



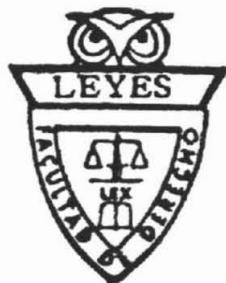
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

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

"LA PRUEBA DE RECUENTO DECRETADA DE OFICIO POR
LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN UN JUICIO
DE TITULARIDAD DE 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 :
JOSE ANTONIO CUBOS ORDAZ

ASESORA: LIC. LILIA GARCIA MORALES



CIUDAD UNIVERSITARIA, MEXICO, D. F.

2005

m 349916



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 ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.

PRESENTE

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la
UNAM a difundir en formato electrónico e impresa
contenido de mi trabajo recepcional

NOMBRE: JOSE ANTONIO

CUBOS ORDAZ

FECHA: 18-NOV-05

FIRMA: [Firma]

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: JOSÉ ANTONIO CUBOS ORDAZ, con número de cuenta 76046977, inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: "LA PRUEBA DE RECuento DECRETADA DE OFICIO POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN UN JUICIO DE TITULARIDAD DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO", bajo la dirección de la Lic. LILIA GARCÍA MORALES, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El Lic. HUGO SEGOVIA MÉNDEZ, en el oficio con fecha 5 de agosto 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 HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, México, D.F. a 22 de agosto 2005.

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO

LIC. PORFIRIO MARQUET GUERRERO

Director del Seminario

SEGURIDAD SOCIAL

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El alumno 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).

A MIS PADRES: POR QUE
SIEMPRE ME IMPULSARON A
CONTINUAR ADELANTE A PESAR
DE LOS TROPIEZOS. CON
ETERNA GRATITUD.

A ROSALBA: MI COMPAÑERA, POR
SU AMOR Y APOYO EN LOS
MOMENTOS DIFÍCILES. CON TODO
EL AMOR QUE SE PUEDE DAR.

A CINTHYA: NIÑA AGIL DE
PENSAMIENTO, CON MENTE
BRILLANTE Y SIEMPRE EN
ACCION CONSTANTE. SIEMPRE
SERA MI PEQUEÑA

A BRENDA Y JACQUELINE: SIEMPRE
PRESENTES CON MUCHO AMOR Y
PENSAMIENTOS DIARIOS.

A DIOS: QUE ME PERMITE
DISFRUTAR DIA CON DIA DE TODO
LO QUE ME HA PRESTADO.

A LA GRAN COMUNIDAD DE
A.A. CUMPLEN LO QUE
PROMETEN

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MÉXICO,
INVALUABLE INSTITUCIÓN DEL
CONOCIMIENTO PARA BIEN DE
LA HUMANIDAD.

A LA FACULTAD DE DERECHO, CON
SINCERO AGRADECIMIENTO, Y CON LA
SEGURIDAD DE SIEMPRE PODER
ACUDIR A ELLA PARA MI FORMACION
PROFESIONAL

A LA LIC. LILIA GARCIA
MORALES, POR SU GUIA,
PACIENCIA Y TOLERANCIA
INVALUABLES EN LA
REALIZACIÓN DE ESTE
TRABAJO. CON GRATITUD Y
ADMIRACIÓN.

A MIS HERMANOS: GERARDO,
GUADALUPE MARTÍN, ENRIQUE, RAFAEL
Y ALICIA. POR LA INFANCIA TAN
DIVERTIDA DURANTE MUCHOS AÑOS.

A MIS AMIGOS: JAIME, RODRIGO,
ARTURO, JOSE DEL CARMEN Y
MIGUEL. CON ESPECIAL
AFECTO.

**"LA PRUEBA DE RECUENTO DECRETADA DE OFICIO POR LA
JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN UN
JUICIO DE TITULARIDAD DE CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO"**

INDICE

PÁGS.

INTRODUCCIÓN	I
---------------------------	----------

CAPITULO I ASPECTOS GENERALES

1.1. Conflictos de Trabajo	1
1.2. Contrato Colectivo de Trabajo	5
1.3. Contrato Ley	21
1.4. Coalición	24
1.5. Sindicato	27
1.5.1. Requisitos para la Constitución del Sindicato	30
1.5.2. El Registro Sindical	32
1.6. Titularidad	34
1.7. El Recuento	38
1.8. Juntas de Conciliación y Arbitraje	41

CAPITULO II ANTECEDENTES DEL JUICIO DE TITULARIDAD

2.1. La Ley Federal del Trabajo de 1931	48
2.2. La Ley Federal del Trabajo de 1970	55
2.3. Reformas procesales a la Ley de 1970 y la Ley vigente	63

CAPITULO III MARCO LEGISLATIVO DEL DERECHO DE ASOCIACION

3.1. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	67
3.2. La Ley Federal del Trabajo vigente	72
3.3. La Jurisprudencia y Ejecutorias	77

CAPITULO IV LA PRUEBA DE RECUESTO DECRETADA DE OFICIO

4.1. La Prueba de Recuento	88
4.2. El procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje	93
4.3. Desahogo de oficio de la Prueba de Recuento	98

CONCLUSIONES	108
---------------------------	------------

BIBLIOGRAFIA	112
---------------------------	------------

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de tesis es una reflexión sobre uno de los derechos más sagrados que posee todo ser humano: el de la libre asociación, y contemplado en nuestra legislación social, la voluntad del trabajador para ejercitar decisiones que sólo a él le corresponden, es parte importante para alcanzar la justicia social en todos los ámbitos de nuestra legislación laboral.

En el **primer capítulo** del presente trabajo, se refiere a los conflictos que se suscitan con motivo de la relación de trabajo, encontrando que son diversos de acuerdo a las partes que intervienen en ellos, y que en ocasiones intervienen no sólo los trabajadores y patrones, sino que se encuentran involucrados organismos que representan a los trabajadores en forma colectiva.

Expondremos también, los tipos de conflictos que de acuerdo a su naturaleza son clasificados por la doctrina expresada a través del pensamiento de ilustres juristas como el Dr. Mario de la Cueva, así como la clasificación que contempla la Ley Federal del Trabajo.

Un aspecto importante dentro de la relación de trabajo es la contratación colectiva de los trabajadores al servicio de un patrono, como elemento fundamental, se encuentra el contrato colectivo de trabajo, que es ubicado dentro del derecho colectivo, y es considerado como fuente de obligaciones para los patrones y los trabajadores, encontrando que su naturaleza es distinta a los contratos individuales de trabajo. Se observará la forma, contenido y formalidades que requiere la Ley para que surta sus efectos y se aplique en la fuente de trabajo, así como los términos que señala la Ley Laboral, para su revisión.

Hemos mencionado que los contratos individuales de trabajo y los contratos colectivos son de naturaleza diferente y una de ellas radica en la

forma de celebración de cada uno, veremos que en el contrato colectivo, una de las partes contratantes es el sindicato de trabajadores, que en representación de sus agremiados celebra con el patrón para regular la relación de trabajo y pactar prestaciones en beneficio de los trabajadores.

La Ley contempla, el derecho de titularidad que posee el sindicato firmante, que le otorga los derechos para exigir su aplicación y revisión de acuerdo a lo establecido por la Ley, únicamente el sindicato titular es el facultado para ejercitar las revisiones. Sin embargo, el sindicato representante de los trabajadores puede dejar de serlo cuando pierda la mayoría del interés profesional, y para que sea decretada la pérdida de la titularidad, la ley contempla el procedimiento y la forma en que se acredita, como se expondrá en el presente trabajo.

En el **segundo capítulo**, nos adentraremos en forma histórica, en algunos pasajes que formaron parte importante para que en la actual legislación se regulen los juicios de titularidad. Encontraremos que no siempre existieron éstos conflictos, y obviamente no se encontraban regulados.

Las conquistas laborales de los trabajadores, se encuentran forjadas a través de intensas jornadas de lucha y movimientos sociales y sindicales, siempre con el objetivo de mejorar sus condiciones de vida y mejorar la relación de trabajo con los patrones, sin embargo, transcurrió largo tiempo antes de que la ley concediera a los trabajadores el derecho de cambiar de representación sindical, hecho que se cristaliza en la Ley Federal del Trabajo vigente, que sin embargo es perfectible, por lo que se refiere al juicio de titularidad, como estudio del presente trabajo.

En el **capítulo tercero** del presente trabajo, observaremos que el derecho a asociarse de los trabajadores ha encontrado por fin su lugar privilegiado, al contemplarse como un derecho constitucional, sin embargo, y a

fin de evitar conflictos sociales, se observan el marco jurídico que contempla la ley para que las organizaciones de los trabajadores tengan pleno reconocimiento ante las autoridades, para lo cual se les dota de personalidad jurídica, pasando a ser sujetos de derechos y obligaciones.

Como se mencionó en líneas anteriores, los sindicatos pueden dejar de tener la representación de los trabajadores al servicio del patrón, lo anterior se configura cuando los trabajadores dejan de pertenecer o estar afiliados a un determinado organismo sindical. La Ley contempla el juicio de titularidad de contrato, como el procedimiento a seguir para el cambio de organización sindical.

En el **capítulo cuarto** del presente trabajo, expondremos la forma en que se lleva a cabo el juicio de titularidad de contrato colectivo, como procedimiento contemplado por la ley para la sustitución de un determinado organismo sindical.

Sin embargo, es necesario determinar el papel que juegan los trabajadores en el cambio de organismo sindical, así como la actuación de la autoridad en éste tipo de conflictos. Expondremos nuestras consideraciones sobre la importancia de que la autoridad escuche de viva voz la voluntad de los trabajadores para la solución del conflicto, proponiendo algunas soluciones para tratar de contribuir en una mínima parte en la línea de justicia social emanada de nuestra Carta Magna.

CAPITULO I. ASPECTOS GENERALES

1.1. Conflictos de Trabajo

En la vida cotidiana, la palabra conflicto tiene un amplio sentido de interpretaciones, que puede traducirse en choques, pugna de intereses, lucha de sentimientos y emociones, etc. El conflicto de trabajo en la actualidad, es considerado por las corrientes jurídicas modernas que utilizan el concepto de Carnelluti del litigio, y se orienta procesalmente a un conflicto de intereses que se caracteriza por la pretensión de una de las partes y la resistencia de su contraparte.

En materia de trabajo, puede decirse que son conflictos de trabajo los que se suscitan entre las partes que se encuentran vinculadas por las normas laborales. Los conflictos de trabajo, para su mejor ubicación, pueden entenderse en los sentidos amplio y estricto.

Los conflictos de trabajo en un sentido lato, "son las controversias que pueden presentarse en las relaciones laborales. En sentido estricto, son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, como consecuencia o motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo."¹

Para la existencia de un conflicto de trabajo es necesario que sean partícipes dos o más personas, sean físicas o morales. El ilustre jurista Mario de la Cueva, afirma que el conflicto de trabajo necesariamente debe estar investido de varias características, y afirma que "...entre las varias

¹ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Décima Tercera Edición. Porrúa, México, 1999, Págs. 619 y 620.

características de los conflictos de trabajo, dos de ellas resultan de particular importancia; primeramente una de las personas que intervengan en el conflicto, por lo menos, debe ser sujeto de una relación de trabajo..... y en segundo lugar, la materia sobre la cual verse el conflicto ha de estar regida por las normas del derecho del trabajo.”²

Se ha considerado que para el mejor estudio y entendimiento de los conflictos de trabajo, ha sido necesario tratar de clasificarlos con fundamento en la doctrina y la jurisprudencia, y al respecto, el Dr. Mario de la Cueva, los clasifica de la siguiente forma:

“ a) Conflictos entre trabajadores y patronos: son los que enfrentan a trabajadores y empresarios o a sindicatos obreros a patronos o sindicatos empresariales.....

“ b) Conflictos intersindicales, los que se provocan entre sindicatos de trabajadores.....

“ c) Conflictos entre un sindicato obrero y sus agremiados: resalta por su importancia el debate sobre la aplicación de la cláusula de exclusión...

“ d) Conflictos entre trabajadores...

“ e) Conflictos entre patronos.....”³

Otra clasificación es la establecida en la Ley Federal del Trabajo de 1970, que en su exposición de motivos establece que los mismos han sido clasificados por la doctrina y la jurisprudencia de acuerdo a dos criterios:

“ 1o. De acuerdo al interés en juego, se dividen en individuales y colectivos.

² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Novena Edición. Porrúa. México. 1998. Pág. 510.

³ Ibidem. Pág. 511.

2o. Según su naturaleza, en conflictos de orden jurídico y de orden económico “⁴

De la anterior clasificación, se infiere que los **conflictos de trabajo de carácter individual**, son aquellos que existen entre uno o varios trabajadores y el patrón en forma individual, por afectar sus derechos como individuo, no importando el número de trabajadores, y el colectivo, se entiende cuando se afecta el interés profesional de los trabajadores, sin importar su número, ya que el conflicto tiende a afectar sus derechos como colectividad y no en forma personal o individual.

Aunque existe diversidad de clasificaciones de los conflictos de trabajo, “un notable sector de la doctrina ha sostenido que los conflictos de trabajo no se pueden presentar en forma pura, ya sea absolutamente jurídica o económica. Inevitablemente participan de un carácter mixto en el que puede prevalecer, según el caso, el aspecto jurídico o el económico.”⁵

Los conflictos de naturaleza económica, están relacionados con las cuestiones del capital y del trabajo, en donde preponderantemente se busca el mejoramiento en las condiciones de vida del trabajador en el nivel económico, como por ejemplo la petición de mejoras salariales, en el caso de conflicto individual, y en el colectivo se traduce en la petición de mejoras económicas para todos los trabajadores mediante la celebración de un contrato colectivo de trabajo.

De acuerdo a la clasificación referida por la Ley de 1970, los **conflictos**

⁴ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, Diccionario Jurídico. Op. Cit, Pág. 620.

⁵ Ídem.

de naturaleza jurídica se entienden "... como aquellas controversias referentes a la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes o de los contratos de trabajo. Este tipo de conflictos puede también revestir naturaleza individual o colectiva."⁶

Del contenido del artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo, se entiende la existencia de conflictos entre trabajadores y patronos, entre trabajadores únicamente y entre patronos exclusivamente, remarcando la naturaleza jurídica de los conflictos de trabajo, sean individuales o colectivos en el texto el artículo 870, y los de naturaleza colectivos de naturaleza económica, en el artículo 900 y siguientes.

En resumen, puede considerarse como conclusión que de acuerdo a " la evolución de la doctrina, la legislación y la jurisprudencia, los conflictos contenciosos entre los factores de la producción, se pueden dividir en cinco grupos:

- a) obrero-patronales; individuales jurídicos
- b) obrero patronales: colectivos jurídicos
- c) obrero patronales: colectivos económicos
- d) Inter obreros: individuales y colectivos
- e) Inter patronales: individuales y colectivos."⁷

Consideramos que aún sería susceptible concretizar la clasificación para quedar como sigue:

- obrero-patronales; individuales: jurídicos y económicos

⁶ Ídem.

⁷ Ibidem.

- obrero-patronales: colectivos: jurídicos y económicos
- inter-obreros: individuales y colectivos
- inter-patronales: individuales y colectivos.

1.2. Contrato Colectivo de Trabajo

Dentro de una clasificación general del derecho del trabajo, puede ubicarse al contrato colectivo, dentro del derecho colectivo de trabajo que también regula los derechos de coalición, sindicatos, contrato ley, suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo y derecho de huelga.

El contrato en su término genérico, es “un acto jurídico bilateral que se constituye por el acuerdo de voluntades de dos o más personas y produce ciertas consecuencias jurídicas (creación o transmisión de derechos y obligaciones) debido al reconocimiento de una norma de derecho.”⁶ En el derecho común, el contrato es considerado como una fuente de obligaciones, y de conformidad con lo establecido por el artículo 1793 del Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la República en Materia Federal, se trata de un convenio que produce o transfiere obligaciones y derechos.

En materia laboral en nuestro país, la fuente de producción o transferencia de obligaciones y derechos se encuentra establecida en los contratos de trabajo, que en su forma individual, los define en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone: “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.”

⁶ *Ibidem*. Pág. 691.

De la anterior definición, encontramos que se encuentran presentes los elementos de existencia que requieren los contratos en el derecho común, como son el consentimiento y el objeto, consistente éste en las obligaciones de dar, hacer o no hacer.

En los contratos de trabajo, el trabajador está obligado a prestar un servicio al patrón, aunque puede darse el caso, que el patrón no disponga del trabajo físico o intelectual del trabajador, y le otorgue al pago de su salario, lo anterior en virtud de la subordinación jurídica que tiene el trabajador a favor del patrón, que le impone la obligación de seguir las instrucciones del empleador, inclusive la de abstenerse de desarrollar su actividad laboral.

De acuerdo a los anteriores elementos de existencia encontramos que en el contrato de trabajo se encuentran contemplados, por una parte en la obligación del trabajador de cumplir con la subordinación jurídica a favor del patrón durante su jornada de trabajo, y por la otra, la obligación del patrón de dar por ésa subordinación, el pago de un salario, así como otras prestaciones establecidas en la Ley Laboral y otras que de común acuerdo pactan los trabajadores con el patrón, las cuales en forma general se contienen en los Contratos Colectivos de Trabajo.

De la lectura del párrafo señalado, podemos concluir que para la celebración de un contrato individual de trabajo pueda celebrarse, es necesario que exista como elemento esencial la relación de trabajo, y en el primer párrafo el referido artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, la define en los siguientes términos; " Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado una persona, mediante el pago de un salario."

Como fuente de obligaciones y derechos, el contrato de trabajo debe establecer en forma precisa en que consisten las obligaciones y derechos recíprocos a que estarán sujetas las partes contratantes.

Sin embargo, el artículo 24 de la Ley Laboral, nos da el primer indicativo que en las relaciones de trabajo se prevé la existencia de un contrato diverso al individual, y hace mención a los contratos colectivos de trabajo, aunque la mención que hace, se refiere a que las condiciones de trabajo, que deben constar por escrito en el contrato individual, cuando no exista contrato colectivo de trabajo.

Las condiciones de trabajo anteriores, formar parte del contrato individual de trabajo, que dentro de una clasificación general del derecho del trabajo, puede ubicarse dentro de los derechos individuales, y al contrato colectivo, dentro del derecho colectivo de trabajo.

Lo anterior, nos lleva a considerar que existen condiciones de trabajo que deben ser plasmadas en los contratos individuales o colectivos, y de manera indistinta, el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, establece las condiciones mínimas que deben establecerse en los contratos individuales y a falta de éstos, en los contratos colectivos de trabajo, y son las que a continuación se transcriben: “ El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II.- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III.- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV.- El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo;

V.- La duración de la jornada;

VI.- La forma y monto del salario;

VII.- El día y lugar de pago del salario,

VIII.- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en ésta Ley, y

IX.- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.”

De acuerdo a lo preceptuado, en los contratos de trabajo, ya se encuentran preestablecidas legalmente algunas de las condiciones bajo las cuales deberá prestarse el trabajo, es decir que en las condiciones de seguridad y protección al trabajador, no es posible la voluntad de las partes para pactar condiciones mínimas a lo establecido en los artículos de la Ley, esto en razón de que las normas de trabajo son de orden público, de conformidad con lo establecido por el artículo 5 del referido ordenamiento legal, que también establece que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce de y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca, trabajos para menores de catorce años, jornadas excesivas o mayores a las establecidas en la Ley, jornadas extraordinarias para menores de dieciséis años, salario inferior al mínimo, plazos mayores de una semana para pagar salarios, obligación de adquirir artículos en lugar determinado, prohibición de

retener el salario por concepto de multa, desigualdad de salarios, renuncia de los derechos de los trabajadores.

Las condiciones de trabajo pueden también ser establecidas en los contratos colectivos, y éstos son celebrados por el patrón y por el conjunto de trabajadores que laboran en una empresa o establecimiento, y puede definirse como el "acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes y servicios." ⁹

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, establece el Contrato Colectivo de Trabajo y lo define como " el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

De la definición anterior, se observa que el contrato es considerado como un convenio, el cual se celebra por voluntad de las partes, sin embargo, Néstor de Buen Lozano, considera, que "desde el punto de vista patronal, no hay espontaneidad, ya que el artículo 387 obliga a la celebración. En esa virtud no se produce la libertad para contratar" ¹⁰, pero de acuerdo a la complejidad de las relaciones de trabajo, el contrato colectivo es un instrumento que regula las relaciones obrero patronales en el interior de la fuente de trabajo, y viene a ser un instrumento puede colocar en igualdad de condiciones a los trabajadores y al

⁹ Ibidem, Pág. 695.

¹⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo. Tomo Segundo. Décima Quinta Edición actualizada. Porrúa, México, 2001, Pág. 818.

patrón, al respecto el jurista Francisco Ross Gómez, considera que “es precisamente el contrato colectivo de trabajo el instrumento que conjuga los intereses presuntivamente opuestos, armonizándolos para la supervivencia y superación.”¹¹

Considera Euquerio Guerrero, que de la definición que hace la Ley Federal del Trabajo, se aprecian conclusiones contradictorias, que se desprenden de acuerdo a la posición doctrinaria de los comentaristas e indica: “.....para unos nuestro Contrato Colectivo es normativo y para otros no es así, sino que le consideran de ejecución, por cuanto que, según ellos, el sindicato obrero pacta con el patrón, por medio de éste contrato de trabajo la realización de las labores que ejecutará por medio de sus agremiados.”¹²

Sin embargo, para el referido autor, la tesis anterior no le es convincente, ya que sostiene que “la fuente de los derechos y obligaciones es el Contrato Individual de Trabajo y el Contrato Colectivo.”¹³

Respecto al origen del contrato colectivo el autor Euquerio Guerrero, indica que “según la doctrina, el C.C., puede tener dos orígenes: o bien el común acuerdo de las partes o bien la resolución de la autoridad.”¹⁴

Por lo que se refiere al común acuerdo, “el Contrato Colectivo, tampoco responde a la noción clásica de la voluntad de las partes que intervienen en él,

¹¹ ROSS GAMEZ, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas. Editor y Distribuidor, México. 1991. Pág. 566.

