litigio, o bien como una formula de avenio intentada antes de la controversia, encontramos un acto complejo en el que concurren anímicamente las voluntades de las partes, con o sin la intervención de un tercero, para lograr un objetivo concreto y determinado que satisfaga sus respectivos intereses. Al amparo de nuestras

leyes procesales vigentes del derecho laboral, la conciliación efectivamente es un periodo previo al del arbitraje".²²

Coincidimos con la anterior definición, pues de esta se desprende que en dicho procedimiento, se advierte con claridad la participación decidida de las partes y de la autoridad para la solución del conflicto sometido a la actividad jurisdiccional. Lo interesante de la conciliación es su objetivo primordial que es el de evitar un litigio futuro, o bien termina uno presente por mutuo acuerdo y sin necesidad de la intervención jurisdiccional decisoria por parte de la autoridad.

En nuestro derecho laboral la conciliación se encuentra en un nivel de preeminencia en e aspecto procedimental, a grado tal que se eleva al rango de solemnidad, pues no es posible seguir el trámite de cualquier conflicto, sin antes agotar la instancia conciliatoria.

Tanto en la teoría, como en la práctica, así como por su consignación jurídica en las leyes que nos rigen, la conciliación ha sido considerada como un verdadero presupuesto procesal necesario e indispensable, pues en el supuesto caso de que no se intentase no puede integrarse, y por lo anterior no podría desarrollarse válidamente la relación jurídico procesal.

En nuestro sistema laboral vigente, la conciliación se practica tanto por las autoridades administrativas del trabajo, como por las jurisdiccionales; tanto en el aspecto individual como en el colectivo, son las autoridades del trabajo administrativas, las que de una manera eficaz llevan a cabo la realización de tal figura compositiva del litigio, desde la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con el grupo de funcionarios conciliadores, hasta los Departamentos del Trabajo en las entidades federativas, conciliadores e

²² Ross Games, Francisco. op. Cit. p. 267.

inspectores locales del trabajo, éstos últimos con una participación mucho muy activa en los conflictos individuales.

De acuerdo con las leyes laborales, las autoridades jurisdiccionales quienes tienen a cargo llevar a cabo la conciliación en el procedimiento, son las Juntas Federales y Locales de Conciliación, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con todas sus Juntas Especiales en todo el territorio nacional, así como las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, establece los mecanismos de la celebración de la etapa conciliatoria.

La etapa de Demanda y Excepciones, en el procedimiento ordinario, se inicia concluida una vez la etapa conciliatoria.

Precisar el concepto de demanda no ha sido tarea fácil, ya que ha sido una de las instituciones más controvertidas. Para Francisco Ross Gamez, la demanda es "aqueel acto formal mediante el cual el actor ejercita su acción ante el poder jurisdiccional a fin de que la Ley proteja el derecho invocado",²³ es importante establecer los elementos esenciales que debe contener una demanda, y que son:

1.- El nombre del actor.

2.- El nombre del demandado, o demandados; este requisito no se considera indispensable, pues la Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 712 establece que cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de

²³ Ibidem, p. 291.

donde labora o laboró, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón, por lo que entonces, de acuerdo al precepto legal mencionado, resulta indispensable que la parte actora debe proporcionar en forma precisa el domicilio de la fuente de trabajo.

3.- El objeto de la demanda, es decir, cuales son las acciones ejercitadas, así como las prestaciones que se reclaman en la demanda. En caso de que la demanda no contenga cuales son las acciones que se ejercitan, o no se precisan cuales son las prestaciones que se demandan, la demanda resulta oscura en perjuicio de la parte actora.

4.- Señalar en la demanda, a la Autoridad Competente, requisito importante, ya que es necesario para que se integre válidamente el proceso laboral, pues la jurisdicción no puede desenvolverse por sí misma, toda vez que se requiere de la petición de la parte interesada, de ahí que resulta indispensable que el acto que da origen al proceso, es decir la presentación de la demanda se dirija a la autoridad a la cual se le solicita la aplicación del derecho; siendo ésta la única forma legal, para que la autoridad jurisdiccional pueda legitimar su intervención e iniciar con el proceso.

No obstante lo anterior, es común que la parte que promueve una demanda, presente la misma ante autoridad incompetente, ya sea por el carácter de federal o local, de acuerdo a lo establecido por el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece cual es la competencia constitucional de las autoridades del trabajo; y cuando esto sucede, la autoridad incompetente ante la cual se presentó la demanda, remite la demanda ante la autoridad que sea competente para que conozca de la demanda en cuestión.

5.- Los hechos que dieron origen a las acciones que se ejercitan y prestaciones que se reclaman. La narración de los hechos debe ser en forma clara, pues en caso contrario, la demanda estaría afectada de oscuridad, en perjuicio del actor. Por otro lado el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo establece, entre otras cosas, que "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 sea oscura o vaga se procederá en los términos previstos en el artículo 873 de la Ley"; a este respecto el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, en lo conducente, establece que "cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días"; de lo anterior, se desprende que la Ley, pretende que la demanda del actor no esté afectada de oscuridad o sea vaga, para lo cual le impone a la Junta la obligación de revisar y en su caso prevenir al actor para que subsane los defectos o contradicciones en que haya incurrido.

Por su parte el artículo 878, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, establece que "el actor expondrá su demanda ratificándola o modificándola, precisando sus puntos petitorios. Si el promovente siempre que se trate del trabajador, no cumpliere con los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá Prima de Antigüedad para que lo haga en ese momento".

Las etapas del procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sean de carácter Local o Federal, es el siguiente:

La etapa conciliatoria se inicia con la exhortación realizada por el presidente de la Junta especial dirigida a las partes en el procedimiento, con la finalidad de que las partes lleguen a un arreglo que ponga fin al procedimiento, en caso de que las partes no llegasen a un acuerdo conciliatorio, se continuará con la etapa de Demanda y Excepciones.

En etapa de demanda y excepciones, se desarrolla de acuerdo a lo establecido por el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece las normas en virtud de las cuales deberá de desarrollarse la etapa de demanda y excepciones, a mayor precisión, el artículo citado en el presente párrafo, en la fracción I refiere que el presidente de la Junta hará una exhortación a las partes, respecto de la conciliación, pero para el caso de que las mismas no lleguen a un acuerdo, es decir, persistan en su actitud sin ánimo de conciliar, se le concederá la palabra al actor para la exposición de su demanda.

En la fracción II se establece que el actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios, y en su caso se prevendrá al actor para que subsane cualquier irregularidad o dato omitido, que la Junta haya detectado.

Continuando con la fracción III, una vez expuesta la demanda del actor, el demandado procederá a dar contestación, ya sea en forma oral o por escrito, en cuyo caso deberá dar copia del escrito de contestación a la demanda al actor, en caso de que el demandado no lo hiciere, se expedirá copia del escrito de contestación a favor del actor, a costa del demandado.

En la fracción IV, el demandado opondrá sus excepciones y defensas, y deberá referirse a todos y cada uno de los hechos de la demanda del actor, afirmándolos o negándolos, y expresando los hechos que ignore cuando no le sean propios, realizando las

explicaciones que considere necesarias, en esta fracción IV, se establece que el silencio y las evasivas tendrán por consecuencia que se tendrán por admitidos aquellos hechos sobre los cuales no exista controversia, y no se admitirá prueba en contrario; así mismo se establece que la negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos, pero la confesión de los hechos no entraña la aceptación del derecho.

La fracción V, se menciona que la excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda, y en caso de que no conteste la demanda, y la Junta se declarase competente, se tendrá por confesada la demanda.

Por su parte la fracción VI, de este artículo 878, establece que las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas las alegaciones si lo solicitaren.

Un punto igual de importante, es el hecho que el demandado reconvenga al actor, tal y como se establece en la fracción VII, pues en este caso, el actor procederá a contestar de inmediato la reconvenición, o bien, a solicitud del actor, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes.

Por último, la fracción VIII, indica que al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas; y si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia que da reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

El artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, establece que la audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes; en el caso de que el actor no comparezca al

periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial, es decir, se tendrá por ratificada de oficio la demanda del actor.

En caso de que el demandado no concurra a la audiencia, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda; es decir, en este caso, el demandado, podrá ofrecer, en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, prueba en contrario, basando ello, en los supuestos que se mencionan en el segundo párrafo del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, establece las normas en virtud de las cuales, se desarrollará la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas;

La fracción I establece que 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 aquel a su vez podrá objetar las del demandado. En este sentido es importante hacer notar que las pruebas que se ofrezcan respecto a hechos no controvertidos, serán desechadas, pues su admisión y en su caso desahogo resulta ocioso. La objeción a las pruebas que realizan las partes respecto de su contraria, constituye un acto procesal en el que las partes, en la oportunidad procesal para ello, pueden invocar la falsedad de los documentos presentados por la contraparte o la ineficacia de las pruebas para que se produzca convicción, es decir el alcance y valor probatorio de la probanza en cuestión; en la objeción debe hacerse valer las razones jurídicas en virtud de las cuales no debe admitirse la prueba, por no estar ofrecida conforme a derecho o por que se hace valer que el documento no es auténtico en su

contenido ni en la firma, cuando ésta exista, motivo por el cual se objeta en ese sentido, o por que el oferente de la prueba no proporciona los elementos necesarios para el desahogo de la prueba, cuando la prueba no se puede desahogar por su propia naturaleza.

Por su parte la fracción II, menciona que las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos; el concepto de hecho desconocido debe considerarse con precaución, pues en efecto, podría consistir en una situación no invocada, por ejemplo, un aviso de despido o en un hecho ciertamente ajeno al actor pero con consecuencias en el juicio. En todo caso la Junta deberá valorar si se trata o no de un hecho desconocido para el actor, o si se trata solamente de una maniobra procesal del actor o de su apoderado para conseguir se suspenda la audiencia. La suspensión de la audiencia en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas solamente será con motivo de los hechos desconocidos que alegue el actor.

La fracción III, establece que las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; El Capítulo XII de la Ley Federal del Trabajo, precisa en la sección primera cuales son las reglas generales y cuales son las pruebas admisibles en el proceso; en la sección segunda se refiere a la prueba confesional; en la sección tercera menciona a las pruebas documentales; la sección cuarta se refiere a la prueba testimonial; la sección quinta regula a la prueba pericial; la sexta se refiere a la

prueba de inspección; la séptima habla de la prueba presuncional; y la sección octava menciona a la prueba instrumental.

Por último, la fracción IV, menciona que concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche. Esta fracción es muy clara, pues una vez que las partes terminan de ofrecer sus pruebas y de objetar las de su contra parte, la Junta dictar el acuerdo en el que señale los motivos y fundamentos jurídicos en virtud de los cuales admite o desecha las pruebas de las partes.

Continuando con el procedimiento laboral ordinario, el artículo 881 de la Ley Federal del Trabajo, establece que concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas. No debe confundirse los hechos supervenientes, con la prueba superveniente sobre hechos anteriores.

Néstor de Buen explica que: El problema fundamental está en determinar qué se entiende por hecho superveniente. Una interpretación estrictamente gramatical aludiría a los hechos acaecidos después de la formación de la litis, es decir, después de celebrada la etapa de demanda y excepciones. Pero un procedimiento como el laboral, que atiende a la conciencia, de manera general, como medio de ponderar las pruebas, no puede ser tan rígido que impida el acceso a la instrucción de aquellos hechos que no pudieron ser conocidos por las partes a pesar de que ocurrieron antes. La manifestación de cualquiera de ellas a un tercero, desconocida por la otra puede afectar seriamente al resultado del juicio. Podría tratarse, inclusive, de una actuación procesal en la que se invoquen hechos

por cualquiera de las partes que contradigan los que alegó en el juicio al que se pretende incorporar la nueva prueba.²⁴

Y por otro lado el artículo 881, al mencionar a las tachas, se refiere al incidente respectivo a la prueba testimonial; cuando la contraparte de la que ofreció la prueba testimonial, considera que del desahogo de esta prueba existen razones suficientes para tachar de falsos a los testigos.

Por su parte el artículo 882 de la Ley Federal del Trabajo, establece que 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 las partes término para alegar y se dictará el Laudo. Esto es con motivo de que en el supuesto que establece este artículo, los hechos admitidos y el derecho no están sujetos a prueba, en virtud del principio procesal de la confesión expresa, y relevo de la prueba.

Los Laudos a que se refiere la fracción III del artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo, son las resoluciones que deciden sobre el fondo del conflicto y son de carácter definitivo. La definitividad de los Laudos se encuentra contenida en el artículo 848 de la ley laboral, el cual dispone "que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso", resoluciones que en su caso serán impugnables mediante el juicio de Amparo.

La Ley Federal del Trabajo en vigor en el artículo 840, establece que los Laudos deben contener:

²⁴ DE BUEN, Néstor, Op. Cit. p. 407

I.- Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso de la reconvencción y contestación de la misma;

II.- El señalamiento de los hechos controvertidos;

III.- Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;

IV.- Las consideraciones que fundadas y motivadas, se deriven en su caso, de lo alegado y aprobado; y

V.- Los puntos resolutivos.

