



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

EL RECUENTO

TESIS QUE PARA OBTENER EL TITULO
DE LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
CARLOS ENRIQUE NOGUERON MARTÍNEZ

Asesor: Lic. Lilia García Morales



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis padres:

Quienes con su amor y apoyo incondicional me han conducido a emprender el camino de la vida a través de su experiencia y valores que me han inculcado, mi eterna gratitud.

A mi hermana:

Carla por su amor y apoyo en momentos difíciles, todo mi cariño.

A mis amigos:

Quienes a lo largo de mi carrera con su hermandad, estímulo y ayuda, me hicieron leve la culminación de mis estudios.

A la Universidad Nacional Autónoma de México:

Con respeto y gratitud, así como a sus excelentes profesores que me ilustraron con sus sabios conocimientos y experiencias.

INDICE

EL RECUENTO

PAGS.

INTRODUCCIÓN.

CAPÍTULO I.

CONCEPTOS GENERALES.

1.1. Conflictos colectivos de trabajo.....	4
1.1.1. Clasificación de los conflictos colectivos de trabajo.....	7
1.2. Coalición.....	9
1.3. Sindicato.....	12
1.3.1. Requisitos de los sindicatos.....	14
1.3.2. Clasificación de los sindicatos.....	19
1.3.3. Libertad sindical.....	21
1.4. Contrato colectivo.....	23
1.4.1. Características del Contrato Colectivo de Trabajo.....	26
1.4.2. Cláusula de Exclusión.....	28
1.5. Huelga.....	31
1.5.1. Etapas de la huelga.....	33
1.5.2. Calificación de la Huelga.....	34
1.5.3. Procedimiento Huelguista.....	35
1.6. Proceso y procedimiento.....	37
1.6.1. Principios del Derecho Procesal Laboral.....	40
1.6.2. El Procedimiento Ordinario Laboral.....	42
1.6.3. Procedimientos Especiales.....	44

1.7. Pruebas.....	45
1.7.1. Clasificación de las Pruebas.....	46
1.7.2. Apreciación de las pruebas.....	49
1.8. Recuento.....	50

CAPÍTULO II.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SINDICATO.

2.1. Origen de los sindicatos.....	54
2.2. La independencia de México.....	57
2.2.1. Consumación de la independencia.....	59
2.3. Etapa pre-revolucionaria.....	61
2.3.1. Huelgas de Cananea y Río Blanco.....	63
2.3.2. Mutualismo-Círculos Obreros.....	65
2.4. Etapa post-revolucionaria.....	67
2.4.1. La Casa del Obrero.....	69
2.5. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	74
2.5.1. Creación del artículo 123 constitucional.....	75
2.6. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	80
2.7. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	86
2.8. La reforma procesal de 1980.....	93

CAPÍTULO III.

MARCO JURÍDICO.

3.1. La Constitución de 1917.....	94
3.2. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	103

3.2.1. Reglamentación en la Ley Laboral del recuento en la titularidad del contrato colectivo.....	104
3.2.2. La Reglamentación en la Ley Laboral del recuento en la huelga.....	111
3.3. Jurisprudencia.....	119

CAPÍTULO IV.

RECUENTO

4.1. El recuento en juicios de titularidad de contratos colectivos.....	131
4.1.1. Sujetos que tienen derecho a recontar.....	134
4.1.2. La cláusula de exclusión en el recuento.....	137
4.2. La prueba de recuento en la huelga.....	141
4.3. Objeciones a la prueba de recuento.....	148
4.3.1. Momento procesal de las objeciones.....	150

CONCLUSIONES.....	152
--------------------------	------------

BIBLIOGRAFÍA.....	157
--------------------------	------------

INTRODUCCIÓN

El objeto de nuestra investigación la encaminamos a la importante prueba del recuento en materia laboral así como sus modalidades de aplicación de la misma. Por otro lado, demostramos que el recuento podría tener una mayor veracidad en sus resultados si su ejecución fuera de manera secreta, debido a que de ésta manera se protegería el principio de libertad de decisión, puesto que en caso contrario se encontraría viciada la decisión del trabajador por la presión psicológica del sindicato o sindicatos en disputa, que con el tiempo se convertiría en una sanción, por parte del sindicato que resultante triunfante. El desarrollo de la presente investigación la separamos en cuatro capítulos en los que se comprendió los conceptos generales, los antecedentes históricos del sindicato, el marco jurídico y por último el capítulo del recuento, de ésta manera nombraremos en la presente introducción cada uno de ellos.

En el capítulo encargado de los **conceptos generales** dimos un panorama general de diversos conceptos que inevitablemente están interconectados con el recuento ya que para una comprensión óptima de nuestro tema es necesario que se haga mención de ellos, en cada uno de ellos se manejó de manera independiente al recuento, así como a grandes rasgos para evitar entrar en materia antes de tiempo.

A lo concerniente al capítulo de **antecedentes históricos** del sindicato, definitivamente es necesario que se haga mención de la enorme importancia que reviste la figura del sindicato dentro de la prueba del recuento, en razón de la posibilidad de ofrecerla por parte del sindicato si pretendiera detentar la titularidad de un contrato colectivo o en caso de que se pretenda demostrar que la mayoría de trabajadores suspendieron labores en una huelga, para así no tener la calificación de inexistente. En esa misma idea es necesario que analicemos desde la perspectiva histórica de nuestro país el surgimiento de los

sindicatos y su desarrollo para observar el consolidamiento de dicha fuerza a tal grado que se pudo obtener ciertas prerrogativas hasta el momento de llegar a ser reconocidos como tal por la misma legislación y en conjunto la obtención de determinados derechos entre los que encontramos el recuento.

Dentro del capítulo del **marco jurídico** como resulta obvio nos abocaremos hacer mención de los artículos que se encargan de regular la figura del recuento dentro de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970, así como de las Jurisprudencias en relación. Existe una regulación muy reducida, sin embargo, en base a esto se debe hacer uso de la costumbre que a través del tiempo se va estableciendo para cubrir las lagunas que la ley va dejando.

En el **último de los capítulos**, consideramos que es el más importante ya que se realizamos un análisis de la problemática que existe en el desarrollo de la prueba de recuento en cada una de sus modalidades. Por una parte nos encontramos al recuento en la titularidad del contrato colectivo, ofrecida con el objeto de demostrar que se tiene la mayoría de trabajadores de la empresa de parte de determinado sindicato, representando por lo tanto el mayor interés profesional y por consiguiente el derecho a detentar la titularidad del contrato colectivo.

También en este capítulo se hace mención a la otra modalidad del recuento presentada posteriormente al estallamiento de una huelga, en caso de pretender demostrar que la mayoría de trabajadores de la empresa suspendieron labores, ya que en caso de que se demuestre lo contrario se calificaría como inexistente la huelga y por consiguiente se tendría que reanudar las labores. Para la realización de la presente trabajo de investigación utilizamos los métodos deductivos, sintético, analítico, histórico y jurídico.

Como destacamos, en nuestra investigación nos dimos a la tarea de hacer un estudio en relación a la prueba del recuento así como de diversas figuras que resultan afines a nuestro tema, obteniendo de ésta manera una visión superior en relación a la misma, para así obtener la respuesta a las diferentes interrogantes en relación a las lagunas y dificultades que nos fuimos encontrando en el transcurso de la presente investigación, dentro de esto encontramos la calidad de secreto en que se debe desahogar el recuento, para ser mas objetivo en cuanto a sus resultados

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES

Es necesario que desarrollemos una serie de conceptos generales en el preámbulo del desarrollo del tema del recuento por la interconexión existente con los mismos, debido a que a pesar de ser un tema que en la actualidad no consta de un amplio tratamiento por parte de la doctrina ni de la legislación, si encontramos una relación a través de diferentes temas de derecho colectivo, que iremos tratando a lo largo de nuestro tema para poder tener así, una mejor comprensión del recuento.

En este mismo considerando hacemos mención de diferentes instituciones que forman parte medular del Derecho Colectivo Mexicano e incluso del derecho Procesal Mexicano, ya que si no hacemos un análisis de estos aspectos, sería de gran dificultad para nosotros el entender con precisión la prueba de recuento y por consiguiente se nos haría aún mas complicada la tarea que posteriormente desarrollaremos para encontrar alternativas suficientes en caso de encontramos con posibles problemas.

1.1. Conflictos colectivos de trabajo

Sin duda, el tema de conflictos de trabajo es preciso que lo observemos, ya que es la fuente de las diferencias que surgen entre los diversos sujetos que integran el derecho laboral, dando lugar al nacimiento de diversas figuras que nos atañen para el desarrollo de nuestra investigación.

Comenzaremos con el significado simple de las palabras que componen

nuestro tema, es el caso de la palabra conflicto, entendida como un choque, combate o como un antagonismo; la palabra colectivo se refiere a cualquier agrupación de individuos; por último la palabra trabajo la interpretamos como esfuerzo, actividad, o como una ocupación retribuida.

En el desarrollo de la vida jurídica se van cumpliendo determinadas disposiciones, es así hasta el momento en que se rompe esa armonía y con el incumplimiento surge lo que denominaremos conflicto quebrantando la armonía existente en el pacto que se forma en un contrato de trabajo o en una norma legal. Ese conflicto lo podemos dividir en dos: **conflicto individual de trabajo** y **conflicto colectivo de trabajo**.

El primero es aquel que se genera entre uno o varios trabajadores considerados de manera individual, por el otro lado, los conflictos colectivos es entre un grupo de trabajadores y uno o varios patrones y tiene relación al interés del grupo en común. La clasificación dada se puede subdividir además en jurídicos y económicos que se tratará posteriormente. Existen autores que además agregan a nuestra clasificación: “Atendiendo a los sujetos que en ellos intervienen puede ser:

1. Entre patrones y trabajadores.
2. Entre patrones: cuando se trata de un patrón sustituto.
3. Entre trabajadores: problema de escalafón.
4. Entre sindicatos: detentación de contratos colectivos.
5. Entre sindicatos y sus propios miembros: aplicación de la cláusula de exclusión.
6. Entre sindicatos y terceras personas: cuando el sindicato titular de algún contrato colectivo se opone a que la empresa contrate a un trabajador ajeno a su membresía.”¹

¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Novena Edición. Trillas. México. 1988. pp.320-321.

El Diccionario de Derecho nos especifica que “conflicto colectivo de trabajo se trata de un remedio jurídico para atender las situaciones conflictivas que afecten a un interés general de los trabajadores consistente en un procedimiento que se materializa en un expediente administrativo, al que conoce la autoridad que corresponda según los centros de trabajo a los que pertenecen los trabajadores afectados, se encuadren en una o varias provincias.”²

El conflicto colectivo de trabajo será la presencia del rompimiento de la armonía en la relación laboral en relación a las condiciones generales de trabajo, pero es de suma importancia tomar en cuenta que es necesaria la existencia de una pluralidad, sin embargo, éste no es un elemento determinante para configurarse el conflicto colectivo, tiene que tener ésta pluralidad la característica de ser un interés común, existe la posibilidad de que estemos observando un conflicto y aparentemente es colectivo por que hay varios trabajadores afectados, pero tenemos que hacer un análisis de la naturaleza de la afectación de su bien jurídico, es así como podemos descubrir la existencia de una pluralidad de intereses individuales afectados y no un interés colectivo.

Para poder comprender con mayor exactitud el concepto de interés común, elemento clave del conflicto colectivo, tenemos que precisar que debe existir una gran relación en el interés de los sujetos afectados, manifestando ésta, una categoría profesional que es un grupo de trabajadores que van a tener un interés homogéneo, pero éste interés tiene que ser visto desde un punto de vista gremial y no como la conjunción de intereses individuales, se entiende como una afectación que presenta efectos ante un grupo en general y no solo en la esfera individual de cada trabajador.

Si analizamos lo que comprende el conflicto colectivo de trabajo podemos llegar a la conclusión de que se encuentra inmersa en ésta, el objeto de modificar

² RIBÓ DURÁN, Luís. Diccionario de Derecho. Bosch Casa Editorial. Barcelona. 1987. p.135

la relación laboral. La naturaleza jurídica del conflicto colectivo de trabajo “presupone que la alteración necesaria puede tener su origen, bien en la discusión que la norma preexistente provoca, bien cuando al margen de cualquier norma invocable, la alteración es consecuencia de una confrontación de intereses cuya formalización no encuentra en norma alguna su réplica resolutoria.”³

Su naturaleza jurídica puede llegar a tener mayor especificidad si ponemos atención a la intención que tendrán distintos grupos de modificar la norma jurídica que se encuentra en proceso de negociación por otra que busque obtener mejores resultados para los interesados de dicha modificación. La presente modificación tendrá diversos medios de solución; el primero es a través de una negociación colectiva, entendida como aquel acuerdo al que llegan las partes en relación a la materia que se trate; y la otra es la vía en la que se pretende tener solución del conflicto presente a través de cierta presión que se ejerce en contra del estado.

1.1.1. Clasificación de los conflictos colectivos de trabajo

De acuerdo a la doctrina los conflictos colectivos de trabajo a su vez son susceptibles de dividirse en **conflictos de derecho** y **conflictos de interés**.

Para comprender los **conflictos de derecho** o jurídicos, debemos tomar en cuenta primero la preexistencia de una norma jurídica, que contempla la existencia de dos tipos, la primera es la emanada por el estado a través de sus leyes y la otra que nace de un pacto colectivo generado entre patrones y trabajadores, el conflicto lo encontramos en la manera que se aplica o interpreta la norma jurídica e inclusive en la existencia o inexistencia de la misma, correspondiendo esto a la determinación aplicativa de la citada norma. El objetivo que se tiene en este

³ GARCÍA ABELLÁN, Juan. Derecho de Conflictos Colectivos de Trabajo. (Col. Estudios de Trabajo y Previsión). Instituto de Estudios Políticos. Madrid. 1969. p.27.

conflicto de derecho es modificar la norma jurídica que ya existe o si es necesario crear una nueva que nos refleje los objetivos buscados.

Por otro lado, encontramos los **conflictos de intereses** o económicos, los cuales tienen el objeto de cambiar o sustituir el sistema normativo vigente por otro que sea más viable en la obtención del interés colectivo en pugna. De acuerdo a lo expuesto solo se puede llegar a la conclusión de que éste tipo de conflicto tiene en gran parte un motor crítico, gracias al cual supone la modificación del mismo para la consecución de sus intereses. El objetivo final del conflicto colectivo de interés es la solicitud de creación, modificación de las condiciones de trabajo, encontradas en las normas vigentes, cambiando por consiguiente el sistema normativo.

Por último, algunos autores incluyen una subdivisión de los conflictos colectivos de trabajo en los **conflictos intersindicales** o de rivalidad gremial, en éste, el sindicato juega un papel fundamental, debido a que conforman los conflictos colectivos de trabajo, se presenta en el instante en que una asociación profesional se encuentra en desacuerdo con otra de su misma índole, y no así con un patrón o empleador. Además de poderse dar entre sindicatos puede ser además entre dos o más entidades de trabajadores o de patrones. Es necesario marcar la diferencia que existe entre los conflictos de reconocimiento sindical y los antes mencionados, donde en los primeros son: “la acción que una asociación de trabajadores ejerce para ser reconocida como representante de un grupo mayoritario de estos y que impone, a su vez, a los empresarios la obligación de negociar con ella un convenio colectivo.”⁴ Derivado de este comentario, haremos mención que nos encontramos de acuerdo al mencionado párrafo ya que se marca una tajante diferencia ya que el centro de su razón de ser es buscar el reconocimiento de un sindicato.