¹² GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima Edición. Pomúa, México. 998. Pág. 331.

¹³ Ídem.

¹⁴ Ibidem. Pág. 332.

pues independientemente de encontrarse limitada dicha voluntad por disposición de la ley, ya que ni patronos ni trabajadores ajustan las normas que lo integran a sus propios intereses sino a intereses sociales de mayor envergadura" ¹⁵, y en la opinión de Ross, considera que "es bien sabido que en la mayoría de las veces, lo que menos cuenta es el consentimiento, porque contrario a lo que deberá de ser, casi siempre se impone aún en contra de la voluntad del patrón" ¹⁶, y de acuerdo a la opinión anterior, encontramos que en la celebración de los contratos colectivos el elemento consentimiento no se encuentra disponible, porque en ocasiones, el contrato es impuesto al patrón, y un ejemplo de ello, es la facultad que tienen los sindicatos de exigir la firma por medio de los procedimientos legales cuando el patrono se niega a firmar el contrato colectivo, en donde el instrumento legal que utilizan los trabajadores para obligar al patrón a firmarlo, es por medio del emplazamiento a huelga por firma de contrato ejercitado por el sindicato de trabajadores. En este sentido se pronuncia Néstor de Buen, quien considera que "... el contrato presume el juego de la voluntad de las partes, esto es el principio de la autonomía de la voluntad. Para que pueda hablarse de la existencia de un contrato será preciso que la libertad juegue en las siguientes direcciones: a) para contratar b) para no contratar, c) para determinar las condiciones del contrato d) para modificar el contrato e) para dar por terminado el contrato. En el llamado CCT no se producen, evidentemente éstos requisitos de esencia." ¹⁷.

El autor Euquerio Guerrero, considera que entre las características del Contrato Colectivo, es precisamente la obligatoriedad que tiene el patrón para celebrarlo y sostiene que "... para el patrón es obligatorio celebrar el C.C.

¹⁵ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Op. Cit. Pág. 696.

¹⁶ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho procesal del Trabajo Op. Cit. Pág. 573.

¹⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II Op. Cit. Pág. 817.

cuando así lo demanda el sindicato que represente a la mayoría de sus trabajadores.”¹⁸

El nacimiento de los contratos colectivos se encuentra regulado por el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo que textualmente establece: “El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo de trabajo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.”

Los sujetos que participan en la celebración del contrato colectivo, son el patrón, que puede ser una persona física y moral, y al respecto Néstor de Buen, precisa que los patrones deben estar legitimados para la celebración del contrato colectivo y sostiene: “que no todos los patrones pueden ser titulares del CCT. En la medida que la Ley exige que se celebre respecto de una empresa o establecimiento (Art. 386), sólo los patrones titulares de ellos estarán obligados a celebrarlos. Ni en el hogar, ni un sindicato por señalar los ejemplos más evidentes, son empresas o establecimientos, por lo que sus titulares no estarán legitimados para celebrar contratos colectivos de trabajo con sus trabajadores.”¹⁹

La otra parte en la celebración de los contratos colectivos de trabajo, son los trabajadores, pero éstos no pueden celebrar si no es por conducto de una organización sindical dotada de personalidad jurídica que legítimamente los represente, es decir, la parte trabajadora, en un Contrato Colectivo de Trabajo,

¹⁸ GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo Op. Cit. Pág. 332.

¹⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Op. Cit. Pág. 822.

debe necesariamente, estar constituida en un sindicato. Así se entiende de los dispuesto en el Art. 386. En consecuencia la coalición accidental de los trabajadores o cualquier entidad que ellos constituyeran no serán suficientes, por si mismas para celebrar contratos colectivos de trabajo.

Es posible que en una empresa existan diferentes sindicato, lo anterior puede suceder si tomamos en consideración de acuerdo a la clasificación de sindicatos, que existen los gremiales, que agrupa exclusivamente a trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, al respecto opina Euquerio Guerrero, que "en una empresa puede ocurrir que laboren trabajadores de diversas profesiones o especialidades y puede ocurrir sin embargo, que en una empresa laboren trabajadores adheridos a diferentes sindicatos, por ser diversas sus profesiones o especialidades. En este caso el C.C. se celebra con el conjunto de sindicatos, si éstos se ponen de acuerdo, o en caso contrario con cada uno de los sindicatos representativos de las diferentes profesiones de los trabajadores respectivos. " ²⁰

Como aplicación de la Ley, exponemos que existen sindicatos de diferentes profesiones o especialidades que coexisten en una misma fuente de trabajo, por ejemplo los sindicatos de pilotos y aeromozas que se encuentran en las compañías aéreas, cada uno representando a sus agremiados, o en el caso de los sindicatos universitarios, formados uno por trabajadores académicos y otro por trabajadores administrativos.

Hemos visto anteriormente, que aunque el consentimiento no es un elemento que exista en su forma pura en los contratos colectivos, en su celebración se requiere que el consentimiento debe ser expreso y manifestarse

²⁰ GUERRERO, Euquerio. Derecho del Trabajo Op. Cit. Pág. 332.

por escrito. El artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, dice que “el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, la que después de anotar fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. El contrato surtirá sus efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta”, lo anterior, significa para Néstor de Buen que “ el depósito no es, a pesar de ello, un acto esencial para la existencia del Contrato Colectivo de Trabajo, sino una condición de eficacia” ²¹

De acuerdo a la Ley, los efectos del contrato empiezan a partir de la fecha de depósito, salvo acuerdo de las partes, y es importante considerar que las estipulaciones que se contienen en el mismo, también pueden ser aplicables a los trabajadores de confianza, o a aquellos que no pertenezcan al sindicato contratante, y al respecto Euquerio Guerrero se refiere al artículo 396 de la Ley, y considera que lo establecido “...se extienden a todos los trabajadores que trabajan en la empresa aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado.” ²²

En la forma de estudiar las partes que integran a los contratos colectivos, existen varias opiniones, y en referencia, el autor Euquerio Guerrero considera que: “... las cláusulas de un C.C. se pueden agrupar en tres clases principales:

- Normas que regulan la manera de realizar el trabajo.

²¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo II Op. Cit. Pág. 823.

²² GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Op. Cit. Pág. 332.

- Normas que se refieren a prestaciones fundamentales, económicas, y
- Normas de tipo administrativo

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

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

Las de última clase, que denominaremos administrativas, son las que se refieren a las facultades de dirección y manejo de la empresa, teniendo en cuenta el propósito industrial o comercial que persigue; lo que se entiende en general como administrar.”²³

Euquerio Guerrero considera que “no es conveniente dar intervención a los sindicatos en el manejo de la empresa ya que cercena las facultades de dirección y de mando ya que el patrón se ve imposibilitado para seleccionar adecuadamente a su personal, para otorgar ascensos al más capacitado, o introducir técnicas y métodos modernos para mantener a la empresa con los adelantos científicos y tecnológicos”.²⁴

²³ *Ibidem.* Pág. 335

²⁴ *Ídem.*

Desde el punto de vista de Ross, éste autor considera que “existen en esencia tres elementos que integran el CCT, a saber: a), la envoltura, b) el elemento normativo y c) el elemento obligatorio.”²⁵

Dentro de los aspectos que rodean la envoltura del Contrato Colectivo, se encuentra el del nacimiento o vida del contrato, que de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 390, el contrato empezará a surtir sus efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta, es decir, que al momento de quedar registrado el contrato ante la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje, salvo otra disposición de las partes, comienza su vida jurídica de derechos y obligaciones para los contratantes. Como todo acto jurídico, el contrato colectivo presente etapas en su existencia, al respecto en maestro Mario de la Cueva, nos dice que “.. la vida de los contratos colectivos pasa por tres momentos reglamentados por la Ley: la duración, esto es el tiempo del que se puede esperar traiga una paz o tregua en la lucha de clases; la revisión, cuya función es procurar la supervivencia de la Institución; y la terminación, que es, para emplear algún giro, la solución antipática”²⁶

El elemento normativo en los contratos consiste en la revisión que se encuentra regulada por el artículo 397, en relación con el 399 y 399 bis, y la revisión de los contratos significa para Ross “.. los cambios del sistema económico, bien por condiciones normales del propio sistema o bien por disposición de la ley”²⁷. Para de la Cueva la revisión son “ los procedimientos de estudio y modificación de las cláusulas de las convenciones colectivas. Es

²⁵ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo Op. Cit. Pág. 578

²⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II. Op. Cit. Pág. 465.

²⁷ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo Op. Cit. Pág. 582.

un sistema que tiene por objeto conservar la vida del contrato colectivo, o mejor, inyectarle nueva vida, evitando así su destrucción y desaparición " ²⁸

La revisión de los contratos únicamente la puede llevar a cabo el sindicato titular del contrato colectivo, de acuerdo al artículo 398 de la Ley Laboral, y tiene por objeto primordial elevar el nivel de vida de los trabajadores.

Una clasificación de las revisiones, la establece Ross al considerar que "puede ser voluntaria u obligatoria. La voluntaria se puede llevar a cabo en cualquier tiempo, siempre y cuando las partes estén de acuerdo en revisar su contrato. Para la revisión obligatoria se tendrá que estar a lo establecido por los Artículos 398,399 y 399 bis ..." ²⁹

El artículo 397 establece que los contratos colectivos, sean por tiempo determinado o indeterminado o por obra determinada, serán revisables en términos del artículo 399, que establece que la revisión deberá hacerse por lo menos con sesenta días antes del vencimiento del CCT, su duración no es mayor de dos años; del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor y del transcurso de dos años, en los caso de los contratos que sean por tiempo indeterminado o por obra determinada. Lo anterior significa que los contratos serán revisables cada dos años, sin embargo y atendiendo a las necesidades económicas de los trabajadores, la Ley en su artículo 399 bis, establece que independientemente de lo señalado en su artículo 399, los contratos colectivos serán revisados en forma anual, por lo que se refiere a salarios en efectivo de cuota diaria.

²⁸ DE LA CUEVA, Mario. . El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II. Op. Cit. Pág. 466.

²⁹ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo Op. Cit Pág. 582.

Del anterior precepto, se infiere que los contratos serán revisados en forma general cada dos años y en forma salarial cada año, de tal manera que cada dos años el contrato se revisará en cuanto a prestaciones y salario.

Los contratos colectivos pueden terminarse, de acuerdo al artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo, en los casos siguientes:

I.- Por mutuo consentimiento

II.- Por terminación de la obra; y

III.- En los casos del Capítulo VIII de éste Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en éste último caso, el contrato colectivo de aplique exclusivamente en el establecimiento. "

El Capítulo VIII a que se refiere al artículo 401, norma la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, estableciendo como causas la fuerza mayor, o caso fortuito no imputable al patrón, su incapacidad física o mental, su muerte, teniendo como requisito que produzca una consecuencia necesaria, inmediata y directa de la terminación de los trabajos, señala también como causa de terminación, la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, el concurso o quiebra declarados legalmente y nos remite a los casos del artículo 38 de la Ley, que se refiere a la incosteabilidad del trabajo en las minas.

Néstor de Buen, considera que puede establecerse una cuarta hipótesis, y considera que cuando "... por cualquier circunstancia la empresa, sin cerrar definitivamente, deje de tener trabajadores a su servicio. Ello implica la desaparición automática del interés profesional del sindicato titular y en ése

caso cabe la posibilidad de que se declara por la Junta competente la Terminación de la Relación de Trabajo.”³⁰

En la opinión de Mario de la Cueva existe una división bipartita de la terminación de los contratos colectivos:

“ A.- Causas que partes de la voluntad de los trabajadores,... y mencionaremos los tres motivos que recordamos a) la terminación del contrato colectivo por decisión del sindicato obrero y del empresario... y B.- Causas objetivas que producen la muerte del contrato colectivo de trabajo, que son circunstancias objetivas independientes de la voluntad de los trabajadores y de los patronos, que determinan, según la expresión del artículo 433 de la Ley, el cierre de las empresas, esto es la cancelación de sus actividades, lo que a su vez provoca la terminación colectiva de las relaciones de trabajo”³¹

En la terminación de los contratos colectivos, si es por causa de mutuo consentimiento, la relación de trabajo continua en base a los contratos individuales que tenga celebrados el patrón con sus trabajadores, en donde por disposición de la Ley, deben establecerse las condiciones con las cuales habrá de prestarse el servicio.

En los casos en que la terminación del contrato esté basada en la desaparición de la empresa, o causas que impliquen también la desaparición de las relaciones individuales, Mario de la Cueva especifica tres: “ ante todo los trabajadores deben percibir el total de las prestaciones que se les adeuden, salarios, vacaciones pagadas, prima de antigüedad, parte proporcional en

³⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo Tomo II. Op. Cit. Pág. 844.

³¹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II Op. Cit. Pág. 472.

la participación de las utilidades y otras consignadas por la Ley y en los contratos colectivos. En segundo término, y de conformidad con lo ordenado en el artículo 486, los trabajadores tienen derecho a percibir una indemnización de tres meses de salario y la prima de antigüedad que les corresponda. Finalmente, los trabajadores adquirirán los derechos de preferencia reconocidos en el Art. 154ⁿ ³²

De las opiniones señaladas, podemos concluir que dependiendo de la forma de terminación del contrato colectivo, se decide el destino de las relaciones individuales de trabajo, si el CCT termina por el consentimiento de las partes, pero la empresa subsiste, entrarán a regular las relaciones de trabajo los contratos individuales que existan, en los cuales estarán establecidos los derechos y obligaciones que cada parte contratante posee de acuerdo a la Ley, y en los casos en que ya no sea posible la existencia del contrato colectivo de trabajo y no sea posible con la continuación de las relaciones individuales de trabajo, por ejemplo cuando exista desaparición de la empresa, por quiebra, o las causas que imposibiliten la continuación de la empresa, los trabajadores tendrán derecho a que se les indemnice de acuerdo a lo establecido por la Ley.

Consideramos que para el caso de fallecimiento del patrón, si es persona física, terminaría el contrato, pero en el caso de las personas morales, el fallecimiento de su administrador único, no es causa para que termine el contrato, ya que, el patrón como persona moral, está constituido por diversas personas físicas, y es de considerarse que en la constitución de la empresa, por medio de los estatutos sociales, se regula la representación de la empresa para el caso de fallecimiento del administrador único, y la forma en la que el patrón, como persona moral subsistirá en sus obligaciones y derechos.

³² Ibidem. Pág. 473.

1.3. Contrato Ley

El artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo establece que " Contrato Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional."

El Contrato-Ley, se diferencia substancialmente del Contrato Colectivo de Trabajo que rige en las empresas o establecimientos, las diferencias se encuentran desde la forma de su celebración, contenido, radio de aplicación y condiciones generales de trabajo.

De acuerdo a la Nueva Ley Federal del Trabajo, el Contrato-Ley, es un Contrato Colectivo de carácter obligatorio, y las razones por las que así es considerado se establecen en la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Euquerio Guerrero se remite en su obra a la referida Exposición de Motivos: " A fin de que el contrato colectivo de trabajo produzca todos sus efectos económicos, es necesario extender su radio de aplicación más allá de las empresas particulares que lo hayan celebrado, y hacerlo obligatorio para toda una categoría profesional.

El contrato colectivo de empresa sólo tiene en cuenta la situación particular de ésta, lo que puede dar origen a una desigualdad en el tratamiento para trabajadores empleados en el mismo ramo de la producción. Esta circunstancia hace necesaria la conclusión de contratos colectivos que determinen las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en

todas las explotaciones de la misma especie existentes en una región determinada.

Esta extensión del contrato colectivo de trabajo, no solamente es benéfica para los trabajadores, sino también para los empresarios, pues tiende a uniformar las condiciones de trabajo para todas las fábricas, eliminando así uno de los elementos más importantes de la competencia.

Inútil es decir que un contrato semejante no puede ocurrir sino por virtud de la imposición del poder público. El régimen jurídico de los contratos en general, limita su eficacia a las personas que lo han estipulado, y no puede extenderla, sino a aquellas personas que han confiado a los estipulantes la tarea precisa de tratar en su nombre.

Teniendo en cuenta la importancia económica y social de este contrato, se derogan las reglas de derecho común, y se reviste al Poder Ejecutivo Federal de la facultad de convertir en obligatorio el contrato, siempre que se juzgue conveniente su implantación y que ya se encuentre rigiendo a la mayoría de patronos y trabajadores de una categoría profesional.

No hay temor de que se tache contraria a la constitución ésta facultad que se otorga al poder ejecutivo, porque en nuestro sistema constitucional, el principio de que los contratos sólo obligan a las personas que los otorgan no es una garantía del individuo.”³³

En la nueva Ley Federal del Trabajo, se incluyen nuevas disposiciones emanadas de la experiencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en donde en la exposición de motivos, se tiende a perfeccionar lo regulado por la

³³ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Op. Cit. Pág. 345.

Ley Federal del Trabajo, y en especial a la protección y mejoras de las condiciones de trabajo, sin embargo, existe una marcada diferencia de opinión entre los autores, referente al término de "Contrato Ley", en éste sentido de manifiesta Néstor de Buen Lozano, quien sostiene que el contrato ley "... es una suprema contradicción terminológica", ³⁴ y retomando la naturaleza del contrato, el maestro Ross, dice que " Se afirma con justificada razón, que el contrato ley ni es contrato ni es ley. No es contrato porque carece de los elementos fundamentales de acuerdo con las ideas tradicionales civilistas, concretamente el consentimiento, ya que inclusive se puede dar el caso de que exista en una empresa en donde nadie lo desee, por ser ajena a la voluntad de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados que hubiesen solicitado su celebración. Tampoco es ley por no ser producto del Poder Legislativo así como también por carecer de las características de vigencia y generalidad imprescindible en todo acto legislativo." ³⁵, al respecto Néstor de Buen está de acuerdo con Mario de la Cueva al manifestar que " estamos de acuerdo, en cambio con De la Cueva en que el acto de declaración de obligatoriedad ejecutado, bien por el presidente, bien por un gobernador, es un acto administrativo" ³⁶

Entre los más importantes juristas, también existe una diferencia de opiniones que radica en considerar si el contrato ley es beneficio para las partes que se encuentran regidas bajo esta fuente de obligaciones, así Mario de la Cueva, considera que en el campo del derecho del trabajo es una fuerte manifestación de la unidad de la clase obrera para establecer el derecho a los trabajadores a un mejor nivel de vida.

³⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Op. Cit. Pág. 845

³⁵ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. Pág. 543

³⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo II. Op. Cit. Pág. 849.

1.4. Coalición

Paúl Pic, define a la coalición como “.. la acción concertada de un cierto número de trabajadores para la defensa de sus derechos o de sus intereses”³⁷ y al respecto el maestro de la Cueva, considera que la coalición no se identifica con la huelga ni con la asociación sindical, “ aún cuando es un antecedente necesario y desemboca en ellas. Es sin embargo, frecuente la formación de una coalición, sin que llegue a producirse la huelga o crearse un sindicato.”³⁸

Este derecho tiene su fundamento constitucional en la Fracción XVI del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que reconoce el derecho que tienen tanto los trabajadores como los patrones, de formar coaliciones en defensa de sus respectivos intereses y los faculta para constituir, principalmente asociaciones profesionales y sindicatos.

De acuerdo al texto del anterior artículo constitucional, se desprenden las diversas formas que tienen los trabajadores y los patrones para la defensa de sus respectivos intereses. Sin embargo, y para evitar confusiones, es necesario precisar que los términos coalición, sindicato y asociación profesional no son sinónimos. El tratadista Mario de la Cueva, cita a D.J. López quien hizo notar la confusión “ aplicado literalmente el precepto quería decir que los trabajadores, para defender sus intereses, necesitarían coaligarse y formar por fuerza sindicatos, pero no podrían coaligarse sin formar el sindicato, o con otras

³⁷ Cit. Por INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS Diccionario Jurídico. Op. Cit. Pág. 484.

³⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II Op. Cit. Págs. 239.

palabras, la coalición sería únicamente el camino para llegar al sindicato.”³⁹

El término coalición se encuentra definido en el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice “ Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes.”

La coalición aunque es una institución autónoma, es una reunión de carácter temporal y con frecuencia proporciona la idea de que es el antecedente de un conflicto colectivo, que tiende a desembocar en una huelga o en la constitución de una asociación profesional permanente, como es el caso del sindicato, y tratándose del caso de huelga, la coalición no desaparece, ya que subsiste mientras dure la suspensión de las labores. Al respecto, Mario de la Cueva nos dice: “ 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”⁴⁰

Como se ha mencionado con anterioridad, la figura de coalición no debe confundirse con la asociación profesional denominada sindicato, ya que entre ambas instituciones existen diferencias, como se establece a continuación: “ la coalición es la forma primaria del asociacionismo profesional. En confrontación con el sindicato, la coalición constituye el género próximo, en tanto que aquel representa la diferencia específica, de tal suerte que, para los efectos de la

³⁹ Ibidem. Págs. 238 y 239.

⁴⁰ Ibidem. Pág. 239.

huelga, el legislador considera al sindicato de trabajadores como una coalición de carácter permanente”⁴¹

En éste sentido se expresa de la Cueva al afirmar que la coalición “ 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 el contrario, es una organización permanente para el estudio y defensa de intereses actuales permanentes y de los futuros. Pero también la asociación sindical está precedida por la coalición, más aún los sindicatos están declarados coaliciones permanentes”. De acuerdo a lo anterior la importancia de la coalición en el derecho colectivo, la establece con claridad el tratadista de la Cueva, al concretar que “ 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”⁴²

El tratadista Ross, citando a Baltazar Cavazos Flores, hace mención de diferencias substanciales entre coalición y sindicato y consisten en que “la coalición es transitoria, no requiere registro, es para la defensa de intereses comunes y se puede formar con dos trabajadores o patrones. El sindicato es permanente y requiere de registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o Secretaría de Trabajo, se constituye para el estudio, defensa y mejoramiento de intereses comunes y para formarse requiere un mínimo de 20 trabajadores o de tres patrones por lo menos. La coalición de trabajadores no puede ser titular de intereses comunes y para formarse requiere un mínimo de 20 trabajadores o de tres patrones por lo menos. La coalición de trabajadores no puede ser titular de

⁴¹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico. Op. Cit. Pág. 485.