Una práctica fundada es que los auxiliares dictaminadores están en contacto frecuente con los presidentes de las Juntas especiales, de manera que los dictámenes reflejen su parecer. Pero puede darse el caso de que el presidente se pronuncie en contra del dictamen, e inclusive puede formular voto particular.

Del proyecto de Laudo formulado por el auxiliar dictaminador, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta, los cuales dentro de los cinco días hábiles al de haber recibido la copia del proyecto de laudo, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

Una vez que haya transcurrido el término concedido a los integrantes de la Junta o desahogadas las diligencias que se hubieren solicitado tanto en prueba para mejor

proveer, como las diligencias por causas no imputables a las partes, el presidente de la Junta citará a una audiencia para la discusión y votación del dictamen, la cual deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes, en esta audiencia se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes, posteriormente el presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas y terminada la discusión, se procederá a la votación, y el presidente declarará el resultado.

Si alguno o todos los representantes bien sea de los trabajadores o patrones, que concurran a la audiencia o diligencias se nieguen a votar, serán requeridos en el acto por el secretario quien les indicará las responsabilidades en que incurrirán si no lo hacen. Si persiste la negativa, el secretario levantará un acta circunstanciada, a efecto de que se sometan a la autoridad respectiva con el fin de que se determine la responsabilidad en que hayan incurrido.

Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin modificaciones ni adiciones, se elevará a la categoría de Laudo y se firmará de inmediato por los miembros integrantes de la Junta Especial, pero puede ocurrir que al proyecto se le hagan modificaciones o adiciones por los miembros integrantes de la Junta, en ese caso, el secretario procederá a redactar un laudo de acuerdo con lo aprobado, y se hará constar en acta.

Engrosado el laudo, el secretario recabará las firmas de los miembros integrantes de la Junta que votaron el negocio, y una vez recabadas las firmas, turnará el expediente al C. Actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes.

Una vez notificado el laudo, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días hábiles, podrá solicitar a la Junta la aclaración de la resolución, para corregir errores o

precisar algún punto. La Junta dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido del laudo.

Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen; deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

Cabe mencionar que si la Junta estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fe, podrá imponerle en el laudo una multa hasta de siete veces el salario mínimo general vigente en el tiempo y lugar de residencia de la Junta. La misma multa podrá imponerse a los representantes de las partes, tal y como lo establece el artículo 891 de la Ley Federal del Trabajo; esta disposición en la práctica jurídica, en muy escasas ocasiones se aplica, si es que alguna vez se ha aplicado.

3.3.4 Del Procedimiento Especial ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La denominación de procedimientos especiales se debe a su fundamento jurídico material, es decir, es la naturaleza u objeto de la pretensión deducida, la que da el carácter de la especialidad procesal.

Todos los conflictos relativos a casos de especial naturaleza, deben de resolverse en un periodo breve de tiempo, pero hay algunos casos cuya resolución es particularmente urgente, bien por su menor cuantía, que generalmente significará una necesidad apremiante para el trabajador, bien por que las causas que los originan afectan la

estabilidad o subsistencia de las empresas. Tal es la razón de los procedimientos especiales que se consignan en los artículos 892 al 899 de la Ley Federal del Trabajo.

El procedimiento se desarrolla en una sola audiencia de conciliación y demanda y excepciones, pruebas y resolución. El artículo 896, emplea intencionalmente los términos actor y promovente, por que en ocasiones, no se intenta una acción contra una persona determinada, como puede ocurrir en los riesgos de trabajo.

Esta clase de procedimientos se tramitan mediante procedimientos sumarios que se encuentran previstos en el artículo 892 y siguientes de la Ley Federal del. Del contenido de este precepto se desprende por la índole de los asuntos, la agilidad y rapidez en el trámite que caracterizan estos procedimientos. Su fundamento se encuentra en la protección a los intereses de los trabajadores, pero se desvirtúan en ocasiones para convertirse en medios para dirimir rivalidades de supremacía sindical, que se traducen en represalias para los trabajadores adheridos al sindicato derrotado.

Es importante hacer notar, que el procedimiento especial puede tener variantes, específicamente tratándose de los conflictos Inter-sindicales por la titularidad de un contrato colectivo de trabajo, o de la administración de un contrato-ley, y de la designación de beneficiario, derivado de un accidente de trabajo; de igual forma resulta importante resaltar que esta clase de procedimiento constituye la expresión más rotunda de la concentración procesal, ya que en una sola audiencia se llevan a cabo las etapas de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, dentro de un plazo de quince días contados a partir de la presentación de la demanda.

El procedimiento inicial se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, la cual con diez días de

anticipación, citará a las partes a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones en caso de que se trate de juicios en que se designen beneficiarios de los trabajadores que sufren un riesgo de trabajo y muerte del trabajador, tal y como lo establece el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

La audiencia se inicia con la comparecencia de las partes que concurran a la misma, y 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.

Etapa de Conciliación.

En esta etapa, al igual que en el procedimiento ordinario, las partes comparecerán personalmente ante la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados. Por su parte, la Junta intervendrá para la celebración de pláticas conciliatorias entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

Si las partes llegaren a un arreglo, se dará por terminado el conflicto, en el convenio respectivo aprobado por la Junta, en virtud del cual se producirán todos los efectos jurídicos inherentes a un Laudo.

Las partes de común acuerdo podrán solicitar se suspenda la audiencia con el 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.

Si las partes no llegaren a un acuerdo, se les tendrá por inconformes con todo arreglo conciliatorio, pasando a la etapa de demanda y excepciones, y de no haber concurrido las partes a la conciliación, de les tendrá por inconformes con todo arreglo conciliatorio y deberán presentarse personalmente a la siguiente etapa de demanda y excepciones.

Etapa de Demanda y Excepciones, Pruebas y Resolución.

La Junta al citar al demandado, lo apercibirá de que para el caso de no concurrir a la audiencia a que se refiere el artículo 895 de la Ley Federal del Trabajo, dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la ley.

De no existir un acuerdo conciliatorio, cada una de las partes expondrá lo que juzguen conveniente, formularán sus peticiones, ofrecerán y rendirán las pruebas que hayan sido admitidas, de conformidad con el artículo 895, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, es decir, que en ese mismo acto, se recibirán testimonios, peritajes aunque, en caso de tachas a los testigos o si se necesitare un peritaje tercero en discordia, se convocará a otra u otras audiencias tantas como sean necesarias.

Si no concurre el actor o promovente a la audiencia, se le tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial. Cuando se controvierta el derecho de los presuntos beneficiarios a que se refiere el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo, se suspenderá la audiencia, y se señalará nueva fecha para su reanudación dentro de los quince días siguientes, a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar pruebas relacionadas con los puntos controvertidos.

En este procedimiento el actor puede desde su escrito inicial de demanda ofrecer las pruebas que desde luego juzgue convenientes con relación a los hechos, escrito que deberá ratificar y reproducir en todas y cada una de sus partes desde la etapa de demanda y excepciones. Para el caso de que ofrezca como prueba el recuento de los trabajadores, la Junta deberá señalar el lugar, día y la hora en que deba efectuarse esta prueba, y por otra partes será necesaria una diligencia especial sometiéndola a las reglas a que se refiere el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

Posteriormente el demandado, contestará la demanda, opondrá sus excepciones y ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte, y a su vez, acto seguido el actor podrá objetar las del demandado.

Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre y cuando se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, siempre y cuando no se haya cerrado la etapa respectiva. Así mismo, en caso de que el actor necesitare ofrecer nuevas pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación a la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse dentro de los diez días siguientes a fin de preparara las pruebas correspondientes.

Si el problema consiste en la designación de beneficiarios para los efectos del artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta solicitará del patrón le proporcione los nombres y domicilios de que ellos tuviere, y en su caso, registrados ante él y ante las instituciones oficiales, además podrá ordenar la práctica de cualquier diligencia y emplear los medios de comunicación que estime oportunos con el objeto de convocar a las personas que dependían económicamente del trabajador fallecido a ejercer sus derechos ante la Junta.

Concluido el ofrecimiento de pruebas, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche, y una vez concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieran a hechos supervenientes o de tachas de testigos.

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogaras en una sola audiencia, en el mismo acuerdo se señalará día y hora en que deban desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado, periodo que no deberá exceder de treinta días.

Etapa de Resolución.

Desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia podrán formular sus alegatos, una vez formulados y previa certificación del Secretario de Acuerdos de que no existen pruebas pendientes por desahogar, el Auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción y en ese momento se deberá dictar la resolución respectiva.

En general, para los trámites de los juicios especiales, la Junta se integrará con el Auxiliar, salvo en los casos que se refieren a la titularidad de un contrato colectivo de trabajo tal y como se establece en el artículo 389 de la Ley Federal del Trabajo; la administración de un reglamento interior de trabajo al que se refiere el artículo 424 fracción IV de la ley laboral; a la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo establecida en el artículo 427 fracciones II, III y IV de la ley; a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo de conformidad con el artículo 434 fracciones I, III y V, de la ley laboral; y a las reglas de modernización y terminación de las relaciones de trabajo por implantación de maquinaria o de procedimientos nuevos de acuerdo a lo establecido por

el artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo. Casos en los que deberá integrarse la Junta con el Presidente de la Junta o con el Presidente de la Junta Especial.

Si la Junta estima que alguna de las partes obró con dolo y mala fe, la Junta podrá imponerle en el Laudo respectivo, una multa de hasta siete veces el salario mínimo general vigente en el tiempo y lugar de residencia de la Junta. La misma multa podrá imponerse a cualquiera de los representantes de las partes.

En lo que sean aplicables, se observarán las disposiciones que regulan las pruebas y el procedimiento ordinario que, a esos efectos, deben entenderse como complementarias y no supletorias del procedimiento especial.

En el presente capítulo, se detallan las formas y las reglas en que operan los presupuestos procesales que se aplican al proceso laboral; las partes que intervienen en él, bien se trate del ordinario o del especial, su distinción; las reglas que operan para la admisión de las pruebas ofrecidas por las partes; por último el estudio de la etapa de Laudo, en el que inciden las modalidades del proceso laboral, así como las cuestiones relativas a la equidad y buena apreciación de las pruebas para que la Junta pueda dictar un laudo a verdad sabida y buena fe guardada.

3.3.5 Procedimiento en los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Este procedimiento, señalado expresamente en la Ley Federal del Trabajo es el que corresponde establecer cuando se trate de :

- a) La implantación de nuevas condiciones de trabajo o la modificación de las existentes;
- y,

b) La suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, total o parcialmente, salvo que la Ley señale otro procedimiento.

El sector obrero para resolver los problemas y reclamaciones laborales de carácter económico, tiene dos procedimientos legales que puede utilizar: uno, el señalado en los artículos 900 al 919 de la Ley Federal del Trabajo, referente al conflicto colectivo de naturaleza económica, y, el otro, el procedimiento de huelga, el que regula por separado la Ley Federal del Trabajo en sus títulos octavo y decimocuarto.

El procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica, tan extenso y detallado, así como tan necesario y conveniente, se suspende por el ejercicio del derecho de huelga, a no ser de que se trate de la huelga por solidaridad, por lo que resulta muy dudosa su efectividad en la práctica, cuando este procedimiento legal es utilizado por el patrón.

Los procedimientos colectivos de naturaleza económica tienen que referirse a conflictos que afecten un interés profesional, es decir, de clase en su conjunto o a una parte del mismo y no individual. Puede ejercitarse por el patrón, el sindicato o la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento.

Es decir, por una coalición mayoritaria de trabajadores como acontece con el ejercicio del procedimiento de huelga.

En cualquier estado en que se encuentre la tramitación de este procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución definitiva, la Junta debe intentar y las partes pueden llegar a una conciliación o convenio.

A través de este procedimiento se puede lograr que la Junta aumente o disminuya el personal, la duración de la jornada laboral, los salarios, o modifique las demás condiciones de trabajo, sin que pueda reducir los mínimos legales de los trabajadores.

Por tanto, a través de este procedimiento y siempre que se justifique su procedencia, puede disminuirse o reducirse en perjuicio de los trabajadores sus condiciones de trabajo.

El artículo 904 de la Ley Federal del Trabajo señala los diversos documentos que el promovente debe acompañar con su demanda, pero aunque no cumpla con esta obligación legal, no puede la Junta al recibir la demanda dictar un acuerdo ordenando su archivo, por no haberse dado cumplimiento a lo ordenado por el precepto legal antes citado, pues ello sería violatorio de garantías, ya que debe ser hasta que dicte el laudo que resuelva la cuestión planteada de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 840, 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo. Cuando se refiera y resuelva sobre el incumplimiento del promovente a lo ordenado por el artículo 904 antes citado.

Este procedimiento se inicia con la presentación del escrito de demanda con sus copias en la Oficialía de Partes de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el que deberá contener:

- a) Las generales del promovente y su personalidad, así como el nombre y domicilio del demandado y de el actor.

- b) Las causas que originaron el conflicto; y,

- c) Los puntos petitorios.