⁴ CABANELLAS, Guillermo y Mozart Víctor Russomano. Los Conflictos Colectivos de Trabajo y su Solución. Heliasta. Argentina. 1979. p.22

1.2. Coalición

No es posible que pasemos por alto el concepto de coalición, siendo el principio de unión de trabajadores, en busca de la defensa de sus intereses, uno de los objetivos de lucha laboral que el hombre ha tenido a través de la historia, tomando en cuenta que podríamos considerarlo como un paso para llegar a lo que sería un sindicato, tal vez no con los mismos derechos ni con formalidad pero si como titular de uno de los derechos mas importantes, la huelga. Sin dejar de estimar las dificultades de ejercer el mismo derecho de huelga por su número de integrantes.

La palabra coalición para el diccionario común significa una “confederación, liga o unión.”⁵

Comenzaremos por determinar las principales diferencias existentes entre el sindicato y la coalición, dos figuras que comparten mucho en común. Debemos determinar que una coalición es un acuerdo temporal, siendo por lo tanto la transitoriedad, una de las principales características que marcan la diferencia ante el sindicato, el cual a diferencia de la coalición es de carácter definitivo. La coalición está integrada por un grupo de personas, el cual se puede formar a partir de dos trabajadores o de manera indistinta por dos patrones. La coalición para su existencia no necesita un previo registro ante las juntas de conciliación y arbitraje ni en la secretaria del trabajo y previsión social, y el objetivo principal que determina la razón de su existencia es la defensa de los intereses comunes, ya sea de los trabajadores o de los patrones, este punto determina otra diferencia ante el sindicato ya que no solo busca la defensa, también el estudio y el mejoramiento del interés común.

⁵ GARCÍA-PELAYO Y GROSS, Ramón, Diccionario Enciclopédico Larousse Ilustrado. Tomo I. Larousse. México. 1983. p. 208

“La coalición de trabajadores no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo que corresponde siempre a los sindicatos obreros, pero en cambio es la titular precaria del **derecho de huelga**.”⁶ En efecto, la misma ley reconoce a la coalición como la titular del derecho de huelga pero no así en el caso del contrato colectivo, dando lugar a que a pesar de que la coalición sea la titular de la huelga en el hecho no lo podrá ejecutar efectivamente para ejercer presión para la obtención de determinados intereses, por ejemplo no podrá utilizar la huelga como presión en la firma de un contrato colectivo por no poder detentar el mismo, entre otras acciones.

Es de suma importancia que hablemos de la **libertad de asociación** que tiene el hombre como derecho fundamental para permitir una correcta convivencia social, debido a que ésta libertad es la que nos dará la pauta para la formación de las coaliciones y así la defensa de intereses de los trabajadores o patrones según sea el caso, desde luego en la realidad los patrones buscan otros medios de defensa de sus intereses, alejados al concepto de asociación.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123, apartado “A”, fracción XVI, enumera que “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.” Este artículo nos expresa en su letra lo que refería anteriormente como el derecho de asociarse de manera libre, sin embargo, encontramos una gran ambigüedad por parte de la constitución con la expresión “etcétera”, en relación a dicho precepto y más específicamente a la palabra etcétera, agregamos que los doctrinarios han llegado a la conclusión de considerarlo como referencia al Congreso del Trabajo, que no se trata de un sindicato ni de una coalición, pero se encarga de velar los derechos de los trabajadores.

⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Ob. Cit. p. 229

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo a la letra dice en su artículo 354: “La ley reconoce la libertad de coalición de patrones y trabajadores.” Y en el artículo 355 que: “Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses”. Todo esto nos ayudaría llegar a la conclusión de que la coalición es una especie de plataforma por la que deben atravesar un grupo de trabajadores o patrones ejerciendo su libertad de asociación, defendiendo a través de esta sus intereses, para que posteriormente como siguiente acto poder constituir un sindicato y lograr una mayor acción en la búsqueda del interés común, aclarando que no es determinante que para la existencia de un sindicato se tenga que formar previamente una coalición, sin embargo, es el camino que de acuerdo a la lógica se debería llevar de manera metodología, quedando el supuesto de comenzar por la coalición, hasta llegar a un sindicato, en otras palabras la coalición es el primer paso en el camino de la formación de un sindicato.

Siguiendo la misma idea podemos observar el artículo 440 de la nuestra Ley del Trabajo que expone lo siguiente: “Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.”

Es evidente que la coalición es la titular del derecho de huelga pero en el artículo 441 se estima lo siguiente: “Para los efectos de este título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes”.

Se está contraviniendo la conceptualización de la coalición en el momento que la coalición tiene como característica la temporalidad y no es posible que exista algo temporal y a su vez tenga como característica de permanente, desde otra perspectiva, esto apoyaría la postura de que la coalición sería un paso para llegar al sindicato por que la coalición es titular del derecho de huelga, pero para poder ejercer completamente ese derecho es necesaria la conformación de esa coalición en un sindicato, además por que se hace la analogía de un sindicato como una coalición permanente siendo entonces la misma el precedente del

sindicato. O bien, desde otra perspectiva se podría concebir al sindicato como una especie de coalición.

1.3. Sindicato

Es momento que hablemos de una figura esencial para los trabajadores y los patronos, en la que al agruparse de manera formal buscan el óptimo desarrollo de sus derechos, de condiciones de trabajo y patrimoniales, respectivamente. Ahora, a diferencia de la coalición, con la posibilidad de ser titular de un contrato colectivo de trabajo.

El diccionario común lo define como “Agrupación formada por personas de la misma profesión para la defensa de los intereses comunes.”⁷

El origen de la palabra sindicato viene de Grecia. Aunque la idea viene de menos tiempo, (síndico) es un término que empleaban los griegos para denominar al que defiende a alguien en un juicio; protector. La palabra está formada por el prefijo (syn), que significa "con", más díke) que significa justicia.

El diccionario especializado lo conceptualiza así: “Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios.”⁸

Podemos observar que es muy acercado a lo que la Ley Federal del Trabajo enuncia en su artículo 356: “Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.” Recordemos que anteriormente habíamos hablado del derecho de asociación y

⁷ GARCÍA-PELAYO Y GROSS, Ramón. Diccionario Enciclopédico Larousse Ilustrado. Tomo III. Ob. Cit. p912

⁸ RIBÓ DURÁN, Luís. Diccionario de Derecho. Ob.cit. p.579

mencionábamos a la asociación profesional y al sindicato como formas de asociación pero hay que distinguir ambos, para aclarar este punto entenderemos al sindicato como una asociación de trabajadores o patronos, siendo también esto una asociación profesional, por lo tanto, llegamos a la conclusión de que todos los sindicatos por naturaleza son asociaciones profesionales, sin embargo, no todas las asociaciones profesionales son sindicatos porque para esto es necesario que se cumplan con los requisitos de estar formados por trabajadores o patronos y que defiendan el interés profesional.

La naturaleza jurídica que tiene el acto que crea un sindicato es el de negocio jurídico, por una parte es simple porque es con el comportamiento de una sola persona y se consideraría también como complejo subjetivo por ser hecho por varias personas que actúan en virtud de una misma legitimación para el negocio.

Los sindicatos tienen obligaciones así como prohibiciones con la autoridad, dentro de sus **obligaciones** están la de informar cuando así lo solicite la autoridad de las actuaciones que realiza la misma, así como informar en un término de diez días cualquier modificación en el estatuto, y por último informar por lo menos cada tres meses las altas y bajas de sus miembros.

En cuanto **prohibiciones** del sindicato no puede intervenir en asuntos religiosos, no puede ejercer el comercio con ánimo de lucro, estas prohibiciones deben ser con el objeto de no permitir el vicio de las actividades del sindicato.

Atendiendo a otra de las características de los sindicatos de suma importancia, la definitividad, en cuanto a su existencia, a diferencia de las coaliciones que son temporales.

Dándole seguimiento a su duración, cabría mencionar los motivos por los cuales se daría la disolución del sindicato contempladas en el artículo 379 de nuestra Ley, estas causas son dos, primero por el voto de las dos terceras partes

que integren el mismo sindicato y la otra manera sería por el simple hecho de que transcurra el término que se haya fijado en el estatuto correspondiente del sindicato.

1.3.1. Requisitos de los sindicatos

En primer lugar hablaremos de los **requisitos de fondo**, en los que se encuentra inmersa la razón por la que se crea un sindicato, el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, menciona que el sindicato es constituido con la finalidad del estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

En definitiva el sindicato como función principal se tiene que encargar de hacer un estudio o análisis de la situación en que se encuentran sus agremiados, dicho estudio tiene como razón la de poder mejorar las condiciones de los miembros, o en caso de que se vean afectadas arbitrariamente sus derechos o como la ley menciona, sus intereses, poder desarrollar un tarea defensiva de los mismos.

Resulta evidente que el sindicato de trabajadores tiene como interés la lucha para poder mejorar las condiciones económicas de los trabajadores miembros del sindicato, atravesando ésta razón por el estudio, mejoramiento y defensa.

Ahora cabría hacer la puntualización al respecto del sindicato conformado por patronos, el cual tiene diferente intereses a los que son conformados por trabajadores, los que se encuentran enfocados mas a un interés patrimonial como el de propiedad.

Continuando con nuestro desarrollo, nos encontramos con el **requisito de personas**, comenzaremos mencionando lo establecido por el artículo 362 de la

Ley Federal del Trabajo, siendo la edad que deben tener los trabajadores que pretendan ser miembros del sindicato, que deberá ser superior a los catorce años.

En relación a la calidad de los trabajadores para poder ser parte de un sindicato, se menciona la imposibilidad de formar parte de los sindicatos aquellos trabajadores que tengan la calidad de confianza, es obvia la razón de ser de dicha estipulación si se toma en cuenta que el trabajador de confianza mantiene una relación estrecha con el patrón lo que dará lugar a que se encuentre de su lado, aunque ésta regla no sea general.

Otro aspecto del requisito de personas que mantiene para nuestro tema en cuestión una gran importancia, es el numero de trabajadores o de patronos que podrán dar surgimiento a un sindicato consagrado en el artículo 364 de nuestra Ley Federal del Trabajo, respectivamente serán veinte trabajadores o tres patronos que se encuentren activamente desempeñándose en la empresa.

La razón de ser del número no tiene otra más que una simple disposición, bien pudo haberse establecido una cantidad mayor o menor de integrantes.

El momento en que se considera la cantidad mínima de miembros para reconocer el sindicato, es el tomado en un parámetro de treinta días anteriores a la solicitud del registro y en la que se otorga a todos aquellos trabajadores que hayan sido rescindidos o dada por terminada su relación de trabajo dentro del mencionado periodo.

En lo referente a los **requisitos de forma** comenzaremos por mencionar el contenido con el que deben contar los estatutos del sindicato, en las que encontramos la denominación, el domicilio, su objeto, duración, la manera de admitir miembros, los motivos y el procedimiento de expulsión, los términos generales de la asamblea, el procedimiento de elección de su directiva así como la duración de la misma, la normatividad en la disposición de bienes, la forma de pagar las cuotas sindicales, así como su monto, los términos de la liquidación del

sindicato y demás normas que sean aprobadas por la asamblea.

Es considerable que mencionemos la forma en que el sindicato se hace de recursos económicos para su funcionamiento y esto es gracias a las cuotas sindicales que deben estar reguladas dentro de los estatutos de los mismos sindicatos, en México existe la posibilidad de que la empresa en conjunto con el sindicato lleguen al acuerdo de que las cuotas sean deducidas directamente de los salarios de los trabajadores y sean enviados a la tesorería del sindicato.

Encaminados en la presente investigación podemos hablar del surgimiento de su personalidad jurídica a través del acto constitutivo, dejando al registro como un mero reconocimiento por parte de la autoridad competente de quien se han presentado lo solicitado por la ley para su registro, por lo tanto la personalidad jurídica se forma por la voluntad de los creadores del sindicato o porque así lo estimo la autoridad o a través de ésta existe una subordinación en relación a la posibilidad de actuar por parte del sindicato mismo, aunque todo esto quedaría a un lado si independientemente de la existencia de la personalidad jurídica hubiera una actuación en defensa de los fines del sindicato por que no es algo inseparable la real actuación de un sindicato y la existencia de su personalidad jurídica.

Otro tema en relación a los requisitos de forma encontramos la elección de la directiva que de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo no pueden formar parte de ésta, los trabajadores que sean menores dieciséis años de edad, los de confianza ni tampoco los extranjeros. En éste precepto diremos que la persona en la que recaerá el papel de representante por parte del sindicato será en un secretario general o la persona que determine la directiva del mismo sindicato para desempeñar dicho papel, todo esto sujetándose a lo dispuesto en su estatuto.

Desde una perspectiva mas genérica los sindicatos tienden a tener tres clases de representación: la de interés individual que no es mas que la facultad de los sindicatos de representar a sus miembros en la defensa de sus derechos

individuales, valga la redundancia; la representación de intereses colectivos, se refiere a la representación de clase en el momento de defender las condiciones de trabajo en la empresa o con el patrón con el que se haya configurado el pacto de trabajo; la representación de interés social, es cuando el sindicato participa con organismos de interés nacional, pudiendo ser de gobierno, teniendo como objetivo una representación social.

En lo que se refiere al papel de representación que ejerce el sindicato con sus miembros en la defensa de sus derechos individuales, que les correspondan, es posible, que sin existir afectación a su derecho, el trabajador opte por la no intervención del sindicato en su asunto y por lo tanto, acudir de manera personal el trabajador ante los tribunales con el objeto de defender sus intereses o a través de otro representante legal.

Otro requisito lo encontramos en la determinación de un padrón de socios en la que se determine el número, nombre y domicilio de los miembros, así como el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios.

Desde una perspectiva mas administrativa podemos mencionar el requisito que marcaría la diferencia ante el resto de las asociaciones profesionales y mas específicamente con la coalición, nos referimos al registro.

El registro será ante la Secretaria del Trabajo y Previsto Social en caso de materia federal y ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en materia local, con la presentación del acta de la asamblea constitutiva, una lista de miembros con su número, nombre y domicilio al igual que de los patronos, las empresas y lugares donde se presta el trabajo y copia de los estatutos, que cabe mencionar el propio sindicato tiene derecho de redactar al igual que sus reglamentos.

Este registro podría denegarse en el caso de que no se cumpla el requisito

de estudio, mejoramiento y defensa de intereses comunes, el de mínimo de integrantes y por no presentar la documentación solicitada.

En el momento que no haya respuesta a la solicitud de registro del sindicato, aparecería la figura del registro automático que da un término de sesenta días a la autoridad para responder, en caso contrario se le requiere, en caso de no responder dentro de los tres días siguientes se tendrá por registrado el sindicato en cuestión.

En el caso del registro, el tribunal tendrá la obligación de probar que no existe otra asociación sindical en la misma dependencia y que se cuenta con el resto de los requisitos pedidos por la ley, en el caso de que si existan otros sindicatos se procederá a realizar el **recuento** de los trabajadores para así tomar una decisión acerca del sindicato titular.

La cancelación del registro de los sindicatos, será por resolución jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, únicamente en el caso de que se disuelva el sindicato o en el momento en que se dejen de cumplir los requisitos legales, en ningún caso los sindicatos estarán sujetos a la disolución por vía administrativa.