⁴² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II Op. Cit. Pág. 240.

un contrato colectivo de trabajo, que corresponde siempre a los sindicatos obreros, pero en cambio es la titular del derecho de huelga”⁴³

De los conceptos anteriores, se advierte la importancia que tiene la coalición en el derecho colectivo, pues sin su existencia no podría hablarse de la constitución de las asociaciones profesionales, y ello implica que los trabajadores estarían imposibilitados para la defensa de sus intereses, pues no podrían ejercitar el derecho de huelga y en su caso, la falta de representación profesional les impediría celebrar contratos colectivos de trabajo para mejorar sus condiciones de vida.

1.5. Sindicato

“La palabra sindicato, proviene del francés *syndicat*, considerada como asociación profesional y a su vez deriva del latín *sindicus*, abogado y representante de una ciudad, palabra que proviene del griego *syndicos* defensor, y de *syn* que quiere decir con, colaboración: y *dykh* (*dyké*), justicia, por lo que sindicato significaría la justicia conjunta”⁴⁴

Por lo que se refiere a definiciones doctrinales, no ha sido sencillo establecer una definición que sea aceptada generalmente, lo anterior ocurre por la diversidad de opiniones de los autores, en las cuales influyen los intereses de cada autor.

Del estudio de las diversas opiniones doctrinales, Néstor de Buen afirma que “ se pueden desprender algunas notas importantes:

⁴³ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. Pág. 543.

⁴⁴ RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel Sindicatos Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado. Trillas. México, 1991. Pág. 9.

a) se trata de una unión libre (Cabanellas)

b) Reúne a personas vinculadas entre si por lazos profesionales

(Cabanellas, García Abellán, Pérez Botija, Pozzo, Alejandro García)

c) Es institucional (García Abellán y Pérez Botija)

d) Es permanente (Cabanellas Pozzo y Alonso García)

e) Persigue la defensa de los intereses de sus miembros y la mejoría de sus condiciones económicas y sociales (Cabanellas, Pérez Botija, Pozzo y Alonso García)

f) Intenta, especialmente, mejorar el trabajo de sus miembros (Pozzo)

g) Procura la regulación colectiva de las condiciones de trabajo (Alonso García)⁴⁵

En México, los antecedentes de la definición del sindicato, se encuentran, en diversas iniciativas, proyectos de ley y leyes, que a través de los años se fueron suscitando en varios estados de la República Mexicana, y la más cercana al concepto actual, la encontramos en el artículo 3 de la Ley sobre asociaciones profesionales, que contempla “ Se llama sindicato a una asociación profesional que tiene por objeto ayudar a sus miembros para que se transformen en obreros más hábiles y más capaces, a que vigoricen su intelectualidad, a que realcen su carácter, a que mejoren sus salarios, a que regularicen las horas y las demás condiciones de su trabajo, a que protejan sus

⁴⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Op. Cit. Pág. 730 y 731.

derechos individuales en el ejercicio de su profesión u oficio, y a que reúnan fondos para todos los fines que los proletarios puedan legalmente perseguir en provecho de su misma protección y asistencia".⁴⁶

En la Ley de 1931, en el artículo 232, define al sindicato como la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

Actualmente, la definición del sindicato, la encontramos en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone " Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

De la definición anterior se percibe, que tanto los obreros como los patronos se encuentran facultados para constituir las asociaciones sindicales para la defensa de sus respectivos intereses, lo anterior obedece a los cambios que se generan continuamente en la vida económica, política, social del país, y a la evolución de las normas que regulan el derecho laboral, al respecto el autor Borrel Navarro, nos dice que "puede estimarse al sindicalismo como la doctrina que considera a los sindicatos obreros como el fundamento de la organización económica y social de un país"⁴⁷

De la definición actual del sindicato, puede apreciarse que genéricamente existe una clasificación de los sindicatos: obreros y patronales.

⁴⁶ Ibidem Pág. 733.

⁴⁷ BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta Edición. México,. 1994. Pág. 410.

Para diferenciar los sindicatos obreros de los patronales, el artículo 360 de la Ley actual, establece que los sindicatos de trabajadores pueden ser: I.- Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. II.- De empresa, los integrados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa, III.- Industriales, los constituidos por trabajadores que presten sus servicios en dos o mas empresas de una misma rama industrial, IV.- Nacionales de Industria, los agrupados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o mas entidades federativas y V.- De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solamente podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores sea menor de veinte.

En opinión de Néstor de Buen, a la referida clasificación " cabe agregar las denominaciones que se han incorporado a la ley con respecto a los sindicatos universitarios. En términos del Art. 353 N, deben considerarse los siguientes: a) de personal académico, b) de personal administrativo c) de institución." ⁴⁸

1.5.1. Requisitos para la Constitución del Sindicato

El derecho para constituir asociaciones profesionales se encuentra plenamente garantizado por nuestra legislación. Sin embargo, para que exista plena seguridad jurídica de las asociaciones, es necesario que se cumplan con los requisitos que establece la ley respectiva. Las asociaciones profesionales de trabajadores o sindicatos, no se encuentran exentas de sujetarse al cumplimiento de satisfacer requisitos legales para que puedan considerarse

⁴⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Op. Cit. Pág. 738.

como legalmente constituidos. Al respecto el maestro Castorena manifiesta en su opinión, que " para que un sindicato se considere legalmente constituido, la Ley exige el cumplimiento de ciertos requisitos. Estos requisitos son de fondo y de forma. Los primeros son tres. Unos se refieren a las personas que pueden ejercitar el derecho; otros al objeto y los terceros a la organización del sindicato.

Los de forma se relacionan con los trabajos que preceden a la constitución del sindicato y con las actividades del mismo sindicato; éstas son de funcionamiento por lo tanto " ⁴⁹ Para Mario de la Cueva, los requisitos de fondo " son los que integran el ser social del sindicato..... percibiéndose que el ser social se integra por el hecho de que sólo son sindicatos las asociaciones formadas por trabajadores o patrones para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo" ⁵⁰

Los requisitos de forma, que Ross contempla, son los siguientes I.- copia autorizada del acta de asamblea constitutiva II.- una lista con el número, nombre, domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios, III.- copia autorizada de los estatutos, IV.- copia autorizada del acta de la asamblea en la que se hubiese elegido la directiva..." ⁵¹

La forma de constituirse los sindicatos, encuentra su fundamento en el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer que los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

⁴⁹ CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, Derecho sustantivo. Sexta Edición. México. 1984. Pág. 235.

⁵⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. Pág. 332.

⁵¹ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. Pág. 552.

Néstor de Buen, considera que la constitución de los sindicatos es un negocio jurídico, por contemplar un acuerdo de voluntades para formar una persona moral, y como negocio jurídico, la constitución de sindicatos exige la existencia de elementos esenciales y de requisitos de validez.

Entre los elementos subjetivos, el citado autor, establece " la manera en como se expresa el consentimiento en la asamblea y el requisito de forma", ⁵² en éste sentido la Ley no exige formalidad alguna para la manifestación de la voluntad del trabajador, y puede considerarse la aprobación con el levantamiento de mano o con otro signo que implique aceptación.

El objeto de los sindicatos, es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados, y los faculta para adquirir los elementos necesarios para cumplir con su objetivo, y en tal virtud, los sindicatos como personas morales, pueden adquirir bienes muebles e inmuebles, con la limitación que se deben de destinar al objeto o fines de su constitución. Otra limitación, es la que se contiene en el texto del artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que les queda prohibido a los sindicatos intervenir en asuntos religiosos, y ejercitar el comercio en cualquiera de sus formas.

1.5.2. El Registro Sindical

El registro sindical presenta un tema que se ha discutido entre los tratadistas, en opinión del Dr. Borrel Navarro, la obligación legal de registrarse "constituye una restricción al derecho de libertad sindical, consagrado en nuestra constitución" ⁵³

⁵² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Op. Cit. Pág. 743.

⁵³ BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. Pág. 418.

Sin embargo, y pese a la opinión de la doctrina, la Ley Federal del Trabajo, establece que los sindicatos, una vez que cumplen con los requisitos de fondo y forma, deben ser registrados ante las Autoridades laborales competentes, si se trata de un sindicato de competencia federal, el registro será otorgado por la STPS, y si se trata de un sindicato de competencia local, el registro será otorgado por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a lo establecido en el artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo.

Néstor de Buen hace referencia a la opinión de Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, "en el sentido de que es un error de la Ley atribuir a la STPS, la función registral, en lugar de hacerlo por medio de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es por lo mismo totalmente infundada, ya que implica la tesis de que el registro es un acto jurisdiccional y eso no es exacto (comentario al Art. 365, en "Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada)"⁵⁴

Sin embargo, la autoridad laboral puede negar el registro a los sindicatos solicitantes, en los casos en que no tengan como finalidad constituirse para el estudio, mejoramiento y defensa de sus agremiados, también se niega el registro cuando no se constituye el sindicato con el mínimo de integrantes, que de acuerdo al Artículo 364, para los de trabajadores son veinte, y cuando no se exhiben los documentos en donde conste la voluntad de los trabajadores plasmada en el acta constitutiva, sus nombres, direcciones; la forma en que se regirá la vida interna del sindicato por medio de sus estatutos y constancia de elección de la directiva.

Los efectos del registro del sindicato y su directiva ante la autoridad laboral competente, es que produce efectos ante todas las autoridades, es decir con el registro se le otorga al sindicato personalidad jurídica.

⁵⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II. Op. Cit.. Pág. 755.

Sin embargo, existe la opinión de que “la constitución del sindicato mediante el registro, porque así ocurre en la praxis, más que dotarlo de personalidad jurídica y capacidad legal, lo reprime y lo controla”⁵⁵

Uno de los efectos más importantes del registro de los sindicatos, lo contempla Mario de la Cueva, al señalar que “ el registro prueba asimismo que el sindicato es una persona jurídica, por lo que puede acudir ante cualquier autoridad pública a defender sus derechos colectivos y los que correspondan en las relaciones de derecho privado, y representar a sus miembros en el ejercicio de sus derechos laborales.”⁵⁶

De acuerdo a lo visto anteriormente, los sindicatos legalmente constituidos tienen personalidad jurídica para exigir se cumplan los derechos que constitucionalmente les corresponden a sus agremiados, y en el caso de los trabajadores, a exigir la firma del contrato colectivo de trabajo, tendiente a mejorar sus condiciones de vida, o a revisar el mismo de acuerdo a lo establecido por la Ley en sus artículos 399 y 399 bis, y en su caso ejercer el derecho de huelga para obligar a la parte patronal, si bien a la firma, a la revisión o al cumplimiento del mismo, y en su caso exigir la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo existente en una empresa cuando se considere que se representa el mayor interés profesional dentro de los trabajadores que laboran para el patrono.

1.6. Titularidad

Como se ha precisado con anterioridad, el Contrato Colectivo de Trabajo

⁵⁵ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico. Op. Cit. Pág. 2926.

⁵⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. Pág. 345

es el convenio que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, estableciéndose que el contrato colectivo, necesariamente tiene que ser celebrado con un sindicato. La organización sindical que celebre con el patrón el contrato, se convierte en el titular del mismo. El ser titular de un contrato, significa que se tiene "la capacidad jurídica de ejercitar los derechos y asumir las obligaciones derivadas de un contrato colectivo de trabajo."⁵⁷ En opinión de Mario de la Cueva, "el derecho mexicano, en aplicación de la idea de la universalidad de la libertad sindical, aceptó el principio de la sindicación plural, por lo tanto es posible y además frecuente, que en el interior de una misma empresa se organicen y registren varios sindicatos"⁵⁸, y continúa estableciendo que "el legislador desde la Ley de 1931, resolvió que en cada empresa existiría un solo contrato colectivo y otorgó al sindicato mayoritario, en concordancia con el pensamiento democrático de la mayoría, la facultad de representar los intereses de la comunidad de trabajadores y, consecuentemente la de celebrar el contrato colectivo único, aplicable a la totalidad de las relaciones de trabajo."⁵⁹

Del anterior texto, se aprecia que el sindicato mayoritario es aquel que representa a la mayoría de los trabajadores que prestan sus servicios en determinada empresa y por lo tanto el que tiene la capacidad para representar a sus agremiados ante el patrón y ante las autoridades, es decir, se convierte en el legítimo representante para ejercer acciones y derechos a nombre de los trabajadores que agremia.

De la Cueva opina que existen acciones para exigir, tanto la celebración

⁵⁷ CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Derecho Sustantivo. Op. Cit. Pág. 292.

⁵⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. Pág. 448.

⁵⁹ Ídem.

del contrato colectivo, como para exigir su cumplimiento y revisión, y al respecto señala: "la existencia de dos momentos sucesivos, pues una es la acción para exigir la celebración de un contrato colectivo y otros son los derechos, facultades y acciones de que es titular el sindicato que lo hubiese celebrado.

Pero debemos aclarar que no son derechos distintos e independientes, sino momentos sucesivos de un mismo derecho que se define como la potestad jurídica de exigir la celebración del contrato colectivo y una vez lograda obtener su cumplimiento y revisión"⁶⁰

De lo anterior, tenemos que el sindicato titular es el que representa la mayoría de los trabajadores y por lo tanto es el único que posee la potestad exigir la celebración, revisión y cumplimiento del contrato colectivo de trabajo.

Sin embargo, en la celebración del contrato colectivo, pueden presentarse el problema de concurrencia de dos o más sindicatos en el interior de la empresa y para poder determinar cual de ellos es el titular, y al respecto el maestro Castorena, sostiene que "el problema lo resuelve la Ley en función de las empresas; es titular del contrato colectivo de trabajo con relación a una empresa, el sindicato que cuente con la mayoría de trabajadores de la misma"⁶¹

Para definir la organización sindical que deba ser la titular del contrato colectivo y de los acciones y derechos en representación de los trabajadores, el artículo 388 de la Ley establece " Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes: I.- Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la

⁶⁰ Ibidem. Pág. 449.

⁶¹ CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Derecho Sustantivo. Op. Cit. Pág. 293.

empresa. II.- Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión, y III.- Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de su afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria”.

En el texto del anterior precepto, se contempla que los sindicatos titulares serán los que representen a la mayoría de los trabajadores, y se aprecia, que en una empresa pueden existir sindicatos gremiales y de empresa, o gremiales y de industria.

De lo referido con anterioridad se clarifica que el sindicato titular es el que representa al mayor número de trabajadores, sea sindicato gremial o de empresa o de industria, sin embargo, Mario de la Cueva observa que “durante la vigencia de la Ley de 1931, se discutió frecuentemente, si para la vida del contrato colectivo era suficiente que el sindicato que obtuvo su celebración hubiese sido el mayoritario en ése momento, o si por el contrario, la mayoría era un requisito permanente para conservar la titularidad.”⁶²

La anterior problemática se suscitaba en virtud de las controversias que se planteaban entre los sindicatos, al aducir uno de ellos que le correspondía la titularidad por representar la mayoría de los trabajadores al servicio en una empresa, en virtud de que el sindicato que celebró el contrato colectivo de trabajo, había dejado de representar a los trabajadores y en consecuencia carecía de interés jurídico en el contrato colectivo de trabajo.

⁶² DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. Pág. 451.

Los conflictos que se suscitaban entre los sindicatos no constituían un conflicto que involucrara a los patrones, ya que únicamente afectaba a los sindicatos, y en ése entonces surgieron las preguntas relacionadas a que “si el Sindicato que creía reunir la mayoría en un momento posterior a la celebración del contrato colectivo, podía acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje solicitando que pues había devenido mayoritario, hiciera la declaratoria y lo reconociera, para el futuro, titular de los derechos y acciones y, por consiguiente, del contrato colectivo.”⁶³

A fin de resolver el problema, se analizaron las jurisprudencias de la Suprema Corte, los laudos emitidos y se acudió a la doctrina, y se obtuvo el texto actual del artículo 389 de la Ley Federal del Trabajo, que dice “ La pérdida de la mayoría, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo.”

Del precepto anterior, se aprecia que la pérdida de la mayoría de los trabajadores que prestan sus servicios dentro de una empresa o negociación, debe ser decretada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, y sólo lo podrá hacer, mediante el procedimiento especial que establece el capítulo XVIII del Título Catorce de la Ley.

1.7. El Recuento

Para la solución de conflictos individuales o colectivos, la Ley Federal del Trabajo establece los procedimientos que se han de llevar a cabo por las partes involucradas para la solución de sus controversias.

Es común que en la vida sindical, se presenten conflictos intersindicales,

⁶³ Idem.

basados en la argumentación de que alguno de los sindicatos sostenga que posee el interés profesional mayoritario dentro de los trabajadores que laboran para un patrón, y por ende reclaman ser los titulares del contrato colectivo de trabajo existente en la fuente de trabajo.

Para resolver el conflicto y determinar que organización sindical es la que debe ser la titular del contrato colectivo, Ley Federal del Trabajo, en el artículo 776, establece los medios de prueba que las partes pueden presentar en el proceso, a fin de acreditar sus acciones y pretensiones en el caso de los demandantes, o bien, acreditar los extremos de sus excepciones y defensas, en el caso de la parte demandada, medios probatorios que se enuncian en el referido precepto y que consisten en la confesional, la documental, la testimonial, periciales, inspección, presuncional, instrumental de actuaciones, y en general todos aquellos medios aportados por la ciencia, entre los que se incluyen los medios como fotografías, cintas de video, cassettes, etc., pruebas que serán admisibles siempre y cuando las pruebas aportadas no sean contrarias a la moral y al derecho y entre éstas se encuentra la prueba de recuento, establecida en el artículo 931 del Código Laboral.

En páginas anteriores, se ha tratado sobre la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo que rige las relaciones obrero patronales en el interior de las empresas, el cual es administrado por el sindicato que agrupa en su seno a la mayoría de los trabajadores, según el supuesto en el cual se encuadre el contrato y el sindicato, dentro de los establecidos en el artículo 388 de la Ley Laboral.

La firma de los contratos colectivos de Trabajo, se celebra con el sindicato que ha demostrado ser el que representa a la mayoría de los trabajadores en la empresa, hecho que le otorga la titularidad y administración del contrato, pero se ha considerado la posibilidad de que el sindicato titular, por diversas causas, deje de representar a la mayoría de los trabajadores, es decir

pierda el interés profesional dentro de la totalidad o la mayoría de los empleados.

De la consideración anterior, existe la posibilidad de que los trabajadores se integren o se afilien a un sindicato diverso al titular, y surge el conflicto intersindical de decidir cual de los sindicatos será el que tiene la mayoría de trabajadores.

La prueba idónea para solucionar un conflicto intersindical es el recuento que aunque no se encuentra contemplada dentro del precepto legal referido, de acuerdo a las Tesis de Jurisprudencia, ésta prueba constituye el medio idóneo para demostrar que determinado sindicato posee la mayoría de los trabajadores representando su interés jurídico. El recuento constituye el medio de prueba más eficaz que establece la Ley Federal del Trabajo para otorgar la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo a la organización que demuestre representar el mayor interés profesional dentro de los trabajadores que laboran para el patrón. Mario de la Cueva transcribe en su obra, la tesis de jurisprudencia titulada **RECUESTO**, en donde se obtiene que “una vez celebrado el contrato colectivo de trabajo, el sindicato titular del mismo representa el interés profesional de los trabajadores, porque esto no es más que la consecuencia del hecho de que ése organismo cuenta con la mayoría a que se refiere el precepto legal (Art.- 388)...de donde el sindicato que celebró un contrato colectivo tendrá la representación aludida en la medida que conserve la mayoría referida, por lo tanto si ésta se pierde, dicho sindicato dejará de tener la representación profesional, y por lo tanto la administración del contrato colectivo de trabajo”⁶⁴

Existe una plena aceptación entre los tratadistas, al considerar que la

⁶⁴ Ibidem Pág. 453.

prueba de recuento es la idónea para dirimir los conflictos de titularidad, al respecto la Cuarta Sala de la Suprema Corte, en la Tesis o, Informe 1987, Segunda Parte, Pág. 10, Titulada **RECUESTO, IDONEIDAD DE LA PRUEBA**, se precisa que el recuento constituye la prueba más eficaz, porque en el momento procesal oportuno, los trabajadores manifiestan su voto personal en forma voluntaria e irrestricta, respecto al sindicato que pertenecen o al cual desean pertenecer, para que sea el titular y administre el contrato colectivo de trabajo. La importancia de la manifestación de los trabajadores, es que se vierte ante la autoridad competente, lo que significa la certeza jurídica dentro del proceso laboral.⁶⁵

En virtud de lo anterior, la prueba de recuento es la única forma con la que cuenta la autoridad para conocer realmente la voluntad de los trabajadores, ya que la prueba consiste en la manifestación personal, voluntaria, e irrestricta que hace el trabajador a la Autoridad para expresar su preferencia sindical. Por lo que no existe otra prueba más eficaz para demostrar que se tiene la mayoría del interés profesional de los trabajadores y en consecuencia tener derecho a la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

1.8. Juntas de Conciliación y Arbitraje

Como se ha precisado con anterioridad, en las relaciones de trabajo se generan conflictos de carácter individual o colectivo, y en nuestro país, como en todas las naciones del mundo, el Estado, haciendo uso de sus atribuciones fundamentales, se encarga de impartir justicia, lo que realiza por conducto de los tribunales competentes.

⁶⁵ Cfr. APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION 1917-1995, TOMO V MATERIA DE TRABAJO, Themis, México, 1995. Págs. 284 y 285.

En el caso de los conflictos de trabajo, la autoridad encargada de dirimir las controversias, queda establecida en la Fracción XX del artículo 123 constitucional, que textualmente dice " Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y los patrones y uno del gobierno."