Debiéndose acompañar todas las pruebas, incluso periciales, que tiendan a demostrar la situación económica de la empresa y sirvan de fundamento a las peticiones que contiene, con copias para dar traslado a la contraparte, debiéndose también acompañar una relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa, donde se especifique el trabajo que desempeñan, sus salarios y antigüedad.

La Junta, una vez recibida la demanda, citará a las partes dentro de los cinco días siguientes a una audiencia, la que se desarrollará de la siguiente forma:

1.- La Junta tratará de avenir a las partes y, si no hay arreglo conciliatorio, éstas harán una exposición de los hechos y causas que motivaron el conflicto, así como de sus peticiones, y acto seguido se practicarán las pruebas ofrecidas y admitidas.

2.- Dentro de la misma audiencia, la Junta designará por lo menos tres peritos y cada una de las partes un perito, dentro de los diez días después de designados los de la Junta, los que en un plazo de treinta días presentarán su dictamen o peritaje contentivo de las sugerencias para la solución del conflicto.

El patrón y el sindicato podrán designar una comisión integrada por el número de miembros que determine la Junta, para que acompañe, informe y coopere con los peritos.

Los peritos están investidos de las más amplias facultades para realizar investigaciones, inspecciones y solicitar informes, después de lo cual presentarán su dictamen que se agregará a los autos, con entrega de una copia a cada parte, la que en el término de tres días podrán objetarla, en este caso la Junta deberá citar a una audiencia a las partes y a los peritos a fin de aclararlo o precisarlo.

El dictamen de los peritos deberá referirse por lo menos a lo siguiente:

a) A los hechos que dieron origen al conflicto.

b) Deberá establecer la relación entre el costo de la vida por familia y el salario del trabajador.

c) A los salarios medios que se paguen en la empresa y las condiciones generales de ésta y del mercado; los salarios que se paguen en otras empresas similares, y,

d) Presentará las fórmulas de solución del conflicto.

3.- Una vez desahogadas todas las pruebas y hechas las aclaraciones a los peritajes, las partes en el plazo de tres días deberán por escrito, formular sus alegatos, y si no lo hacen perderán ese derecho. Acto continuo el Auxiliar declarará cerrada la instrucción, y dentro de quince días, presentará un dictamen o proyecto de resolución que se agregará al expediente y se le entregará una copia a los miembros de la Junta.

La resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica se funda esencialmente en antecedentes, bases, requerimientos y consideraciones económicas, financieras y de justicia social y no, jurídicas o de derecho.

Si el promovente no concurre a la audiencia prevista en el artículo 906 de la Ley Federal del Trabajo, se le tendrá por desistido de su demanda o pretensión, a diferencia del procedimiento ordinario, el que en el supuesto de que el promovente no concorra a la audiencia de demanda y excepciones se tendrá por reproducida su demanda.

Si es el demandado el que no concurre a la audiencia de demanda y excepciones, se le tendrá por inconforme con todo arreglo, continuándose la sustanciación del procedimiento a diferencia del procedimiento ordinario, en el que en tal supuesto establece que se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo.

En cualquier estado del procedimiento hasta antes del Laudo, las partes pueden llegar a un convenio el que una vez aprobado por la Junta tendrá todos los efectos inherentes al laudo.

Los alegatos en los procedimientos colectivos de naturaleza económica, no deben ser orales sino escritos.

El laudo en los procedimientos colectivos de naturaleza económica.

A los diez días de entregado el dictamen, el presidente de la Junta citará a los miembros integrantes de la Junta para la discusión y votación del Laudo o Resolución, el que en ningún caso podrá reducir los mínimos legales de los trabajadores y podrá comprender, entre otras cosas:

- a) Aumento o disminución de personal.
- b) Aumento o disminución de la jornada de trabajo.
- c) Aumento o disminución de salarios.
- d) Aumento o disminución de la semana de trabajo; y,

e)Cualquier otra modificación de las condiciones de trabajo, o a los procedimientos establecidos en los contratos colectivos de trabajo, pero no podrá disminuir los derechos mínimos de los trabajadores consignados en la Ley Federal del Trabajo.

A esta resolución que tiene el carácter de Laudo, se le denomina sentencia económica colectiva.

Una vez formulado y firmado el citado Laudo y engrosado a su expediente, el C. Actuario lo notificará personalmente a las partes, aunque este Laudo es de naturaleza económica y no jurídica, contra el Laudo se podrá establecer el Juicio de Amparo por la indebida apreciación o aplicación de la Ley Federal del Trabajo o por cualesquiera de las violaciones al procedimiento que señala la Ley de Amparo, o a los derechos o garantías consagrados por la Constitución Federal.

Estos conflictos colectivos de naturaleza económica promovidos por el patrón, cuando se refieren a las modificaciones de las condiciones de trabajo consignadas en los contratos colectivos de trabajo, podrán fundarse en la terminación o en la suspensión de las relaciones colectivas de trabajo.

En el caso de terminación, el conflicto podrá plantearse por la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, y en el caso de suspensión, ésta podrá plantearse en los casos de incosteabilidad temporal; exceso de producción, o la falta de fondos para la prosecución de los trabajos.

Cuando la suspensión de los trabajos se funda en una fuerza externa, como puede ser, a manera de ejemplo, un terremoto, aunque no son responsables ni la empresa, ni los trabajadores, ni la Ley Federal del Trabajo, por considerar a los trabajadores como la

parte débil de la relación de trabajo,, estima justo que los trabajadores reciban alguna prestación económica, por lo que les señala como indemnización es estos casos, el pago del importe de un mes de salario.

3.3.6 Procedimiento de huelga.

El procedimiento de huelga se inicia con la presentación del pliego petitorio al patrón, con emplazamiento a huelga, pliego que deberá reunir los siguientes requisitos legales:

1. Se establecerá siempre ante la Junta de Conciliación y Arbitraje por escrito dirigido al patrón, ante quien se presentará y la que hará la notificación al patrón.

2. En dicho escrito se formularán las peticiones, por eso se le denomina pliego petitorio y se anunciará el propósito de ir a la huelga sin no son satisfechas las peticiones. Se expresará concretamente el objeto de la huelga, objeto que deberá ser necesariamente, uno o varios de los consignados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo; señalándose el día y hora en que se suspenderán las labores y el término de prehuelga.

3. Si la empresa o establecimiento se encuentra ubicado en lugar distinto al de la Junta, podrá presentarse ante la autoridad del trabajo o política de mayor jerarquía de la localidad.

4. Tanto el presidente de la Junta como las autoridades señaladas en el punto 3 anterior, bajo su responsabilidad, deberán dentro de las 48 horas de recibido el pliego petitorio, hacer el emplazamiento al patrón; si se trata de alguna de las autoridades antes mencionadas, deberán remitir dentro de las 24 horas siguientes de realizado el emplazamiento, a la Junta, el expediente correspondiente.

5. El aviso para la suspensión de labores, deberá darse con seis días de anticipación por lo menos, si se trata de empresas privadas y de 10 días si se trata de empresas de bienes o de servicios públicos, los que serán contados a partir del día y hora de la notificación al patrón.

El patrón tiene 48 horas desde la notificación del pliego petitorio, con emplazamiento a huelga para contestarlo y si no lo contesta en ése término, perderá por preclusión, el derecho a objetar la personalidad del sindicato emplazante.

Es de importancia resaltar que el procedimiento de huelga se ordena se dé al patrón un plazo mínimo, o como dice la Ley Federal del Trabajo, de por lo menos seis días en su caso, pero no habla de un plazo máximo, por lo que los trabajadores emplazantes, podrán establecer

Legalmente un plazo de pre huelga de un mes, seis meses, o más, lo que no podrá ser tachado de ilegal, con los correspondientes perjuicios para el patrón y el normal desenvolvimiento de las actividades de la empresa.

El artículo 922 de la Ley Federal del Trabajo, establece el término de 48 horas siguientes a la de notificación, para que el patrón presente su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo, establece que la Junta citará a las partes a un audiencia de conciliación en la que procurará avenir a las partes, sin prejuzgar sobre la procedencia o legalidad de la huelga, expresando que dicha audiencia la podrá diferir a petición de los trabajadores y por una sola vez.

En el procedimiento de huelga, la falta de personalidad debe alegarse como excepción por el patrón, al contestar el escrito petitorio con emplazamiento a huelga, establecido por los trabajadores y dentro de las 48 horas, de la contestación al emplazamiento del patrón, deberá el actor alegar lo que estime conveniente, en relación con dicha excepción y la Junta dentro del plazo de 24 horas deberá resolver, con citación de las partes.

3.3.7 La titularidad de los Contratos Colectivos de Trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo, nace a finales del siglo XIX como una medida conveniente y a veces necesaria de defensa de los intereses obreros y al que se le denomina generalmente convención colectiva, es o representa el conjunto de disposiciones que establecen y reglamentan las relaciones obrero patronales en las empresas, en forma congruente con las etapas y necesidades económicas y sociales de la comunidad donde se celebra, de acuerdo a lo establecido por los artículos 386 al 403 de la Ley Federal del Trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo, es producto siempre de lo que se denomina como la negociación colectiva y esta requiere una serie muy importante y laboriosa de antecedentes, condiciones y preparación especialmente de los negociadores, para lograr su acertada y correcta elaboración.

Se puede considerar al Contrato Colectivo de Trabajo como normativo al establecer condiciones de trabajo y al propio tiempo tiene ejecutoriedad, ya que sus disposiciones son de obligatoria y exacta observancia, con características especiales como son que sus disposiciones no pueden extenderse a los trabajadores de otras empresas similares y que las mismas se extienden a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o empresas donde rige aunque dichos trabajadores no formen parte del

sindicato suscribiente del Contrato Colectivo de Trabajo. También tiene que cumplir con una serie de formalidades cuya falta de cumplimiento puede acarrear su nulidad. Según la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Colectivo de Trabajo tiene por objeto darle garantías de orden, estabilidad y paz a las relaciones obrero-patronales.

Contrato Colectivo de Trabajo, es el acuerdo, pacto o convenio que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, mediante el que se establecen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo, en una o más empresas o establecimientos. El objetivo fundamental de esta institución es elevar el nivel de las condiciones de trabajo y prestaciones en beneficio de los trabajadores.

Los únicos que pueden solicitar o exigir la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo son los sindicatos legalmente constituidos, y nunca las coaliciones de trabajadores, o los trabajadores en forma individual.

En la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo deberá siempre tenerse presente que sus disposiciones regirán únicamente para el futuro; no podrán afectarse derechos adquiridos de los trabajadores, ni prestaciones ya devengadas y no podrán referirse a trabajadores individualmente determinados.

Si en el Contrato Colectivo de Trabajo se consigna algún reajuste de personal o reducción de trabajo, se hará respetando el escalafón de los trabajadores a fin de que sean reajustados los de menor antigüedad pues deberá respetarse este derecho y el de preferencia, acorde con lo establecido en los artículos 34, 154, 386 y 437 de la Ley Federal del Trabajo.

Pueden legalmente existir en una misma empresa o establecimiento varios sindicatos, lo que en la práctica ocasiona con frecuencia conflictos intergremiales que a veces afecta el desarrollo normal y la armonía de la actividad laboral en el propio centro de trabajo.

Por disposición del artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, pueden obligarse varios patrones con uno o varios sindicatos de trabajadores en un solo Contrato Colectivo de Trabajo.

Es un requisito legal imprescindible que el Contrato Colectivo de Trabajo se celebre por escrito y por triplicado, entregándose un ejemplar a cada parte y depositándose el otro en la Junta de Conciliación y Arbitraje, o en la Federal o Local sólo de Conciliación, la que hará constar la fecha y hora de la presentación y lo remitirá a la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

Si las partes no señalan en el Contrato Colectivo de Trabajo alguna fecha posterior para que comience a surtir sus efectos, éste surtirá efectos desde la hora y fecha de su presentación ante la Junta.

La empresa o patrón, siempre que tenga trabajadores sindicalizados, tiene la obligación legal de firmar el Contrato Colectivo de Trabajo con el sindicato que los represente, y si no lo firma, los trabajadores podrán ejercitar el derecho de huelga.

Sólo los sindicatos pueden ser los titulares de los Contrato Colectivo de Trabajo y sus disposiciones alcanzan y benefician a todos los trabajadores de la empresa o establecimiento aunque no pertenezcan al sindicato que lo celebró.

Es a través del Contrato Colectivo de Trabajo que se coordinan los derechos, los intereses y los deberes del capital y del trabajo.

No podrá nunca firmarse un Contrato Colectivo de Trabajo con condiciones menos favorables para los trabajadores a las señaladas en la Ley Federal del Trabajo, en el Contrato Colectivo de Trabajo que vaya a ser el objeto de revisión, ni en los contratos individuales de trabajo en vigor.

Aunque ambas partes estuviesen de acuerdo, no podrán señalarse prestaciones o derechos inferiores a los mínimos señalados en la Ley Federal del Trabajo, si así se hiciera, dichas estipulaciones serían nulas de pleno derecho.