1.3.2. Clasificación de los sindicatos

Existen diversas clases de sindicatos, pero hay que distinguir entre aquellos que de manera coloquial en nuestro país se han dividido en rojos, amarillos y blancos, atendiendo a su efectiva defensa de intereses de sus miembros, a los que realmente son reconocidos por nuestra ley en el artículo 360 clasificándolas en:

“**Gremiales:** Los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

De empresa: Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

Industriales: Los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

Nacionales de industria: Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma industria, instaladas en dos o más entidades federativas;

De oficios varios: los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor a veinte.”

En el caso de patrones serán el artículo 361 establece que son:

“Los formados por **patrones de una o varias ramas de actividades;** y

Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas”

En las líneas anteriores se hizo mención de la clasificación de los sindicatos de trabajadores de acuerdo a nuestra ley laboral, clasificación a la que estamos de acuerdo, primero porque es lo que debe ser acatado y por que la otra calificación que mencionábamos como de rojos, amarillos y blancos es muy subjetiva y no clasifica a manera de diferenciarlos por su composición u objetivos, sino únicamente por meras suposiciones.

En relación a los sindicatos de patrones, debemos aclarar que no existe registro alguno de su existencia funcional en el facto, queda meramente como un derecho consagrado a los patrones en razón de ser otorgado a los trabajadores, en un sentimiento de cumplir con el principio de igualdad.

1.3.3. Libertad sindical

La libertad sindical se encuentra consagrada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123 Apartado "A", fracción XVI: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales etc." Y en el Apartado "B" fracción X: "Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes".

Pero hay que tener sumo cuidado cuando consideremos esta libertad como un derecho individual o colectivo, podríamos decir que se trata de un derecho colectivo, esto al hablar de una pluralidad que la ley solicita como requisito de formación por veinte trabajadores o tres patrones, sin embargo, lo anterior se podría interpretar como un movimiento en masa que hace el hombre para convertirse en un movimiento colectivo, pero sería prudente hacer la aclaración de que la libertad sindical consiste en que a nadie se le puede obligar a pertenecer o dejar de pertenecer a un sindicato, ésta aseveración indudablemente nos da otra respuesta, la libertad desde un punto de vista individual, contraria a la colectiva.

Esta libertad la podríamos extender ante el estado y nos encontraríamos que no hay una autonomía real de los sindicatos porque hay una constante relación ante ambos y la existencia de una política controladora que no permitiría el libre movimiento del sindicato. La ley busca separar al sindicato del patrón para lograr una autonomía plena y esto se argumenta en la constitución, artículo 123, Apartado "A" fracción XXII donde se sanciona al patrón que despide a un trabajador por el hecho de ingresar a un sindicato o asociación o por participar en

una huelga. Pero no hay que olvidar que la libertad sindical se encuentra amenazada por la existencia de la cláusula de exclusión que implica la pérdida del trabajo del trabajador sin que exista responsabilidad para el patrón, esto debido a que el artículo 395 de la misma ley le da la posibilidad al patrón de separar al trabajador que sea miembro del sindicato cuando renuncie a éste o sea expulsado del mismo, situación que estaría totalmente en contra del principio de libertad sindical consagrado incluso por nuestra propia ley suprema.

A su vez cabe tratar dentro del tema de la libertad sindical lo referente a la libertad que tendrían los sindicatos para poder conformar las federaciones y las confederaciones, dos figuras que llevarían consigo el estandarte del principio de unidad.

El maestro De Buen Lozano nos hace el comentario siguiente: “Sólo mediante ella los organismos sindicales podrían hacer frente a la capacidad económica y a la dosis de poder político que en nuestros regímenes de democracia liberal corresponde al sector patronal”.⁹ Estamos de acuerdo con esta postura, por que si bien es cierto que el sindicato es fuerte es necesario buscar una unidad para contrarrestar el gran poder que tienen los patrones.

La ley nos da la oportunidad de consolidar federaciones así como confederaciones pero se le olvida al legislador marcar la diferencia entre ambos, dejando la tarea a la costumbre a determinar que una federación será formada por un grupo de sindicatos y a su vez la confederación se conformara por federaciones, esto con el fin de crear una influencia lo suficientemente fuerte para poder realizar sus fines sobre los intereses políticos que podrían tener diversos sectores sociales contrarios al interés común perseguido por un sindicato.

1.4. Contrato Colectivo

⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Porrúa. México. 1983. p.27

Entraremos al tema del contrato colectivo, no es otra cosa que un convenio por que existen voluntad de las partes, aunque podríamos ponerlo en duda, por un lado se encuentra una o varias empresas y por el otro uno o varios sindicatos, donde se busca el establecimiento de las condiciones de trabajo, situación que nos lleva a la titularidad del contrato colectivo por parte del sindicato que cumpla con la mayoría.

La palabra contrato podría ser entendida como “pacto entre dos o más personas”, y colectivo se refiere a “cualquier agrupación de individuos o que se realiza por varias personas.”¹⁰ Por su parte, el diccionario especializado en la materia de derecho lo define como: “La convención escrita establecida entre uno o más empleadores o una organización patronal, por una parte, y una o varias organizaciones o bienes de cualquier naturaleza por otra parte, con el objeto de determinar las condiciones individuales de trabajo, y en ciertos casos, reglamentar otras cuestiones que afecten al trabajo.”¹¹

Es necesario detenernos en el momento en que nos referimos a un contrato colectivo, para realizar un análisis de si realmente se trata de eso. En relación a la doctrina podemos encontrar diversas opiniones al respecto dejándonos en duda si realmente se trata de un contrato porque en la realidad no observamos un acuerdo de las partes, o si es colectivo por que no observamos en su firma la intervención de un grupo de individuos.

“ Mas que un contrato colectivo es un convenio sindical”¹², esto porque en la realidad observamos que el sindicato es el único que determina el contrato colectivo, dejando fuera el concepto de contrato porque los trabajadores no son

¹⁰ GARCÍA-PELAYO Y GROSS, Ramón. Diccionario Enciclopédico Larousse Ilustrado. Tomo I. Ob. Cit. pp232, 212.

¹¹ RAMIREZ GRONDA, Juan D. Diccionario Jurídico. 10ª Edición. Claridad. Argentina. 1988. p.93

¹² CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Ob. Cit. p. 239

los que lo establecen junto con el patrón y dejando a un lado el concepto de colectivo, por la razón de que el sindicato es el que conviene el contrato y los trabajadores únicamente se someterán a firmarlo sin dejar posibilidad de modificarlo en razón a su interés.

Por otro lado, la doctrina ha considerado al contrato colectivo como un acto jurídico complejo, que es convenido entre sujetos profesionales a través de una colectividad con el objetivo de regular sus intereses económicos a través de ciertas reglas, que deberán estar ajustadas a las relaciones individuales que se dan respectivamente. Esto lo podemos ver consagrado en nuestra Ley Federal del Trabajo en el artículo 386. “Contrato Colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajo y uno o varios patrones, uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según con las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

Retomando este precepto legal debemos analizarlo en sus componentes, primeramente nos encontramos que es un convenio por existir el pacto de voluntades, indirectamente porque es el comité ejecutivo el que lo realiza pero en nombre de los mencionados.

Por otro lado, visualizamos el objetivo del convenio que es la de fijar las condiciones de trabajo ya sea en una o varias empresas independientemente de los sindicatos que intervengan en éste ya sean de trabajadores o de patrones.

Es preciso mencionar que el contrato colectivo siempre otorgará derechos iguales o superiores a los estipulados en la ley, esto por la imposibilidad de otorgar prestaciones y derechos inferiores a éstos.

La titularidad de un contrato colectivo es un tema que nos atañe en razón del tema de nuestra tesis, ya que sería uno de los motivos por los que se podría dar a lugar a ofrecer la prueba del recuento. Al momento en que se pierde la mayoría

declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje perdiendo al mismo tiempo la titularidad del contrato colectivo.

Atendiendo a un principio de democracia el sindicato que en su caso cuente con la mayoría será el que tendrá la titularidad de dicho contrato, pero en el caso de que dicha titularidad se pierda en el transcurso de su vigencia, la decisión de quién será el titular de dicho contrato será emitida por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente. Sin embargo, cabe aclarar la posibilidad de que exista en una empresa, trabajadores que pertenezcan a diferentes sindicatos, “en éste caso el contrato colectivo se celebra con el conjunto de los 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.”¹³

Por lo que se refiere a la revisión del contrato colectivo diremos que en caso de que se celebre por un solo sindicato o un solo patrón, cualquiera podrá hacer la petición, en caso de que existan varios sindicatos de trabajadores o varios patronos es necesario que sean el 51% de la totalidad. De acuerdo a lo establecido a la ley, la revisión total deberá hacerse por lo menos cada dos años y en el caso de la revisión salarial deberá ser cada año, añadiendo que en caso de que no se realice se prorrogará el contrato ya sea por un tiempo igual al estipulado o continuará por tiempo indeterminado.

1.4.1. Características del Contrato Colectivo de Trabajo

El contrato colectivo cuenta con ciertas características de acuerdo a los principios que se han establecido por la doctrina, los cuales consideramos que son propios y es conveniente mencionar para comprender mejor el tema en cuestión, dentro de estas características encontramos la obligatoriedad, concebida en el

¹³ GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1996. p.322.

sentido de que el patrón que contrate a miembros de un sindicato deberá celebrar un contrato colectivo con el sindicato cuando éste se lo pida y en caso contrario se puede utilizar a manera de presión la huelga y de hecho en la realidad es muy cierto porque en caso de que el sindicato optará por la vía ordinaria se procedería a la presentación del recuento, situación que les quita tiempo, ésta es la razón por la que el sindicato opta por presionar a través del emplazamiento a huelga.

La extensibilidad, que no es otra cosa que éste contrato se aplicará de una manera total, no solo a miembros del sindicato, también a los que no son miembros de dicho sindicato, inclusive dicha extensión tiene tal magnitud que tiene alcance en los trabajadores de confianza.

La inmediatez tiene lugar por el simple hecho de que el contrato tendrá efectos sobre sus partes, los trabajadores y los empleadores, además sobre los actos que contiene, desde el momento en que entra en vigor.

Por último la generalidad, entendida como aquella extensión, al momento en que el contrato es obligatorio para todas las empresas que lo suscriben, evidentemente el grupo de empresas que toman parte en la celebración de un contrato están de acuerdo con el mismo y posteriormente observarán lo dispuesto en los mismo, en base a éste pensamiento se estima la obligatoriedad de dicho contrato en las empresas suscribientes.

Podemos dividir el contrato colectivo en cuatro grupos, la doctrina tiene una variante en éste sentido, ya que algunos autores se abocan a dividirlo únicamente en tres elementos y entre estos mismos hay una variación en cuanto al nombre de los mismos, pero nosotros consideraremos la división de la siguiente manera: la **envoltura**, que regula la vida del contrato; un **elemento normativo**, que contiene las condiciones de trabajo; el **obligatorio**, donde se encuentran las obligaciones contraídas por las partes buscando asegurar su cumplimiento; y el **accidental**, que son situaciones no vitales que se pueden dar por la celebración del contrato.

Dentro del contenido del contrato colectivo encontramos los nombres y domicilios de las partes, las empresas y establecimientos que abarque, la duración del mismo, las jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones, salarios, la capacitación y adiestramiento de empleados y a los de nuevo ingreso, regulación del funcionamiento de las comisiones, y todo lo demás que por su parte hayan convenido las partes.

En lo que se refiere a su duración y a su forma, debemos comentar que el contrato colectivo al igual que el individual puede celebrarse por tiempo determinado, indeterminado o por obra, es necesario que sea por escrito, en caso contrario procedería la nulidad del mismo, el contrato deberá ser reproducido por triplicado y entregados a cada una de las partes así como depositarse ante las juntas de conciliación y arbitraje federales y locales, según la competencia, anotándose la fecha y hora de entrega para remitirlo, produciendo efectos en la fecha y hora de entrega salvo pacto en contrario.

Llega el momento en que hablaremos del término del contrato colectivo y de acuerdo al artículo 401 de nuestra ley son tres:

- I. “Por mutuo consentimiento;
- II. Por terminación de la obra;
- III. En los casos del capítulo VIII de este título. Que tiene que ver con el cierre de las empresas y son: la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, en caso d minas que carezcan e minerales costeables o restauración de minas paralizadas o en restauración y concurso o quiebra legalmente declarado.

En el caso de disolución del sindicato titular del contrato las condiciones de trabajo subsistirán”.

En los anteriores puntos se establecen los caso en que se dará el termino del contrato colectivo, en el primer caso observamos que evidentemente si las partes ya no tienen la intención de continuar con el contrato, no existe razón de continuar con el mismo, en los caso siguientes que habíamos mencionado, la razón se explica por si misma.

1.4.2. Cláusula de Exclusión

Uno de los elementos claves para un sindicato dentro de un contrato colectivo es la cláusula de exclusión, consistiendo en un medio de control sobre los trabajadores, porque a través de ésta se tiene sujetos a los trabajadores para que sean miembros del sindicato.

Dicho mecanismo utilizado por parte de los sindicatos, en un contrato colectivo se encuentra comprendido en la ley en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo indicando lo siguiente: “puede pactarse libremente por las partes, que dentro e una empresa solo presten sus servicios los trabajadores que sean miembros del sindicato contratante del contrato colectivo que se encuentre en vigor dentro de la empresa o establecimiento.”

Haciendo un análisis de lo que se estipula en el artículo determinaremos que no será aplicable a los trabajadores que antes de la estancia de dicho precepto ya se encontraban prestando sus servicios a la empresa que celebra el contrato con la cláusula de exclusión.

En base a lo mencionado en el artículo 395, debemos deducir que se obtienen dos cláusulas, la **cláusula de exclusión por admisión** donde el patrón solo recibe a trabajadores que sean miembros del sindicato que en su caso este realizando el contrato con la cláusula en cuestión, considerando lo antes mencionado, excepto los trabajadores que no sean miembros del sindicato contratante pero que ya prestaban sus servicios con anterioridad.

Otra prohibición al respecto, se da en la imposibilidad de incluir la cláusula en virtud de una revisión en caso de que originalmente no se contenga.

Por otro lado, tenemos la **cláusula de exclusión por separación** donde se da por terminada la relación laboral de un trabajador que renuncia o que es expulsado del sindicato, pero ésta expulsión por parte del sindicato tiene que someterse a lo permitido por la ley para darse la expulsión, en otras palabras ésta terminación no se apega a las causales de despido lo que provocaría un despido injustificado, dando como única opción de defensa del empleador en caso de presentarse esto, que cuente con el oficio correspondiente debidamente requisitado y firmado, todo esto emitido por el sindicato.

Por último es necesario mencionar una figura que surge a partir del contrato colectivo de trabajo, el **contrato-ley**, por la importancia de algunas ramas industriales.

El contrato ley de acuerdo a nuestra Ley Laboral, artículo 404 se trata de un 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 presentarse 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 mas de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.

Es de gran importancia dicha figura ya que representa una evolución de lo que es el contrato colectivo de trabajo, en este momento observamos que ya se regulan las relaciones laborales de los trabajadores de una rama industrial, trayendo consigo una estandarización de condiciones y así evitar que algunos sindicatos obtengan beneficios superiores o inferiores al respecto de sus similares.

Puede ser solicitado por los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una rama industrial en una o varias entidades federativas, además será ante la secretaria del trabajo si es de dos o mas entidades federativas o industria de jurisdicción federal o al gobernador del estado o Jefe de Gobierno del Distrito Federal si es jurisdicción local. Con dicha medida se estaría garantizando que es la mayor parte de los trabajadores sindicalizados de una rama industrial desean que sea llevado a cabo la firma del contrato-ley.