Del texto del precepto señalado, se establece que las Juntas de Conciliación y Arbitraje serán las encargadas de decidir sobre los conflictos que se susciten en la relación de trabajo, también se instituye que las Juntas estarán integradas en forma colegiada por tres miembros; un representante obrero, uno patronal y uno designado por el gobierno, en donde encontramos que el representante del gobierno es designado de acuerdo a la competencia federal o local de la Junta, así en materia federal, es designado por el Presidente de la República o por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, y en materia local, el representante patronal es designado por el Jefe del Gobierno del Distrito Federal, y en el cuerpo colegiado se le conoce como Presidente de la Junta. Los representantes del trabajo y del capital, son nombrados por los respectivos sectores.

Sin embargo, sobre la integración de las Junta de Conciliación, existen críticas que se basan fundamentalmente en que al estar integradas por dos sectores que en los conflictos están en pugna, el obrero y el patronal, es improbable que cada sector actúe con imparcialidad, porque siempre atenderá a los intereses del sector que representa, también existe la tendencia a considerar que los representantes obreros se encuentran en desventaja en relación con los representantes del capital, pues éstos por lo regular son abogados de prestigiados despachos con larga experiencia en el ámbito laboral, mientras que los representantes obreros emanan de las organizaciones sindicales, sin que, en muchos casos, exista la experiencia y la capacidad jurídica suficiente para la adecuada defensa de los intereses que representan.

En éste sentido se manifiesta Ross, pero además cree posible que los representantes obreros y patronales, tengan una función más importante si en realidad logran adquirir la conciencia de juzgadores y "podrían imprimir en un momento dado, la experiencia derivada del sector que representan, pero de una manera desinteresada y armoniosa." ⁶⁶

En la práctica es muy poco probable que los representantes del trabajo y del capital actúen con imparcialidad, las razones son principalmente de que al representar a un sector, es evidente que actuación y opinión en la solución de los conflictos será en defensa de los intereses que representan. Si tomamos el laudo de cualquier asunto que se haya dirimido por medio del arbitraje ante cualquier Junta de Conciliación y Arbitraje, encontramos que siempre aparece en la resolución, el siguiente texto "así definitivamente juzgando, lo resolvieron y firmaron por mayoría de votos los representantes del gobierno y de los patrones en contra del voto del representante de los trabajadores, por lo que absuelve; y por mayoría de votos los representantes del gobierno y de los trabajadores en contra del voto del representante de los patrones por lo que condena, los cuales integran la Junta Especial Número.....".

El artículo 523 de la Ley del 70, establece las autoridades que en sus respectivas jurisdicciones aplicarán las normas de trabajo, y menciona en forma específica en las Fracciones X y XI a las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje. La competencia de las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje, se encuentran definidas en el artículo 527 de la Ley Laboral, que establece que la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales cuando se trate de las ramas de la industria siguientes: textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, metalúrgica y siderúrgica, de hidrocarburos, petroquímica, cementera, calera,

⁶⁶ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. Pág. 105.

automotriz, química, de celulosa y papel, de aceites y grasas vegetales, productora de alimentos ya sean fabricados, enlatados, empaquetados o envasados, elaboradora de bebidas enlatadas o envasadas, ferrocarrilera, vidriera, tabacalera, y por lo que se refiere a empresas, la competencia es federal cuando sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; aquellas que actúen por contrato o concesión federal y las que le sean conexas y las que ejecuten trabajos en zonas federales. Por exclusión, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje conocerán de conflictos de trabajo que no se encuentren contemplados dentro de los establecidos en el referido artículo 527 de la Ley Laboral.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no están incorporadas al Poder Judicial, porque no dependen administrativa ni jerárquicamente de dicho poder, pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje son verdaderos órganos jurisdiccionales, ya que se encargan de resolver los conflictos laborales que le son sometidos a su jurisdicción, aplicando la norma jurídica al caso específico.

Las Juntas Federal y Local de Conciliación y Arbitraje funcionan en pleno o en Juntas Especiales, y por lo que se refiere a la primera, tiene Juntas Especiales foráneas y únicamente conocen de conflictos individuales y en caso de conflictos colectivos como el emplazamiento a huelga, necesariamente de tramitará en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, radicada en el Distrito Federal. Por lo que se refiere a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, existe por lo menos una en cada entidad federativa.

Entre los autores, existe diferencia en considerar si las Juntas de Conciliación eran tribunales de derecho, de equidad o conciencia, o bien simplemente árbitros que carecen de facultades para ejecutar sus laudos.

Al respecto, el maestro José Dávalos, opina que " Hoy nadie pone en duda que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de derecho,

creados por la Constitución, y especializados en conocer y resolver los conflictos de trabajo. No son por lo tanto ni tribunales de conciencia ni tribunales de equidad. Sus laudos deben ser congruentes con todos los aspectos del procedimiento y motivados y fundados en derecho”⁶⁷ y va más allá al sostener que “ es manifiesta la necesidad de que el constituyente permanente, incluya dentro del Poder Judicial a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, rompiendo definitivamente los lazos que las atan a las autoridades administrativas y que en ocasiones, les impiden juzgar con agilidad, independencia y autonomía.”⁶⁸

Consideramos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de derecho indispensables para la justicia en nuestro país, y que por su importancia en dirimir conflictos de carácter social, deben ser tribunales en los cuales, el cuerpo colegiado que los conforma, debe ser plenamente conocedor de los derechos y obligaciones, tanto individuales como colectivos de las partes, que se derivan de la relación de trabajo, para resolver con equidad, apegándose a las normas jurídicas, y en lo posible desligarse de los sectores que representan para dar paso a la verdadera justicia social.

⁶⁷ DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Porrúa. México, 1993, Pág. 223.

⁶⁸ Ibidem. Pág. 224.

CAPITULO II. ANTECEDENTES DEL JUICIO DE TITULARIDAD

Consideramos conveniente, que previamente al estudio del juicio de titularidad en el marco legislativo de las leyes de 1931 y 1970, se señalen algunos conceptos básicos.

La palabra juicio, proviene del latín *iudicium*, y consiste en “decir o mostrar el derecho. En términos generales, la expresión juicio tiene dos grandes significados en el derecho procesal. En sentido amplio, se le utiliza como sinónimo de proceso, y más específicamente, como sinónimo de procedimiento o secuencia ordenada de actos a través de los cuales se desenvuelve todo un proceso, en éste sentido se habla de juicios ordinarios y especiales, juicios sumarios, juicios universales, juicios mercantiles, etc.”⁶⁹

En la materia laboral, el juicio que distingue a ésta rama del derecho, es considerado como el “conjunto de actos que se utilizan ante un juez de trabajo, ante un Tribunal de Trabajo o ante una Junta de Conciliación y Arbitraje, a consecuencia de controversias o discusiones que, con arreglo a las leyes, sostienen trabajadores y patrones por violaciones a una relación de trabajo o debidas a la rescisión, modificaciones, suspensiones o terminaciones de un contrato individual o colectivo que hayan celebrado”⁷⁰

De la anterior definición, encontramos, que los juicios laborales entrañan diferencias originadas por la relación de trabajo que tienen que ser resueltas por los Tribunales encargados de la justicia laboral, y a mayor precisión, podemos entender que “los elementos que podemos distinguir en todo juicio son: un derecho cuestionado o una cosa litigiosa, partes discrepantes, ley o

⁶⁹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Décima Quinta Edición. Porrúa, México. 2001. Pág. 1848.

⁷⁰ Ibidem. Pág. 1859.

procedimiento conforme a las cuales se instruyen los casos; autoridad que juzga y resuelve.”⁷¹

En el juicio que nos ocupa, la cosa litigiosa se traduce en la titularidad que un sindicato alega tener en contra de otro que detenta la titularidad del contrato colectivo de trabajo vigente en una empresa o negociación.

Ahora bien, la palabra titularidad, tiene su origen del vocablo título, que a su vez se deriva del latín *títulus*, “que en términos generales se refiere a la causa, razón o motivo que da derecho a algo y también al documento en el que consta un derecho. En el sentido jurídico, el vocablo es también utilizado con dos acepciones fundamentales: por un lado una relación jurídica existente entre una o más personas respecto de un bien y, por el otro, el documento o instrumento que prueba esa relación.”⁷²

En el ámbito laboral sindical, el sindicato que posee la mayoría del interés profesional dentro de los trabajadores que laboran para un patrón, es el titular del contrato colectivo de trabajo, por lo tanto al existir el referido contrato depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, configura la relación jurídica entre las partes, es decir el sindicato mayoritario es quien posee la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

De acuerdo a lo anterior, el juicio de titularidad de contrato colectivo de trabajo, es el procedimiento que se tramita ante la Junta de Conciliación y arbitraje, a fin de que se dirima conforme a derecho, que sindicato es quien representa a la mayoría de los trabajadores que laboran dentro de una empresa, y por ende el que debe ser el titular del contrato colectivo de trabajo.

⁷¹ Idem.

⁷² Ibidem. Pág. 3093.

El derecho procesal, establece las normas que regulan la solución a los conflictos suscitados entre las partes litigiosas y es definido como “ el conjunto de disposiciones que regulan la sucesión concatenada de los actos jurídicos realizados por el juez, las partes y otros sujetos procesales, con el objeto de resolver las controversias que se susciten con la aplicación de las normas de derecho sustantivo”⁷³

En el derecho procesal laboral, los fundamentos están contenidos en el artículo 123 de la Constitución, y en especial, en las Fracciones XX a XXII, del Apartado “A”, y “de acuerdo a la redacción original del preámbulo de dicho precepto constitucional, la regulación tanto sustantiva como procesal, correspondió a las entidades federativas, las cuales expidieron leyes laborales entre 1917 y 1926, hasta que la propia legislación se centralizó en el Congreso de la Unión, de acuerdo a la reforma Constitucional del 6 de Septiembre de 1929, con base en la cual se expidió la Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931, en la cual se incorporaron las normas procesales”.⁷⁴

2.1. La Ley Federal del Trabajo de 1931

Durante la época transcurrida de 1910 a 1917, las relaciones de trabajo no contaron con una reglamentación jurídica especial, y los conflictos de trabajo que se llegaban a generar eran “para el derecho, litigios civiles susceptibles de composición en los tribunales ordinarios”⁷⁵

Con la promulgación de la Constitución de 1917 el derecho mexicano del trabajo encontraba la forma normativa para las demandas del movimiento

⁷³ Ibidem. Pág. 1034.

⁷⁴ Ibidem. Pág. 1035.

⁷⁵ OÑATE, Santiago, y et al. El obrero Mexicano. El Derecho Laboral. “Administración de Justicia y composición de conflictos laborales” Siglo Veintiuno Editores. México, 1985. Pág. 79.

Con la promulgación de la Constitución de 1917 el derecho mexicano del trabajo encontraba la forma normativa para las demandas del movimiento obrero, ocupándose de las relaciones laborales y de dar respuesta jurídica a la solución de los conflictos.

En la construcción del marco jurídico mexicano, la historia contempla dos hechos de suma importancia, que vienen a esclarecer en gran parte la confusión de las relaciones obrero patronales que regían en la época del México de principios del Siglo XX. El primero de ellos es la promulgación de la Constitución de 1917, y su artículo que reglamenta lo relativo al derecho del trabajo: el 123, que vienen a constituir el instrumento jurídico para dejar de lado los principios liberales de aquella época que sustentaban la supresión de regular jurídicamente las relaciones obrero-patronales; y como segundo hecho importante, se contempla la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Con el artículo 123 de la Constitución, se obtienen las bases mediante las cuales los Estados de la República, debían legislar para normar jurídicamente las relaciones entre el trabajo y el capital, en atención a que la mayor parte de los derechos de los trabajadores, se encontraban contenidos en las diversas legislaciones locales. Entre las bases que se establecen, se contemplan en forma general, un salario mínimo a que tiene derecho el trabajador, asimismo, se establecen las bases para el establecimiento de la jornada máxima diurna y forma general, un salario mínimo a que tiene derecho el trabajador, asimismo, se establecen las bases para el establecimiento de la jornada máxima diurna y nocturna, los días de descanso, así como las responsabilidades patronales en casos de riesgos de trabajo, y otros derechos individuales que las legislaciones de los Estados debían contemplar. Junto con los derechos individuales, el artículo 123, estableció los no menos importantes derechos colectivos: el derecho de asociarse y el derecho de huelga, también

estableció la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como órganos competentes encargados de la solución de los conflictos de trabajo.

Con el establecimiento de éstos derechos, la clase obrera por fin tenía la oportunidad de resolver sus conflictos de trabajo mediante los órganos encargados de impartir justicia, exclusivamente en materia de trabajo, el obrero mexicano contemplaba la posibilidad de seguir conforme a derecho la solución a sus problemas.

Sin embargo, "el constituyente no traza la estructura de dicho procedimiento; deja la tarea en manos de la legislaturas de los Estados, durante ése período, que había de extenderse hasta 1931, se promulgaron una enorme variedad de leyes referidas a la reglamentación del trabajo",⁷⁶ así encontramos que pese al avance revolucionario del artículo 123, "el marco jurídico establecido en el artículo 123 era, muy general e impreciso. Por ello, a partir de 1917, se abrió un período de 14 años de gran confusión e inseguridad para ambas clases, en lo que a la regulación de sus relaciones se refiere"⁷⁷

Durante los años siguientes a la promulgación de la Constitución, se aprecia lo señalado por la autora citada, ya que inclusive, el papel de las Juntas de Conciliación y Arbitraje no era el de resolver los conflictos, sino que el órgano encargado de resolverlos era la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, lo que venía a agravar la confusión existente, que se vino a resolver hasta 1924, cuando la Suprema Corte de Justicia resolvió al considerar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran verdaderos tribunales con competencia para resolver los conflictos individuales y colectivos, otorgándoles el imperio

⁷⁶ Ibidem. Pág. 85.

⁷⁷ BENSUSAN, Graciela y et al. El Obrero Mexicano. El Derecho Laboral "Construcción y Desarrollo del Derecho Laboral en México". Siglo Veintiuno Editores. México, 1985. Pág. 14.

para ejecutar los laudos que emitiera.

Un gran parte de la confusión jurídica que existía, se vino a resolver con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, ya que "los principios que en materia de justicia laboral creara la Constitución de 1917 habrían de recibir una redefinición en 1931 a través de la aprobación de la Ley Federal del Trabajo" ⁷⁸ y es considerada como un "instrumento jurídico destinado a organizar las relaciones de producción capitalistas, cuyos mecanismos fundamentales, se encuentran actualmente vigentes. Puede decirse que desde entonces quedaron fijadas las más importantes reglas relativas a la relación capital-trabajo, y sobre todo, al papel que el Estado mexicano desempeñará como mediador de ésta relación". ⁷⁹

Durante los años post-revolucionarios, la clase obrera se encontraba en un periodo de gestación en cuanto a su organización, ya que la principal tarea de los trabajadores consistía en el reconocimiento de sus derechos y en la de sus organizaciones obreras. Como tal, la lucha obrera se enfocaba principalmente en lograr que los patrones reconocieran sus nacientes organizaciones sindicales. Puede decirse que durante ése periodo no existían los conflictos intersindicales, sin embargo los conflictos obreros-patronales eran mayormente los movimientos de huelga que llevaban los trabajadores, en lucha por el reconocimiento de sus derechos, y puede decirse que en aquella época no existían los conflictos intersindicales producidos por la exigencia de reclamo de la titularidad de los contratos colectivos, ya que las luchas obreras se dirigían, principalmente, a que fuera reconocida su

⁷⁸ OÑATE, Santiago y et al. El Obrero Mexicano. El Derecho Laboral. "Administración de Justicia y Composición de Conflictos Laborales" OP. Cit. Págs. 89 y 90.

⁷⁹ BENSUSAN, Graciela y et al. El Obrero Mexicano El derecho Laboral. "Construcción y Desarrollo del Derecho Laboral en México" Op. Cit. Pág. 20.

contratación ya que “ durante los primeros años de ésta década, los conflictos intergremiales, también numerosos, terminaron la mayor parte de las veces con la aceptación patronal de la obligación de contratar exclusivamente con la CROM y de separar a los trabajadores libres, formándose así la práctica de incluir en los contratos colectivos la cláusula de exclusión”⁸⁰

La necesidad de proporcionar seguridad jurídica a las partes para la solución de los conflictos laborales, el legislador se refiere en forma genérica en la Ley de 1931, procedimiento que debe de desarrollarse ante las Juntas, especificando en su Título IX, la inclusión de la conciliación, el Arbitraje, los procedimientos precautorios, las tercerías, los conflictos de orden económico y la ejecución de los laudos.

En principio, encontramos que el artículo 460 de la referida Ley de 1931, establece que “los sindicatos de patronos y obreros podrán comparecer ante las Juntas como actores o demandados en defensa de sus derechos colectivos y de los derechos individuales que correspondan a sus miembros, en calidad de asociados....”

Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo de 1931, no clarifica la solución práctica para resolver los conflictos intersindicales por la titularidad del contrato colectivo de trabajo, pero sí establece las bases mínimas para regular la contratación colectiva de trabajadores en las empresas.

En su artículo 42 la ley, establece la posibilidad de que los patronos celebren contrato colectivo de trabajo con los sindicatos de trabajadores, y por medio del artículo 43 se impone la obligación a los patronos de contratar colectivamente al establecer que “Todo patrón que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato, tendrán obligación de celebrar con éste, cuando

⁸⁰ Ibidem. Pág. 19.

lo solicite, un contrato colectivo. Si dentro de la empresa existen varios sindicatos, el contrato colectivo deberá celebrarse con el que tenga el mayor número de trabajadores de la negociación..... Cuando se trate de una empresa que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones, el contrato colectivo deberá celebrarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí. En caso de que no se pusieren de acuerdo, el sindicato correspondiente de cada profesión celebrará un contrato colectivo, para determinar las condiciones relativas a dicha profesión dentro de la empresa”

El precepto legal que antecede, proporciona las soluciones para el caso de que el sindicato que represente a los trabajadores de una empresa pueda celebrar con el patrón el contrato colectivo de trabajo respectivo, estando obligado el empresario a celebrarlo, y en caso de negativa a celebrar el contrato colectivo, la organización sindical haría uso de su derecho de huelga para lograr la celebración y firma del contrato colectivo. De cualquier forma, el sindicato que obtiene la firma del contrato colectivo se convierte en el titular de dicho contrato, por ése lado la solución la determina la ley. En el caso de que existan sindicatos de diversas profesiones, la ley también concede las soluciones, si no se ponen de acuerdo sobre quien debe ser el titular, el patrón celebrará el contrato con el sindicato de acuerdo a su profesión. Aquí no hay problema, pues se trata de sindicatos de diversas profesiones, que de acuerdo a las mismas sus intereses son distintos. Pero el problema se suscita cuando dos sindicatos que dicen representar a los trabajadores de una empresa, sean de la misma profesión o diversas, requieren del reconocimiento legal para poder ejercer los derechos derivados del contrato colectivo en virtud de que un sindicato diverso tiene celebrado el contrato colectivo. En este caso, el referido precepto legal es omiso en establecer la solución al conflicto planteado. En opinión de Graciela Bensusan, “ni la ley de 1931 ni la actualmente vigente, establecen el

procedimiento que debe seguir el patrón para conocer cual es el sindicato mayoritario y, por lo tanto el titular del contrato colectivo".⁸¹

La ausencia de reglamentación para dirimir los conflictos intersindicales de titularidad de contratos, dió origen a diversas formas de solucionar los conflictos, algunas preservaban generalmente variadas formas de solución, entre las que encontramos algunas consideradas como típicas, es decir, las más comúnmente usadas para dirimir los conflictos; siendo una de ellas, la renuncia de los obreros a sus legítimas peticiones, en la mayoría de los casos, plegándose a las arbitrariedades que el patrón cometiese y someterse a su voluntad, o en caso de tratar de organizarse para pedir a través de la huelga una mejora a sus condiciones de trabajo, con el riesgo de sufrir la represión armada a su movimiento,⁸² sin embargo, las organizaciones sindicales empezaron a utilizar otros mecanismos de solución a sus controversias: empezaron a buscar de manera directa la intervención del Estado, para que en ejercicio de su función mediadora, procurara el finalizar conflictos, y en muchos casos, fue parte fundamental en la solución de conflictos intersindicales, como se aprecia en la solución al conflicto suscitado en Abril de 1932, entre los sindicatos de la Compañía Petrolera El Águila, en donde el enfrentamiento intergremial terminó en diciembre de 1935. En ésa conflicto, actores fueron el Sindicato de Obreros y empleados de la Compañía de Petróleo El Águila y el Sindicato de Empleados y Obreros de Oficios Varios de la misma compañía, quienes de disputaban la titularidad y administración del Contrato Colectivo de Trabajo existente en la empresa.⁸³

⁸¹ Ibidem. Pág. 61

⁸² Cfr. OÑATE, Santiago y et al. El Obrero Mexicano. El Derecho Laboral. "Administración de Justicia y Composición de Conflictos Laborales" Op. Cit. Pág. 79.

⁸³ Cfr. HERRERA MONTELONGO, Judith. Colaboración y Conflicto. El Sindicato Petrolero y El Cardenismo. Miguel Ángel Pomúa. Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1998. Pág. 133.

Este conflicto se inicia cuando el Sindicato de El Águila depone a la mesa directiva del Sindicato de Oficios, provocando la muerte del líder sindical del sindicato de El Águila, sin embargo "como el conflicto se prolongó, en 1933 el Presidente de la República Abelardo L. Rodríguez, envió al Subsecretario de Gobernación, Agustín Arroyo, para que mediara, éste propuso la unificación de las dos organizaciones. El de Oficios Varios aceptó negociar bajo ciertas condiciones...." ⁸⁴

En éste caso histórico se puede apreciar con claridad que la Ley Federal del Trabajo de 1931, no contemplaba en forma específica, la tramitación de un procedimiento especial que condujera a la solución de los conflictos intersindicales derivados de los derechos colectivos de los trabajadores, en concreto, la de la titularidad de los contratos colectivos de trabajo; las Juntas de Conciliación y Arbitraje, resultaban incapaces para solucionar ésta clase de conflictos, en virtud de que la solución al conflicto provino de una autoridad administrativa, de tal forma que la ausencia de procedimientos a problemas específicos daba lugar a la intervención de órganos diversos a los encargados de impartir justicia, y en muchos casos las soluciones provenían de alternativas formas políticas y administrativas sin pleno conocimiento de los problemas laborales.