La Ley Federal del Trabajo, en relación con el Sindicato, exige que se registre dentro de los ocho días de su constitución. Con respecto al Contrato Colectivo de Trabajo la Ley Federal del Trabajo, solamente dispone que se deposite ante la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, sin señalar término para el cumplimiento de éste trámite legal; debiendo surtir efectos desde la hora y fecha de su presentación, salvo que otra fecha se señale en dicho documento.

Cuando dentro de una misma empresa existan varios sindicatos, el patrón no puede firmar el Contrato Colectivo de Trabajo con el sindicato de su preferencia o elección, sino que tiene que ajustarse a los siguientes lineamientos:

1. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el Contrato Colectivo de Trabajo se celebrará con el que tenga el mayor número de trabajadores dentro de la empresa.

2. Si concurren sindicatos gremiales, 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 de Trabajo para su profesión; y,

3. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o industria, podrán los primeros celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo 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 industria.

Debe tenerse presente que los lineamientos antes citados, contenidos en el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo, son de aplicación exclusivamente, cuando hay pluralidad de sindicatos en una misma empresa, solicitando la firma del Contrato Colectivo de Trabajo, y siempre que no exista un Contrato Colectivo de Trabajo ya firmado.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, tiene establecido que cuando un sindicato gremial solicita la titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo ya celebrado con un sindicato de empresa, de industria o nacional de industria, carece de acción, en virtud de que el Contrato Colectivo de Trabajo ya celebrado regula la totalidad de las relaciones de trabajo existentes en esa empresa, y el sindicato gremial sólo representa el interés profesional de una parte de la totalidad de los trabajadores.

Una vez firmado un Contrato Colectivo de Trabajo, el sindicato titular del mismo representa el interés profesional de los trabajadores afiliados y por extensión de todos los trabajadores de la empresa, aun a los no sindicalizados y siempre que conserve la mayoría de los trabajadores, tendrá su representación, por lo que si pierde ésta, dicho sindicato dejará de tener la representación del interés profesional y, por lo tanto, la

administración y titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, lo que se determinará mediante la prueba de recuento, cuando un sindicato reclama la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, prueba ésta que es el tema central del presente trabajo.

Legalmente pueden coexistir en una misma empresa dos o más Contrato Colectivo de Trabajo, según el número de ramas o profesiones de las diversas actividades que en ella se realicen.

Los Laudos que reconocen la titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo a favor de un sindicato, en nada afecta los intereses jurídicos de la empresa o patrón, cuando condena a reconocerle a un sindicato determinado dicha titularidad, ya que el patrón tiene la obligación legal de celebrarlo cuando se lo solicite el sindicato y cuando éste represente el mayor interés profesional en la empresa o establecimiento.

Cuando un sindicato obtiene la titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo es porque representa el interés profesional mayoritario dentro de la empresa y la titularidad lleva consigo la administración del Contrato Colectivo de Trabajo, pues ésta es uno de los efectos derivados de la titularidad.

Sobre la prueba idónea para que el sindicato que reclama la titularidad y administración de un Contrato Colectivo de Trabajo, demuestre representar el mayor interés profesional, de acuerdo con al que ha establecido nuestra Suprema Corte, en el sentido de que no es suficiente que ofrezca como prueba el recuento, de los trabajadores, respecto del cual debe decidirse que por sí solo, no es prueba para demostrar que representa el mayor interés profesional.

Para acreditar el sindicato reclamante, que es a quien corresponde la carga de la prueba, que los trabajadores de la empresa han ingresado al mismo, debe demostrar que, conforme a lo dispuesto en el artículo 377, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, ha comunicado ante la autoridad correspondiente donde está registrado el sindicato, que ha cumplido con lo establecido en sus estatuto, que los trabajadores de la empresa han causado alta como miembros del sindicato; que se comunicaron esas altas a la autoridad ante la que está registrado y que ante esa autoridad obra la lista con el número, nombre y domicilio de los miembros y nombres y domicilios de los patrones, empresas o establecimientos en donde prestan los servicios los trabajadores, conforme a lo establecido por el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, también la Corte tiene declarado que no puede ser cedido por una central obrera a otra, el Contrato Colectivo de Trabajo, pues de acuerdo con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, sólo los trabajadores pueden determinar si aceptan o no el cambio de organización sindical, pues del estudio de las disposiciones legales sobre la materia se llega a la conclusión de que aún cuando un sindicato hubiese cedido la administración de un Contrato Colectivo de Trabajo, las personas que se encuentran prestando servicios en el centro de trabajo, están facultadas para no aceptar como titular de sus relaciones obrero-patronales la nueva organización, en atención a la libertad de sindicalización.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación tiene establecido que cuando se reconoce por la Junta de Conciliación y Arbitraje la titularidad y administración de un Contrato Colectivo de Trabajo a favor de otro sindicato en virtud del resultado que arroje la prueba del recuento efectuado en términos legales, la Junta debe condenar a la empresa a reconocer al sindicato que obtenga la mayoría, como nuevo titular y administrador del

Contrato Colectivo de Trabajo que esté vigente en la empresa, pero no debe condenarla a la firma de un nuevo Contrato Colectivo de Trabajo.

CAPITULO CUARTO.- La Libertad Sindical

La libertad sindical en nuestro país tiene una contradicción legal, pues la Ley Federal del Trabajo establece por un lado, que a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él, de acuerdo a lo ordenado por el artículo 358; y por otro lado en el artículo 395, se menciona que en el Contrato Colectivo de Trabajo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, y de que se incluya en el Contrato Colectivo la cláusula de exclusión, además de que se podrá establecer que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante, lo que deriva en una presión fuertísima en perjuicio de los trabajadores, quienes ante la segunda de las disposiciones mencionadas se ven orillados a afiliarse al sindicato contratante, pasando por alto la voluntad de afiliarse o no al sindicato, cuando la necesidad primera es la de tener empleo.

4.1 El Derecho de Asociación.

Para poder entender mejor el derecho de asociación es preciso establecer sus relaciones y diferencias con otros derechos que le son afines. Éstos son los de reunión y de sociedad.

El derecho de reunión aparece consagrado en el artículo 9º Constitucional; que implica un agrupamiento momentáneo para estar juntos o pensar conjuntamente. La Constitución autoriza las reuniones pacíficas con cualquier objeto lícito y condiciona su licitud, cuando tiene por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto de autoridad, a que no se profieran injurias contra ésta ni se haga uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido de que se desee.

La sociedad se distingue, además, de la reunión, en otra nota fundamental. Consiste en que constituye, por sí misma, un sujeto de derecho, esto es, una persona jurídica colectiva o moral.

El derecho de reunirse constituye, por otra parte, una garantía frente al Estado. Su finalidad es múltiple. La finalidad es múltiple. La sociedad, en cambio, es el reconocimiento jurídico a la necesidad que tienen los hombres de agruparse para la realización preponderante de fines económicos. Si, además, la sociedad es mercantil, sus fines constituirán una especulación comercial.

Es evidente que en el ejercicio del derecho de reunión el Estado ha de asumir una función de obligado, así sea una obligación negativa, de no hacer. En la sociedad la relación se establece solamente entre los particulares o el Estado mismo participa, pero lo hace como un particular más, a nivel de derecho privado y no público.

De acuerdo a la definición del artículo 2670 del Código civil, que establece que cuando varios individuos convinieren en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderadamente económico, constituyen una asociación.

Para distinguir la asociación de la reunión y la sociedad, podemos tomar en cuenta lo siguiente:

a) La asociación es, en primer término, un agrupamiento de personas. Por este capítulo, la asociación está emparentada con la reunión y con el contrato de sociedad;

- b) La asociación es una unión permanente por lo que, como ya indicamos, se separa de la reunión, pero continúa emparentada con el contrato de sociedad;
- c) La asociación puede perseguir cualquier cualquier lícito, entendiendo por tal el que no esté prohibido por la ley. Así se desprende del citado artículo 2670 del Código civil;
- d) Sin embargo, los fines de la asociación no han de ser de naturaleza preponderadamente económica, porque, de ser así, devendría una sociedad.

4.2 La Libertad de asociación.

Mario de la Cueva opina que la asociación es una institución paralela a la reunión; y con ella fue otra de las grandes conquistas de los hombre que aman la libertad, y que fue en la lucha contra el absolutismo donde se consiguió la victoria.²⁵

La concepción individualista de la sociedad y del hombre y el liberalismo económico de la burguesía condujeron a la negación de las asociaciones, por varios pretextos, que no razones: uno primero, expresando en la ley de Chapelier, producto del individualismo de la época, se hizo consistir en que la pertenencia en una o varias asociaciones era así se decía, un obstáculo al juego libre de la voluntad individual, tal el caso de las órdenes religiosas; uno segundo, impuesto por el liberalismo económico de la burguesía, aseveraba que las corporaciones y asociaciones de compañeros eran una barrera al desenvolvimiento natural de las fuerzas económicas; y uno tercero, esencialmente político, era el temor de los gobiernos burgueses a la influencia creciente de las uniones de los hombres.

²⁵ De la Cueva Mario. Op. Cit. p. 236.

La definición de asociación es paralela a la de reunión, con la variante de que si ésta tiene una existencia breve, la asociación se crea para durar, de ahí que la idea de fin constituya un elemento esencial: la asociación es una unión permanente de personas, constituida para la realización de un fin, distinto al reparto de utilidades.

Se puede concluir que por su origen y por sus fines, la libertad de asociación es un derecho político, una garantía de que los hombres podrán estar juntos para cambiar impresiones sobre el futuro de su unión y adoptar las normas y procedimientos convenientes para la realización de los fines propuestos. Por su naturaleza, la libertad de asociación, es un derecho público subjetivo que impone al estado un dejar-hacer a los hombres

4.3 La Libertad Sindical.

La libertad sindical está consagrada en el Convenio No. 87, de la O.I.T., ratificado por México, que conforme al artículo 6º de la Ley Federal del Trabajo, forma parte del derecho positivo, al disponer que los tratados internacionales celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución son aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que benefician al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

El Convenio 87 contiene cuatro artículos fundamentales relativos a la libertad sindical y ala protección del derecho de sindicación.

Dice el artículo 2 del Convenio 87: Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen conveniente, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

La esencia de este precepto se estableció en el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo: Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Como se advierte, el artículo 2 del Convenio contiene un agregado importante, que es el derecho de afiliarse al sindicato, pues una cosa es el derecho de constituir sindicatos y otra el de afiliarse o no a los mismos; el primero entraña un derecho afirmativo de asociación sindical, en tanto que el segundo se desprende el derecho de afiliarse o no a los sindicatos.

Esta libertad negativa se expresa en el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que se establece que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.

De manera que esos derechos en la Ley Federal del Trabajo se desglosan en dos preceptos:

Conforme al artículo 357, los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, esto es, el derecho de asociación sindical; el artículo 358 se refiere a la libertad negativa, a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Pero en el artículo 2 del Convenio 87 de la O.I.T. hay un agregado que no está contenido en la Ley laboral mexicana, en el cual dice: Con la sola condición de observar de observar los estatutos de la misma.

Tal parece que la Comisión redactora de la Ley Federal del Trabajo de 1970 quiso suprimir deliberadamente ese agregado, suponiendo que va implícito en la formación del sindicato, porque si este es una creación de los trabajadores, y ellos adoptan las normas reguladoras de su funcionamiento contenidas en los estatutos, están obligados, consecuentemente a cumplir y respetar los mismos.

Esta cuestión tiene una repercusión práctica al ejercitarse el derecho de huelga, porque los requisitos para el trámite del emplazamiento están contenidos en los artículos 920 y 923 de la Ley Federal del Trabajo. Además, el artículo 441 de dicha ley establece que para los efectos del procedimiento de huelga los sindicatos de trabajadores sin coaliciones permanentes; y en consecuencia, el secretario general o el comité ejecutivo de un sindicato, en representación de esa coalición permanente, están facultados para emplazar a huelga, dentro de los objetivos señalados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo. Pero si los estatutos señalan que se requiere la aprobación de la asamblea para emplazar a huelga, y no se acredita esa autorización, será improcedente darle trámite al emplazamiento por falta de legitimación de quienes lo suscriban; lo que encuentra también fundamentación jurídica en el artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo, que en lo conducente dice: La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial en los estatutos.

En el supuesto mencionado, como los estatutos requieren la autorización de la asamblea para el ejercicio del derecho de huelga, la inobservancia de ese requisito implica la falta de representación y de legitimación para emplazar a huelga a nombre del sindicato.

El otro precepto relativo a la libertad sindical consiste en el artículo 3 del convenio 87:

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

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

El artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo, correlativo del citado artículo 3 del Convenio 87, no contiene la segunda parte de éste, concerniente a que las autoridades públicas deberán abstenerse de intervenir en el régimen interno de los sindicatos, a saber: Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

Estas disposiciones también tienen proyecciones prácticas en la relación con las autoridades jurisdiccionales del trabajo, pues si se pretende impugnar ante ellas la validez de la elección de un comité ejecutivo sindical, carecen de competencia para ello, con fundamento en el artículo 3 del Convenio 87 y en el 359 de la Ley Federal del Trabajo.