1.5. Huelga

Comenzaremos a tratar el tema mencionando que la huelga es el arma eficiente, no se trata de un derecho natural, con la que cuentan los trabajadores para defender sus intereses profesionales, siempre con el objeto de mantener un equilibrio en los factores de producción, además, el titular de éste derecho es consagrado a la coalición de trabajadores, sin embargo, para un último desarrollo del mismo consideramos mas óptimo la titularidad del sindicato.

La palabra Huelga a su vez proviene del término holgar, y a su vez “Holgar - (Del lat. tardío *follicāre*, soplar, respirar)”¹⁴. La concepción de huelga dentro de nuestro idioma se entiende como “interrupción concertada del trabajo que hacen

¹⁴ Real academia Española. Diccionario de la Lengua española. 22ª Edición. Madrid. 1992.

los obreros para obligar a los patronos a ceder ante sus reivindicaciones.”¹⁵ Por su parte el diccionario especializado de derecho lo concibe como “La suspensión colectiva y concretada del trabajo, por iniciativa obrera, tendiente a conseguir objetivos de orden profesional o políticos, o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras. Desde otro punto de vista es una de las causales de suspensión del contrato de trabajo.”¹⁶

Empezaremos por determinar que la huelga no es otra cosa que un medio de presión que ejercen los trabajadores en contra de los patronos para la defensa de sus intereses profesionales, que en ocasiones puede caer en situaciones ilícitas pero en razón de que su ejecución es colectiva no se generan sanciones. Es una mezcla de conductas activas al ejercer el derecho y pasivas en el momento en que se deja de desempeñar el trabajo de manera individual por los trabajadores.

Otro aspecto importante que tiene ésta figura es que no se trata de un derecho natural, es decir, no es una situación nata indispensable para el hombre, estamos en presencia de un derecho reconocido, otorgado por la ley en razón de una larga lucha en búsqueda de justicia por parte de los trabajadores sobre los patronos, para la defensa de sus intereses profesionales.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en el artículo 440 lo define así: “Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”. Indiscutible es, que se trata de una suspensión temporal porque de lo contrario estaríamos ante el cierre de la empresa, sin embargo, al darle la ley a la coalición la calidad de titular encontraríamos ciertas dudas que en lo consecuente aclararemos.

Sobraría mencionar que la huelga busca la defensa de sus intereses, siendo este el fin de la coalición y que es legal ésta suspensión, siendo evidente que lo es

¹⁵ GARCÍA-PELAYO Y GROSS, Ramón. Diccionario Enciclopédico Larousse Ilustrado. Tomo I. Ob. Cit. p489

¹⁶ RAMIREZ GRONDA, Juan D. Diccionario Jurídico. 10ª Edición. Claridad. Argentina. 1988. p.168

al estar estipulado en la ley.

Las huelgas deben de tener como objetivo el equilibrio de los factores de producción, obtener del patrón o patrones la firma del contrato colectivo y su revisión al igual que del contrato ley, exigir su cumplimiento de ambos contratos además de la participación de utilidades, el apoyo a otra huelga y exigir la revisión de salarios. Por principio observamos que la coalición, titular de la huelga no puede intervenir en los contratos por ser titulares de éste los sindicatos, quedando su campo de acción muy reducido.

Existe la posibilidad de presentarse vicios en las huelgas de apoyo, buscando perjudicar a ciertas empresas por parte de un posible adversario, quedando éste objetivo como un medio de ataque político comercial.

Desprendiendo de la idea anterior es necesario especificar que a pesar de que la ley establece que la coalición es la titular de la huelga observamos que en un principio estricto lo es pero para poder ejercer con totalidad los derechos que ésta otorga es necesaria la intervención del sindicato.

Por otro lado, es necesario determinar que un trabajador individualmente considerado es el que suspenderá sus actividades, sin embargo, ésta decisión de suspensión de labores fue tomada como un acto colectivo por lo que concluiríamos que “la titularidad del derecho de huelga corresponde a los trabajadores, individualmente considerados, ahora bien el derecho sólo es propiamente ejercitable por la colectividad.”¹⁷

Hay que precisar bastante cuidado al tratar éste dilema, no confundir en que momento se trata de la titularidad y en cual el ejercicio propiamente dicho de la huelga.

¹⁷ GARCÍA ABELLAN, Juan. Derecho de Conflictos Colectivos de Trabajo. Ob. Cit. p.98

1.5.1. Etapas de la huelga

De acuerdo a la doctrina, la Huelga se divide en tres etapas, que a efecto mencionamos, que se hacen a la atrea de dar una división de los momentos clave o que marcan diferencia dentro del procedimeiento de la huelga.

a) El **periodo de gestación** es cuando surge una coalición de trabajadores buscando la defensa de sus intereses, éste mismo grupo se encarga de la elaboración de un pliego de peticiones como una especie de aviso, que en caso de no cumplir con sus pretensiones se desencadenaría la huelga.

b) El **periodo de prehuelga** tiene como objeto conciliar a las partes en una audiencia de avenimiento, en ese momento el patrón se considera como un mero depositario de todos los bienes de la empresa, en dicha audiencia se designan a los trabajadores emergentes que son indispensables para que la empresa no sufra perdidas considerables sin que sean considerados como trabajadores traicioneros a la huelga, ésta etapa tiene una duración mínima de seis días en empresas privadas y diez en servicios públicos, prorrogables por mutuo acuerdo, en cuanto a un periodo máximo no existe regulación alguna.

Considerable mencionar que en ésta etapa existe la posibilidad de que el patrón se aproveche de su situación como depositario de sus bienes en el caso de que tenga una deuda con un tercero, porque de ésta manera no sería posible llevar a cabo un embargo de dichos bienes.

c) Por último el **periodo de huelga estallada**, como resulta evidente en razón de su nombre, inicia cuando se suspenden las actividades, en éste se deben ofrecer pruebas como lo sería en caso de que así fuera necesario, el

recuento para demostrar la mayoría, tema que será tratado con posterioridad en nuestra investigación.

1.5.2. Calificación de las Huelgas

Las huelgas son calificadas según la Ley Laboral como lícitas si tienen el requisito de fondo (equilibrio de los factores), serán calificadas como existentes si cumplen con los requisitos de fondo, forma y mayoría y en caso de que no cubran los requisitos de fondo, forma y mayoría se califican como inexistentes, las ilícitas son cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas y las propiedades.

En ésta calificación existe una confusión concebida por la distante interrelación de las calificaciones, al encontrarnos la enorme controversial situación que puede existir una huelga que sea lícita e ilícita al mismo tiempo, entre otras configuraciones similares.

Otra ambigüedad es cuando hablamos de que la “mayoría de los trabajadores realicen actos ilícitos”, primero es casi imposible determinar que fue la mitad más uno de los huelguistas que intervinieron y por otra parte, no hay correlación de la sanción con el acto, así un vidrio roto y un homicidio serán sancionados igualmente.

La declaración de improcedencia deberá ser solicitada por un afectado, acompañada de las pruebas pertinentes entre la que se puede ofrecer el recuento; si no se declaró en 72 horas se considera como procedente.

En caso de que se declare la improcedencia los trabajadores tienen 24 horas para regresar a su trabajo, en caso contrario se termina la relación laboral sin

responsabilidad del patrón, siendo además ésta sanción aplicable en el caso de que no se cumplieran los requisitos para realizar la huelga.

1.5.3. Procedimiento Huelguista

Dentro del procedimiento encontramos que el escrito de emplazamiento se dirigirá al patrón, presentándose por duplicado en la Junta de Conciliación y Arbitraje, el patrón debe contestar el pliego en 48 horas, de no hacerlo se tendrá por inconforme.

La Junta señala fecha y hora para la audiencia de avenimiento, en caso de que el patrón no se presente se le apercibe legalmente y en el caso del sindicato se corre el periodo y archiva el expediente. La huelga necesariamente debe estallar el día y hora señalados o resulta improcedente. A partir de la notificación no se podrá ejecutar sentencia alguna, ni ejecutar embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de bienes de la empresa o establecimiento.

En lo referente a excepciones se puede oponer la excepción de personalidad al contestarse el pliego de peticiones o en la audiencia y la excepción de incompetencia en los mismos términos. La ley considera todos los días hábiles pero es considerable mencionar que “en la práctica no se cumple con ésta disposición ya que en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje existe el criterio de que los días festivos no se computan durante el periodo de prehuelga.”¹⁸

El procedimiento de imputabilidad es solicitada por la coalición o el sindicato ya sea por vía jurídica en la interpretación y cumplimiento del contrato o por vía económica cuando se trata del nacimiento, modificación, suspensión o terminación de las condiciones de trabajo, por cuerda separada ambas vías. Se solicitara el

¹⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Ob. Cit. p. 285

procedimiento sólo cuando quede firme la resolución de procedencia de huelga, de existencia o de improcedencia de la inexistencia.

Concluyendo mencionaremos que la huelga se terminará sujetándose a lo estipulado por el artículo 469 de nuestra ley, suscribiendo que será por mutuo acuerdo de trabajadores huelguistas y patronos, además si el patrón se allana en cualquier momento a las pretensiones del escrito de emplazamiento y cubre los salarios que se dejaron de cubrir, puede ser por un laudo arbitral de la persona o comisión que las partes designen y por último un laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, si a ésta se sometió la decisión por los trabajadores.

1.6. Proceso y Procedimiento Laboral

En lo consiguiente nos enfocaremos a dar el significado del proceso laboral, que definimos de la siguiente manera, como una serie de actos expresados en la norma jurídica con el objeto de que la autoridad judicial se encargue de resolver los conflictos que se han puesto a su decisión, por el otro lado se encuentra el procedimiento que lo entendemos como la manera práctica de hechos para llevar a cabo lo controlado por el proceso.

La palabra proceso en el entendimiento de un diccionario común radica en “El conjunto de los autos y escritos de una causa criminal o civil y procedimiento es la manera de seguir una instancia en justicia.”¹⁹ Por otro lado, el diccionario especializado nos dice que proceso es “el conjunto de diligencias y actuaciones de una causa criminal o civil.

Pero en realidad y con mayor amplitud, podría decirse del proceso que se

¹⁹ GARCÍA-PELAYO Y GROSS, Ramón. Diccionario Enciclopédico Larousse Ilustrado. Tomo I. Ob. Cit. p.787.

trata de una secuencia o serie de actos que desenvuelven progresivamente, con el objeto de resolver, mediante un juicio de la autoridad, el conflicto sometido a su decisión. Procedimiento es el sistema o método de ejecución, actuación o fabricación, modo de proceder en justicia, actuación de trámites judiciales o administrativos.”²⁰

Antes que nada, debemos diferenciar **proceso y procedimiento**. De esta manera consideramos que el proceso es la manera en que se desempeñará el papel jurisdiccional o continente, y el procedimiento será esa ejecución llevada a cabo en la práctica, el contenido. En otras palabras podríamos entender al proceso como un todo en el que se contiene la esencia jurídica y el procedimiento sería la manera en que se realizaría materialmente.

El derecho procesal del trabajo es un conjunto de normas que tienen como objetivo determinar la manera en que se realizara el proceso, dando como resultado, el cumplimiento de los derechos otorgados por la norma sustantiva contemplada por el código laboral, además regulando las actividades de las partes así como la del juez.

El derecho procesal estipulado en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, especifica cuales son las fuentes del derecho adjetivo, pero en razón de que el derecho procesal se encuentra normado en el mismo ordenamiento legal que el sustantivo, le corresponden las mismas fuentes, donde encontramos la constitución, la ley y sus reglamentos, tratados internacionales, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que provengan del artículo 123 constitucional, la jurisprudencia, la costumbre, la equidad.

Si tratamos el contenido del artículo mencionado, encontraríamos que el orden jerárquico que se maneja no es necesariamente la forma en que se nombran, puesto que podríamos tomar en cuenta el principio aplicación de la

²⁰ RAMIREZ GRONDA, Juan D. Diccionario Jurídico. 10ª Edición. Claridad. Argentina. 1988. pp. 249 y 250

norma más benéfica para el trabajador, principio que vendría de la mano con la interpretación del derecho procesal laboral, esto en razón de lo dispuesto en el artículo 18 de nuestra ley laboral donde se tomarán como base las finalidades de las normas del trabajo y del trabajo en sí, y en el caso de duda se aplicará el principio mencionado, prevaleciendo lo más favorable para el trabajador.

Ahora nos corresponde mencionar la naturaleza jurídica, en éste sentido nos encontraríamos con una gran ambigüedad. Primero debemos considerar que el derecho público es el que tiene por objeto la república y el derecho privado al provecho de cada individuo considerado individualmente, ante la presente situación, no es posible utilizarla como base de clasificación del derecho, “ya que toda norma jurídica es estatal y el sistema jurídico es unitario”.²¹

En cambio existe una tendencia introducida por los doctrinarios, donde se incluiría una clasificación más, denominada derecho social donde bien podríamos incluir el derecho laboral.

En cuanto a su ámbito espacial de valides y vigencia del derecho procesal laboral, diremos que, según si se llevo acabo la actividad laboral dentro del marco o espacio regulado por ésta norma, automáticamente quedará bajo la jurisdicción de esa misma norma.

En cuanto al tiempo encontramos que en caso de existir modificaciones que recaigan sobre la norma, los asuntos que se hallan iniciado con las normas que tenían vigencia anteriormente, tendrán que concluirse bajo esa jurisdicción, sin tener sobre éstos casos, efecto alguno las modificaciones a dichas normas. Observamos, lo que sería el principio de irretroactividad de la norma.

1.6.1. Principios del Derecho Procesal Laboral

²¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México. 1973. p.16

La esencia del derecho procesal del trabajo se encuentra regido bajo ciertos principios, que encontramos en el artículo 685 de la ley del trabajo: "El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte, las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concertación y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, con forme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se procede en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley."

En base al artículo transcrito donde se mencionan los principios del Derecho Procesal Mexicano y en conformidad con lo entendido en la doctrina, haremos mención de cada uno de ellos:

- **Principio de publicidad.** Consiste en que las audiencias son abiertas al público con el objeto de ser limpias y honestas, pero pueden ser a puerta cerrada si la junta lo determina así, para un mejor despacho de los negocios, por moral o buenas costumbres.
- **Principio de gratuidad.** La justicia que administran los tribunales debe ser de manera gratuita, quedando totalmente prohibidas las costas judiciales. En todo caso se permiten solo los honorarios de los peritos contratados y los gastos de la ejecución.
- **Principio de inmediatez.** Lo entendemos como el contacto directo que debe existir entre los miembros de la Junta de Conciliación y Arbitraje y

las partes, esto para poder actuar con mayor justicia.

- **Principio de oralidad.** Es un proceso eminentemente oral, aunque no en su totalidad evidentemente por que el juzgador no recordaría todo lo actuado. Se compone de audiencias donde las partes comparecen exponiendo verbalmente sus pretensiones.
- **Principio dispositivo.** Es lo que se conoce como instancia de parte, es decir que el juzgador no podrá actuar de motu proprio, solo si media la petición del afectado.
- **Principio de economía.** Tiene que existir una proporcionalidad en la cuantía económica con la importancia que tendrá el conflicto.
- **Principio de sencillez.** Este principio tiene su razón de ser en que los mismos afectados serán los que acudan a la defensa de sus derechos, por lo que en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada.
- **Principio de concentración.** Esta concentración no se refiere a otra cosa que a una brevedad en cuanto al tiempo que durarían los tramites del proceso.
- **Principio de suplencia.** En caso de que nos encontráramos con una demanda incompleta, sin todas las prestaciones a las que tendría derecho el trabajador, la junta deberá subsanar las omisiones.
- **Principio subsanador.** Se da en el caso de que el trabajador, en calidad de actor, o sus beneficiarios tiene defectos u omisiones en la demanda, serán señaladas esas irregularidades, otorgándose un término de tres días para que subsanen dichas irregularidades.