2.2. La Ley Federal del Trabajo de 1970

Con la Ley Federal del Trabajo de 1931, se vino a establecer un orden jurídico que se encontraba disperso en la materia de justicia laboral, se aportaron algunas instituciones para regular las relaciones de trabajo y se incluyeron los procedimientos para dirimir las controversias suscitadas entre el trabajo y el capital, la defensa de los derechos individuales de

⁸⁴ Ídem.

los trabajadores se encontraban mayormente protegidos, incluso el derecho de huelga gozaba de un procedimiento para su tramitación, pero los conflictos intersindicales derivados de la titularidad de los contratos colectivos, no tenían un procedimiento específico que los solucionara. Las alternativas de solución partían principalmente de formas externas a la aplicación del derecho procesal laboral, la intervención de autoridades ajenas a los tribunales del Trabajo, el uso de la fuerza, constituían prácticas que tendrían que desaparecer. La libertad y democracia sindical, se convertían ahora en nuevas banderas de los trabajadores.

Para la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el Maestro Mario de la Cueva, nos comenta que dentro de los, conflictos intersindicales obreros, "el más conocido se refiere a la titularidad de los derechos y acciones sindicales, el anteproyecto formado por la comisión contenía el siguiente artículo: la Junta ante la que se presente el contrato colectivo para su depósito, investigará por los medios que juzgue convenientes, el número de sindicatos registrados que existen dentro de la empresa, y el de los miembros que se componga cada uno, debiendo citarlos cuando haya duda respecto de cual es el mayoritario. Después de oír a los diversos sindicatos y de recibir las pruebas procedentes, resolverá si debe tenerse por hecho el depósito."⁸⁵

La opinión del maestro de la Cueva, viene a remarcar la ausencia de un procedimiento en la ley de 1931, para dirimir los conflictos intersindicales por titularidad de contrato colectivo de trabajo. La intención de verificar por parte de la Junta, que previamente al depósito del contrato colectivo de trabajo se investigue a los sindicatos, sus miembros, y por medios que sólo la Junta podría llevar a cabo, bajo su libre albedrío, trajo como consecuencia, una abierta

⁸⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Décima Segunda Edición, Tomo II, Porrúa, México, 2002, Pág. 541.

oposición del sindicalismo y principalmente el oficial, ya que en ello veían una posible democratización del sindicalismo, ya que como considera el ilustre jurista, "ha sido práctica frecuente que los patronos ante la formación de un sindicato mayoritario e independiente, organicen rápidamente un sindicato blanco o de paga y firmen con él un contrato colectivo. El artículo 585 tenía como objetivo impedir ésa maniobra. Sin embargo, los representantes del trabajo solicitaron su supresión, porque, expresaron, podría implicar una intromisión oficiosa en el sindicalismo obrero. La Comisión comprendió el temor de los sindicatos y aceptó la supresión."⁸⁶

Quedaba claro, que la proposición de la Comisión redactora de la Ley de 1970, no iba a prosperar. El problema de los conflictos intersindicales, tendría que ser encausada hacia otras formas de solución. De ahí que en ciertas ocasiones los patronos elijan discrecionalmente a su contraparte quedando al sindicato inconforme el único recurso de iniciar un trámite burocrático de pérdida de titularidad para acreditar por medio de un recuento, la representación de la mayoría que quizás para ese, momento ya no disponga."⁸⁷

Tanto el Estado como los patronos, quedaban imposibilitados para intervenir directamente en la solución a los conflictos intersindicales, pero el Estado, tiene la obligación constitucional de impartir justicia en forma expedita por conducto de los Tribunales del Trabajo como lo manifiesta el maestro José Dávalos que dice: " el derecho mexicano del trabajo tiene su base en el artículo 123 impuesto en la constitución por los trabajadores. Su carácter social da contenido al derecho individual, al derecho colectivo (libertad sindical, negociación colectiva de la huelga) y al derecho procesal y conforme a los

⁸⁶ Ídem.

⁸⁷ BENSUSAN, Graciela y et al. El Obrero Mexicano El Derecho Laboral. "Construcción y Desarrollo del Derecho Laboral en México" Op. Cit. Pág. 61.

artículos 77 y 123 de la Constitución, los Tribunales de Trabajo tienen la obligación de impartir la justicia en forma expedita”⁸⁸

El maestro de la Cueva, menciona que los únicos procedimientos para la solución de cualquier controversia, incluidos los conflictos intersindicales “pueden ser el acuerdo amistoso, el sometimiento de la pugna a un árbitro o la acción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Los mismos procedimientos pueden seguirse en los casos de la pérdida de la mayoría del sindicato titular de los derechos y acciones sindicales”⁸⁹

Actualmente, es difícil que los sindicatos en pugna, utilicen el acuerdo amistoso para dirimir sus diferencias, ya que la pérdida del contrato colectivo de trabajo, implica que la organización sindical se debilite, por un lado pierde fuerza al bajar su membresía, y en el aspecto económico dejaría de percibir las cuotas sindicales, circunstancia que impediría su mejor funcionamiento, asimismo, el arbitraje no es utilizado como vía de solución, en virtud de su ineficacia, porque la resolución arbitral carece de fuerza legal para hacer valer su resolución.

Como se ha mencionado, los Tribunales del Trabajo tienen la obligación constitucional de impartir justicia, para ello, el legislador establece el Título de Derecho Procesal del Trabajo, que en el Capítulo VI regula los Procedimientos Especiales.

En el lenguaje forense, la palabra procedimiento, es utilizada comúnmente como sinónimo de juicio, y tradicionalmente la doctrina ha clasificado a los juicios de diversas formas, entre las cuales encontramos al

⁸⁸ DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Segunda Edición Actualizada. Porrúa México, 1998. Pág. 489.

⁸⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. Pág. 541.

juicio sumario, que por sus características se distingue de los demás.

En la etimología del juicio sumario, encontramos que proviene de la raíz latina y "se localiza en la voz *summarium*, significa breve, sucinto, resumido, compendiado. Se aplica en general el adjetivo sumario a los juicios especiales, breves, predominantemente orales desprovisto de ciertas formalidades innecesarias." ⁹⁰

La Ley de 1970 establece en su artículo 782, los juicios que se tramitarán como procedimientos especiales, y entre ellos, lo señalado en el artículo 389, referente a la pérdida de la mayoría de los trabajadores al servicio del patrón.

El artículo 388 de la Ley antes citada, establece en todas sus fracciones, que el contrato colectivo de trabajo se celebrará con el sindicato que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa, utilizando diversos términos como el sindicato mayoritario o que el número de sus afiliados sea mayor.

El referido artículo 389 de la Ley de 1970, a la letra dice: " la pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo."

Como se ha observado, la mayoría a que se refiere el artículo 389, anteriormente citado, es determinada en el artículo 388 de la misma Ley de 1970, al mencionar que los contratos se celebrarán con el sindicato que "tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa", es decir, que el sindicato tenga al mayor número de trabajadores afiliados.

⁹⁰ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. Pág. 1871.

Al tener la mayoría, el sindicato se convierte en el titular del contrato colectivo de trabajo, por representar el interés mayoritario de los trabajadores de una o varias empresas.

El establecimiento del artículo 389 de la Ley de 1970, determina dos circunstancias especiales; primero: viene a llenar una importante laguna en la Ley de 1931, en materia de conflictos colectivos derivados de la pérdida de la mayoría de los trabajadores de una empresa, y decreta que la pérdida de la referida mayoría, debe ser determinada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, lo que implica el seguimiento de un procedimiento, para que se falle sobre la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

En el ámbito sindical, el artículo 389 que nos ocupa, viene a concretar el siempre anhelo de justicia obrera, por un lado lograr democracia sindical y de lograr mejores condiciones de vida; el cambio de organización sindical proporciona a los obreros mexicanos la posibilidad de lograr éstas conquistas, haciendo el uso de las normas legales mediante el procedimiento establecido.

El procedimiento que establece la Ley para que la Junta de Conciliación declare la pérdida de la mayoría de los trabajadores y en consecuencia la de la titularidad y administración del contrato colectivo, se encuentra regulado con el procedimiento especial establecido en el ya referido artículo 782, así como en los artículos 783, 784, 785, 786, 787 y 788. De la lectura de los artículos citados, se concluye que el legislador pretendió dar a éste procedimiento una agilidad de solución contemplando así que "las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso".⁹¹

⁹¹ DAVALOS, José. Tópicos laborales. Op. Cit. Pág. 487.

Los preceptos legales citados, establecen la economía y concentración del procedimiento de titularidad; el artículo 784, establece la citación a las partes para concurrir a la audiencia, y establece que se tendrán por admitidas las peticiones de los que concurren. En el artículo 785, la audiencia se celebra haciendo uso primeramente de la facultad que se le otorga a la Junta, de procurar avenir a las partes para la solución amistosa del conflicto, si no hay solución en la etapa conciliatoria, las partes formularán sus peticiones y ofrecerán pruebas y rendirán las que les sean aceptadas.

En opinión del maestro José Dávalos, "puede haber excepciones a la regla general de que el juicio se substancie en una sola audiencia. Por ejemplo cuando se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores en una disputa por la titularidad de un contrato colectivo, en éste caso la Junta señalará día y hora para el desahogo de la prueba de recuento".⁹²

Consideramos que la economía del proceso es una buena intención del legislador, pero desafortunadamente, a veces los juicios de titularidad adquieren una prolongación de tiempo que los hace tediosos, difíciles y desgastantes para los trabajadores. La buena intención se empieza a diluir, cuando el propio artículo 785 en su fracción III, establece que si dentro de las pruebas ofrecidas por las partes se encuentra la del recuento de los trabajadores, se observará lo dispuesto por el artículo 462. Este artículo señala que para el desahogo de la prueba de recuento, la Junta observará las normas siguientes: "I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;"

La citación para el desahogo de la prueba, ocasiona que el procedimiento se demore, y contribuye a que pierda su carácter de agilidad, pues no establece un término dentro del cual la Junta deba señalar fecha para

⁹² Ibidem. Pág. 489.

el desahogo de la prueba, quedando a su libre arbitrio el día y la hora.

Otra causa que incide en el alargamiento del proceso, es la establecida en la Fracción V del referido artículo 462, al establecer que "las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el mismo acto de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas."

En ésta Fracción, igualmente encontramos que la Ley es omisa al establecer el término dentro del cual la Junta deba señalar la audiencia para el desahogo de las pruebas tendientes a demostrar las objeciones planteadas en el desahogo de la prueba de recuento.

Con lo anterior, encontramos que el procedimiento para el juicio de titularidad, pierde la intención del legislador de proporcionar un juicio rápido para la solución de éste tipo de conflictos.

Sin embargo y a manera de referencia, es conveniente señalar, que el movimiento obrero utilizó el procedimiento especial para resolver sus problemas sindicales derivados de la titularidad del contrato colectivo, y en éste punto hacemos referencia al conflicto suscitado " a principios de 1971, el Sindicato Nacional de Electricistas Similares y Conexos de la República Mexicana (SNE), organismo afiliado a la Confederación de Trabajadores de México (CTM), intentó arrebatar la titularidad de su contrato colectivo al Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (STERM)..... La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, llevó a cabo un recuento que constató el hecho que el SNE tenía un mayor número de afiliados" ⁹³

⁹³ CORDERA CAMPOS, Rafael, Sindicalismo en Movimiento. De la Insurgencia a la Nación, Ediciones El Caballito. UNAM. México, Págs. 31 y 32.

2.3. Reformas Procesales a la Ley de 1970 y a la Ley Vigente

La Ley de 1970 es la que nos rige actualmente y entró en vigor de acuerdo al Artículo 1° Transitorio, el día Primero de Mayo de 1970.

Durante su vigencia, la Ley de 1970 ha sido objeto de múltiples reformas y adiciones. En lo relativo al ámbito sindical, y referente a los beneficios de la contratación colectiva, encontramos la reforma señalada en el Decreto del 30 de Septiembre de 1974, en el cual se señala la entrada en vigor del artículo 399 Bis, que regula la revisión anual de los contratos colectivos de trabajo en forma anual por lo que hace a los salarios por cuota diaria.

Señala el autor Santiago Oñate,⁹⁴ que el 18 de Diciembre de 1979, el entonces presidente de la República Mexicana, José López Portillo, sometió al Congreso de la Unión un voluminoso proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970. No obstante que el mismo contenía la reordenación, adición o modificación de casi la tercera parte de la referida Ley, en donde se afectaban un total de 325 artículos, la Cámara de Diputados no encontró problema alguno en aprobar el proyecto sin más trámites en su sesión del 27 de Diciembre de 1979, y tal apresuramiento, tuvo como consecuencia que las modificaciones no fuesen discutidas ampliamente, lo que significa para algunos estudiosos del derecho laboral, como el maestro Néstor de Buen, que consideren que los cambios suscitados a la Ley de 1970, no constituyen reformas que en el fondo sean sustanciales.

Sin embargo las reformas procesales de 1980, tienen el propósito de dar mayor celeridad al procedimiento, conservando sus características que son:

⁹⁴ Cfr. OÑATE, Santiago y et al. El Obrero Mexicano. El Derecho Laboral. "Administración de Justicia y Composición de Conflictos Laborales" Op. Cit. Págs. 111 y 112.

economía, en cuanto a que en su procedimiento, se reducen o suprimen trámites o diligencias; concentración, como sinónimo de agrupación o resumen, por ejemplo se concentran en una sola audiencia de tres etapas consecutivas: conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, y sencillez, un sistema sin rigidez, ni solemnidades por lo que no exige formas determinadas en las comparecencias, promociones o diligencias,⁹⁵ aunque "en teoría con tal modificación, el procedimiento debería acortarse sensiblemente en su duración; en la práctica, sin embargo, han aparecido numerosos mecanismos que permiten diferir y dificultar el ofrecimiento de pruebas"⁹⁶

Con las modificaciones hechas a la Ley de 1970, y en virtud del incremento de artículos, los números de los mismos cambiaron.

Así tenemos que con las reformas, la regulación correspondiente a los procedimientos especiales, se encuentran establecidos en el Capítulo XVIII del Título Catorce.

El artículo 892 (en la Ley de 1970 corresponde al 782), establece que: "Las disposiciones de éste capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos.....389....."

En éste artículo, encontramos que se conserva el número del artículo 389 en cuanto a su ubicación y de igual manera se conserva en cuanto a su contenido, y se refiere a la pérdida de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

⁹⁵ Cfr. BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta Edición, México, 1994. Pág. 455.

⁹⁶ OÑATE, Santiago y et al. El Obrero Mexicano, El Derecho Laboral. "Administración de Justicia y Composición de Conflictos Laborales" Op. Cit. Pág. 114.

El artículo 893 de la Ley Reformada, establece con mayor precisión, importantes reformas relativas a los términos que se deben de llevar en el procedimiento, ejercitando el principio de concentración del procedimiento laboral.

En primer término, señala la oportunidad del actor de ofrecer sus pruebas en el escrito inicial de demanda, procurando con esto darle celeridad al proceso, en atención a que en la Ley anterior, las pruebas se ofrecían hasta la fecha de celebración de la audiencia. Asimismo, señala el término en el cual deberá llevarse a cabo la audiencia, y determina que será dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de celebración de la audiencia.

Esta reforma constituye un avance importante para la economía procesal, porque se establecen tiempos ciertos para la celebración de la audiencia. También, se incluye la importantísima reforma de obligar a la Junta a citar a la partes con diez días de anticipación a la fecha de la audiencia, a diferencia de la Ley anterior que únicamente señalaba la obligación de la Junta de citar a los demandados o interesados, sin establecer término alguno.

Es de especial importancia, que en éste artículo ya se precisa el tipo de audiencia a que se sujetarán las partes en el procedimiento especial, y constituye un significativo avance en la intención del legislador de procurar una justicia expedita. Así, se instaura la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución.

Con la audiencia señalada, se pretende que los juicios especiales, como el de titularidad de contrato colectivo, tengan solución en una sola audiencia, sin embargo, se conservan los mecanismos que impiden que el juicio concluya en forma rápida, y de nueva cuenta se está en la posibilidad de que el juicio se alargue por tiempo indefinido. Así, el artículo 895, en su Fracción I, procura nuevamente dar solución al conflicto mediante el avenimiento a las partes, y de

no llegar a un arreglo conciliatorio, se pasará a la etapa de demanda y excepciones y pruebas, donde cada parte expondrá lo que juzgue conveniente y ofrecerá y rendirá sus pruebas, y en la Fracción IV, se señala que concluida la recepción de pruebas la Junta oirá los alegatos y dictará resolución.

CAPITULO III. MARCO LEGISLATIVO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN

El actual derecho mexicano del trabajo, tiene sus orígenes en el Congreso Constituyente en Querétaro en 1917, como resultado del conflicto armado suscitado en 1910, que termino con el periodo de gobierno de Porfirio Díaz y fue el producto de una larga lucha histórica que los trabajadores mexicanos del campo y ciudad realizaron por el respeto a la dignidad en el trabajo y a las personas que intervienen en esta noble actividad.

Años antes de 1917, existían dispersas algunas leyes que contenían aspectos laborales, como las de los Estados de Aguascalientes, San Luis Potosí, Tabasco, Jalisco, entre otras, que contemplaban aspectos tendientes a regular a las relaciones laborales como la jornada máxima de ocho horas, prohibición a la reducción de salarios, pago de salario en efectivo y prohibición a las tiendas de raya, y se iniciaba el aspecto de otorgar prestaciones, al determinarse días de descanso obligatorio, vacaciones, etcétera.⁹⁷

Los aspectos laborales que se encontraban dispersos en éstas leyes locales, fueron tomados como base por el constituyente para conformar el texto del artículo 123 de la Constitución de 1917, la cual que es considerada como la primera en el mundo que reglamentaba los derechos de los trabajadores.

3.1. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Durante el transcurso de los años y a través de los trabajos legislativos, el artículo 123 Constitucional, ha sufrido diversas reformas, las cuales han sido de acuerdo a las cambiantes condiciones socioeconómicas de nuestro país,

⁹⁷ Cfr. DÁVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa, México, 1988, Pág. 40.

siempre procurando tener especial cuidado, de no lesionar los derechos de los trabajadores, sino por el contrario, encaminadas a proporcionar al asalariado, mejores condiciones en la relación de trabajo y elevar su calidad de vida.

Uno de los aspectos de mayor importancia que contempla desde su promulgación de la Constitución de 1917, queda debidamente protegido uno de los derechos más anhelados de la clase trabajadora que durante largo tiempo les estuvo negado, y por el cual tuvieron que luchar arduamente en el transcurso de muchos años y que base a sacrificio los consiguieron: éste derecho es el derecho a la libre asociación.

Actualmente y aún de las reformas que ha sufrido, nuestra Constitución conserva el espíritu original del constituyente de 1917, al establecer el artículo 5° los fundamentos legales para el ejercicio en plena libertad de éste derecho al establecer que: "a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de ésta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa dictada por los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad."

En éste precepto constitucional, por un lado se establece plenamente el ejercicio de la libertad de trabajo, y por otra parte, se protege a la sociedad en su conjunto, pues no permite el desempeño de actividades ilícitas que puedan afectar los intereses de terceros o se ofendan los intereses de la sociedad.

También, concede a los trabajadores, que teniendo un trabajo lícito, puedan gozar a plenitud de otros derechos establecidos en nuestra Constitución, para lograr mejores condiciones laborales y elevar su nivel de vida.

El artículo 9° de nuestra Carta Magna, permite el derecho de asociación al establecer que “ no se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar.

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta, una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de la violencia o amenazas para intimidarla o obligarla a resolver en el sentido que se desee.”

Este artículo prevé la libertad de asociación para los ciudadanos en general sin referirse específicamente a determinada actividad, condición social, credo etc.

Este artículo otorga a los trabajadores las bases para ejercer el derecho de asociarse y reunirse con cualquier objeto lícito.

La fracción XVI del Artículo 123 Constitucional, regula en forma específica la libertad de asociación en el aspecto laboral, al establecer: “ tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”

Como puede observarse, el anterior precepto constitucional, no sólo garantiza a los trabajadores el derecho a la libre asociación, sino que también otorga a los patrones la libertad de asociarse, en ambos casos con la creación de sindicatos y asociaciones profesionales.

En la actualidad, sólo los trabajadores han formado sindicatos y diversas federaciones, confederaciones y centrales obreras, por su parte, los patrones ha optado por la formación de Cámaras y Confederaciones de Cámaras, que se integran para la defensa de sus intereses, como por ejemplo, la Cámara Nacional de Industria y Comercio, la Cámara de la Industria de la Transformación, la Cámara Nacional de la Industria del Vestido y la Confederación Patronal del la República Mexicana, entre otras.

Para la defensa de los respectivos intereses, tanto a los trabajadores como a los patrones, nuestra Carta Magna les reconoce como un derecho el ejercitar huelgas y paros, como lo establece la Fracción XVII del referido artículo 123 Constitucional.

La Fracción XVII, regula las condiciones en que el ejercicio de huelga será lícito, y en relación con el artículo 5° constitucional, la huelga será lícita siempre que se tenga por objeto el conseguir el equilibrio de los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, y establece que las huelgas serán ilícitas únicamente cuando la mayoría de los trabajadores huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o propiedades.

Esta Fracción otorga plena seguridad jurídica a los trabajadores al establecer un medio lícito para elevar la calidad de vida y conseguir mejores condiciones de trabajo. La huelga el principal medio con que cuentan los trabajadores para lograr estos objetivos, si el patrón muestra renuencia a otorgarlos por otra vía.