Otro importante precepto del citado Convenio es el artículo 4, el cual dispone: Que las organizaciones de trabajadores y las de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Esta disposición se refleja en el artículo 370 de la Ley Federal del Trabajo: Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

Al adicionar la palabra cancelación, se tiene en cuenta que la cancelación del registro de un sindicato equivale a privarle de personalidad jurídica. La improcedencia de la cancelación por esa vía se justifica en virtud, de que el Estado en la actividad administrativa aplica la Ley con los elementos de información a su alcance, sin que necesariamente medie una controversia, en tanto que la vía jurisdiccional existe la garantía de audiencia para oír a las partes y resolver después de recibir las pruebas conducentes de las mismas.

Ahora bien, un sindicato puede reclamar la cancelación del registro de otro cuando tenga interés jurídico para ello, por ejemplo, cuando es titular de un Contrato Colectivo de Trabajo y advierte que el otro se ostenta como sindicato de la empresa vinculada a ese contrato; pero carecería de interés jurídico un sindicato ajeno a la empresa que pretenda obtener la cancelación del registro del sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo aplicable a la misma, invocando que el sindicato titular ha incurrido en violación a la Ley Federal del Trabajo que no le causen perjuicio alguno al sindicato demandante.

Dentro de los problemas concernientes a la libertad sindical, aparecen los sindicatos que no corresponden a su finalidad característica, que es la lucha de clases, y se habla del sindicato amarillo y del sindicato blanco.

En cambio, lo que sí está prohibido es el sindicato blanco, porque éste no tiene un objeto lícito, ya que no atiende a la defensa de los intereses de los trabajadores, sino al contrario, su finalidad es impedirlos; lo que contraviene la naturaleza de la asociación sindical.

Hay tres manifestaciones principales de las relaciones de los sindicatos con los patrones. Uno es el llamado sindicalismo libre, como en Francia e Inglaterra donde los sindicatos

actúan libremente en sus relaciones con los patrones y tampoco estos se encuentran obligados a reconocer a determinados sindicatos; también están en libertad de pactar con ellos o de no hacerlo. Ahí la fuerza de los sindicatos descansa en el poder obrero, en la consistencia de la asociación, o sea en e elementos pragmáticos, no les importa contar con un dispositivo legal que les proteja para obtener del patrón la firma de convenios, no lo necesitan para exigir esos convenios e ir a la huelga, aún cuando la Ley no le imponga al patrón la obligación de reconocerles personalidad.

Otro, el sistema corporativo, actualmente en desuso, pero que tuvo mucha vigencia antes de la Segunda Guerra Mundial, principalmente en Italia, prolongándose durante varias décadas en España. Este sistema consistía en un sindicato único que agrupaba a los trabajadores y a los patrones en cada rama industrial, y tenían que considerarse regidos por el mismo, dentro de la demarcación correspondiente, incluyendo a los que no estuviesen afiliados al sindicato; el cual era un ente de derecho público que actuaba como instrumento del Estado para regular la producción no en interés de los trabajadores ni de los patrones, sino en interés del Estado. Este fue el sistema corporativo del fascismo italiano que fue adoptado con otras modalidades en Alemania y en España durante el régimen de Franco. En Italia con la caída de Mussolini, una Ley de 1947 volvió al régimen del sindicato libre, y en España la Constitución de 1978 restableció la libertad sindical.

Una tercera solución es la mexicana, pues el sindicato refleja la libertad de asociación en sus creadores, es un sindicato libre con ciertas regulaciones dentro del marco legal, pero la empresa no está en libertad de rehusar el trato con ese sindicato, sino que está obligada a ello, a diferencia de lo que ocurre en Francia y en Alemania. Es una solución intermedia, pero no cualquier sindicato puede hacerlo sino que debe reunir estas dos características:

- 1) Que su actividad corresponda a la misma rama industrial de la empresa; y
- 2) Que tenga trabajadores afiliados al mismo, prestando servicios en la empresa del caso.

Un sindicato que no tenga entre sus afiliados a ningún trabajador en la empresa, o que su objeto y actividad sean distintos a las desarrolladas en la misma, no puede exigir la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, pero reuniendo esos dos requisitos sí puede exigirlo y la empresa no puede negarse a ello; además, sin que sea necesario que el sindicato cuente con la mayoría de los trabajadores de la empresa, basta que comprenda un mínimo de tres trabajadores, porque el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo únicamente requiere que el patrón emplee trabajadores miembros de un sindicato; pues con ello se considera representante del interés profesional, que es distinto a la representación mayoritaria de los trabajadores de la empresa.

Asimismo, puede ejercitar el derecho de la huelga para exigir la celebración y firma del Contrato Colectivo de Trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 450 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, aunque si llegare a estallar la huelga y la empresa promueve la declaración de inexistencia ofreciendo la prueba del recuento, el voto mayoritario de los trabajadores de base en la empresa, tanto de los sindicalizados como de los que no lo sean, determinará la calificación sobre la existencia o inexistencia legal de la huelga.

En tal virtud, la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo puede obtenerse por acuerdo espontáneo entre el sindicato y el patrón, o por la vía de la huelga cuando la empresa se niegue a ello.

Por otra parte, la titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo debe asentarse en el principio de la mayoría, toda vez que la pérdida de ésta declarada por la Junta de

Conciliación y Arbitraje, en el caso de una demanda por otro sindicato que se considere mayoritario dentro de la empresa, entraña la pérdida de la propia titularidad, según previene el artículo 389 de la Ley Federal del Trabajo.

En torno a la libertad sindical y el derecho de sindicación hay dos tendencias opuestas. Aquellas que consideran que debe prevalecer el interés individual sobre el interés de grupo.

Por otro lado, está la tesis colectivista que estima que el grupo debe prevalecer sobre el individuo, que el derecho sindical es un derecho colectivo y no un derecho individual.

La solución mexicana es equidistante entre las dos mencionadas.

Mario de la Cueva²⁶ considera que el sindicato es un medio y no un fin. Su finalidad es la defensa de los derechos de los trabajadores, y apunta en apoyo de ese criterio el contenido de la fracción XVI del Artículo 123 Constitucional, que consagra el derecho de los trabajadores y de los patrones para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales.

La Constitución consigna un derecho de los trabajadores y de los patrones, y no un deber, por tanto, consideramos que el derecho originario es el de los individuos.

Lo que aclara definitivamente el problema es la consideración, de que la libertad de asociación profesional es un derecho de los trabajadores frente al Estado y al patrono y no un derecho de los grupos profesionales sobre los hombres.

²⁶ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 357.

Ahora bien, Mario de La Cueva, en su concepción humanística del derecho colectivo, y por tanto del derecho sindical, se inclina al concepto del derecho social, y expresa con un nuevo análisis que "el derecho colectivo del trabajo es derecho de los trabajadores y de sus grupos sindicales".²⁷

Junto a la afirmación de que la libertad sindical es originariamente un derecho de cada trabajador, destaca la presencia de los derechos colectivos en los términos siguientes:

Pero los sindicatos, una vez formados, adquieren una existencia y una realidad propias, que dan origen a nuevos derechos, a los que se da el nombre de derechos colectivos, distintos de los de cada persona; en oposición a la concepción individualista de la vida social, el movimiento obrero es el autor de la tesis de que, además de las realidades individuales, existen las colectivas.

Néstor de Buen²⁸, señala que la libertad tuvo un excepcional protagonismo a partir de la Revolución Francesa; estima que esta exaltación de la libertad fue una reacción contra los abusos del absolutismo, lo que dejó un concepto de ella como instrumento de la burguesía, como instrumento del poder del dinero, y expresa que la antigua sociedad de castas del feudalismo y de la monarquía, donde las castas se asignaban un derecho divino de supremacía sobre los demás hombres, se sustituyó por una sociedad de clases donde la burguesía es la que tiene el poder económico, y por ello la entronización de la libertad sirve a los intereses de la misma. Considera que el afiliado al sindicato es el hombre masa, el hombre clase, y que el derecho sindical es un derecho de clase, que debe prevalecer sobre el derecho del individuo, al decir:

²⁷ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 231.

²⁸ DE BUEN, Néstor. Organización y funcionamiento de los sindicatos. Porrúa, México, 1983, p. 12

La libertad sindical, en consecuencia, no puede entenderse sólo como un derecho del hombre. Es sustancialmente, un derecho de la clase trabajadora, que se ejerce necesariamente de manera colectiva, sin perjuicio del reconocimiento indispensable de prerrogativas individuales matizadas por la mayoría jerárquica del grupo.

Es un hecho inobjetable que las clases y los grupos sociales participan en la vida de la sociedad y del Estado y constituyen fuerzas reales de poder; son factor político y de gobierno y, por consecuencia, los derechos colectivos de clase que las asisten son de interés público y social por lo que no pueden quedar sujetos a la satisfacción singular de los intereses individuales que, indudablemente, en ellas participan.

En realidad, en los derechos humanos individuales de los trabajadores están enraizados los derechos colectivos. Lo que sucede es que los derechos colectivos no pueden expresarse individualmente, sino mediante acciones colectivas; y no por ello hay que contraponerse la libertad individual y el interés colectivo. Así, el derecho de huelga tiene que manifestarse mediante una acción colectiva del sindicato, pero la titularidad de ese derecho corresponde a los trabajadores individualizados, quienes deciden con su voto el ir o no a la huelga, aunque una vez adoptada la decisión mayoritaria debe acatarse por todos los trabajadores, sin que pueda prevalecer el interés de cada uno en contra en contra del interés del grupo; lo que conduce al principio de que los derechos sindicales tienen su raíz y finalidad en la defensa de los derechos individuales de los trabajadores, pero una vez definido el interés colectivo éste tiene primacía sobre aquellos, como expresión de la democracia social.

CAPITULO QUINTO. La Prueba de Recuento. Propuesta a la modificación del Artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, para la aplicación del voto libre, secreto y directo en la prueba de Recuento.

El punto medular del presente trabajo es propiamente la modificación del artículo 931, pues en general, todas las personas tenemos la necesidad de tener -y conservar- el empleo; como se verá en el presente capítulo la forma en cómo se ha venido desarrollando el desahogo de la prueba del recuento, específicamente, el voto abierto de los trabajadores que participan emitiendo su voto en la prueba de recuento, lamentablemente en la mayoría de los casos los trabajadores que votaron en contra del sindicato contendiente que obtuvo el resultado favorable, normalmente a consecuencia de ello son despedidos de sus empleos a petición del sindicato que resultó titular del Contrato Colectivo de Trabajo disputado; lo que se traduce en una trasgresión legal directa a los derechos de los trabajadores, trasgresión que consideramos es totalmente evitable, de acuerdo a lo propuesto en el presente trabajo, pues al proponer que el voto de los trabajadores sea en forma secreta, con el uso de papeletas, casillas y urnas; se imposibilita a los sindicatos que tengan la intención de descargar su frustración producto del recuento, en contra de los trabajadores que votaron, pues no sabrían qué persona trabajadora votó por tal o cual sindicato, lo cual consideramos, se traduce en un beneficio para los trabajadores.

5.1 El artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo.

La comprobación de si la mayoría de los trabajadores apoya o no al movimiento de huelga constituye, el elemento básico de toda declaración de inexistencia de la huelga. De ahí que en el Ley Federal del Trabajo se haya regulado con especial rigor, pero sin

perjuicio de atribuir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje un razonable margen de discreción, en el procedimiento correspondiente.

El artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo 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 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.

Éste es un precepto controvertido, respecto del cual cabe hacer las siguientes observaciones:

- a) Excluye del derecho de voto a los trabajadores de confianza, de conformidad con lo previsto en el artículo 183. Debe entenderse, sin embargo, que si son los trabajadores de

confianza los que plantean la huelga, los demás trabajadores sí estarán facultados para recontar.

b) Prohíbe tener en cuenta el voto de los trabajadores despedidos después de la fecha del emplazamiento, sin exigir que éste haya sido notificado al patrón. Por la misma razón excluye del voto a los trabajadores contratados en el mismo periodo.

Ésta disposición tiene una clara razón de ser ya que anticipa cualquier maniobra patronal que le permita obtener informes oficiosos de algún emplazamiento presentado ante la autoridad, antes de su notificación.

c) Las objeciones, aún cuando la Ley Federal del Trabajo no lo señala así, deben de referirse precisamente a las situaciones previstas en las fracciones II y III del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, pero también pueden tener por objeto determinar que el votante objetado no es, ni ha sido, trabajador de la empresa o establecimiento en huelga.

5.2 Definición de recuento.

El diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, define al recuento como: Recuento.- m. Acción y efecto de volver a contar algo. II 2. inventario (II asiento de las cosas pertenecientes a una persona o comunidad). II 3. Comprobación del número de personas, cosas, etc., que forman un conjunto.²⁹

De la definición anterior se entiende que es básicamente que se trata de contar algo, por lo que esta definición se acerca a la que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 931, pues se trata de contar los votos emitidos por los trabajadores participantes

²⁹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Op. Cit. p. 1853.

en el desahogo de la prueba del recuento, y con ello verificar a que sindicato contendiente pertenece la mayoría de los votos emitidos, y con ello la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo en cuestión.

El artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo define al recuento como la prueba del recuento de los trabajadpres, es decir, básicamente como el voto de los trabajadores; establece las reglas y cuales son los trabajadores que tienen derecho a votar en el desahogo del recuento.

5.3 Finalidad de la Prueba de recuento.

Respecto de la finalidad de la prueba de recuento, consideramos que deben tomarse en cuenta dos enfoques:

El primero es que los trabajadores con derecho a participar en el desahogo de la prueba de recuento, tienen la facultad de emitir su voluntad mediante el voto, para determinar cual es el sindicato contendiente que pretenden sea el titular del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en la empresa o establecimiento en el que laboran.

El segundo enfoque es el que se toma desde el punto de vista del sindicato actor o del sindicato demandado, en el sentido de que ofrecen la prueba de recuento con la finalidad de probar su acción o excepción, ya sea el caso; para acreditar que cuentan con la mayoría de los trabajadores sindicalizados en la empresa o establecimiento donde se encuentra vigente el Contrato Colectivo de Trabajo, y del cual se reclama la titularidad del mismo, es decir se ofrece con la finalidad de probar que se cuenta con la mayoría de los trabajadores de la empresa, lo que también se entiende en el sentido de que se cuenta con el interés mayoritario de los trabajadores.

5.4 El desahogo de la prueba de recuento, según la costumbre.

La Ley Federal del Trabajo, no precisa, ni establece cual es la forma en que debe desahogarse la prueba de recuento, solamente se limita a mencionar cuales son las reglas bajo las cuales se debe de desahogar, reglas que son producto de la costumbre, pues, no existe fundamento legal alguno que establezca tales reglas respecto de la forma en que debe desahogarse la prueba de recuento; las reglas con las que actualmente se desahoga la prueba de recuento consideramos que no son por mucho las óptimas, pues se prestan a abusos y prácticas insanas.

El desahogo de la prueba de recuento se ha establecido, según la costumbre, de la siguiente manera:

Una vez que en un conflicto de titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, el sindicato demandante de la titularidad del mismo, ofrece la prueba de recuento, una vez que dicha prueba es admitida por la Junta de Conciliación y Arbitraje que está conociendo del conflicto, se señala día y hora para el desahogo del recuento, mismo que se desahoga por lo general en el domicilio de la empresa o establecimiento en el cual rige el Contrato Colectivo de Trabajo del que se demanda la titularidad.

Al desahogo de la prueba de recuento acude el actuario o el secretario de acuerdos adscrito a la Junta, en su carácter de representante de la autoridad laboral; de igual forma concurre el sindicato demandante que ofreció la prueba; así mismo acude el sindicato demandado y los representantes de la empresa o establecimiento.

El desahogo inicia con el levantamiento del acta circunstanciada en la cual se asentarán los resultados de la prueba de recuento.

Iniciada el acta, se procede al recuento de los votos de los trabajadores sindicalizados que teniendo derecho, participan en el recuento.

Los trabajadores votan por el sindicato de su preferencia ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y lo hacen en forma abierta y pública, se identifican como tales, proporcionando su nombre y puesto, y emiten su voto delante de los representantes de la Junta, del sindicato demandante, del sindicato demandado y de la empresa o establecimiento.

Una vez que termina la votación de los trabajadores que participaron en el recuento, el representante de la Junta, asienta los resultados de la votación; da oportunidad a las partes para que manifiesten lo que a su derecho consideren y realicen las objeciones a los trabajadores que concurrieron al recuento, en cuyo caso, la Junta citará a las partes a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas respecto de las objeciones realizadas.

Por último el representante de la Junta da por terminada la diligencia dando cuenta a la Junta del resultado de la votación, de las manifestaciones de las partes y del desahogo de la prueba de recuento.

No omitimos hacer mención de los criterios jurisprudenciales que han emitido nuestros Tribunales Colegiados de Circuito, respecto de la valoración de la prueba de recuento, criterios que se transcriben, y de los cuales emitimos nuestra opinión al respecto.

“RECUENTO. VALORACION DE LA PRUEBA DE. PARA OTORGAR LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DE UN CONTRATO COLECTIVO QUE DEMANDAN TRES SINDICATOS. Conforme a los lineamientos establecidos en la tesis

de jurisprudencia 4a./J.24/93, visible en la página veintidós de la Gaceta al Semanario Judicial de la Federación número 65, correspondiente al mes de mayo de mil novecientos noventa y tres, bajo el rubro: "RECUESTO. VALORACION DE LA PRUEBA DE, PARA OTORGAR LA TITULARIDAD Y ADMISION DE UN CONTRATO COLECTIVO", y de la interpretación que ya en la misma se hace, de los artículos 931 y 388, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, conforme a la cual concluye que para otorgar la titularidad y administración de un contrato colectivo a determinada organización sindical, entre dos contendientes, no sólo se necesita obtener la mayoría de votos de los trabajadores presentes en la diligencia de recuento, sino también que dicha mayoría corresponda a la de los trabajadores de la empresa, porque únicamente así se acredita que también se cuenta con la mayoría del interés profesional; cabe concluir que cuando la contienda por la titularidad y administración del contrato colectivo se da entre tres agrupaciones sindicales, no solamente se debe obtener la mayoría de los votos de los trabajadores que concurren al recuento, sino también la mayoría de los trabajadores de la empresa, pero teniendo en cuenta que esta última debe determinarse con base a que los sindicatos que contienden son tres, por lo que no es dable exigir que el ganador obtenga un porcentaje mayor del cincuenta por ciento de los votos de los trabajadores de la empresa, sino mayor que los demás en proporción al número del total de los trabajadores y agrupaciones contendientes. Se llega a la anterior conclusión, porque tratándose del conflicto colectivo de trabajo, suscitado con motivo de la titularidad del contrato colectivo, entre más de dos agrupaciones sindicales, la mayoría que exige la ley para acreditar la representación necesaria de los trabajadores, no puede determinarse estableciéndose un porcentaje de la mitad más uno, pues con ello se estaría estableciendo un requisito que la ley no contiene, pues en ella solamente se establece la exigencia de una mayoría de trabajadores, mayoría que sólo puede determinarse tomando en consideración en forma proporcional el número de sindicatos que contiendan en el recuento para tratar de

acreditar la representatividad de los trabajadores y el número de trabajadores de la empresa.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 476/94. Unión de Trabajadores Industriales, Empleados y Oficinistas de Saltillo. 27 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Novales Castro. Secretario: José Elías Gallegos Benítez."

RECUESTO. VALORACION DE LA PRUEBA DE, PARA OTORGAR LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DE UN CONTRATO COLECTIVO. De la interpretación de los artículos 931 y 388, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo y de la jurisprudencia de esta Cuarta Sala, que lleva el rubro "RECUESTO. ES PRUEBA IDONEA PARA ACREDITAR EL DERECHO A LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO", se pone de manifiesto que para otorgar la titularidad y administración de un contrato colectivo a determinada organización sindical, entre dos contendientes, no sólo se necesita obtener la mayoría de votos de los trabajadores presentes en la diligencia de recuento, sino que debe demostrarse, también, que dicha mayoría corresponde a la de los trabajadores en la empresa, porque únicamente así se acredita que también se cuenta con la mayoría del interés profesional. Por lo tanto, al contar con la voluntad del mayor número de trabajadores que simpatizan con determinado sindicato, se alcanzan las mejoras contractuales a las que aspiren los trabajadores en la empresa, sin que estos beneficios pudieran obtenerse, si sólo una minoría, en relación con la totalidad de los trabajadores de una empresa, obtuviera la titularidad y administración de un contrato colectivo, situación que podría suceder si obteniéndose la mayoría de los votos en el desahogo de una prueba de recuento, no constituyera la mayoría de los trabajadores de la empresa.

Contradicción de tesis 12/91. Entre los Tribunales Colegiados Cuarto y Séptimo en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 12 de abril de 1993. Cinco votos. Ponente: Ignacio Magaña Cárdenas. Secretaria: Consuelo Guadalupe Cruz Ramos.

Tesis de Jurisprudencia 24/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del diecisiete de mayo de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

En nuestra opinión, consideramos que en el caso de que sean dos o más agrupaciones sindicales las que demanden la titularidad y administración de un Contrato Colectivo de Trabajo, debe tomarse en únicamente en cuenta la mayoría en los votos de los trabajadores que concurren al desahogo de la prueba de recuento, como bien establece el criterio antes citado cuyo rubro es "RECUENTO. VALORACION DE LA PRUEBA DE. PARA OTORGAR LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DE UN CONTRATO COLECTIVO QUE DEMANDAN TRES SINDICATOS," en el sentido de que debe tomarse en cuenta la mayoría de los votos de los trabajadores en relación al número de agrupaciones sindicales que contienden en la titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que coincidimos con el criterio de referencia. No estamos de acuerdo con el punto de que debe tomarse en cuenta, también la mayoría de los trabajadores de la empresa, pues lo que proponemos en el presente trabajo, es evitar las malas costumbres con que actualmente se desahoga la prueba de recuento, pues en caso de que se considere necesario tomar en cuenta la mayoría de trabajadores de la empresa, se estaría en riesgo de no llegar a ningún resultado, pues, si por la fuerza o intimidación se impide el acceso a las instalaciones de la empresa a los trabajadores, y no se cuenta con la mayoría de los trabajadores de la empresa, de acuerdo a ese criterio, no se tendría el

resultado en la prueba de recuento, y se estaría permitiendo, e incluso fomentado que bastaría con que la mayoría de los trabajadores de la empresa no asistieran al desahogo de la prueba de recuento para que no se tenga por válido el resultado de ésta, lo cual consideramos es incorrecto.

Consideramos que solamente se debe tomar en cuenta los votos de los trabajadores que asistan al desahogo de la prueba de recuento, de conformidad como lo establece la Ley Federal del Trabajo en el artículo 931, fracción II, en el sentido de que solamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento, punto con el cual coincidimos, pues consideramos que lo correcto es que se tome en cuenta el voto de los trabajadores que concurran al recuento, y no a la mayoría de los trabajadores de la empresa, pues ello daría amplias facilidades para que se continúen realizando actitudes contrarias a derecho, como lo es la intimidación, amenazas y agresiones físicas a los trabajadores votantes, o que se impida a los trabajadores el acceso al lugar donde se desahogue el recuento, prácticas que pretendemos se eviten con la propuesta que se plantea en el presente trabajo.

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

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 523/89 (4994/89). Sindicato de Trabajadores de la Industria de Artefactos y Equipos Eléctricos y Electrónicos de la República Mexicana. 18 de octubre de 1989. Unanimidad de votos Ponente: Carlos Bravo y Bravo. Secretario: Pedro Galeana de la Cruz.

Véase: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 65, p.g. 22, tesis por contradicción 4a./J.24/93.

Consideramos que éste es el criterio correcto, y con el cual coincidimos; ya que de acuerdo a lo establecido por el artículo 931, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que este precepto legal establece que únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento, por lo que en atención a ello, es correcto concluir que la mayoría debe determinarse con el resultado de los trabajadores que con derecho a votar concurren al desahogo de la prueba de recuento, aún cuando no sea el total de los trabajadores de la empresa con derecho a votar, pues se insiste en que de tomarse en cuenta el total de los trabajadores de la empresa, bastaría que se impidiera el acceso a los empleados votantes, para que no concurran en la totalidad de los mimos, y con ello se invalidaría el resultado del recuento, situación que es contraria a derecho; así pues consideramos que lo correcto es que se tome en cuenta el resultado de los trabajadores que concurren al desahogo de la prueba de recuento, aún cuando no se trate del total de los trabajadores de la empresa.

RECUESTO. TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. No es razón para negarle eficacia, la circunstancia de que no asistan al recuento todos los trabajadores de la empresa, atento que de conformidad con el artículo 931, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, únicamente tendrán derecho a votar los que concurran al recuento.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3841/89. Liga de Trabajadores y Empleados de la Industria de las Artes Gráficas, Imprentas y Litografías Similares del Distrito Federal. 29 de junio de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

Definitivamente coincidimos con el criterio antes transcrito, pues insistimos que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 931, fracción II, establece precisamente que tendrán derecho a votar, los trabajadores que concurran al recuento, pues precisamente se trata de que los trabajadores expresen su voluntad, en forma libre y secreta, sin que existan amenazas, agresiones o consecuencias en contra de ellos, que es la parte fundamental del presente trabajo.

Por otro lado, hacemos mención del secuestro de los actuarios, pues en la práctica, no es extraño que el actuario sea trasladado en contra de su voluntad a un lugar diverso al sitio en el que se desahogará el recuento, lo que trae como consecuencia, que el actuario en su razón actuarial, de cuenta de lo sucedido a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que se tenga como consecuencia, que ésta señale nuevo día y hora para el desahogo del recuento, lo que en ocasiones representa un beneficio o perjuicio para alguna de las

partes contendientes, dependiendo de a qué parte es a la que le resulta conveniente que no se desahogue la prueba de recuento en la fecha señalada para tal efecto; lo que trae como consecuencia que no se desahogue el recuento en la hora y fecha señalados, lo que retrasa el procedimiento, además que se trata de actitudes ilegales e inaceptables.