De todos los principios mencionados anteriormente debemos mencionar que cuentan con la característica de generalidad en su aplicación con excepción de los dos últimos, debido a que “únicamente operan en juicio individual, precisamente obrero-patronal o reclamaciones derivadas de riesgos profesionales o muerte del trabajador.”²²

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley derive de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará esta. A pesar de dicha disposición, en la realidad nos encontramos que es muy difícil que efectivamente la junta cumpla con subsanar la demanda.

Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos por el artículo mencionado con anterioridad.

1.6.2. El Procedimiento Ordinario Laboral

El procedimiento laboral se lleva a cabo en una audiencia que se divide en tres etapas: conciliación; demanda y excepciones; y ofrecimiento y admisión de pruebas.

En la primera etapa la junta buscara que las partes lleguen a un arreglo, lográndolo, se levanta un convenio, dando fin al juicio. En caso de no llegar a un convenio o que no se presenten las partes, se procede a la siguiente etapa.

²² TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México. 2002. p.22

Los representantes de los actores se podrán presentar, solo en caso de que en la etapa anterior se haya presentado el actor personalmente, para ratificar la demanda e incluso modificarla si lo consideran necesario, por su parte el demandado procederá a contestar la demanda de manera oral o escrita, opondrá excepciones y defensas y se referirá a cada hecho aducido, negándolo, afirmándolo o determinando que no son propios ya que de lo contrario se tendrán por admitidos. En éste momento se puede por una única vez dar la réplica y la contrarréplica.

Empieza la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, donde las partes ofrecen sus pruebas y objetan las del contrario, concluyendo ésta etapa solo se reciben las supervenientes o las tachas. Una vez desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia podrán formular sus alegatos o hacerlo en los tres días siguientes.

El expediente se pasa a dictamen y finalmente a resolución. Se emite un laudo, las Juntas no permiten recursos en contra de sus resoluciones ni pueden ser revocadas, el único medio para atacarlas es que las partes exijan la responsabilidad en que incurran los miembros de las juntas o el juicio de amparo directo, no el indirecto porque “los amparos indirectos, proceden contra todas las demás resoluciones que no tengan el carácter de definitivas o contra leyes que por su sola expedición causen un perjuicio al particular”.²³

1.6.3. Procedimientos Especiales

Existen otros tipos de procedimientos como el especial, el de conflictos colectivos de naturaleza económica y el de procedimiento de huelga, el

²³ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Ob. Cit. p.343

procedimiento de huelga tiene relación con el ofrecimiento de la prueba de **recuento** en caso de huelga y el especial para el recuento en caso de titularidad de contrato colectivo, que serán desarrollados posteriormente, el procedimiento de huelga ya fue tratado en su momento, nos queda el procedimiento especial.

Este procedimiento especial inicia con la presentación por escrito de la demanda, pudiendo ofrecer pruebas a la junta, que con 10 días de anticipación citará a una audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Pruebas y Resolución, que será dentro de los quince días hábiles a partir que se presentó la demanda. Si el demandado no se presenta a la audiencia, se darán por admitidas las pretensiones del actor.

En la **audiencia de Conciliación** se pretenderá avenir a las partes, de lo contrario las partes expondrán lo que a su derecho conviene, formulando peticiones, y ofreciendo y rindiendo las pruebas admitidas. En caso de ofrecer el recuento se tendrá a lo dispuesto en el artículo 931 de nuestra ley, que será tratado posteriormente, Concluida la recepción de pruebas la junta oirá alegatos y dictará resolución.

En caso de que no concurra el **actor o promoverte** a la audiencia se tendrá por reproducida su demanda inicial y por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado en ella. En caso de que se controvierta el derecho de los presuntos beneficiarios, se suspenderá la audiencia y se reanudará en quince días para que se ofrezcan las pruebas pertinentes. En el caso de procedimiento por motivo de recuento, es necesario que intervenga el presidente de la Junta o de la Junta Especial.

Debemos hacer la referencia de que en las situaciones que sea aplicable éste procedimiento especial, se aplicarán las disposiciones del procedimiento ordinario y a lo dispuesto en el capítulo de pruebas.

1.7. Pruebas

Las pruebas son aquellos medios por los que las partes le ofrecen al juzgador una serie de elementos para que éste a su vez después de haberlos valorado, tome una decisión al respecto en la resolución del conflicto, en nuestra materia laboral la carga de la prueba recae en a el patrón, lo que nos presenta un derecho social a favor de la clase débil, la trabajadora.

La acepción **prueba** la entendemos ordinariamente como “razón o argumento con que se prueba una cosa.”²⁴ Por otro lado, de acuerdo al diccionario especializado se entendería como la “demostración de la existencia de un hecho físico o jurídico, según las formas y condiciones exigidas por la ley. Los medios que pueden utilizarse en juicio para demostrarse la veracidad de los hechos aducidos.”²⁵ Los conceptos mencionados son muy útiles para un entendimiento de nuestro tema a tratar pero vamos a realizar un estudio jurídico más a fondo.

Recordemos que después de que concluye la etapa del proceso, denominada demanda y excepciones comienza la de ofrecimiento y admisión de pruebas que es la que nos interesa para efectos de nuestro tema donde se recibirán todas las pruebas acompañadas de todo lo necesario para su desahogo respectivamente y concluyendo ésta etapa las únicas pruebas que extraordinariamente se recibirán son las supervenientes y las tachas en contra de los testigos.

La prueba debemos entenderla como el medio que utilizan las partes para proveer al juzgador de elementos que intervengan en su decisión respecto al proceso, respaldada ésta por los preceptos de la ley relativos a las pruebas.

²⁴ GARCÍA-PELAYO Y GROSS, Ramón. Diccionario Enciclopédico Larousse Ilustrado. Tomo I. Ob. Cit. p.793

²⁵ RAMIREZ GRONDA, Juan D. Diccionario Jurídico. 10ª Edición. Claridad. Argentina. 1988 p.253

Esta obligación, de la carga de la prueba, debe recaer generalmente en el patrón a diferencia del derecho común donde se desenvuelve el principio general del derecho donde el que afirma tiene que probar. Esta razón de nuestra Ley Laboral se funda en la razón de defender al más débil, que en nuestra realidad es el papel del trabajador.

1.7.1. Clasificación de las Pruebas

Las diferentes pruebas que se aceptan por nuestra ley son determinadas en el artículo 776, son: “la confesional, documental, testimonial, pericial, inspección, presunción, instrumental de actuaciones, fotografías y en general aquellos medios aportados por los adelantos de la ciencia”.

La **prueba confesional**, las preguntas de dicha prueba no tienen que ser capciosas para evitar vicios en el estudio de dicha prueba, esto se cumple con la intervención de los representantes de los sectores: estado, capital y trabajo.

Se deben resolver las posiciones que realice el promoverte, sin ayuda y en caso de no hacerlo se tendrá por confeso. Las preguntas tienen que referirse a hechos propios del absolvente y además tener congruencia con la litis del proceso. Una diferencia de nuestro proceso laboral es que es posible pedir explicaciones que se consideren necesarias de acuerdo a lo estipulado en el artículo 790 de nuestra ley.

La **prueba testimonial** consta de la información de una persona de algo que haya captado a través de sus sentidos, denominada testigo. Los testigos tienen diferente apreciación de la realización de los hechos, cada parte lleva sus testigos realizando sus preguntas y dando posteriormente a la otra parte esa posibilidad.

Por último el tribunal puede también hacerle preguntas al testigo, apercibiéndoles que la falsedad es un delito sancionable.

Los testimonios son examinados por separado para determinar si realmente tendrán influencia para entender los hechos ocurridos. En caso de que se considere que lo dicho por los testigos es viciado, en razón de la relación que guarden con su oferente, se podrán interponer las tachas, evidentemente esto será posteriormente al periodo de ofrecimiento de pruebas.

La **prueba pericial**, como su nombre lo indica será llevada a cabo por peritos que son especialistas o técnicos en determinada profesión, ciencia o arte. Las partes nombran al perito de su confianza, la junta le designará uno al trabajador en los siguientes casos que no lo nombre, lo nombre pero no se presente o que lo solicite por no tener los medios económicos para pagar uno.

En caso de que las determinaciones de los peritos de ambas partes no coincidan, designarán un tercero en discordia o la junta lo designará en su defecto. El trabajo de los peritos no se debe sobrepasar para lo que fueron contratados, es decir sin intervenir ni externar opiniones en materia jurídica.

La **prueba documental** puede ser pública o privada. La **pública** la emite un funcionario que posee buena fe, generando prueba inmediata, salvo prueba en contrario. En estas pruebas hay que tener sumo cuidado debido a que existe la posibilidad de que en un documento se esté manifestando cierta información que no se encuentra investida de la fe pública del funcionario que la esté emitiendo, por no ser su facultad.

La documental **privada**, según nuestra ley, es la que no cumple las características de la pública, situación que resulta para nosotros carente de explicites, sin embargo, los documentos públicos, diremos, son los que no contienen inmersa la buena fe, a pesar de ello, las partes la pueden ofrecer como

prueba, habiendo una infinidad de éstas.

Por lo expuesto, ésta prueba tiene menor nivel probatorio, aunque resulta indispensable que el juzgador tenga conocimiento de ésta para tener un panorama mas amplio en el conocimiento del hecho y así tener mas certeza en la resolución.

En ésta prueba se encuentra la obligación que tienen los patronos de conservar ciertos documentos como los contratos individuales, listas de raya, controles de asistencia, comprobantes de pago, entre otros.

Prueba de **inspección judicial**, se compone por la presencia de un miembro de la junta, ya sea un actuario o un secretario de acuerdos en el lugar de los hechos para que cerciore a través de sus sentidos que efectivamente aconteció lo expresado por la parte oferente de ésta prueba.

En ésta prueba es necesario señalar el lugar específico, el objeto de la materia misma, los periodos que abarque, los documentos y objetos que en razón de ésta prueba deban ser examinados.

La **prueba presuncional** es la mas compleja de todas por que en ésta interviene el criterio del juzgador, respaldado por la ley. Existen dos clases de presunciones, la legal y la humana. La legal se presenta cuando se determina un hecho a través de otro comprobado por que así lo estipula la ley, en cambio la humana es cuando a criterio del juzgador así lo predica.

La **prueba instrumental** no es otra cosa que la conjunción de todas las actuaciones desarrolladas a través del proceso y que se encuentran contenidas en el expediente, la Junta está obligada a tomarla en cuenta, evidentemente todo éste conjunto de actuaciones que se formaron en el transcurso del proceso auxiliarán al juzgador al momento en que tenga que tomar una resolución.

1.7.2. Apreciación de las pruebas

En la cuestión referente a la apreciación de las pruebas encontramos que la ley faculta al tribunal de trabajo para que con conciencia aprecie las pruebas. “Los miembros de la junta, deben razonar como lo haría cualquier individuo normal, estableciendo una razón lógica entre los hechos y pruebas rendidas. Algunos autores critican severamente esta facultad de apreciación en conciencia, considerando que es la puerta de escape para cometer los peores atropellos.”²⁶

En éste sentido tenemos que hacer valer nuestro juicio como legisladores para poder tomar un decisión, valorando por un lado las pruebas con las que contamos y por el otro un razonamiento en base a nuestra lógica de los hechos, el problema aquí surgiría cuando cada persona tiene una diferente perspectiva de las cosas y lo que para unos sería lo justo para otros representaría lo contrario.

Además, debemos de considerar que las resoluciones de la junta son inapelables sin haber un tribunal que funja como revisor excepto en los casos de amparo por violación de garantías, situación que compromete más la apreciación de las pruebas.

A manera de conclusión cabe mencionar que a pesar de que se ha tratado de separar lo más posible el proceso laboral con el común “realmente siempre tendrá aplicación supletoria el artículo 89 del Código Federal de Procedimientos Civiles, ya que nuestro derecho laboral no es muy prolijo en cuanto a la reglamentación de ésta probanza.”²⁷

²⁶ GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Ob. cit. p.505

²⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Ob. Cit. p.348

1.8. Recuento

En atención a que éste es el tema principal a que se evoca nuestra investigación, nos dedicaremos en éste momento, a dar los pormenores principales del tema, ya que con posterioridad se hará un estudio más minucioso del tema.

Recuento para nuestro diccionario común “es la segunda cuenta que se hace de una cosa”²⁸, tal vez algo parecido al significado fáctico en nuestra materia de derecho laboral.

Antes que nada cabe decir que estamos en presencia de una prueba, que nuestra ley proporciona diversas clases de pruebas que son aplicables para los conflictos colectivos, tanto de naturaleza jurídica como económica, con la única diferencia de que en las de naturaleza económica (modificación, implantación de nuevas condiciones de trabajos o suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo) el ofrecimiento de pruebas no será durante el proceso, será al plantear el conflicto. Esto es aplicable para la titularidad del contrato colectivo y la huelga donde se procederá conforme a los procedimientos especiales y el procedimiento de huelga, respectivamente.

El **recuento** por lo tanto, es una prueba conocida como el recuento de trabajadores que únicamente será aplicable en los casos de titularidad del contrato colectivo y en casos de huelga.

En el caso de la titularidad, se sabe que en el momento que el sindicato deje de representar el interés profesional de la mayoría de trabajadores, dentro de una empresa, trae como consecuencia la pérdida de la titularidad del contrato

²⁸ GARCÍA-PELAYO Y GROSS, Ramón. Diccionario Enciclopédico Larousse Ilustrado. Tomo I. Ob. Cit. p.826.

colectivo, para poder proceder a la comprobación de esto, se ofrece la prueba de recuento, donde votarán los trabajadores presentes y las objeciones serán en ese mismo instante.

Sin embargo, ésta prueba por si sola no es plena, deben además cumplirse el resto de requerimientos de la ley como acreditar la filiación de los trabajadores al sindicato actor y la adquisición de la mayoría, contar con un estatuto registrado, que se comunicará las altas a la autoridad ante quien se está registrando y ante la misma obre una lista con el numero, nombre y domicilio de sus miembros, patronos y empresas o establecimientos en que rijan.

Hablamos anteriormente de una mayoría, la cual al perderse, da como resultado la pérdida de la titularidad del contrato, dando lugar a otro sindicato que considere tener la mayoría ofrezca la prueba de recuento, donde deberá demostrar que cuenta con la mayoría de los trabajadores que laboran en la empresa. En caso de que el resultado del recuento le favorezca y que haya sido realizado con los requisitos que la ley señala, será prueba eficaz para la demostración de la mayoría mencionada.

En el caso de la intervención de la prueba de recuento en la huelga, será análoga a la de la titularidad del contrato colectivo, pero por obvias razones se trata de dos figuras distintas y tenemos que tomar en cuenta que “la aplicación es semejante con las salvedades de relacionar la prueba según se trate de probar el derecho de un sindicato a ser titular y administrador de un contrato colectivo o de probar, en el caso de huelga, si la mayoría de los trabajadores están a favor o en contra del movimiento estallado.”²⁹

De lo anterior establecemos que el recuento en caso de huelga, se llevará en los mismos términos de aplicación que determina la ley para el recuento en caso

²⁹ RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Octava Edición. Pac. México. 1991.p. 194

de titularidad de contrato colectivo, enfocándolo en éste caso a demostrar, que en efecto la mayoría de los trabajadores están de acuerdo con la suspensión de labores que se presenta con motivo de la huelga, posteriormente a que ésta estalló.