Sin embargo, nuestra Carta Magna también protege a los patrones, en contra de actos ilícitos que de forma fraudulenta se utilicen para efectuar daños no sólo a la parte patronal sino a terceras personas en sus bienes y seguridad, en ocasiones, el sagrado derecho de huelga es utilizado para fines diversos a

los señalados por la Ley, así cuando las huelgas tengan por objeto diverso al señalado en la referida Fracción XVII del Artículo 123 Constitucional, serán consideradas como ilícitas siempre que no contemplen como único objeto el conseguir el equilibrio entre los factores de producción y sean realizadas sin actos de violencia y sean llevadas a cabo por lo menos, con la mayoría de los trabajadores al servicio del patrono.

Es indudable que nuestra Constitución nació como producto de las demandas generadas durante el revolucionario movimiento armado de 1910, para erradicar las injusticias sociales que durante décadas padeció la población de nuestro país, y en especial, la explotación y la injusticia laboral que prevalecía en aquella época, y a la que se encontraban sujetos los trabajadores mexicanos, y se observa en su articulado, una innegable protección hacia la clase trabajadora, y como ya hemos señalado, se materializa en el establecimiento de mejores condiciones en la relación laboral, y en los derechos de asociación profesional y el ejercicio del derecho de huelga, y en éste contexto, se distingue como una protección especial al derecho de asociación de los trabajadores, la establecida en el sexto párrafo del artículo 28 de la Carta Magna.

Éste precepto constitucional, en su parte inicial establece: “En los Estados Unidos Mexicanos quedan prohibidos los monopolios, las prácticas monopólicas, los estancos y las exenciones e impuestos en los términos y condiciones que fijan las leyes. El mismo tratamiento se dará a las prohibiciones a título de protección a la industria.”

Nuestra Constitución, en materia de economía, protege con este artículo a la población contra actos que pretendan el acaparamiento de materia o productos que se consideren necesarios para la economía nacional o el consumo popular, pero también en materia de los derechos de los trabajadores, es clara al precisar que las asociaciones de los trabajadores no podrán ser

incluidas o consideradas como monopolios, al establecer en el mencionado párrafo sexto del precepto constitucional, lo siguiente: “ No constituyen monopolios las asociaciones de trabajadores formadas para proteger sus propios intereses.....”

Con la anterior aseveración, se protege a las asociaciones obreras, contra cualquier intento ajeno a los intereses de los trabajadores, los protege de que sus organizaciones sean declaradas inconstitucionales, pues como se observa en la actualidad, los trabajadores mexicanos han integrado poderosas organizaciones que han fortalecido su actuación social y en muchos casos se han logrado conquistas sociales para la mejor defensa de sus intereses y seguir labrando un mejor nivel de vida, así se ha demostrado al existir en la actualidad diversas federaciones y confederaciones de trabajadores, como son la mayoritaria Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.), la Confederación de Trabajadores y Campesinos (C.T.C.), la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (C.R.O.C.), citando a las organizaciones de trabajadores que aglutinan en su seno a la mayor cantidad de trabajadores de todas las ramas de la industria locales y federales, y en el ámbito de los trabajadores al servicio del Estado, encontramos como central mayoritaria a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, (F.S.T.S.E.), que agrupa a las diversas organizaciones sindicales que han formado los trabajadores que prestan sus servicios en los diversos organismos y dependencias gubernamentales.

3.2. La Ley Federal del Trabajo Vigente

La Legislación que actualmente rige y norma las relaciones laborales es la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor a partir del Primero de Mayo de 1970, que de acuerdo a lo establecido en su artículo 2° Transitorio, abroga la Ley Federal del Trabajo de 1931, que a través del transcurso del tiempo ha sufrido diversas modificaciones y adiciones, a fin de ponerla a la altura de los

acontecimientos de orden social y económico, siempre buscando una mejor justicia social en beneficio de la clase trabajadora.

Como Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo vigente, conserva los principios fundamentales consagrados en la Carta Magna, preservando con dignidad las disposiciones que protegen lo relativo a las libertades que deben disfrutar todos los seres humanos, refiriéndose principalmente a uno de las más anheladas por el trabajador mexicano: la libertad de asociarse, y por este medio constituir poderosas organizaciones de clase con el objeto de lograr mejores condiciones de vida y procurar la obtención continua de una mejor defensa de sus intereses, y para ello, la Ley Laboral en su artículo 354 establece, la libertad de coalición que tienen los trabajadores y patrones, que a la letra dispone lo siguiente: "La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones."

En éste artículo, se protegen las garantías individuales, no sólo de los trabajadores, sino que otorga a los patrones la libertad de asociarse, respetando el principio fundamental de igualdad de derechos.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 355 define que la " Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes."

La coalición en el derecho laboral, es una de las instituciones más importantes en el derecho obrero, en virtud de que es el origen de la una organización obrera mejor estructurada y fortalecida como lo es el sindicato.

La asociación obrera por excelencia es el sindicato, que los trabajadores conforman para el estudio, mejoramiento, y defensa de sus intereses, de acuerdo a la definición contemplada en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo.

Aunque la Ley Federal del Trabajo en su artículo 357 señala que "los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa", es sin embargo, la propia legislación la que establece una serie de requisitos que obligatoriamente tienen que cumplir los sindicatos obreros obtengan el reconocimiento legal, que entre otros se contemplan los siguientes, por ejemplo: constituirse con veinte trabajadores en servicio activo y, principalmente, la obligación de registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en casos de sindicatos que aglutinen a trabajadores relativos a actividades de competencia federal, y se tramitará el registro, ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en los casos de que el sindicato agremie a trabajadores que laboren en actividades de competencia local, es decir, que no se encuadren dentro del ámbito federal, de acuerdo a lo estipulado por el artículo 365 de la Ley Laboral, que además contempla los requisitos que deberán cumplir las organizaciones aspirantes a ser registradas, y señala que remitirán por duplicado la siguiente documentación:

I. Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva

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

III. Copia autorizada de los estatutos; y

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

Consideramos conveniente que se regule de ésta forma el registro de los sindicatos, a fin de evitar que proliferen en forma indiscriminada supuestas organizaciones que tengan objetivos diversos a los contemplados por la ley en beneficio de los trabajadores. Es una forma de protección hacia la fuerza

obrera, en virtud de que se procura que tengan una representación genuina y de clase en la defensa de sus intereses, con la garantía de que la autoridad observará en todo momento la legalidad de la constitución de la organización obrera, y creemos que no hay mejor protección para los organismos sindicales, que el reconocimiento de la ley.

Sin embargo, hay ocasiones en que las agrupaciones obreras no obtienen el reconocimiento legal y no obtienen el registro por no observar lo señalado en la Ley Federal del Trabajo, al respecto, el artículo 356 del mismo ordenamiento legal, contempla las causas por las cuales se puede negar el registro a una organización solicitante, y establece que se negará únicamente

I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;

II. Si no se constituyó con el número de miembros fijados en el artículo 364, y

III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.”

Las anteriores fracciones son claras al precisar que el registro se negará a los sindicatos solicitantes, cuando se aparten de la finalidad establecida por la Ley en beneficio de los trabajadores, y no contemplen dentro de sus objetivos el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados.

Por lo que respecta al mínimo de miembros requeridos, pudiera ser que no sea beneficioso para los trabajadores que laboran en las llamadas microempresas, en atención a que, por lo general, en éste tipo de empresas, laboran un número de trabajadores que no llega a veinte y en algunos casos sólo laboran uno o dos trabajadores, y en tal supuesto, estarían imposibilitados legalmente para constituir el tipo de sindicato establecido en la fracción II del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, se les negaría el derecho

de formar un sindicato de empresa, aún cuando hayan dado cumplimiento a las disposiciones establecidas en el citado artículo 365.

El anterior problema se resuelve al adherirse los trabajadores a una organización sindical ya constituida, ejerciendo el derecho que les otorga el artículo 358 de la Ley Laboral, interpretado a razón del derecho de pertenecer al sindicato que prefieran los trabajadores.

Una vez que se encuentran satisfechos los requisitos que se requieren para el registro de la organización sindical, la ley determina que ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo, y deberá dar contestación al sindicato solicitante, del resultado de la solicitud del registro dentro de los sesenta días siguientes, si la autoridad no resuelve dentro de ése término, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y para el caso de que la autoridad no resuelva dentro de los tres días siguientes a la fecha de requerimiento, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, y como lo establece el artículo 368 de la Ley Laboral, el registro produce efectos ante todas las autoridades.

La Ley, establece los casos en que el registro de un sindicato puede cancelarse, y al respecto, el artículo 369, establece que "el registro de un sindicato puede cancelarse únicamente

I. En caso de disolución; y

II. Por dejar de tener los requisitos legales."

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la disolución, suspensión o cancelación del registro sindical, mediante un procedimiento judicial, de acuerdo a una interpretación a contrario sensu del artículo 370 de la Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior significa, que la suspensión, cancelación y en caso de la disolución del sindicato, no será un asunto que se trate por la vía administrativa, aunque haya sido ésta la usada para la obtención del registro sindical.

3.3. La Jurisprudencia y Ejecutorias

En el sistema jurídico mexicano, la jurisprudencia junto con la ley, la costumbre, la doctrina, y los principios generales de derecho, están considerados como fuentes de derecho. Nuestro país como Estado de Derecho, resuelve la controversias conforme a la letra de la ley o a su interpretación jurídica. A falta de ley, se resolverán los conflictos conforme a los principios generales de derecho, de acuerdo a lo establecido por el artículo 14 de nuestra Ley Fundamental, que aunque señala en los juicios de orden civil, son también aplicables al derecho social y por ende al derecho del trabajo.

La jurisprudencia, viene a constituir un efectivo instrumento para la solución de los conflictos de trabajo, ya que es común que en la impartición de justicia, los órganos jurisdiccionales y Juntas de conciliación y Arbitraje, en muchos casos, emitan sus resoluciones apartándose de la legalidad, lo que se traduce en la violación a las garantías constitucionales de las que gozan todos los habitantes de la República Mexicana.

La Constitución Federal, ha contemplado que para el supuesto de que alguna autoridad cometa alguna violación a las garantías individuales del gobernado, deben ser restituidas mediante la presentación de un recurso que sea utilizado como la defensa con que cuenta el agraviado para que sean resarcidos sus derechos. Este medio de defensa se encuentra contenida en los artículos 103 y 107 de la referida Carta Magna, y con el objeto de proporcionar una solución a detalle la problemática que requiere la normatividad jurídica, el legislador ha expedido la Ley de Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 Constitucionales, conocida como la Ley de Amparo, que al igual que la

Constitución Política, a través del tiempo ha sufrido numerosas reformas para adaptarla a los problemas que se han suscitado por el constante crecimiento de la población y para modernizar la aplicación de la ley.

Consideramos que todo sistema legal presenta diversas fallas que impiden una aplicación equitativa de la impartición de justicia, y es de sobra conocido, que existen lagunas en la ley, ya que en algunos casos no existen normas jurídicas adecuadas para dilucidar problemas de aplicación o interpretación de la ley, pues no se observa regulación específica para situaciones concretas que conduzcan a implementar una solución conforme a derecho, y en éste contexto nuestra legislación mexicana no es la excepción, sin embargo, existe en nuestro sistema jurídico un apoyo de suma importancia para procurar una mejor administración de justicia.

La jurisprudencia constituye un instrumento con que el administrador de justicia cuenta para que cumpla de la mejor forma posible con la importante labor que le otorga nuestra Constitución sea eficaz y conlleve a una mejor impartición de justicia.

La jurisprudencia es la interpretación jurisdiccional del derecho positivo que conforme a la legislación mexicana, sólo pueden realizar los tribunales federales. Para que pueda considerarse que exista una jurisprudencia aplicable, es necesario que la interpretación de la ley se ejecute sobre casos concretos, y se repita al menos en cinco ocasiones y siempre en el mismo sentido, y viene a llenar los vacíos jurídicos existentes en nuestro sistema jurídico, y es creada conforme lo establece el párrafo segundo artículo 192 de la Ley de Amparo, que establece "las resoluciones constituirán jurisprudencia siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por lo menos por catorce ministros, si se trata de jurisprudencia del Pleno, o por cuatro ministros en los casos de Jurisprudencia de las Salas."

Los Tribunales Colegiados de Circuito, también son susceptibles de crear jurisprudencia al establecer el último párrafo del Artículo 193 de la Ley de Amparo que "las resoluciones de los Tribunales Colegiados de Circuito constituyen jurisprudencia siempre que lo resuelto en ellas de sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados que integran cada Tribunal Colegiado.

Una problemática que se ha suscitado como resultado de la multitud de ejecutorias y tesis jurisprudenciales que han resultado con las resoluciones emitidas por los diversos Tribunales Colegiados de Circuito, es la que se encuentra en la contradicción de las disímiles tesis emitidas por diversos tribunales, que inclusive pertenecen al mismo circuito, es decir, que existen casos similares en los cuales debiera existir una resolución igual, y sin embargo, no sucede así, pues la diversidad de criterios conduce a una interpretación jurídica heterogénea que prevalece entre los miembros componentes de los tribunales colegiados, que trae como consecuencia que muchos asuntos iguales sean resueltos de forma diversa y aún contradictoria, y en ocasiones, trasgrediendo con ello las garantías individuales del gobernado.

El propio artículo 192 de la Ley de Amparo, viene a resolver la problemática, concediendo seguridad jurídica más eficaz y homogénea, al precisar que "también constituyen jurisprudencia las resoluciones que diluciden las contradicciones de tesis de Salas y de Tribunales Colegiados".

A manera de ejemplo, se cita la resolución que emana al resolver la contradicción de tesis sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Tercer Circuito y el Tribunal Colegiado del Décimo Cuarto Circuito, y que viene a resolver sobre la controversia suscitada en conocer quienes son los sujetos

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

legitimados para promover el juicio de garantías, cuando se ha negado el registro a un sindicato. La tesis de jurisprudencia a la letra dice:

“SINDICATOS. LOS LEGITIMADOS PARA PROMOVER EL AMPARO CONTRA LA NEGATIVA DE SU REGISTRO SON SUS REPRESENTANTES, NO SUS INTEGRANTES EN LO PARTICULAR.- El artículo 374 Fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, al señalar que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales que tienen capacidad para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, atribuye personalidad jurídica a los que cumplan con los requisitos de constitución que establece el artículo 364 de la Ley Laboral. A través del registro a que se refiere el artículo 365 del mismo ordenamiento, la autoridad correspondiente da fe de que el acto constitutivo reúne los requisitos de fondo que establece la ley, pero no otorga al sindicato existencia ni personalidad jurídica nueva; de ahí que los propios sindicatos, por conducto de sus representantes legales, están legitimados para promover el amparo en contra de la negativa de registro sindical, y no sus integrantes en lo particular, pues los afectados en forma directa por esa determinación no son ellos en lo individual sino la persona moral que constituyeron, misma que goza de personalidad jurídica propia e independiente de la de sus agremiados.”⁹⁸

Esta jurisprudencia por contradicción de tesis, viene a delinear el criterio con que las autoridades laborales deben actuar para la resolución de los conflictos que en el fondo sean similares.

El uso de las tesis de jurisprudencia en el ejercicio de la abogacía, es imprescindible, así lo considera el jurista Carlos Arellano García al sostener que “en el terreno de la práctica forense del amparo, el abogado se topará con la

⁹⁸ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1917-1995, Tomo V, Materia de Trabajo. México, Pág. 349.

circunstancia real y constante de que el órgano jurisdiccional, sea la Suprema Corte de Justicia de la Nación, algún Tribunal Colegiado de Circuito, o algún Juez de Distrito, no se concretará a fundar sus fallos en lo dispuesto en la Constitución, en la Ley de Amparo, en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación o en el Código Federal de Procedimientos Civiles, sino que invocará alguna tesis jurisprudencial obligatoria y otras veces, simples ejecutorias que le servirán de apoyo a sus resoluciones”⁹⁹

En la opinión anterior, encontramos que a fin de que quien se considere afectado en sus garantías individuales y esté en mejores posibilidades de que se le pueda conceder el Amparo y Protección de la Justicia Federal en la resolución del juicio planteado, es imprescindible que en su demanda integre las Tesis Jurisprudenciales que crea convenientes a fin de que las mismas puedan actuar en el criterio del juzgador.

Las tesis de jurisprudencia y las ejecutorias que el quejoso exponga, deben ser invocadas como antecedentes de casos similares y ser concordantes con la garantía que considere afectada.

Por lo tanto, para la práctica de los juicios de amparo, es imperioso que el profesional del derecho se compenetre y conozca a profundidad, el extenso material que emite la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito, para lo cual, encontramos que en la actualidad, se cuenta con la más amplia gama de posibilidades que nos permiten estar actualizados en las Tesis de Jurisprudencia y Ejecutorias que pronuncian nuestros máximos Tribunales.

⁹⁹ ARELLANO GARCIA, Carlos. Práctica Forense del Juicio de Amparo. Duodécima Edición, Porrúa, México, 1998, Pág. 7.

En ello, se pueden consultar los tomos que integran el Semanario Judicial de la Federación y que compilan la jurisprudencia definida y tesis relacionadas, también se pueden consultar los informes que al final de cada año rinde el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en donde se refiere a la nueva jurisprudencia y las nuevas tesis relacionadas con las tesis jurisprudenciales.

El sistema jurídico mexicano, siempre se ha encaminado a que la procuración de justicia tenga su base en el conocimiento de la legislación, y para ello ha implementado diversos medios para su mayor y mejor difusión, por ello, a partir de las reformas a la Ley de Amparo publicadas en el Diario Oficial del cinco de Enero de 1988, en vigor desde el día quince del mismo mes y año, y en términos del segundo párrafo de la Fracción IV de artículo 195 de la Ley de Amparo que a la letra dice: "conservar un archivo, para consulta pública, que contenga todas las tesis jurisprudenciales integradas por cada uno de los citados órganos jurisdiccionales y las que hubiesen recibido de los demás. El Semanario Judicial de la Federación, deberá publicar mensualmente en una gaceta especial, las tesis jurisprudenciales que reciba del Pleno y las Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de los Tribunales Colegiados de Circuito, publicación que será editada y distribuida en forma eficiente para facilitar en conocimiento de su contenido."

Con el desarrollo de la tecnología, se han incrementado las opciones que se cuentan para conocer y estar actualizados con la jurisprudencia que existe.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, no se ha quedado rezagada con el avance de la ciencia y a fin de estar actualizada en la difusión de la jurisprudencia, ha implementado una página en Internet, en donde se pueden consultar las jurisprudencias existentes desde 1917, incluso en forma anual, ha emitido discos compactos, que contienen la jurisprudencia y tesis aisladas, y los

informes de labores de nuestro máximo Tribunal, lo que constituye un significativo avance en la difusión del derecho.

Sin embargo, y pese a la gama de posibilidades con que actualmente se cuenta para adentrarse en los criterios jurisprudenciales de la Suprema Corte, "la indiferencia hacia la jurisprudencia puede pagarse a alto precio, pues sus normas jurídicas son de constante aplicación y además son obligatorias cuando se hallan en los supuestos de obligatoriedad previstos por los artículos 192 y siguientes de la Ley de Amparo"¹⁰⁰

El artículo 192 de la Ley de Amparo, define con claridad la obligatoriedad para la aplicación de la jurisprudencia, y para ello nos remitimos al citado precepto que establece: "La jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia de la Nación, funcionando en Pleno o en Salas, es obligatoria para éstas en tratándose de la que decreta el Pleno y además para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito; los Juzgados de Distrito, los Tribunales Militares y Judiciales del Orden Común de los Estados y del Distrito Federal, y Tribunales Administrativos y del Trabajo, locales o federales"

Del precepto anterior, encontramos que las tesis de jurisprudencia que emita el pleno, son obligatorias para las Salas que integran la Corte, así como para todo tipo de tribunales existentes en el país, federales, locales, administrativos, del trabajo, militares, abarcando todas las competencias por razón de territorio y de materia.

En el ámbito laboral, la jurisprudencia obligatoria para los tribunales federales y locales, se emite a través del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y de acuerdo al artículo 192 de la Ley de Amparo, las tesis de jurisprudencia en materia de trabajo, corresponde a la Segunda Sala, haciendo

¹⁰⁰ Ibidem. Pág. 8.

notar que anteriormente la Sala encargada de la emisión de las tesis de jurisprudencia en materia de trabajo, correspondía la Cuarta Sala.

En nuestro sistema jurídico, encontramos que existe jurisprudencia que sólo obligan a determinados órganos jurisdiccionales, el artículo 193 de la Ley de Amparo, establece esta obligatoriedad al determinar que " la jurisprudencia que establezca cada uno de los Tribunales Colegiados de Circuito es obligatoria para los Tribunales Unitarios, los Juzgados de Distrito, los Tribunales Militares y Judiciales del Fuero Común de los Estados y del Distrito Federal, y los Tribunales Administrativos y del Trabajo locales y federales."

De acuerdo al precepto anterior, encontramos que los Tribunales Colegiados de Circuito, pueden establecer jurisprudencia obligatoria para las autoridades que señala, con la limitación para que su aplicación sea ejercida, es que las referidas autoridades se encuentren dentro del ámbito de la competencia territorial del Circuito en que forme parte el Tribunal Colegiado de que se trate.

Sin embargo, y aún cuando las tesis emitidas por algún Tribunal Colegiado de Circuito sea obligatoria únicamente para las autoridades radicadas dentro del territorio del Circuito, no es obstáculo para que no puedan ser invocadas por el profesional del derecho en un Circuito diverso al de la tesis de origen, con la sola limitación de que la tesis invocada no será obligatoria para en Tribunal de Circuito diverso al Circuito de origen, ya que podrá invocarse como apoyo para la resolución del juicio de garantías promovido.

En el caso del Distrito Federal, las autoridades de trabajo locales, estarán obligadas a observar y aplicar las jurisprudencias y ejecutorias que emitan los Tribunales Colegiados que formen parte del Primer Circuito en Materia de Trabajo.