De igual forma, no omitimos hacer mención de lo que ocurre cuando no comparece a la audiencia de Ley el sindicato actor; por tratarse de un procedimiento especial, el sindicato actor, al momento de presentar la demanda de titularidad, debe acompañar las pruebas que considere necesarias para acreditar la procedencia de sus acciones, pero si no comparece a la audiencia de Ley se le tendrá por ratificada su demanda, pero no se le tendrán por ofrecidas sus pruebas, por lo que si ofrece el recuento, éste no se tendrá por ofrecido y no se admitirá, lo que traerá como consecuencia que no se acreditó tener la mayoría de los trabajadores de la empresa y por ende no tendrá la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo.

Por otra parte y de acuerdo a la costumbre, en caso de que el sindicato actor, no comparezca al desahogo de la prueba de recuento, no obstante de encontrarse legalmente notificado, se procede a realizarse del mismo, aún sin la comparecencia de alguna de las partes en el juicio, lo que trae como consecuencia que el resultado sea desfavorable para la parte que no compareció.

5.5 Trabajadores que tienen derecho a votar en el recuento

Los trabajadores que tienen derecho a votar en el desahogo de la prueba de recuento son los trabajadores sindicalizados que laboren en la empresa o establecimiento en el que esté vigente el Contrato Colectivo de Trabajo del cual se demanda la titularidad, y que concurren al desahogo de la prueba del recuento.

De igual forma el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción III, establece que serán considerados trabajadores de la empresa los trabajadores que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento.

También en la fracción IV del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, se menciona que 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 a huelga; lo cual tiene una razón, pues en caso de que el patrón despidiese a los trabajadores que estaban a favor del sindicato actor, tendría la oportunidad de contratar personal de nuevo ingreso con la condición de que éstos votasen por tal o cual sindicato, lo que sería contrario a derecho, y con esta disposición se cierra la posibilidad de que el patrón mañosamente contrate nuevo personal en beneficio de los intereses de uno de los sindicatos contendientes en la titularidad.

5.6 El Lugar en el que se desahoga el recuento.

La Ley Federal del Trabajo, no establece cual es el lugar en el que se debe de desahogar la prueba de recuento, y por costumbre se ha determinado que el lugar en el que se debe de desahogar la prueba de recuento es en las instalaciones de la empresa o establecimiento en el que se encuentra vigente el Contrato Colectivo de Trabajo del cual se demanda la titularidad.

El hecho de que se desahogue el recuento en el domicilio de la empresa, casi siempre se presta a que se realicen actos inaceptables, por parte de golpeadores patrocinados por personas a quienes afecta o beneficia el resultado del recuento; es común que se intimide y se agreda física y verbalmente a los trabajadores, ya sea a la hora de entrada o salida

de éstos, incluso días antes de la fecha en que se desahogará el recuento, por lo que los trabajadores llegan al recuento con amenazas o golpes lo que deriva en la consecuencia, de que los trabajadores no expresen libremente su voluntad al emitir su voto, pues al estar amenazados y bajo presión votan por el sindicato, no de su preferencia, sino por el que les estuvo amenazando e intimidando, o por el que menos les cause problemas.

Es con motivo de ello que proponemos que el lugar en el que se debe desarrollar el desahogo del recuento, sea en un lugar neutral que proporcione la Junta de Conciliación y Arbitraje, con apoyo necesario y suficiente de la Seguridad Pública, con lo que se garantizaría la seguridad e integridad de los trabajadores votantes.

El traslado de los trabajadores votantes, de la empresa o establecimiento al lugar en el que se desarrolle el recuento, será a cargo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien proporcionará los elementos necesarios para el traslado, tales como camiones de transporte de personal y el apoyo de la Seguridad Pública, para un desarrollo normal y sin incidentes de la prueba de recuento.

5.7 El voto abierto.

De igual forma, la Ley Federal del Trabajo, no establece que el voto de los trabajadores que concurren al desahogo de la prueba del recuento deba ser abierto, pero por costumbre se ha establecido que sea en forma abierta ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, lo cual consideramos que influye sensiblemente en la voluntad de los trabajadores que emiten su voto, ya que pueden ser objeto de represalias por parte de la empresa, del sindicato actor o del sindicato demandado.

Proponemos que el voto sea secreto, pues con ello se evitarían prácticas ilegales e inaceptables, pues de ser secreto el voto, no habría forma de que las partes contendientes en el juicio, tuviesen conocimiento de qué persona voto a favor o en contra de ellos, tampoco sabrían contra que trabajador tomar represalias, y ello se traduce en seguridad para los trabajadores votantes, que en la mayoría de los casos son los que resultan más afectados y los que menos tienen culpa, responsabilidad o interés en el resultado de la demanda de titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo.

5.8 Ante que personas se realiza el recuento.

La prueba de recuento se realiza ante el Actuario o Secretario que actúa como representante de la Junta que conoce del conflicto; así como delante del sindicato o sindicatos demandantes, del sindicato demandado, y de los representantes de la empresa o establecimiento, así como en presencia de los demás trabajadores que participan en el desahogo del recuento.

La anterior práctica, tiene como consecuencia que las partes se enteren de qué trabajador vota a favor de qué sindicato, que en caso de que no sea favorable el resultado al sindicato por el que votó el trabajador, tiene el riesgo de que sea despedido de su trabajo por votar en contra del sindicato que resultó titular del Contrato Colectivo de Trabajo, pues se le aplica la cláusula de exclusión, además de que en una gran mayoría de las veces, los trabajadores votantes, no tienen la idea clara de por cual sindicato vota, es decir, no conocen las propuestas, los proyectos, ni cuales son los beneficios o consecuencias de votar por tal o cual sindicato.

Es por ello que proponemos que el voto sea secreto, pues con ello no se pone en riesgo la seguridad de los trabajadores votantes.

5.9 El voto libre y secreto de los trabajadores en la prueba del recuento.

Como ya se ha tratado con anterioridad en el presente capítulo; el hecho de que los trabajadores que emiten su voto en forma pública y abierta en el desahogo de la prueba de recuento, en la realidad trae consecuencias perjudiciales a los propios trabajadores.

De acuerdo a lo anterior, proponemos como parte fundamental del presente trabajo que el voto de los trabajadores en la prueba de recuento sea en forma secreta mediante el uso de papeletas oficiales debidamente validadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje, pues con ello se garantiza que el voto sea libre, pues no habría forma de que los sindicatos contendientes en el conflicto de titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, presionaran, amenazaran o afectaran física o psicológicamente a los trabajadores que participan emitiendo su voto en la prueba de recuento; es decir, se procura con ello que independientemente del resultado de los votos en el recuento, los menos afectados sean los trabajadores que participaron en el recuento, pues no habría forma de que quienes obtuvieron un resultado desfavorable o favorable en el recuento emprendieran acciones o represalias que afecten a los trabajadores votantes o a quienes decidieron abstenerse de votar.

5.10 La necesidad de urnas y casillas para el voto libre, secreto y directo de los trabajadores en la prueba del recuento.

Una parte fundamental para que se lleve a cabo la propuesta que se expone en el presente trabajo, es que existan urnas y casillas que se utilicen durante el desahogo de la prueba de recuento, pues con ello, es posible la emisión del voto libre y secreto de los trabajadores.

Proponemos que la Junta de Conciliación y Arbitraje que conozca del conflicto de titularidad en el que se ofreció la prueba de recuento, cuente con urnas de plástico rígido transparente nuevas y validadas por la propia Junta, las cuales se deberán de armar en presencia de las partes al momento mismo en que deberá de iniciarse el desahogo de la prueba de recuento; urnas que serán desechadas una vez que se cuenten en su totalidad los votos emitidos durante la prueba de recuento.

Los sindicatos contendientes y la empresa o establecimiento, por conducto de sus representantes o apoderados, revisarán que las urnas estén desarmadas y vacías, mismas que se armarán delante de ellos, y ya armadas se pondrán en una mesa u objeto similar en lugar abierto con la finalidad de que estén a la vista de los participantes en todo momento, y con el apoyo y bajo custodia de la seguridad pública.

Deberán precisarse el número de boletas para voto, mismas que estarán debidamente validadas por la autoridad delante de las partes contendientes, el número de boletas al momento de contar los votos en ningún caso será mayor al total de las boletas validadas, contadas y proporcionadas a los votantes en presencia de las partes contendientes, las boletas sobrantes que no estén debidamente validadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje, y por las partes, serán nulas de plano.

De igual forma es preciso que se instalen casillas en el lugar en que habrá de llevarse a cabo el recuento, pues los trabajadores votantes, una vez que se han identificado y que se compruebe que tienen derecho a votar, tomarán la papeleta respectiva y dentro de la casilla respectiva procederán a emitir su voto, y a depositarlo dentro de la urna respectiva.

Las casillas deberán ser lo suficientemente funcionales para que los trabajadores en forma secreta y libre emitan su voto en el desahogo de la prueba de recuento, sin presión de ningún tipo.

5.11 El beneficio de que el recuento se desarrolle en un lugar neutral que proporcione la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la cual se esté llevando acabo el conflicto colectivo del cual deriva el recuento.

El hecho de que el recuento se lleve a cabo en un lugar neutral, proporcionado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el que se garantice la seguridad de los trabajadores participantes en la prueba de recuento es de suma importancia, ya que con ello se evitaría que los sindicatos contendientes pretendan influenciar la voluntad de los trabajadores participantes en la prueba de recuento, pues no cabría la posibilidad de que existan carteles o propaganda alusiva a alguno de los sindicatos contendientes.

Por otro lado se disminuiría riesgo de un enfrentamiento violento que impida la el desahogo de la prueba de recuento, pues la Junta de Conciliación y Arbitraje como autoridad que es, proporcionaría el apoyo de la seguridad pública suficiente para mantener el orden antes, durante y después del desahogo de la prueba de recuento.

De igual forma proponemos que el traslado de los trabajadores, al lugar en el que se debe desarrollar el recuento, sería a por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje, pues con ello se garantizaría la seguridad de los trabajadores pues se prestarían todas las condiciones necesarias para la seguridad de los trabajadores votantes, sin que se ponga en riesgo la integridad de los mismos.

5.12 El voto libre, directo y secreto de los trabajadores como factor de estabilidad en el empleo.

En la actualidad, y derivada de la costumbre, resulta lamentable que trabajadores que participaron en la prueba de recuento, que fueron identificados y votaron en forma abierta por un sindicato diverso al que obtuvo la titularidad, se vean en la situación de ser despedidos de su empleo a petición del sindicato titular, al margen de la liquidación o indemnización que les pudiese ser otorgada por su patrón; tal parece que el participar votando en el desahogo de la prueba de recuento se traduce en un factor de riesgo e inestabilidad de los trabajadores en su empleo.

La eliminación del riesgo de que los trabajadores pierdan su empleo por participar en el recuento, sería posible si el voto de los trabajadores es libre y secreto, pues al hacerse de esa manera, no habría forma de que cualquier persona que quisiera emprender represalias o acciones indebidas, no sabría quién fue el trabajador que votó a favor o en contra de sus intereses ya fuesen legítimos o ilegítimos.

Resulta pues, que con el presente trabajo proponemos evitar que los trabajadores vean los conflictos de titularidad como un sensible retroceso, y no, como la posibilidad de tener mejores representantes y beneficios sindicales.

5.13 El derecho de abstención de los trabajadores durante el desahogo de la prueba del recuento.

De igual forma, proponemos que los trabajadores con derecho a votar en la prueba de recuento tengan la libertad plena de decidir si votan por el sindicato de su preferencia o optan por no votar, o por inutilizar su voto, según sus ideas y preferencias sindicales; lo

anterior, sin que exista la posibilidad de que sean blanco de represalias de cualquier tipo por parte de los sindicatos contendientes.

Pues dentro de las posibilidades en el supuesto de que el voto de los trabajadores sea en forma secreta, libre y directa, es que el trabajador en cuestión si así decide hacerlo es inutilizar la boleta votando por más de un sindicato, tachando toda la boleta, dejándola en blanco, etc.

De igual forma tiene la posibilidad de no participar en el desahogo de la prueba de recuento ejercitando el derecho de abstenerse de votar en la prueba de recuento, sin que existan represalias por parte de alguna de las partes en el juicio, en contra del trabajador que prefirió abstenerse de votar.

5.14 Reforma a la Fracción V, del Artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo.

La fracción V del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, establece que:

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

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

Esta fracción V del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo antes transcrita, establece que el momento procesal oportuno para realizar objeciones a los trabajadores que concurran a la prueba de recuento, es en el momento mismo del desahogo de la prueba

de recuento, sin que se mencione que el voto de los trabajadores sea abierto o secreto, pero en la práctica se ha establecido por costumbre que las partes implicadas en el desahogo de la prueba de recuento estén en posibilidades de objetar a los trabajadores votantes, es requisito indispensable que el voto sea abierto, en presencia de las partes presentes en el recuento, lo cual desde luego deriva en la mayoría de los casos en represalias en contra de los trabajadores votantes.