De ésta manera concluimos el primer capítulo de nuestra investigación quedando marcadas una serie de conceptualizaciones alrededor del recuento, a efecto de apoyar el entendimiento de nuestra materia a investigar, es de suma importancia que hayamos hecho tal, en virtud de que se necesita analizar un marco teórico referencial, que en diversos momentos se encontrará vinculado en el desahogo de la prueba de recuento.

Por otra parte, aclaramos que no se desarrollo de una manera específica todos lo temas tratados, ya que no se trata del tema central de la presente investigación, sin más extención se nombró las partes sustanciales de los temas desarrollados para beneficio de nuestro entendimiento futuro de nuestra investigación.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SINDICATO EN MÉXICO

En el presente capítulo nos abocaremos al estudio del desarrollo histórico que ha tenido en México el sindicalismo, movimiento que reviste una enorme importancia para la historia del derecho laboral mexicano debido a que durante el proceso de lucha de los trabajadores en contra de la explotación de los patrones, encontraron que el medio para poder defender sus intereses, sería por la unificación de fuerzas, a pesar de dicho descubrimiento e incluso del reconocimiento por la ley, se ha tenido que entablar una lucha para poder obtener el respeto de dicho derecho consagrado por la Ley Federal del Trabajo e incluso por la misma Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El surgimiento de los sindicatos es muy importante en relación con la prueba del recuento, debido a que son los sindicatos quienes ofrecerían la prueba de recuento en caso de querer demostrar la mayoría para obtener la titularidad de un contrato colectivo, o ya sea en caso de que se pretenda demostrar que la mayoría de los trabajadores de la empresa están de acuerdo con el movimiento de huelga.

2.1. Origen de los sindicatos

Para que empecemos hablar del desarrollo que han sufrido los sindicatos a través de los años, tenemos que hacer la apuntación desde el punto de vista de la naturaleza del hombre. Desde sus inicios el hombre, se ha caracterizado por la necesidad de formar grupos para su subsistencia, con los cuales desarrollaba actividades encaminadas a solventar sus necesidades, las cuales eran comunes al grupo al que se integraba.

Pero surge con la necesidad de asociación del hombre para satisfacer sus necesidades un fenómeno curioso, entre los mismos miembros se observan las distintas necesidades que se planteaban, de ésta manera una persona que no estaba conciente de determinada necesidad, en el instante que observa que su semejante adolece de dicha necesidad en ese instante se percata de la misma manera necesita de ella. Sin embargo, el hombre necesita del hombre para poder desenvolverse, es necesaria la combinación de esfuerzos, para la satisfacción óptima de sus necesidades, independientemente de que las necesidades de que se trate, sean de naturaleza eminentemente personales.

A través de los años se han presenciado formas de agrupación, en éste caso nos abocaremos a aquellos grupos de trabajadores que desde la edad media se formaron, éstas agrupaciones no tenían el objetivo actual de nuestros sindicatos, únicamente se encargaban de velar por la regulación de la producción, el sistema de trabajo al que estarían sometidos, para defender la calidad del trabajo y no permitir la existencia de la competencia inmoderada, pero nunca con el objeto de defender al trabajador en sus intereses.

Los **gremios** que surgen en la época medieval estaban formados por artesanos, dedicados a un mismo oficio, pero no existía la figura de un patrón sobre ellos, debido a que éstos dependían de si mismos.

Es hasta la revolución industrial, cuando surgen las **asociaciones profesionales**, las mutualidades, las cooperativas de producción y consumo, teniendo como objetivo el separar capital y trabajo, con motivo de la explotación desmedida por parte de los patrones con sus trabajadores, dicho motivo se podría atribuir al surgimiento del capitalismo.

“La revolución industrial, en la medida estricta de la cronología, corresponde a la transformación del sistema de producción económica en Inglaterra, debido a

la aplicación de los descubrimientos científicos a la técnica, partiendo de la utilización a gran escala de carbón, como materia energética y del vapor como fuerza motriz. Pero en sentido histórico del término, la revolución industrial que se inicia en la segunda mitad del siglo XVIII, se convierte en un fenómeno universal que desarrolla el sistema capitalista de la producción a un ritmo creciente.”³⁰

Con la revolución industrial se transforman los medios de producción al introducir los avances científicos, desarrollando un sistema capitalista, surgiendo las fabricas, que atraen a millares de trabajadores, haciendo que los campesinos y los artesanos pierdan su medio de subsistencia por el establecimiento de las fabricas, en ese momento se convierten en una nueva clase social, la obrera asalariada.

Debido a que no era posible para los trabajadores asociarse legalmente para la defensa de sus intereses, tenían que hacerlo de manera clandestina recogiendo el sentido societario de los gremios.

En éste sentido, el proletariado sufre una injusticia laboral que provoca el nacimiento de la lucha de clases que no es otra cosa que una conciencia de clase para la protección de sus intereses. Posteriormente, encontramos los primeros levantamientos obreros, con la destrucción de la maquinaria, debido a que a éstas se atribuía su situación. Es así como en 1799 el gobierno inglés promulga una ley contra todo movimiento de huelga o coaliciones prometiendo severas sanciones donde incluso encontrábamos la pena de muerte.

Posteriormente a la Revolución Industrial ya esa serie de movimientos e intentos por un reconocimiento de los derechos de trabajo, en los diversos países europeos como Alemania, Inglaterra y Francia en los siglos XIX y XX se lograron diversas conquistas quedando estos derechos consagrados en las legislaciones. Entre éstos avances encontramos la creación de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en 1919 o la Constitución de Weimar, la primera en

³⁰ FREYRE RUBIO, Javier. Las Organizaciones Sindicales, Obreras y Burocráticas Contemporáneas en México. (Serie Derecho). Universidad Autónoma Metropolitana. México. 1999.p.21

reconocer derechos sociales al trabajador en ese mismo año, entre otras tantas que marcaron un triunfo para la lucha de la clase trabajadora, para 1945 en los países anglosajones potencian la legislación colectiva y la mediación estatal y judicial para regular las leyes y donde predomina una burguesía industrial.

Es así como observamos a grandes rasgos el surgimiento del sindicalismo en éste periodo únicamente de hecho, pero no de derecho, motivando a los movimientos de los trabajadores que pretendían obtenerlo. Ahora es momento de prestar atención al nacimiento del movimiento sindical dentro de nuestro territorio nacional.

2.2. Etapa de independencia de México

En esta etapa la figura del sindicato no tuvo posibilidad de surgir debido a su situación político-social que atravesaba nuestro país, sin embargo, se fueron cimentando las bases de una lucha social para que en un futuro se pudiera lograr lo que posteriormente se configuro en un sindicato.

Con la llegada de los españoles a nuestro territorio, la Nueva España, comenzó una etapa que tenía como principal característica ser una sociedad estratificada, donde primero se encontraban los españoles peninsulares, desempeñando los cargos militares y clericales mas altos, por el otro lado, los criollos, que son españoles nacidos en la nueva España, por último se encontraban las castas, que era el resto de la mezcla de razas, los indios y los negros, este estrato de la sociedad se encontraba en una situación de explotación.

Esta situación despierta dentro de la clase explotada un sentimiento de lucha, que a través de los años dicho sentimiento ha sido la fuerza motriz de la historia. En ese tiempo España se encuentra en una situación difícil en relación a

las potencias competidoras como Inglaterra, Francia, Holanda, situación que dio lugar para que el grupo de criollos inconformes, junto con los terratenientes medianos le dieran el impulso que necesitaba la clase explotada, campesinos y artesanos para poder revelarse ante la injusticia.

Además de esta situación encontramos la motivación de acontecimientos internacionales como la Ilustración, la Revolución industrial de 1760, la independencia de los Estados Unidos, la Revolución Francesa de 1789 y la Invasión Napoleónica en España.

En el año de 1810 estalla el movimiento de rebelión dirigido por los liberales, entre los que encontramos a Miguel Hidalgo y don Ignacio Allende, el marco que se puede observar en ese momento es el de “el campesino (indígena esclavizado luchando por la tierra e contra de la corona, el clero y los encomenderos) y la pequeña burguesía criolla, que pugnaba por establecer su hegemonía política en el país.”³¹

Inicialmente el movimiento buscaba terminar con esa explotación independientemente de que eso estuviera en contra de los españoles y los criollos, en razón de esto, se impusieron los que pretendían mantener sus privilegios estableciendo el estado independiente de 1821.

2.2.1. Consumación de la independencia

La consumación de la independencia no dejó beneficios reales pues el país se encontraba bajo el dominio de hacendados, eclesiásticos y militares, mientras que las castas, indígenas y negros que habían sido la base del movimiento de

³¹ MANCISIDOR, José. “El Movimiento Social en México”. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. México. 1989. p. 11

Independencia, seguían siendo explotadas y sometidas.

Esta independencia fue desconocida por España en virtud de que afectaba de manera directa sus intereses económicos, sin embargo, el Virrey de la que fue la Nueva España Juan O'Donojú si reconocía tal situación, controversia que disminuía su facultad de autogobierno por parte de la nación naciente, dando lugar a la intervención de Inglaterra ofreciendo empréstitos en 1823 y por otra parte la introducción paulatina de Estados Unidos a través de la introducción de la doctrina Monroe.

La situación de los indios era preocupante, se basaba en una relación de endeudamiento, en razón de que el pago que se les daba era únicamente lo indispensable para sobre vivir, y en caso de que se casaran o tuvieran hijos se envolvían en una situación de endeudamiento al paso del tiempo con su patrón, quedando atados a su explotación.

Con el transcurso del tiempo los liberales fueron obteniendo triunfos en consideración de la mala relación que tenía el clero, único propietario de riqueza, ante los demás sectores como el militar.

Hasta Juárez fue, cuando a partir de la eliminación de los Tribunales Especiales, comenzó una nueva oleada del movimiento clasista. Miguel Lerdo de Tejada continuo con la desamortización de los bienes de la iglesia, sin embargo, no se enfocó bien éste hecho, puesto que la clase afectada nunca se vio beneficiada por el mismo, en razón de que las propiedades no se les dio a los campesinos y artesanos.

La naciente burguesía carecía de la fuerza para mantener su posición, situación que provocó el surgimiento de interés por parte del clero quien intervino de nuevo en la búsqueda del poder, con el apoyo de fuerzas imperialistas europeas, que tenían como objetivo, impedir el dominio de Estados Unidos.

A través de la formación de una especie de barrera por parte del imperio Francés evitando que el poder de Estados Unidos se siguiera desarrollando hasta llegar al punto de tener una fuerte preponderancia sobre los países de América fue el apoyo que recibió el clero.

Por su parte, Estados Unidos exponía que era indispensable que una vez que los estados americanos habían decidido establecerse como republicanos, no se permitiera la intervención de Europa para privarlos de ella, hecho que pudo insertar en el pensamiento de América aunque no en su totalidad, por que aun existía capital europeo, sin embargo, creo el camino para llegar a su hegemonía política.

La Asamblea de Notables había nombrado como emperador de México a Maximiliano de Habsburgo. El Segundo Imperio Mexicano duraría hasta 1867, ya que a partir de 1865 ,el ejercito francés empezó a sufrir derrotas a manos de las guerrillas mexicanas, que comenzaron a abastecerse de armamento estadounidense, la guerra culmino con la retirada del ejercito francés y con la rendición de los conservadores y el fusilamiento del emperador en Santiago de Querétaro.

Juárez siguió en el poder hasta su muerte el 18 de julio de 1872. Los últimos años de su gobierno fueron duramente criticados por las diversas facciones en que se habían dividido los liberales. Para las elecciones de 1871, se presentaron como candidatos Sebastián Lerdo de Tejada, Porfirio Díaz y el mismo Juárez, quien ganó. A su muerte ocupó la presidencia Lerdo de Tejada, que elevó a rango de ley constitucional las leyes radicales de reforma promulgadas durante el periodo de 1855-1856. Cuando Lerdo intentó reelegirse, los porfiristas se levantaron en armas y lo derrocaron

Todo esto nos demuestra que la situación que enfrentaba México no era viable para el establecimiento de una figura como el sindicato, debido a la extrema dictadura que se vivía y a la total imposición del patrón sobre los trabajadores, situación que por obvias razones no permitió en ningún sentido la asociación de los mismos en defensa de sus intereses.

2.3. Etapa Pre-revolucionaria

En ésta etapa tenemos que centrar nuestra atención a la dictadura de Porfirio Díaz, en la que se busca a toda costa una elevación en la posición económica del país, en el ámbito internacional, con la influencia además de Estados Unidos, que por su poderío orilla a México a adoptar el modelo capitalista. El gobierno de Díaz pretendía un desarrollo importante, dándole entrada principalmente al capital extranjero, el cual elevaría el nivel económico del país y por su parte el sector nacional podría adoptar las acciones creativas por parte de las empresas extranjeras.

Con motivo de esa búsqueda por elevar el nivel nacional se construyeron ferrocarriles, establecieron bancos, se consolida la deuda interior y exterior, el periodismo moderno aparece, se crean instituciones particulares y públicas respaldadas por el gobierno, una influencia en la manera de vestir con tendencia europea, se funda la universidad nacional, entre otros grandes acontecimientos, sin embargo, con todo éste crecimiento se desarrolla un sentimiento clasista de superioridad por parte de la raza blanca, quedando evidentemente, degradado el indio y el mestizo.

En éste momento la situación del pueblo sigue en las mismas condiciones, no cuenta con una efectiva defensa de su trabajo por parte de las garantías otorgadas, ni cuenta tampoco con tierras. En relación de las tierras en ese

momento surge la figura del deslinde, no es otra cosa que una limitación de superficies, y en caso de que no se compruebe una parte, ésta pasara a propiedad del estado. El mencionado deslinde provoca el surgimiento de un modelo similar al feudal y de nueva cuenta se apoderaron del territorio nacional.

Durante el avance industrial en México, genera el aumento de la clase obrera asalariada, conformada principalmente por mineros y ferrocarrileros, quienes fueron generando la clase proletaria mexicana, que eran principalmente de las zonas agrícolas circundantes, emigrantes del sur y del centro, debido a que con la industrialización, se veían imposibilitados a poder seguir ejerciendo la actividad que desempeñaban. “Los mineros y los obreros de la industria y de la construcción sumaban más de 800,000 en 1900.”³²

Cabe mencionar, además, que en ese momento de industrialización la ciudad empieza a convertirse en una metrópoli, comienza lo que llamaremos la vida de ciudad, donde evidentemente surge la necesidad de servicios como el de transporte urbano, la producción de ciertos bienes en gran escala como alimentos, ropa, entre otros, siendo éstas actividades, la fuente de nuevos miembros del sector obrero asalariado.

Esta etapa consta de una gran represión por parte del gobierno de Porfirio Díaz en contra de toda forma de agrupación de trabajadores tendientes a formar lo que vendría a convertirse actualmente en la figura del sindicato, por medio de la fuerza pública y de esto podemos ver un ejemplo en dos hechos que vendrían a encender la llama del movimiento obrero, las huelgas de Río Blanco y de Cananea.

2.3.1. Huelgas de Cananea y Río Blanco

³² ZAPATA, Francisco. Autonomía y Subordinación en el Sindicalismo Mexicano. Ob. Cit. p.131.