Actualmente, el Primer Circuito en Materia de Trabajo cuenta con quince Tribunales Colegiados, radicados todos ellos en la Ciudad de México.

Las tesis de jurisprudencia emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación o los Tribunales Colegiados de Circuito, vienen a suplir en muchos casos las deficiencias de la ley, aclarando las normas legales para su mejor aplicación, y en el caso del marco jurídico del derecho de asociación, existen las que clarifican aspectos específicos dentro de la regulación jurídica de los sindicatos y sus órganos representativos. Al respecto y contemplando lo establecido por el artículo 368 de la Ley Laboral, la directiva de los sindicatos debidamente registrada produce efectos ante todas las autoridades, y en relación a lo preceptuado por el artículo 376 del mismo ordenamiento legal, la representación del sindicato la ejercerá el Secretario General, o la persona que designe su directiva.

Relacionando lo anterior con los sindicatos nacionales de industria, encontramos que por la magnitud de sus afiliados y para que exista una adecuada organización y un funcionamiento eficaz de este tipo de sindicato, es común que su estructura de funcionamiento se divida en diversas secciones sindicales que se encuentran diseminadas en todo el país. En el ámbito sindical, cada sección cuenta con un órgano representativo, mesa directiva o Secretario General de sección, y en éste sentido, puede existir la confusión de que si el Secretario General de sección, conserva la capacidad legal para representar al sindicato nacional de industria como persona moral.

Acerca de esto, la Jurisprudencia viene a aclarar la personalidad de las secciones de los sindicatos en la siguiente Tesis emitida por la Cuarta Sala, aparecida en la Página 146, Quinta Parte, del Tomo XX, del Semanario Judicial de la Federación, que a la letra dice:

“SINDICATOS, PERSONALIDAD DE LAS SECCIONES. Ante la ley, son los sindicatos quienes tiene existencia reconocida, pero no así las secciones o fracciones en que para su mejor funcionamiento interno o para la más adecuada representación de los intereses de sus miembros se encuentren divididos, de suerte que si bien no hay inconveniente legal alguno para que cada sindicato adopte la estructura interna que a sus miembros convenga, no por ello puede pretenderse que las autoridades reconozcan autonomía y personalidad propia a cada una de las secciones correspondientes, pues esto no tiene apoyo en la Ley.

Amparo Directo 5295/55 “La Conchita, S. de R.L. 4 de Febrero de 1959, Unanimidad de Votos. Ponente Ángel González de la Vega.”

Con los anteriores ejemplos de la aplicación de las Tesis de Jurisprudencia, se observa que indudablemente son instrumentos eficaces para la solución de conflictos. El beneficio que se obtiene del conocimiento y aplicación de los criterios jurisprudenciales, repercuten en la mejor aplicación del derecho. Por un lado, al juzgador le permite resolver conflictos que se generan por la falta de regulación específica en la Ley para la solución de determinada controversia y también lo enfocan a una mejor interpretación de las normas jurídicas cuando la Ley es confusa o cuando existen lagunas que impiden una eficaz impartición de justicia.

Por otro lado, el conocimiento de la jurisprudencia, le otorga al abogado litigante, un mayor conocimiento de la ciencia del derecho, y le permite ampliar su perspectiva en los conflictos en los que se encuentran involucrados, posibilitando al abogado, que en muchas ocasiones, se puedan obtener mejores resultados en beneficio de los intereses que representa.

CAPITULO IV. LA PRUEBA DE RECUESTO DECRETADA DE OFICIO

La Ley Federal del Trabajo contempla los procedimientos adecuados para la solución de los conflictos generados con motivo de la relación de trabajo, en cada uno de ellos, las partes hacen uso de su derecho de ofrecer y desahogar las pruebas que consideren pertinentes para acreditar los extremos de sus acciones y bien para justificar sus excepciones y defensas. Las pruebas que pueden ofrecer las partes, son las que contempla el artículo 776 del referido Ordenamiento Legal, que establece: "son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral, y al derecho, en especial las siguientes:

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones;
- VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia."

Como puede observarse, el anterior precepto legal no contempla en el listado, la llamada **prueba de recuento**.

Es la propia Ley Federal del Trabajo, por medio de su artículo 931, que subsana ésta omisión y determina las bases que norman el desarrollo de ésta prueba para la solución de conflictos colectivos, huelgas y conflictos intersindicales, y en el caso que nos ocupa, para dirimir los derivados entre las organizaciones sindicales que pugnan por obtener la titularidad y administración del Contrato Colectivo de Trabajo, vigente en una empresa.

4.1. La Prueba de Recuento

A partir de las reformas procesales llevadas a cabo a la Ley Federal del Trabajo vigentes desde 1980, se tropiezan los conflictos de trabajo, de los cuales se distinguen por su importancia y trascendencia los llamados conflictos colectivos, y dentro de éstos los denominados juicios intersindicales o juicios de titularidad del contrato colectivo de trabajo.

En éste tipo de conflictos, es donde la controversia se sujeta a comprobar cual de las organizaciones sindicales contendientes es la que tiene derecho a ser el único titular y administrador del contrato colectivo de trabajo que norma y regula las condiciones laborales, bajo las que se presta el servicio en una fuente de trabajo.

El sindicato es una persona moral jurídicamente reconocida, pero no es quien en última instancia establece la procedencia de subrogación del contrato colectivo, sino que deben ser los propios trabajadores que directamente laboran dentro de la empresa sujeta al pacto colectivo. Es la voluntad de los trabajadores, manifestada libremente y bajo ningún tipo de presión, la que debe siempre tener pleno valor y la cual debe ser respetada íntegramente por la autoridad laboral para la emisión de sus resoluciones, y desde luego para ser acatada por el patrono y los sindicatos en contienda.

La resolución debe estar basada en un análisis valorativo para determinar la asociación sindical que va a representar a los trabajadores no sólo ante su patrón, sino ante diversas autoridades laborales, administrativas y judiciales, para el ejercicio y defensa de sus derechos que se encuentran consagrados dentro del Artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, de la Ley Federal del Trabajo, y demás leyes promulgadas que contengan beneficios y seguridad para los trabajadores, como es el caso de la Ley del Seguro Social.

Los trabajadores pueden hacer valer su irrestricta voluntad al emitir su voto en la llamada prueba de recuento desahogada en el juicio de titularidad de contrato colectivo, ésta prueba es la más importante del procedimiento señalado con antelación, ya que sólo mediante el desahogo de ésta prueba, la autoridad podrá conocer de viva voz la voluntad de los trabajadores y en consecuencia podrá determinar en realidad quien es el sindicato que representa el mayor interés profesional dentro de la fuente de trabajo.

Es necesario determinar la ubicación de los de los juicios de titularidad de contrato colectivo de trabajo dentro de nuestra legislación laboral. La Jurisprudencia y la doctrina han clasificado a los conflictos de trabajo tomando como base dos criterios: el primero, divide a los conflictos de trabajo en individuales y colectivos, de acuerdo al interés que está en juego. Individual se refiere al interés de uno o varios trabajadores que se vean afectados en intereses que les son particulares, como el reclamo de despidos injustificados, pago de salarios, vacaciones, aguinaldo, riesgos de trabajo, etc.; y se tratará de conflictos colectivos cuando se afecten los intereses generales del conjunto de trabajadores que laboran para el patrón.

El otro criterio de clasificación, se refiere a los conflictos generados de acuerdo a su interés jurídico o por su naturaleza económica.

Los primeros se refieren a la aplicación de las normas jurídicas positivas para casos concretos, en tanto que los conflictos económicos se refieren a la creación o modificación de las normas que regulan las relaciones entre los trabajadores y patrones. Por lo tanto, encontramos que la característica fundamental de los conflictos colectivos, es el interés del conjunto de trabajadores, sin importar su número, y en su caso, del sindicato que los representa, de ahí que si en los juicios de titularidad de contrato colectivo se encuentra involucrado el interés colectivo de los trabajadores, deben ser considerados como conflictos de carácter colectivo.

Los juicios de titularidad del contrato colectivo de trabajo, se encuentran regulados por la Ley Federal del Trabajo, en el Capítulo XVIII del Título Catorce, mencionando el artículo 892 del referido ordenamiento legal, que las disposiciones de éste capítulo rigen para la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos que detalla, entre ellos, el artículo 389, que determina que la pérdida de la mayoría de los trabajadores al servicio de la empresa, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Los procedimientos especiales son aquellos que por su naturaleza, deben resolverse en un tiempo breve, y es el caso, que la Ley Laboral se apega a la naturaleza de éste tipo de procedimientos, y debido a la naturaleza sumarísima que requiere la solución a éstos conflictos para dar mayor celeridad al procedimiento y plantear el conflicto en una sola audiencia, la Ley Federal del Trabajo, establece en su artículo 893, que la audiencia a la cual deberán acudir las partes en conflicto, será de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, donde en la etapa conciliatoria se escuchen las pretensiones de las partes, y de no haber acuerdo, en la siguiente etapa, el actor ratifique la demanda y ofrezca pruebas y el demandado produzca su contestación y ofrezca sus pruebas, y de ser posible se desahoguen las pruebas ofrecidas. Si no es posible el desahogo de las pruebas por su propia naturaleza, se

deshogarán en audiencias o diligencias posteriores, y agotado el desahogo de pruebas, se dictará resolución.

Como ya se ha señalado, es bajo este tipo de procedimientos como se tramitan los juicios de titularidad del contrato colectivo de trabajo, en los cuales un sindicato de trabajadores (actor) demanda ante las autoridades laborales competentes, al sindicato titular del contrato colectivo (demandado), pidiendo la declaración de la pérdida de la mayoría del interés profesional del sindicato demandado, y como consecuencia la pérdida de la titularidad del contrato colectivo.

En los conflictos laborales, la parte actora trata de probar la procedencia de sus acciones, y la demandada el justificar sus excepciones y defensas. Es importante determinar en los conflictos colectivos de titularidad, a qué parte le corresponde acreditar sus manifestaciones. Por regla general, y a partir de las reformas procesales de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, y de acuerdo al sentido proteccionista a la clase trabajadora, le corresponde al patrón acreditar su dicho cuando exista controversia respecto a la fecha de ingreso, faltas de asistencia del trabajador, causa de rescisión y terminación de la relación laboral, duración de la jornada de trabajo, pago de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, prima dominical, pago de participación de utilidades y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda, entre otras prestaciones, y en todos éstos casos, como ya se ha mencionado, corresponde al patrón la carga de la prueba, por así establecerlo la ley, y en caso de no hacerlo, se tendrán por ciertos los hechos que narra el trabajador respecto al reclamo de las prestaciones adeudadas.

En los juicios de titularidad no prevalece ésta situación, ya que el sindicato que afirme que cuenta con el mayor interés profesional dentro de los trabajadores al servicio de una empresa, le corresponderá acreditar su dicho con los medios de prueba idóneos, establecidos en el artículo 776 de la Ley

Federal del Trabajo, que aunque no enumera la prueba de recuento, si menciona que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en tal virtud, la prueba de recuento es una prueba legítima que puede ser ofrecida por las partes, para que por medio de ésta, el oferente acredite ser el representante mayoritario del interés profesional.

La prueba de recuento constituye sin lugar a dudas, el medio eficaz e idóneo, para demostrar la mayoría del interés profesional dentro de los trabajadores al servicio del patrón con que cuenta el sindicato, y que le da derecho a ser el titular y administrador del contrato colectivo.

Es a través de ésta prueba donde la autoridad puede constatar en forma real e inequívoca, la voluntad personal, absoluta e irrestricta de los trabajadores que deciden libremente si están de acuerdo con su sindicato, o si consideran que debe ser otro quien los represente en las relaciones obrero patronales, y en base a la voluntad de los trabajadores, emitir la resolución que determine el sindicato titular del contrato colectivo.

La prueba de recuento, se encuentra establecida y su desahogo queda regulado en el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra expresa:

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

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

II.- Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento.

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

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

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

4.2. El Procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje

El procedimiento especial de titularidad del contrato colectivo de trabajo, se tramita y resuelve ante las Juntas Locales o en su caso ante la Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de fuentes de trabajo dentro del ámbito federal, de acuerdo a la competencia establecida en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 893 de la Ley Federal del Trabajo, éste juicio se inicia con la presentación o depósito de la demanda ante la Oficialía de Partes de la autoridad competente, la cual contendrá como requisitos de formalidad siguientes:

a.- Contendrá el nombre y domicilio del sindicato actor, quien en la presentación de la demanda adjuntará la documental con que se acredite la personalidad que ostenta y que demuestra el legal registro del sindicato accionante, otorgada por la autoridad competente.

b.- Nombre y domicilio de la empresa y sindicato que se demandan.

c.- Las peticiones concretas, que en éste caso son para el sindicato demandado la pérdida de la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo, y para la empresa el reconocimiento de que el sindicato actor representa el mayor interés profesional dentro de los trabajadores que laboran para la misma.

d.- Los hechos en que funda su acción el sindicato actor, que por lo general se funda en que posee la mayor representación profesional de los trabajadores que laboran para la empresa demandada.

e.- Las pruebas que a su interés convengan, aunque no es requisito indispensable, pues puede ofrecerlas en el momento de la celebración de la audiencia a que se refiere al artículo 893 de la Ley Laboral, notándose que en la práctica se ofrecen por lo general, las pruebas de recuento, la instrumental de actuaciones y la presuncional legal y humana.

f.- Los preceptos legales en que funda su acción.

Una vez presentada la demanda, la Junta la recibirá y la registrará en el Libro de Gobierno a fin de asignarle un número de expediente. Cuando falte algún requisito de formalidad, requerirá al sindicato actor para que en un término de tres días hábiles subsane los defectos u omisiones, apercibiéndolo que para el caso de no hacerlo, no se dará trámite al expediente y será archivado hasta en tanto no desahogue las prevenciones y en muchos casos ordenará su archivo como asunto total y definitivamente concluido por falta de interés jurídico.

Para el caso de que el escrito de demanda contenga todos los requisitos de formalidad, la autoridad con fundamento en el artículo 893 de la Ley Federal del Trabajo, señalará día y hora para que tenga verificativo la audiencia de

conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, que deberá ser notificada personalmente a las partes en los domicilios señalados, por conducto de un C. Actuario, con diez hábiles de anticipación a la fecha de celebración de la audiencia, dejando en poder de las partes copia debidamente sellada del escrito de demanda.

En el día y hora señalados para la celebración de la audiencia, las partes comparecerán y acreditarán debidamente la personalidad con que se ostentan de la siguiente forma: la representación de los sindicatos actor y demandado, con la Toma de Nota del Comité Ejecutivo en funciones, cuando comparezca el Secretario General, que se identificará con documento oficial, y tratándose de apoderado, mediante carta poder relacionada con la toma de nota y los estatutos del sindicato, donde se acredite que el Secretario General está facultado para otorgar poder a terceros a nombre del sindicato que preside; y por lo que se refiere a la empresa, deberá comparecer el representante legal, que acreditará su carácter con el instrumento notarial respectivo donde se desprendan que tiene facultades para representar a la empresa cuando sea persona moral, y cuando se trate de apoderados, se acreditarán mediante carta poder relacionada con el instrumento notarial, y con carta poder cuando se trate de patrón persona física.

A continuación se pasará a la etapa de conciliación, en la cual la autoridad exhortará a las partes a solucionar el conflicto. Esta etapa, consideramos que es dudosa en cuanto a su objetivo, pues no es posible que se negocie la voluntad de los trabajadores cuando las partes en pugna afirman que poseen la representación profesional mayoritaria, pues es necesario que prevalezca la decisión de los trabajadores para la solución del conflicto.

Si no hay solución al conflicto en la vía conciliatoria, se continuará con el procedimiento y se pasará a la etapa de demanda y excepciones, en donde el sindicato actor ratificará su escrito de demanda y ofrecerá las pruebas que a su

interés convengan para acreditar sus acciones, por su parte el sindicato y empresa codemandados darán contestación a la demanda y ofrecerán las pruebas que estimen pertinentes para acreditar sus excepciones y defensas.

La Ley señala que si el sindicato actor no comparece a la audiencia de ley, se le tendrá por ratificado y reproducido su escrito de demanda y por ofrecidas y admitidas las pruebas que haya ofrecido si están conforme a derecho, y para el caso de que haya ofrecido el recuento, se señalará día y hora para su desahogo, comisionándose a un C. Actuario para que lleve a cabo la diligencia en términos del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo.

Si el sindicato o la empresa no comparecen, se les hará efectivo los apercibimientos decretados en autos, en el sentido de que se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo y admitidas las peticiones del sindicato actor y por perdido su derecho a ofrecer pruebas, pero no se tendrá por reconocido como titular al sindicato actor.

Es común que en la audiencia aparezca un tercer sindicato, y en muchas ocasiones más, que reclame también la titularidad y administración del contrato colectivo, es otro momento dentro del proceso, en el que la Junta debe poner especial atención y cuidado, pues en la mayoría de los casos, se trata de estrategias fraudulentas que utilizan los sindicatos para retardar aún más el procedimiento, promoviendo acumulaciones de expedientes con el objetivo de desgastar a los trabajadores y a su sindicato con un proceso largo para lograr el desánimo, con el objeto de obtener un desistimiento, o facilitar la negociación para terminar el conflicto sin el consentimiento de los trabajadores.

El desahogo de la prueba de recuento de llevará a cabo en el domicilio de la empresa demandada, en donde el C. Actuario hará saber al representante de la empresa el motivo de su presencia, requiriendo la documentación que servirá como base para la práctica de la diligencia, siendo por lo general, las

altas y bajas de los trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, pagos de cuotas obrero patronales, listas de asistencia, nóminas o cualquier otra documentación que la empresa acostumbre llevar, debiendo abarcar la documentación quince días de anticipación a la fecha de presentación de la demanda, acto seguido se procederá al desahogo del recuento.

Es necesario hacer algunas precisiones en el desahogo de la prueba.

Los trabajadores con derecho a votar serán los que se encuentren en servicio, así como los que hayan entrado a laborar antes de la fecha de presentación de la demanda y los trabajadores que hayan sido despedidos después de la presentación de la demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Al momento de recontar, los trabajadores son llamados de acuerdo al orden en que se encuentren en los documentos que sirvan de base para el desahogo de ésta prueba, y al momento deberán identificarse plenamente y a satisfacción del C. Actuario, lo anterior a efecto de evitar usurpación de trabajadores.

Los trabajadores que no tendrán derecho a voto, son los que hayan ingresado con posterioridad a la fecha de presentación de la demanda ya que se presupone que son ajenos al conflicto por no estar presentes en el momento que se generó. Tampoco podrán votar los trabajadores de confianza, ya que de acuerdo a la naturaleza de sus funciones, se presume que votarán de acuerdo a los intereses que convengan al patrón y al sindicato que éste prefiera.

Estos trabajadores no podrán emitir su voto, pero en el caso que lo hagan, el sindicato afectado tendrá como medio de defensa la facultad de objetarlos, oponiendo las razones que considere para evitar que sean computados los votos, el C. Actuario asentará las manifestaciones y dará vista

a la Junta de Conciliación y Arbitraje, y una vez que la autoridad tiene por analizadas las objeciones, y si las mismas fueron realizadas conforme a derecho, la Junta señalará día y hora para la celebración de la audiencia incidental correspondiente, citando previamente a las partes para que comparezcan a la celebración de la audiencia y ofrezcan pruebas únicamente para acreditar la procedencia de sus objeciones y una vez concluida y si la Junta considera válidas las objeciones, se desecharán los votos.

Consideramos que en la votación, se deben otorgar garantías a los trabajadores para que emitan libremente su voto, bajo ningún tipo de presión moral o psicológica por parte del patrón, de los sindicatos, o de sus propios compañeros de trabajo, siendo una alternativa el voto secreto del trabajador, pues en la práctica, el trabajador vota a la vista de las partes en pugna, lo que origina que los sindicatos detecten a los trabajadores que no le son afines, lo que pone en riesgo la estabilidad en el empleo del trabajador si resulta titular el sindicato por el cual no votó.

4.3. Desahogo de Oficio de la Prueba de Recuento

Hemos visto en capítulos anteriores, que la autoridad competente para dirimir los conflictos de trabajo tanto individuales como colectivos, lo son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y considerando la importancia de los conflictos colectivos como la titularidad del contrato colectivo de trabajo, consideramos que ésta autoridad tiene un papel importantísimo en la tramitación de los conflictos de ésta índole y su actuación debe estar estrictamente apegada a la Ley, pues lo que se encuentra en juego en éstas controversias, no sólo es la titularidad del contrato colectivo de trabajo, sino en conocer la verdadera voluntad de los trabajadores.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tomando en consideración la naturaleza jurídico y social que se encuentran investidos los juicios de

titularidad, ante todo deben procurar que se respeten los derechos de los trabajadores, por cuanto a que ellos sean quienes libremente y de propia voz, de acuerdo a sus intereses, decidan si están de acuerdo con su representación sindical, o bien si desean que sea otra organización sindical quien los represente y defienda sus intereses ante los patronos, y esto se logra únicamente a través de la prueba de recuento, por lo tanto aún cuando las partes no hubieran ofrecido dicha prueba, o se hubieran desistido de ella, la Junta la podrá señalar de oficio de acuerdo a las facultades que le confiere el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo, norma que otorga a la autoridad la facultad de practicar las diligencias que estime necesarias para el esclarecimiento de la verdad. De esta manera se hace vigente el principio de inmediatez, ya que se constataría de manera directa la voluntad libre y soberana de los trabajadores, que en última instancia son los que resultan beneficiados o perjudicados en la relación de trabajo, razón suficiente para escuchar y valorar su decisión.

Lo anterior implica, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben observar especial cuidado y tomar parte activa en el juicio de titularidad, pues en la práctica es común que se susciten variadas circunstancias que impiden que la autoridad llegue a conocer cual es la voluntad de los trabajadores.