En el presente trabajo fundamentalmente proponemos que se reforme la fracción V, del artículo 931 de la Ley federal del Trabajo, en los términos siguientes:

Primero. Que el voto de los trabajadores sea en forma secreta, libre y directa, en casillas y urnas que garanticen la confidencialidad de los votos emitidos. Que la votación se desarrolle en instalaciones oficiales y con apoyo de la seguridad pública para garantizar la integridad de los participantes en el recuento, y misma que será proporcionada por la Junta de Conciliación y Arbitraje que conozca del conflicto en el que se ofreció la prueba del recuento.

Proponemos que la votación en el recuento se debe llevar a cabo, de la siguiente forma:

1.- Las boletas de votación deberán ser previamente validadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje, con el sello de la Junta proporcionado por el C. actuario adscrito a la misma al momento de la votación, así mismo, las boletas serán validadas con las firmadas del representante de la empresa, así como de los sindicatos contendientes, al momento de proporcionar dichas boletas al C. Actuario para que éste las valide con el sello de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

2.- Los trabajadores que se encuentren dentro del padrón de votación, previamente acreditados e identificados como tales, pasarán por la boleta de votación previamente validadas con el sello de la Junta de Conciliación y Arbitraje, así como con las firmas de las personas antes referidas, los sindicatos contendientes podrán al momento del desahogo del recuento, objetar a las personas que traten de votar y que no se encuentren en el padrón de votación.

3.- El Trabajador, una vez que ha pasado a recoger la boleta validada, se le aplicará tinta indeleble para evitar que vote mas de una vez, pasará a una casilla en la cual emitirá su voto libremente y en forma secreta y directa a favor del sindicato que represente sus intereses, evitando así la coacción en la voluntad del trabajador. Posteriormente el trabajador, pasará a la urna y depositará su voto. El trabajador podrá ejercer su derecho a la abstención, invalidando la boleta de votación, votando por más de un sindicato o sin marcar a ninguno de los sindicatos contendientes.

4.- El C. Actuario, al final de la votación, contará delante del representante de la empresa y de los sindicatos contendientes, los votos emitidos por los trabajadores que participaron, y dará cuenta a la Junta de Conciliación y Arbitraje de los resultados del recuento.

5.- La Junta Resolverá conforme a derecho, de conformidad con el resultado del recuento.

Segundo. Que previo a que se lleve a cabo el desahogo de la prueba de recuento, la Junta de Conciliación y Arbitraje, requerirá al patrón para que exhiba en juicio el padrón de los trabajadores sindicalizados con derecho a votar en el recuento, padrón que las partes contendientes podrán objetar con anterioridad a la fecha del desahogo del recuento, mediante audiencia incidental, y una vez que se resuelva la objeción al padrón, éste quedará firme, y sólo los trabajadores que en él se encuentren podrán votar en el

recuento, las partes podrán oponerse a que no voten los trabajadores que no se encuentren en el citado padrón.

De igual forma proponemos que se adicione a la fracción V, del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo que la votación en el recuento se deberá llevar a cabo mediante boletas que serán proporcionadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje, y que serán validadas con la firma de las partes que participen en el recuento por conducto de sus representante o apoderados legales que estén acreditados en los autos del expediente en que se trate, así como por el sello oficial de la Junta de Conciliación y Arbitraje que se estampará en presencia de las partes al inicio del desahogo de la prueba de recuento.

Proponemos de igual forma que se adicione como medida de seguridad que la Junta de Conciliación y Arbitraje proporcione tinta indeleble para que dicha tinta se le aplique a los trabajadores al momento en que pasan a recoger la boleta; asimismo proponemos que los trabajadores que se encuentren en el padrón y que decidan votar, deberán identificarse plenamente para que puedan votar, en caso de que no cuenten con una identificación oficial que los identifique, tampoco podrán votar.

Y por último proponemos que el funcionario que actúe en representación de la Junta de Conciliación y Arbitraje cuente los votos al final del desahogo de la prueba de recuento, y que dicho conteo sea en presencia de las partes que participaron en el recuento, para que no exista duda de los resultados, y el funcionario que cuente los votos asentará en el acta el resultado y dará cuenta a la Junta de Conciliación y Arbitraje del resultado.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, en base al resultado del recuento, resolverá quién es el sindicato que obtuvo la mayoría de votos de los trabajadores que concurrieron a votar

al recuento y con ello, que obtuvo la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones obrero patronales de la empresa o establecimiento.

CONCLUSIONES.-

PRIMERA.- La forma en que actualmente se desarrolla el desahogo de la prueba de recuento, es decir la forma en que votan los trabajadores, abierta delante de las partes en el juicio, pone en riesgo la seguridad laboral, jurídica e incluso física de los votantes, lo que compromete el voto, pues altera e influye sobre la voluntad de quien emite el voto.

SEGUNDA.- Es necesario establecer el voto libre, secreto y directo, en el desahogo de la prueba de recuento, en los conflictos colectivos, como factor en la estabilidad en el empleo de los trabajadores que participan emitiendo su voto en la prueba de recuento, y con la finalidad de garantizar su seguridad jurídica e incluso física.

TERCERA.- Para mantener la seguridad jurídica de las partes contendientes en los conflictos colectivos, en que se ofrece la prueba de recuento, al momento de que las partes ofrezcan la prueba de recuento, la Junta de Conciliación y Arbitraje que conozca del asunto, debe requerir al patrón para que exhiba y proporcione el listado de los trabajadores que reúnan los requisitos para votar en el recuento al momento del emplazamiento, y se debe constituir mediante una audiencia incidental el padrón de los trabajadores que votarán en el recuento, con la posibilidad de que los sindicatos contendientes puedan verificar esa información.

CUARTA.- Hasta 24 horas antes del desahogo de la prueba de recuento, los sindicatos contendientes, estarán en posibilidad al momento del desahogo del recuento y durante la votación, de objetar a las personas que pretendan votar y que no se encuentren incluidos en el padrón de trabajadores votantes, pues con ello se evitarían prácticas que interfieran o alteren los resultados del recuento.

QUINTA.- El lugar donde se desahogue el recuento debe ser en el lugar que designe y proporcione la Junta de Conciliación y Arbitraje, que conozca del asunto, con ello se estaría en un lugar neutral y se garantizaría la seguridad física de los trabajadores participantes, pues la Junta al proveer del auxilio de la seguridad pública, se evitarían presiones, amenazas o golpes; antes, durante y después del desahogo de la prueba de recuento.

SEXTA.- La votación se debe llevar a cabo, de la siguiente forma:

1.- Las boletas de votación deberán ser previamente validadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje, con el sello de la Junta proporcionado por el C. actuario adscrito a la misma al momento de la votación, así mismo, las boletas serán validadas con las firmadas del representante de la empresa, así como de los sindicatos contendientes, al momento de proporcionar dichas boletas al C. Actuario para que éste las valide con el sello de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

2.- Los trabajadores que se encuentren dentro del padrón de votación, previamente acreditados e identificados como tales, pasarán por la boleta de votación previamente validadas con el sello de la Junta de Conciliación y Arbitraje, así como con las firmas de las personas antes referidas, los sindicatos contendientes podrán al momento del desahogo del recuento, objetar a las personas que traten de votar y que no se encuentren en el padrón de votación.

3.- El Trabajador, una vez que ha pasado a recoger la boleta validada, se le aplicará tinta indeleble para evitar que vote mas de una vez, pasará a una casilla en la cual emitirá su voto libremente y en forma secreta y directa a favor del sindicato que represente sus intereses, evitando así la coacción en la voluntad del trabajador. Posteriormente el trabajador, pasará a la urna y depositará su voto. El trabajador podrá ejercer su derecho a

la abstención, invalidando la boleta de votación, votando por más de un sindicato o sin marcar a ninguno de los sindicatos contendientes.

4.- El C. Actuario, al final de la votación, contará delante del representante de la empresa y de los sindicatos contendientes, los votos emitidos por los trabajadores que participaron, y dará cuenta a la Junta de Conciliación y Arbitraje de los resultados del recuento.

5.- La Junta Resolverá conforme a derecho, de conformidad con el resultado del recuento.

SEPTIMA.- Debe reformarse la Fracción V, del Artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, en el que fundamentalmente se establezca que el voto de los trabajadores sea en forma secreta, libre y directa, en casillas y urnas que garanticen la confidencialidad de los votos emitidos. Que la votación se desarrolle en instalaciones oficiales y con apoyo de la seguridad pública para garantizar la integridad de los participantes en el recuento, y que proporcione la Junta de Conciliación y Arbitraje que conozca del conflicto en el que se ofreció la prueba del recuento.

Bibliografía.

1. ALONSO OLEA, Manuel. Introducción al Derecho del Trabajo, Editorial Civitas, S.A., Octava edición, Madrid, España, 1994, p. 464.
2. AGUILAR GARCÍA, Javier, y otros. Legislación Laboral: El debate sobre una propuesta, Editorial Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1996, p. 295 .
3. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, S.A. de C.V., Segunda edición, México, 1989, p.335.
4. BOUZAS ORTÍZ, José Alfonso , y otros. Libertad Sindical, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1999, p. 260.
5. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, S.A. de C.V., México, 1985, p. 627.
6. CAVAZOS FLORES, Baltazar. 38 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, S.A. de C.V., Séptima Edición, México, 1992, p. 409.
7. CAVAZOS FLORES, Baltazar, y otros. Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada, Editorial Trillas, S.A. de C.V., Vigésima séptima edición, México, 1995, p. 629.
8. CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Esfinge, S.A. de C.V., Décima segunda edición, México, 1996, p. 714.

9. CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Esfinge, S.A. de C.V., Tercera edición, México, 2001, p. 368.
10. CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1986, p. 797.
11. DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Décima edición, Tomo I, México, 1997, p. 643.
12. DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Décima edición, Tomo II, México, 1994, p. 887.
13. DE BUEN, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Quinta edición actualizada, México, 1997, p. 657.
14. DE BUEN UNNA, Carlos. Ley Federal del Trabajo. Análisis y Comentarios. Editorial Themis, S.A. de C.V., Sexta edición, México, 2000, 1010 artículos.
15. DE LA CUEVA, Mario. EL Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Décimo tercera edición, Tomo I, México, 1993, p. 750.
16. DE LA CUEVA, Mario. EL Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Séptima edición, Tomo II, México, 1993, p. 765.
17. DIAZ DE LEON, Marco Antonio. Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Textos Universitarios, S.A., México, 1980, p. 255.

18. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Décima Tercera, México, 1983, p. 614.
19. HERNÁNDEZ J., Francisco, XELHUANTZI L., María. El Sindicalismo en La Reforma del Estado, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1993, p. 184.
20. LE FUR, Delos, Radbruch, Carlyle, Los fines del derecho, bien común, justicia, seguridad, Daniel Kuri Breña, trad., Editorial, Manuales Universitarios, Universidad Nacional Autónoma de México, Tercera Edición, México, 1997, p.95.
21. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Deberes y Derechos Humanos en el Mundo Laboral, Teoría Tridimensional Plenihumanista, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México, 2001, p. 204.
22. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Tomo I, México, 1976, p. 318.
23. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Tomo II, México, 1983, p. 450.
24. RAMIREZ FONSECA, Francisco. Ley Federal del Trabajo Comentada, Editorial Publicaciones Administrativas y Contables, S.A., Tercera edición, México, 1983, p. 521.
25. RAMOS, Eusebio, y otro, El derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera, Editorial Ediciones Contables y Administrativas, S.A., Tercera edición, México 1986, p.237.

26. ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor, Primera reimpresión, México, 1991, p. 682.
27. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral, México, 1990, p. 916.
28. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. La solución de los Conflictos Laborales 1, México 1985, p. 208.
29. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. La solución de los Conflictos Laborales 2, México 1985, p. 190.
30. SOTO ALVAREZ, Clemente. Prontuario del Derecho del Trabajo, Editorial Limusa, S.A. de C.V., México, 1985, p. 218.
31. TENA SUCK, Rafael, y otro. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, S.A. de C.V., Quinta edición, México, 1997, p. 260.
- 32.- UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, Editorial Porrúa, S.A., Tomo A-CH, Séptima Edición, México, 1994, p. 810.
- 33.- UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, Editorial Porrúa, S.A., Tomo D-H, Séptima Edición, México, 1994, p. 1602.

34.- UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, Editorial Porrúa, S.A., Tomo I-O, Séptima Edición, México, 1994, p. 2302.

35.- UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, Editorial Porrúa, S.A., Tomo P-Z, Séptima Edición, México, 1994, p. 3272.

Bo.
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
SEMINARIO DE TRABAJO Y DE SEGURIDAD SOCIAL
DEL TRABAJO Y DE LA 04.05
SEGURIDAD SOCIAL