Sin duda alguna, dos de los movimientos obreros que vinieron a marcar una pauta, a pesar de la represión que se ejerció y desmembró ambos movimientos, se sembró una semilla revolucionaria, que fue el desencadenamiento de esos obreros explotados que por fin tomaban en sus manos la situación.

La huelga de Cananea, iniciando a mediados de 1906, cuando surge un enorme descontento por parte de los trabajadores de una empresa norteamericana denominada Cananea Cooper Company, de extracción minera de cobre, motivado por los bajos salarios, los malos tratos y la discriminación que sufrían los obreros, que sin tener opción ganaban como fruto de su trabajo apenas lo suficiente para sobre vivir.

Los trabajadores se organizan y conforman una sociedad secreta e ilegal, penada por el código de Sonora como un delito contra la industria. El 23 de Enero de 1906 los trabajadores se reúnen con el propósito de fincar las bases de dicho movimiento que obviamente buscaba la protección del trabajador contra la explotación del patrón, dicha reunión la denominaron Unión Liberal Humanidad. La huelga comienza el 31 de mayo.

Se hizo entrega del pliego de peticiones, el cual fue calificado como exagerado y absurdo, cuando los trabajadores se limitaban a pedir la destitución de un mayordomo, un sueldo mínimo de cinco pesos por cada ocho horas trabajadas, una ocupación mayor de mexicanos que de extranjeros, hombres al cuidado de las jaulas con nobles sentimientos para evitar irritaciones, tener el derecho a ascender.

Posteriormente realizaron una manifestación, que en su camino dejó la muerte de los hermanos Metcaf y de un trabajador. “Rafael Izábal, gobernador de Sonora, quien había llegado a Cananea con cerca de cien hombres; las autoridades locales; los empleados extranjeros de la compañía; y doscientos

setenta y cinco rangers norteamericanos, quienes cruzaron la frontera a petición de Izábal. Del otro lado los cinco mil trescientos trabajadores enfurecidos, pero prácticamente sin armas.³³ Como era de esperarse los trabajadores no pudieron resistir por mucho tiempo, regresando a su trabajo con un gran costo de vidas humanas y siendo aprehendidos los principales líderes obreros y sentenciados a 15 años de prisión en San Juan de Ulúa. De ésta manera concluye el movimiento de la Huelga de Cananea.

Por el otro lado, está la Huelga de Río Blanco, presentándose en 1903 en una fábrica de Río Blanco y la razón fue la designación como correitero de Vicente Linares el terror de los trabajadores de San Lorenzo. Ese fue la primera vez que se dio lo que era una huelga, pero por su deficiencia de organización y de recursos económico se vieron obligados a continuar con su trabajo.

Posteriormente para poder enfrentar la dictadura y el capital se formó el Gran Círculo de Obreros de Río Blanco, que tenía como arma la huelga y como alternativa en caso de que la huelga no surtiere efectos, contemplaban incluso la revolución.

El 16 de diciembre de 1906 los obreros se dirigen al presidente, el que se ofrece a intervenir en la solución de la huelga, el 22 de diciembre se reúnen el presidente, los representantes de los patrones y de los obreros, terminando con un laudo favorecido a los patrones, situación que provocó un descontento de los trabajadores de Río Blanco y la región.

Los trabajadores en una marcha, son agredidos y atacados por Víctor García, dueño de una tienda de raya, la cual por furia de los trabajadores al ver que es asesinado su compañero arremeten contra la tienda robándola e incendiándola. La fuerza policíaca no tenía la fuerza para detener éste movimiento y se ve forzado

³³ GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica. Porrúa. México. 1990. pp.28-29

ha solicitar refuerzos, respondiendo el presidente con sus más selectos contingentes, destrozando por completo al movimiento obrero, persiguiendo a los grupos de obreros que huían para salvar sus vidas. Se fucilan en Santa Rosa a Rafael Moreno, Manuel Juárez y Zeferino Navarro, dirigentes obreros dando fin este suceso a la huelga del Río Blanco.

2.3.2. Mutualismo-Círculos Obreros

En años anteriores a que se diera el movimiento revolucionario de 1910, comenzaron a llegar a México una serie de exiliados de España, principalmente los que tenían una serie de ideas anarquistas, sociales y progresistas, que fueron internándose en los movimiento obreros, dando como resultado la modificación de las sociedades mutualistas que se habían estado aplicando en el ejercicio laboral.

Las sociedades mutualistas, eran una forma de apoyo que se proporcionaban una serie de obreros que se reunían entre si, sin embargo, ésta ayuda no era un principio de acción de lucha de clases.

Las asociaciones obreras en nuestro país surgen a instancias del Gran Círculo Obrero, fundado en 1872, al cual se fueron agrupando primeramente los de fábricas de hilados y tejidos e incluso artesanos que siendo afectados por la industrialización creciente asumieron al igual que los obreros el papel de defensa en contra de la industria.

El Gran Círculo Obrero tiene como fines el de mejorar por todos los medios legales la situación de la clase obrera, proteger a los mismos de los abusos que podría ejercer en contra de éstos, los capitalistas o los maestros de talleres, crear una relación de vínculo entre todos los obreros de la república, aliviar las necesidades de los obreros, dar protección a la industria y el programa de las

artes, darle propaganda a los derechos y obligaciones sociales, así como establecer los círculos que fueren necesarios para poder lograr el objetivo de poner en contacto a los obreros de los Estados con los de la capital.

En relación a los objetivos que tenía el gran Círculo es evidente que éstos se encuentran ya expresados los fines de defensa para los trabajadores que exponen los sindicatos entre los que encontramos el proteger al trabajador de los abusos del patrón y la utilización de medios legales para su mejoramiento.

Sin embargo, al paso del tiempo como era de esperarse éstas asociaciones fueron tomando mayor tamaño dando lugar a ciertas asociaciones de trabajadores como el Gran Círculo de Obreros Libres en 1906, agrupación de trabajadores de las fabricas de hilados y tejidos en Puebla y Veracruz.

Instituida esta asociación se dan a la tarea de solicitar a los patrones condiciones de trabajo humanas, sin embargo, éste hecho es mal visto por el gobierno de Porfirio Díaz, por el hecho de la existencia de un cuerpo organizado por parte de los obreros, situación que tenía que tomar medidas drásticas como lo fue haciendo a lo largo del desempeño de su papel en la presidencia, alegando que la huelga no era otra cosa que una injuria por parte de los trabajadores, el 5 de enero de 1907, como era de esperarse manda disolver los grupos huelguistas con la tropa.

Todo el movimiento de los obreros que se fue desarrollando, desencadeno una serie de actitudes drásticas por parte del gobierno entre los años de 1906 y 1907 dándole un cambio drástico a la historia de las asociaciones obreras, independientemente de que el movimiento no hubiera muerto y siguiera dentro de los obreros el espíritu de lucha por la consecución de sus derechos , no quedo otra opción que volver al mutualismo como influencia intelectual en el movimiento obrero, quedando muy claro que con todos los acontecimientos que se habían suscitado se había averiado la situación de la dictadura.

2.4. Etapa Post-Revolucionaria

En éste momento surge una rebelión militar iniciada por Madero en 1910, esta situación inspira a diversos trabajadores a conformar asociaciones con enfoques de acción como el mutualismo hasta el propio anarcosindicalismo.

Siendo posible, tomando en cuenta el crecimiento económico que el país había logrado en el gobierno de Porfirio Díaz, aumentando la cantidad de industrias y a su vez de obreros, que retomando los ideales del momento, comenzaron a crear asociaciones de trabajadores a lo largo de las ciudades mas importantes de la república, reanudando también la interferencia ideológica de los obreros españoles anarquistas.

Entre ellos encontramos a Amadeo Ferrez, quien organiza la Confederación Tipográfica de México, que viene a ser de gran importancia por haberse convertido en ese momento en una especie de centro asociacionista del movimiento obrero, extendiéndose la influencia de dicho movimiento en el resto de las ramas.

La confederación apoyo en diversas ocasiones, las huelgas de los trabajadores de diversas industrias, de manera económica con los fondos provenientes de las cuotas de sus miembros, pero cabe destacar que siempre con la recomendación de que dichos movimientos se realizaran dentro del marco legal.

Madero, ante las acciones de los obreros se había mostrado tolerante, sin embargo, en ese momento empezaría a tomar medidas para poder influir en las asociaciones de los trabajadores, creando en 1911 el Departamento de Trabajo, que dependía en ese momento de la Secretaria de Fomento, Colonización e Industria, que tenia entre sus funciones reunir, ordenar y publicar datos e informaciones en relación al trabajo en toda la república, ser intermediario en

todos los contratos, procurar facilidades en cuanto al transporte de los obreros y la solución equitativa de los conflictos con el papel de árbitro.

En relación a las funciones que tenía dicho órgano, es evidente que eran meramente burocráticas, pretendiendo dar una información de la situación laboral que se suscitara en ese momento, lejos de buscar realmente un arreglo del conflicto, por que para poder interceder en los conflictos resultaba necesario que fuera a petición de ambas partes, situación que no se presentaba a menudo.

2.4.1. La Casa del Obrero

El surgimiento de una asociación de obreros que marcaría un punto de gran importancia para la figura del sindicato, dando pauta a su campo acción, así como delimitando su poder de acción en contra del gobierno, con motivo de las acciones propias en el desenvolvimiento de la postura de defensa de los trabajadores en el transcurso de la historia sindical.

Todo comienza con una idea de establecer en México una escuela relacionista, como se presentaba en países que habían influenciado el movimiento obrero, como es el caso de Barcelona, España. Este establecimiento fue fallido, sin embargo, los sujetos que formaban parte de dicho movimiento obrero tomaron la decisión de establecer en un local ubicado en Matamoros N.105, la Casa del Obrero, hecho que se consuma el 22 de septiembre de 1902 tal y como lo habían estimado.

La Casa del Obrero era mas que un sitio donde podían reunirse, tener discusiones , poder analizar la situación que se presentaba y que podía presentarse ante dicho grupo, además proponían como medio de lucha los industriales, mas no los políticos, entre esos métodos de defensa se encontraban

el sabotaje, el boicot o la huelga, no representaba la casa del obrero lo que propiamente es un sindicato, aunque tenían la intención de hacer crecer ese movimiento, generando una propaganda para poder atraer miembros a la Casa con ideas anarcosindicalistas.

Este ideal se fue expandiendo a lo largo de las generaciones siguientes de líderes que en un futuro darían lugar a la CROM.

Francisco I. Madero llega a la presidencia en 1911, llama a una convención en 1912 , aparentemente para dar solución a los conflictos que se presentaban en la industria textil, escuchando sus diversas posturas para poder reestablecer las bases de los salarios, así como de las condiciones de trabajo, pero como la intención, lejos de llegar a un arreglo era la de ir en contra de la Casa Obrera por sus ideas de boicot y sabotaje, los acuerdos a que se llegaron fueron incumplidos o no satisfechos en su totalidad. Dando lugar esta situación a una confrontación de intereses de la Casa del Obrero Mundial por un lado y el gobierno maderista por el otro.

Este enfrentamiento se concluye inevitablemente por la toma de estado de Victoriano Huerta, quien mantiene una postura totalmente en contra de los trabajadores, situación que los inconforma y se manifiestan el 1º de Mayo de 1913, exigiendo, ocho horas de jornada y descanso dominical. Posteriormente convocan una reunión que se dio lugar en Chapultepec, situación que por supuesto fue mal vista por Huerta, por quedar prohibido en su gobierno dichas acciones, ordenando a su vez el arresto de los principales líderes cobrándoles fuertes multas.

Al estar en dicha situación, la casa cree conveniente adherirse al movimiento de oposición de Venustiano Carranza, los zapatistas y villistas, situación que no culmina como esperaban, quedando sujetos de una persecución por parte del gobierno Huertista, concluyendo con la clausura de la Casa del Obrero Mundial en

1914.

En los primeros años de lucha, los dirigentes de la Casa se abstuvieron a intervenir por que únicamente veían el deseo del poder en ese movimiento, situación que no era de su interés, más considerando su postura anarcosindicalista.

En el momento que se debilita la postura ideológica mencionada, se contempla la posibilidad de formar parte del movimiento, dándose el 17 de febrero de 1905 un pacto entre los trabajadores y de los constitucionalistas, donde los trabajadores formarían los batallones rojos en su apoyo, a cambio de que se apoyara a la COM, para organizar a los trabajadores del país.

Ese pacto no era otra cosa que “una solemne burla al proletariado, por que líderes pervertidos, disipadores y fatuos, únicamente se dedicaron a satisfacer personalísimas vanidades al revés de la estupenda obra de otros que organizaron la propaganda sindical más intensa y trascendente de que se tiene memoria.”³⁴ Pero esta situación no consumo los ideales revolucionarios ni extinguió a las asociaciones sindicales.

Aunado a este desenfocado liderazgo, se suman las diferencias de ideales internos a la Casa del Obrero Mundial, que dan como resultado el derrumbe de dicha organización, quedando en un lado la pretensión de tener un acercamiento con el estado y participar en sincronía y por el otro la fracción que tenía como objetivo mantener la autonomía relativa del grupo, evidentemente con el respaldo de los ideales anarcosindicalistas.

A pesar de la situación el 10 de mayo de 1915 estalla una de las primeras huelgas, de maestros de las primarias exigiendo el pago de los salarios

³⁴ SALAZAR, Rosendo. “Las pugnas de la Gleba”. Vol. I. México. Comisión Nacional Editorial, PRI. 1962. p. 80

devengados, ante tal, Venustiano Carranza actúa tratando de castigar el apoyo al movimiento, provocando una huelga general de las agrupaciones obreras el 18 de mayo, dicha situación era mal vista por el gobierno considerando que era imposible concebir dicho movimiento, puesto que era una pugna del estado en contra de si mismo, ya que se conformaba por trabajadores gubernamentales.

El país estaba atravesando por una crisis, donde paulatinamente crecía el desempleo, además se acelera una inflación, por el exceso de producción de papel moneda sin la existencia de un respaldo que garantizara la posibilidad del aumento de producción de papel moneda, bajando el poder adquisitivo del salario de los trabajadores, quienes inconformes de tal situación hacen la petición de que el pago de sus salarios sea a través de oro y no papel moneda como se venía haciendo en ese momento.

Dicha petición se materializa por parte de la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, que sin obtener una respuesta satisfactoria a tal petición, desencadena la huelga del Sindicato Mexicano de Electricistas y la Federación de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías de México, provocando como era de esperarse, la furia de Carranza quien exhorta a los trabajadores a que reanudarán sus labores, comprometiéndose éste, a su vez, a darle una solución optima al conflicto.

Como la promesa de solución resulta ser muy inferior a las necesidades demandadas por los trabajadores, el 31 de julio el Sindicato Mexicano de Electricistas inicia una huelga, desatándose la represión en contra el movimiento, por parte del ejército ocupando los locales tanto del sindicato como de la COM y capturando a los dirigentes el 11 de agosto de 1916, siendo puestos a disposición de los tribunales militares, quienes en la solución que toman, considerando la defensa de los líderes del movimiento, resuelven absolver a todos, con excepción de Ernesto Velasco que era el principal líder de los electricistas, condenándolo a un sentencia de veinte años de prisión.

La estrategia que la Casa del Obrero Mundial había planteado en ese momento se venía abajo, quedando como única opción la de buscar entablar en conjunto con el gobierno, una alianza, con el fin de poder lograr el reconocimiento político e internacional que habían estado buscando a lo largo de la historia de las asociaciones obreras en México. Esta solución fue encaminada por un grupo de miembros de la COM, encabezados por Luís N Morones, quienes en su perspectiva, veían a esa como la única opción, tomando en cuenta también la situación de crisis en que se encontraba el país.