Tomemos como ejemplos las formas más comunes que se dan en la práctica, contemplando que una de ellas se verifica cuando el sindicato actor manifiesta "que en virtud de haber perdido el interés jurídico dentro de los trabajadores que laboran para la empresa se desiste de sus acciones", lo que produce que el expediente se archive, sin que la autoridad llegue a conocer la voluntad real de los trabajadores, y pone de manifiesto alguna transacción entre las organizaciones contendientes que en nada beneficia a los trabajadores. Consideramos que esto no debe tener aceptación por la autoridad, pues si existe una acción ejercitada, se infiere que se encuentra sustentada por la decisión de los trabajadores de cambiar su representación sindical, y no es

posible que con una simple manifestación que no proviene de la propia voz de los trabajadores, se concluya un procedimiento en el cual los propios trabajadores no fueron escuchados, lo anterior es causa suficiente para que la autoridad prosiga con el juicio de titularidad y escuchar la voluntad de los trabajadores sujetos del pacto colectivo.

Otra situación se verifica, cuando se aplica en forma inexacta el artículo 894 de la Ley Federal del Trabajo, al considerar que si no asiste el sindicato demandado a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se darán por admitidas las peticiones de la parte actora, es decir, que debido a la incomparecencia del sindicato demandado da origen a que la autoridad en cumplimiento a ésta disposición, tenga por admitidas las peticiones del sindicato actor, hecho que conduce a que la organización actora se abstenga de ofrecer la prueba de recuento, o bien, a desistirse de la prueba en caso de haberla ofrecido en su escrito inicial de demanda, teniendo como consecuencia, que al tenerse por admitidas las pretensiones del sindicato actor, la autoridad declare procedente la acción ejercitada, resolviendo la subrogación del contrato colectivo de trabajo a favor del sindicato actor, poniendo fin al conflicto. Lo anterior es una práctica que va en perjuicio de los trabajadores, pues es necesario que la autoridad conozca y escuche la decisión de los trabajadores, y no por el sólo hecho de que el sindicato demandado no concurra a la audiencia sean admitidas las pretensiones del sindicato actor y se le otorgue la titularidad y administración del contrato colectivo.

Consideramos que el hecho de que se tengan por admitidas las peticiones de la parte actora, no implica que forzosamente se haya acreditado la procedencia de sus acciones, pues es un criterio rigorista el que la Junta dicte un laudo condenatorio en donde otorgue la razón al sindicato actor y le conceda la titularidad y administración del contrato colectivo, basado en el único hecho de la inasistencia del sindicato demandado a la audiencia, pues este hecho por sí solo no es determinante para que procedan las acciones del

sindicato actor, y en virtud de la insuficiencia, es procedente que se desahogue la prueba idónea para acreditar las acciones.

La Suprema Corte de Justicia, ha sustentado el siguiente criterio, que debe ser tomado en consideración por la autoridad, para resolver a plena conciencia un juicio de titularidad, y a la letra dice:

“DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO. EFECTOS.- No implica que deban tenerse por probadas las acciones ejercitadas, sino únicamente tenerse por ciertos los hechos afirmados en la demanda, debiendo por ello la Junta estudiar si tales hechos acreditan la justificación de las acciones ejercitadas. A.D.7081/58 Ramón Villarreal Sánchez. 3 de Noviembre de 1958.”

De igual forma, la Junta debe tener especial cuidado para los casos en que por diversas causas no comparezca el sindicato actor a la audiencia, pues se da el caso de que bajo el criterio de que el sindicato que promueve una demanda está obligado a probar su acción, es lógico que ante la incomparecencia del actor, y para el caso de que no se haya ofrecido la prueba de recuento en el escrito inicial de demanda, el sindicato demandado no ofrezca la referida, pues considera que no le corresponde la carga probatoria y en tal virtud de que no tiene la obligación de probar sus excepciones y defensas.

Consideramos que para todos los casos, la carga probatoria corresponde por igual a los sindicatos contendientes, al actor le corresponde acreditar su acción, y al demandado le corresponde demostrar sus excepciones y defensas, quedando subsistente la obligación de acreditar sus manifestaciones, independientemente de la inasistencia a la audiencia de cualquiera de las partes, aún cuando una de ellas no haya ofrecido la prueba de recuento o bien se desista de ella.

Así como las Junta de Conciliación y Arbitraje deben tener participación directa en éste tipo de conflictos por la titularidad del contrato, es conveniente analizar la actuación de la parte patronal en éstos conflictos.

Es costumbre que en los conflictos de titularidad del contrato, la parte patronal, también como demandados, asuma una posición neutral en el juicio, y únicamente manifiesta que acatará la resolución de la Junta que determine la organización sindical que deba ser la titular del contrato colectivo, y su intervención en el procedimiento se reduce a ofrecer únicamente las pruebas instrumental de actuaciones y presuncional legal y humana, y nunca ofrecen la prueba de recuento.

La razón por la cual el patrono se abstiene de intervenir activamente, se encuentra en que no desea tener en la empresa a una organización sindical que desconoce.

Ahora bien, el patrón es parte firmante del contrato en pugna, y aunque se trata de un conflicto intersindical, puede afectar la armonía de los factores de la producción en empresa, si no existe la voluntad de los trabajadores reflejada en que organización sindical los vaya a representar.

Consideramos que el patrono siempre debe mantener el interés jurídico para conocer realmente que tratará con los representantes sindicales debidamente legitimados por la voluntad de los trabajadores, que los habilita para resolver los problemas que se susciten con motivo de la relación de trabajo, y creemos que para el caso de que cualquiera de las partes, la actora o la demandada, o ambas partes sindicales en conflicto no ofrezcan la prueba de recuento o se desistan de ella, el patrón puede ofrecer dicha prueba argumentando que es necesario que la Junta conozca la voluntad de los trabajadores para determinar cual de los sindicatos en contienda es el legítimo

titular del contrato, y por ende el titular del contrato colectivo que registrá en las instalaciones de la fuente de trabajo.

Pensamos que los anteriores argumentos son convincentes para que se llegue a la conclusión, de que la prueba de recuento en los juicios de titularidad, constituye un elemento absolutamente indispensable para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje puedan dictar resoluciones justas, a verdad sabida y en conciencia, por lo tanto y como se ha reiterado con anterioridad, el hecho o la circunstancia de que no comparezca a la audiencia de ley el sindicato demandado o el sindicato actor cuando no haya ofrecido la prueba de recuento en su escrito de demanda, no implica que forzosamente la Junta declare procedente la acción ejercitada, ni tenga por acreditadas las excepciones y defensas del demandado, sino que debe ser el desahogo de la prueba de recuento la que sirva como base para dictar la resolución que en derecho proceda, por tanto, así como la prueba pericial en caligrafía es determinante para conocer la autenticidad de una firma, es de suma importancia que la prueba de recuento sea desahogada para conocer la verdadera decisión de los trabajadores.

El recuento debe ser una necesidad procesal, porque los sindicatos en contienda, actor y demandado, deberán necesariamente acreditar sus acciones y probar sus excepciones y defensas, ya que sólo mediante el desahogo de dicha prueba se conocerá la voluntad de los trabajadores.

Con las anteriores consideraciones y para el supuesto que ninguna de las partes en el juicio ofrezca el desahogo de la prueba, consideramos que es obligación de la Junta de Conciliación y Arbitraje ordenar de oficio el desahogo de dicha prueba.

Las razones que consideramos son las siguientes: se evitará que proliferen de manera indiscriminada los juicios de titularidad, en los cuales y en

la mayoría de los casos, únicamente se persigue un beneficio económico de los sindicatos en perjuicio de la empresa y a fin de cuentas de los propios trabajadores.

Con el deshogo de oficio del recuento, la autoridad conocerá de viva voz la voluntad de los trabajadores para resolver la organización sindical que los ha de representar.

Los fundamentos necesarios para que las Juntas ordenen de oficio el desahogo de la prueba de recuento, los encontramos en el artículo 782 de la Ley Laboral, que faculta a la autoridad para practicar las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad, pues como se ha visto con anterioridad, en los casos en que los sindicatos no ofrezcan la prueba de recuento o se desistan de él. La autoridad está imposibilitada para conocer la voluntad de los trabajadores en un juicio ya iniciado y que por causas ajenas a los mismos se termina sin que sea manifestada su voluntad y mucho menos valorada por la Junta. Este precepto es la base fundamental para conocer la voluntad de los trabajadores.

Asimismo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostiene el criterio de que la prueba de recuento es el medio eficaz e idóneo para demostrar la mayoría del interés profesional con que cuenta un determinado sindicato y lo que le otorga el derecho a ser titular y administrador del contrato colectivo, criterio que se encuentra en la tesis de jurisprudencia visible en la Página 169 del Volumen 115-120 Quinta Parte del Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. Quinta Época, que a continuación se transcribe:

“RECUESTO. ES PRUEBA IDÓNEA PARA ACREDITAR EL DERECHO A LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. El artículo 378 (hoy 388) de la Ley Federal del Trabajo establece que si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos,

cuando concurren sindicatos de empresa, o industriales o unos y otros, el contrato colectivo de trabajo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa; si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de sindicatos mayoritarios que representen a la profesiones, siempre que estén de acuerdo, pues en caso contrario cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión y si concurren sindicatos gremiales y de empresa, o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de su afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria. De lo anterior se concluye que una vez celebrado el contrato colectivo de trabajo, el sindicato titular del mismo representa el interés profesional de los trabajadores afiliados, porque esto no es más que la consecuencia del hecho de que ése organismo cuenta con la mayoría a que se refiere el precepto legal en cita; y, en virtud de la extensión de dicho contrato a todos los trabajadores de la empresa, aún a los no sindicalizados, es de su interés que se obtenga el cumplimiento de la contratación, bien sea por su titular o administrador o por quien pretenda serlo, para cuyo efecto se requiere que uno u otro demuestre que disfruta del apoyo mayoritario, tanto de los sindicalizados como de los demás trabajadores de la empresa, de donde el sindicato que celebró un contrato colectivo tendrá la representación aludida en la medida que conserve la mayoría referida, por lo que si ésta se pierde, dicho sindicato dejará de tener la representación del interés profesional y, por tanto, la administración del contrato colectivo de trabajo, de tal manera que si otro sindicato no titular reclama para sí la titularidad y administración futura, con base en que cuenta en su seno con la mayoría de los trabajadores que laboran en la empresa, le corresponde la titularidad y administración reclamadas si demuestra ésa mayoría, la cual podrá conocerse mediante la prueba de recuento a que se contrae el artículo 462 (hoy 931) de la Ley laboral, porque en ésta diligencia en la que sólo son de tomarse en consideración los votos de los trabajadores que concurren personalmente, a excepción de los de confianza cuyos votos no serán computables, es donde se

puede constatar la voluntad personal absoluta e irrestricta de los trabajadores respecto al sindicato a que pertenecen, o en relación al cual estiman que debe ser el representante de sus intereses profesionales. Siendo esto así, el resultado del recuento realizado con los requisitos que la ley señala, resulta prueba eficaz para demostrar quien, entre los contendientes, es el sindicato que representa la mayoría, por lo que a ésta prueba debe dársele el valor probatorio que corresponda para resolver la titularidad y administración de un contrato colectivo de trabajo.

A.D. 3046/77 Unión Sindicalista de Empleados y Trabajadores de la Industria de la Costura del D.F. 12 de abril de 1978. Unanimidad de Votos. Ponente Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

A.D. 5924777 Sindicato de Trabajadores de la Industria Hotelera, Gastronómica y Conexos de la República Mexicana. 26 de abril de 1978. 5 votos. Ponente Julio Sánchez Vargas.

A.D. 670/78 Sindicato industrial de Obreros y Empleados Lic. Alfonso Santos Palomo. 26 de Junio de 1978.

A.D. 5646777 Sindicato Revolucionario de Trabajadores de Maquinaria, Fabricantes de Bicicletas, Silenciadores para Autos en el Estado de México. 24 de abril de 1978. Ponente David Franco Rodríguez.

A.D. 409/78 Sindicato Industrial Mártires de San Ángel, 3 de Julio de 1978. Ponente Alfonso López Aparicio.”

Del cuerpo de la anterior tesis, se desprende de manera ineludible, que es necesario que la Junta de Conciliación y Arbitraje conozca la voluntad de los trabajadores dentro de la empresa para conocer realmente qué sindicato es el que los representa o los debe representar y aunque en la tesis transcrita no se observa la obligatoriedad del desahogo de la prueba del recuento, se percibe que siempre debe prevalecer la voluntad de los trabajadores, pues sólo así es como se puede determinar quien tiene derecho a representarlos.

Consideramos que dentro de la legislación laboral y sobre todo en nuestra Carta Magna, no existe impedimento legal alguno para que la Junta de Conciliación y Arbitraje que conozca de los juicios de titularidad, decrete de oficio el desahogo de la prueba de recuento, sino por el contrario, con los criterios de la Corte y con lo establecido en el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo, se pone de manifiesto que la Junta de Conciliación sin ninguna restricción, se apegue al espíritu de nuestra legislación laboral, respetando al trabajador su invaluable derecho de ser escuchado, y sobre todo el inalienable derecho de elegir libremente a sus representantes sindicales para la defensa de sus intereses, y decrete de oficio el desahogo de la prueba de recuento en todos los juicios de titularidad que conozca.

CONCLUSIONES:

PRIMERA.- El contrato Colectivo de Trabajo es un instrumento eficaz para el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores, que favorece en el mejoramiento de su nivel de vida y condiciones socioeconómicas. Sin embargo, pierde efectividad y aplicabilidad debido a la existencia de los llamados sindicatos blancos, que celebran contratos colectivos sin el consentimiento de los trabajadores, y las revisiones correspondientes se llevan a cabo con el desconocimiento y sin que tengan intervención los trabajadores, porque se trata de contratos de protección a favor del patrón, que impiden la existencia de vida sindical en la empresa y en consecuencia no favorecen a los trabajadores en su relación de trabajo con el patrón y mucho menos aportan mejoras a prestaciones para elevar el nivel de vida del trabajador y su familia. Consideramos, que debe reformarse la Fracción I del Artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, para exigir como requisito de forma en los contratos colectivos de trabajo, el que se contengan los nombres y firmas de los trabajadores integrantes de la Comisión Revisora del Contrato Colectivo de Trabajo, y a falta de éste requisito, no se tendrá por verificado el depósito del Contrato. Con lo anterior, creemos que se reduciría notoriamente la práctica de firmar contratos de protección que en nada benefician a los trabajadores.

SEGUNDA.- Consideramos que en los juicios de titularidad de contrato colectivo de trabajo, **la etapa conciliatoria** a que se refiere la audiencia señalada en el artículo 893 de la Ley Federal del Trabajo, es innecesaria y es dudosa su existencia. Es cierto que la conciliación es una forma efectiva para solucionar los conflictos, por ejemplo, en los despidos injustificados, emplazamientos a huelga, conflictos económicos, es de utilidad ésta etapa, para terminar los conflictos, pero tratándose de los juicios de titularidad no es positivo desahogar ésta etapa, porque la razón fundamental para la procedencia de la acción de titularidad del contrato colectivo, es necesario que la Junta de Conciliación y Arbitraje, contemple que sean los trabajadores

quienes determinen de forma voluntaria, la organización sindical que los ha de representar, y consideramos que no es negociable la voluntad de los trabajadores, y sobretodo, porque la autoridad desconoce el pensar de los obreros respecto a su preferencia sindical. Pudiera pensarse, que en la etapa conciliatoria, uno de los sindicatos contendientes aceptara que ha perdido el interés profesional dentro de los trabajadores que laboran para la empresa, y en tal virtud le concede a su contendiente la mayoría necesaria para ser titular del contrato colectivo de trabajo. Creemos que esto es indebido, pues aunque el sindicato represente o diga representar a los trabajadores, no es concebible que con la simple manifestación de la representación sindical en el sentido indicado, se tenga por expresada la voluntad del trabajador que no ha sido escuchado.

TERCERA.- En los juicios de titularidad del contrato colectivo de trabajo, la carga probatoria debe prevalecer para los sindicatos contendientes, pues el "que afirma está obligado a probar". Lo anterior se contempla porque en la demanda inicial de titularidad, el sindicato actor hace la afirmación de que cuenta con la mayoría del interés profesional dentro de los trabajadores que laboran en determinada fuente de trabajo, y en la contestación a la demanda, el sindicato demandado niega ésta afirmación y asevera que es la organización demandada quien representa el mayor interés profesional. Como puede observarse, la negación lleva una afirmación, y en consecuencia debe aplicarse la regla para ambos sindicatos, éste principio obligaría a los sindicatos a ofrecer la prueba idónea para acreditar sus acciones, aunque su contraparte no ofreciera o se desistiera de la prueba de recuento, pues sólo así se puede demostrar que se cuenta con el mayor interés profesional de los trabajadores, ya que el hecho de ostentar la mayoría, no deberá dejar lugar a dudas, puesto que el bien jurídico tutelado es la libertad sindical de los trabajadores con el sindicato que ellos consideren que debe ser su representante para la defensa de sus intereses y el mejoramiento de las condiciones laborales pactadas en el contrato.

CUARTA.- Consideramos que el patrono también tiene interés en los juicios de titularidad, porque debe tener la seguridad que la organización sindical con la que contrata colectivamente, es la que está legitimada para representar a los trabajadores que le prestan sus servicios. Pensamos que no existe impedimento legal alguno, para que el patrón participe activamente el juicio de titularidad, pudiendo ofrecer la prueba de recuento, para que la autoridad conozca la voluntad de los trabajadores, en caso de que ninguno o cualquiera de los sindicatos ofrezca la prueba de recuento o se desistan de ella.

QUINTA.- La voluntad de los trabajadores en la **prueba de recuento** debe ser libre y debe ser expresada sin presión alguna. Consideramos que es necesario implementar formas adecuadas para que el voto del trabajador con derecho a votar, sea secreto, porque en la práctica, el trabajador emite su voto en presencia de los sindicatos contendientes, lo que permite a los sindicatos ejercer presión psicológica al trabajador en el momento de emitir el voto, y además les permite a las organizaciones sindicales contendientes, identificar plenamente quien o quienes de los trabajadores están a su favor o en su contra. Para lograr lo anterior, es necesario que se reforme el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de establecer mecanismos que permitan al trabajador emitir su voto libremente sin temor a sufrir alguna represalia.

Consideramos que de la forma en que se lleva a cabo actualmente la prueba de recuento, puede acarrear consecuencias en la estabilidad laboral del trabajador, porque una vez que se ha resuelto quien de los sindicatos es el titular del contrato colectivo, no es difícil pensar que aplicará represalias en contra del trabajador que no forma parte de la organización sindical titular.

SEXTA.- Es imperativo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje observen lo dispuesto en el artículo 783 de la Ley Federal del Trabajo, y consideren que para el caso de juicios de titularidad, practiquen las diligencias necesarias para el esclarecimiento de la verdad, siendo necesario e indispensable el desahogo

de la **prueba de recuento** para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje conozcan la voluntad de los trabajadores y dicten resolución a conciencia y a verdad sabida.

SÉPTIMA.- Debe reformarse el artículo 894 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de que se especifique que cuando se trate de juicios de titularidad del contrato colectivo, se aperciba al demandado que de no comparecer a la audiencia correspondiente, se tendrán por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo prueba en contrario. De ésta manera el recuento ordenado de oficio por la Junta, constituiría en su caso la prueba en contrario que sirva de base y fundamento para declarar procedente o no la acción ejercitada, lo cual es la forma en que se configura el respeto al irrestricto derecho que tienen los trabajadores para elegir libremente a la organización sindical que ha de representar sus intereses ante el patrón y las autoridades.

OCTAVA.- Debe reformarse la Ley Federal del Trabajo, para que de manera clara y precisa, se faculte a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a fin de que ordene de oficio la práctica de la prueba de recuento en el domicilio de la empresa, cuando alguna de las partes no la ofrezca o se desista de ella.

BIBLIOGRAFIA

ARELLANO GARCIA, Carlos. Práctica Forense del Juicio de Amparo. Duodécima Edición, Porrúa, México, 1998.

BENSUSAN, Graciela y et al. El Obrero Mexicano. El Derecho Laboral "Construcción y Desarrollo del Derecho Laboral en México". Siglo Veintiuno Editores. México, 1985.

BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta Edición. México. 1994.

CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Derecho Sustantivo. Sexta Edición. México. 1984.

CORDERA CAMPOS, Rafael, Sindicalismo en Movimiento. De la Insurgencia a la Nación, Ediciones El Caballito. UNAM. México. 1988.

DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa, México 1988.

DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Porrúa. México, 1993.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo Segundo. Décima Quinta Edición actualizada. Porrúa, México, 2001.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Décima Segunda Edición, Tomo II, Porrúa, México, 2002.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima Edición. Porrúa, México.

HERRERA MONTELONGO, Judith. Colaboración y Conflicto. El Sindicato Petrolero y el Cardenismo." Miguel Ángel Porrúa. Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1998.

OÑATE, Santiago, y et. Al. El Obrero Mexicano. El Derecho Laboral. "Administración de Justicia y Composición de Conflictos Laborales" Siglo Veintiuno Editores. México, 1985.

RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado. Trillas. México, 1991.

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

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Décima Tercera Edición. Porrúa, México, 1999.

OTRAS FUENTES

IUS 2003. Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2003.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. 1917-1995, Tomo V, Materia de Trabajo. México, 1995.

LEGISLACIÓN:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Alco, México, 2004.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA. TRUEBA URBINA, Alberto. Vigésimo Octava Edición, Porrúa, México, 1958.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. TRUEBA URBINA, Alberto. Décima Tercera Edición, Porrúa, México, 1972.


AGENDA LABORAL 2004. LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DISPOSICIONES CONEXAS. Ediciones Fiscales ISEF, México, 2004

LEY DE AMPARO. Sista, México, 2004.

Vo.Bo.



19-Agosto-2005


SECRETARÍA DE ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA
DEL INSTITUTO DE LA
SEGURIDAD SOCIAL