Tomar tal camino para el sindicalismo mexicano pudo no ser el más conveniente, pues estarían provocando con tal, la pérdida de principios de acción de suma importancia como lo es la auténtica autonomía del sindicato ante el gobierno, quien con esa decisión contaba a partir de ese momento con una alianza, eliminando toda posibilidad de luchar a través del tiempo, obteniendo el respeto de sus derechos entregándose a cambio por la represión del gobierno.

A pesar de que la alianza haya generado consecuencias como la pérdida de la valiosa autonomía y del valorado poder de lucha por la mejora de las condiciones de los trabajadores en contra de la histórica represión abusiva del estado, encontramos que en el transcurso del tiempo se pudo mantener dicha postura.

“En la estructuración de dicha alianza y en la formación de la relación estado revolucionario-movimiento obrero, cuyo impacto fue duradero en la medida en que, a grandes rasgos, es la misma que perdura hasta nuestros días”.³⁵

Quedando como lo habían pensado los iniciadores del movimiento, la mejor opción, o quizás como la venta del movimiento, por el precio más barato a la dominación duradera del gobierno.

³⁵ ZAPATA, Francisco. Autonomía y Subordinación en el Sindicalismo Mexicano. Ob. Cit.p.133

2.5. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Etapa culminante del extendido combate entre la clase obrera y los patrones apoyados por el gobierno, se avecina por fin, el reconocimiento de los derechos sociales de la clase trabajadora. El Reconocimiento comienza en el estado de Veracruz, donde en su legislación reconoce, en la Ley de Agustín Milán de 1915, la legitimidad de las asociaciones profesionales.

Surge entonces, la convención revolucionaria de Aguascalientes, en donde se tenía la intención de darle solución a los conflictos agrarios, administrativos y políticos primordialmente, situación que pudo haber constituido un avance considerable para el movimiento, otorgado por los caudillos revolucionarios, sin embargo, dicha intención no pudo ejecutarse debido a los conflictos existentes entre los mismos caudillos.

Carranza con el propósito de establecer un congreso constituyente se hace a la tarea de formar una asamblea, la cual debía estar formada por una elección popular, además de estar integrada eminentemente por una composición civil, situación que no era configurada en su totalidad porque se encontraba integrada por cuerpo militar.

El Congreso Constituyente se encontraba conformado por diputados que seguían dos tendencias, a pesar de dicha división, el objetivo que tenía dicho cuerpo era común, garantizar una paz social y un eficaz desarrollo del país.

Dentro de las tendencias que se habían mencionado se encontraba por un lado la minoritaria, conformada por el grupo de apoyo a Carranza, que contemplaba la defensa de la verdadera intención de Carranza, para la

constitución de éste congreso constituyente, como era de esperarse la función prometedora de dicho congreso era la de transformar dicha figura de jefe superior del ejército, por la del presidente constitucional, ampliando así su mando. Dicha fracción continuaba con los ideales plasmados en la constitución del 57, con una tendencia liberal, en la que no se le prestaba la atención necesaria a las cuestiones sociales como la obrera y la agraria.

En la otra posición se encontraban los diputados que seguían la corriente obregonista, que poca intención tenían en darle la investidura mencionada al presidente, pero si le prestaba gran atención a otorgar derechos a los conflictos de orden social. Cabe mencionar, que la corriente obregonista contaba con una mayoría de acción dentro del congreso constituyente.

El proyecto de constitución que había sido entregado por Calles únicamente hacia mención a la cuestión laboral en el artículo 5º y en la fracción X del 73, pero de manera muy superficial y sin la intención de otorgarle a la clase trabajadora una auténtica protección de sus derechos sociales. Afortunadamente la comisión del congreso, al analizar dicha propuesta decidió modificar el proyecto, proponiendo un texto que fue aprobado, dando nacimiento al artículo 123 constitucional.

2.5.1. Creación del artículo 123 constitucional

El artículo 123 constitucional, en su origen, ya se encargaba de la materia laboral, reglamentando el contrato colectivo, el trabajo de los menores y de la mujeres, la asociación profesional, la huelga, el paro, servicios para la comunidad, el arbitraje, la previsión social, el carácter imperativo de las normas, generalidades, además de que se facultó a los congresos de los estados para legislar en materia laboral. Otro de los efectos que tuvo el nuevo poder fue garantizar de derechos mínimos a los trabajadores, como normas protectoras de

la salud, jornadas máximas y salarios mínimos.

En ese momento surgía ya, de manera formal la institucionalización de la solución ante los conflictos, que se presentaban al confrontarse los intereses de dos clases primordiales en el desarrollo de la sociedad, los obreros y los patrones. Reconociéndoseles a ambas clases el derecho de asociación para poder proteger sus intereses respectivos, por medio de sindicatos, asociaciones sindicales, etc.

Además de tener el derecho de sindicalizarse los trabajadores, era necesario contar con un arma para poder presionar a la contraparte a respetar efectivamente los derechos que le eran consagrados por el artículo 123 constitucional, ésta arma son la huelga para los trabajadores y por el otro lado, el paro en el caso de los patrones.

Existe la intervención del estado en la solución de los conflictos entre trabajadores y patrones, lo que le da un carácter político. La función que desempeña el estado en la solución de los conflictos es de árbitro, con el primordial objeto de confirmar una conciliación entre las partes, no permitiendo que se rompa la armonía entre el capital y el trabajo, evitando de esta manera detener un desarrollo de la economía del país.

La medida que en dicho caso se tomó, fue dándole la calidad de no lícitas a las huelgas que no tenían el objeto de conseguir el equilibrio entre los factores de producción, esto se presentaría en el momento en que se estuviera perdiendo la armonía entre los derechos del capital, como los del trabajo. En relación a los paros, derecho que era otorgado a los patrones por el art. 123 constitucional, se hacia la prohibición de que dicha figura se ejerciera con el objeto de parar la producción, para no tener que reducir el precio de la mercancía ante el exceso de producción.

Específicamente a lo que se refiere a la solución de los conflictos, se

encontraba la Junta de Conciliación y Arbitraje que sería el órgano encargado de tomar las decisiones en cuanto a lo referente a conflictos entre patrones y obreros. Dicha Junta de Conciliación y Arbitraje buscaba, antes que nada una conciliación de las partes, en caso de no lograrlo se resolvía a través de los miembros que la integraban que eran en igual número, representantes de los trabajadores y de los patrones y un representante del gobierno.

Sin embargo, para que todo lo establecido por la constitución pudiera darse en la realidad, era necesario consolidar a ambos grupos de trabajadores y patrones como clases, para poder tener la fuerza suficiente y el desarrollo suficiente que haría posible la efectiva aplicación de la ley. Este desarrollo estaba en las manos del estado, quien sería el encargado de intervenir directamente sobre los trabajadores y los patrones para que ambos se vieran dentro de su esfera de derechos y los ejercieran, mas no buscaran la solución de sus conflictos a través de medios ilegales por sus propias manos.

En ese momento encontramos uno de los hechos históricos mas importantes para la lucha de los trabajadores en la búsqueda del reconocimiento de sus derechos, es la primera vez en toda la historia, que por fin se establece institucionalmente el derecho de los trabajadores de asociarse para la defensa de sus intereses, además de otorgar el derecho de los campesinos a ser propietarios de las propias tierras que habían trabajado por tantos años sin poder obtener un fruto realmente efectivo.

Todo esto gracias a que se habían transformado en normas constitucionales las reformas sociales, dando lugar a que “las nuevas instituciones se iban a desarrollar, y lo que es aún mas importante, la base (real e ideal a la vez) sobre la que se iba levantar todo el colaboracionismo social posrevolucionario.”³⁶

³⁶ CORDOVA, Arnaldo. La Formación del Poder Político en México. Serie Popular Era. 15. México. 1962. p.21

Pero no nos encontrábamos por fin con la solución de todos los problemas, ahora nos tendríamos que encargar de analizar lo que se reflejaba en la realidad. Por parte de los conflictos de los trabajadores, no encontraban solución inmediata por el solo hecho de haberse incluido como normas constitucionales, tenía que pasar un largo proceso para su resolución, tuvo que ser paulatinamente la manera en que se fue dando efectivo cumplimiento a las disposiciones constitucionales.

En lo referente a la propiedad de la tierra, aparentemente se había solucionado el conflicto por permitir la propiedad privada de los medios de producción, pero en la realidad solo era una reforma, porque no se produjo un cambio en las relaciones de propiedad pues no se les otorgaba directamente la tierra a quienes quisieran trabajarlas.

“En el sistema capitalista, el derecho del trabajo como institución jurídica moderna es protector de una clase. Esto quiere decir que en la sociedad hay lucha de clases, y significa también que la clase burguesa otorga éste derecho protector al proletariado, en tanto no hay derecho explícitamente protector de la burguesía frente al proletariado.”³⁷

Pero tenemos que determinar la razón por la cual el derecho laboral se ha encargado a otorgarle derechos a los trabajadores y ha sido un protector de la clase obrera, la verdadera razón de esta función es política, el motivo es que éstos derechos son tan sólo un gesto benevolente por parte de la burguesía, porque en ella recaen todos los derechos incluso el de interpretar los derechos del proletariado, por el otro lado, se observa que éste derecho se encarga de regular todos los movimientos que pueden hacer los trabajadores para la defensa de sus trabajos, aunque cabe apreciar el triunfo de los trabajadores, ya que en épocas pasadas no se tenía derecho, ni a esto.

³⁷ FREYRE RUBIO, Javier. Las Organizaciones Sindicales, Obreras y Burocráticas Contemporáneas en México. Ob. cit. p.77

Reforzando lo que comentamos antes, se puede sumar que el proletariado en el triunfo de la lucha contra el desequilibrio entre capital y trabajo, se le otorga la posibilidad de compartir la riqueza que como clase produce, pero no lo más importante que sería poderse repartir los medios de producción de la riqueza que indudablemente son el factor que produce la mayor cantidad de ingresos a diferencia del trabajo que apenas consigue un pequeño porcentaje de las ganancias.

A raíz del reconocimiento otorgado por la constitución surge el 2 de mayo de 1918, en el teatro obrero de la ciudad la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), dirigida por Luís N. Morones, la que contó con el apoyo de Álvaro Obregón y Plutarco Elías Calles, con fondos públicos generando el crecimiento de la agrupación, a cambio de la subordinación del mismo a las decisiones gubernamentales, integrando a los miembros del sindicato a la política oficial.

El 22 de febrero de 1921 nace la Confederación General de Trabajadores con la ideología de terminar con el capitalismo a través de la acción revolucionaria. La muerte de Obregón en 1928, propició un ambiente político en contra de la CROM, situación que empeora con la entrada al cargo de presidente interino de Portes Gil, eterno enemigo de la CROM desde que había tenido el cargo de gobernador en Tamaulipas, el mismo desplegó una lucha en contra de ésta, acelerando la desintegración del organismo obrero. Aunado a dicha situación acontece la renuncia de Lombardo Toledano, trayendo como consecuencia el abandono por parte de los simpatizantes del mismo, de la CROM.

2.6. Ley Federal del trabajo de 1931

En ésta etapa es cuando surge el sindicalismo contemporáneo en nuestro país, en la medida que se establecen las bases de manera legal, dando lugar a un

efectivo desenvolvimiento del movimiento sindical, bajo el marco legal establecido por la ley.

Observamos el nacimiento, para reglamentar lo que se había estipulado en el artículo 123 constitucional, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, estableciendo las bases institucionales bajo las que quedaba instituida de manera definitiva el sindicato, dando un giro a la historia sindical. Cabe mencionar que, previo a la aparición de dicho ordenamiento se habían presentado proyectos.

Un acontecimiento importante, sin lugar a dudas es el anteproyecto que había presentado el presidente interino Portes Gil en 1929, denominado Proyecto de Código Federal del Trabajo, donde encontrábamos el principio de la sindicación única, por municipio en el caso de que se tratara de sindicatos gremiales y en la empresa en el caso de sindicatos del mismo tipo. En cuanto a sindicación única debemos entenderla como una limitación legal para formar un solo sindicato por cada actividad y en cada territorio, según exista libertad de afiliación o la agremiación forzada.

Otra de las situaciones que se pretendían introducir en éste anteproyecto encontrábamos el arbitraje obligatorio de las huelgas. Posteriormente la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se le denominaba Ley, enviándose al Congreso de la Unión donde se presentaron las modificaciones respectivas, para que fuere aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931. En la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se careció por completo de la participación de los obreros, fue promulgada por el entonces presidente de la república Ortiz Rubio.

El motivo por el que la clase obrera no pudo intervenir en su elaboración fue consecuencia de la deplorable situación existente en ese momento, un aumento en el desempleo, la disminución del tiempo de trabajo, los salarios que eran bajísimos, la desorganización sindical, dando como consecuencia una situación de

desigualdad en todos los sentidos ante la clase que sería su adversaria en el establecimiento del código laboral, la burguesía y detrás de ésta, el capitalismo.

En el año de 1932 el Departamento de Trabajo se independiza del órgano que había estado dependiendo, La Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, naciendo el Departamento Autónomo del Trabajo que ejercía con facultades en el ámbito de conciliación y prevención de los conflictos, dando esto una autonomía y mayor eficiencia en dichas funciones.

En esos años existe un conflicto en la CROM (Confederación regional Obrera Mexicana), existe un rompimiento de Morones y Lombardo quien en ese mismo año conforma la “CROM depurada”, que tenía como objetivo, una independencia respecto al estado.

Posteriormente la fusión de la CROM depurada, que era antagónico a la CROM, conforma el 31 de octubre de 1933, bajo el gobierno de Abelardo Rodríguez la Confederación General de Obreros y Campesino de México (CGOCM) que a través del tiempo se fue encargando de reunir a un mayor numero de sindicatos de obreros y campesinos.

Como se había mencionado, ésta confederación no tenía la intención de seguir atada al gobierno y manifestó sus deseos al negarse a participar en la política electoral, teniendo además como ideal que la solución de los conflictos laborales fueran resueltos por los trabajadores y patronos, dejando fuera la intervención del estado. Cabe aclarar que el CGOCM tendría vigencia solo hasta el momento en que surgiría la CTM.

Estando Cárdenas en el gobierno en 1934, se tenía como objetivo buscar una afiliación, uniendo a los sindicatos obreros y campesinos con el gobierno, esa promoción ejercitada por el presidente, apoyando al movimiento de los trabajadores, era únicamente con el objeto de obtener su cooperación. Logrando

así el apoyo incondicional por parte de los sindicatos a cambio de apoyo gubernamental, dando como resultado la integración política de los sindicatos en un plano de sometimiento al partido oficial.

El 24 de Febrero de 1936 surge en el seno de nuestro país la Confederación de Trabajadores de México (CTM), con Vicente Lombardo Toledano como Secretario general, quien es substituido en 1941 por Fidel Velásquez Sánchez; en 1947 Fernando Amilpa; en 1950 Fidel Velásquez es restituido a su cargo hasta su muerte.

Nos encontramos con una organización que indudablemente a tomado un papel importantísimo para nuestra historia, incluso actualmente, evidentemente retomando la idea mencionada de la política del presidente Lázaro Cárdenas, quedaba claro que la Central se encontraba vinculada con el gobierno, el cual le proporcionaba aportaciones económicas, le daba una seguridad en cuanto a su actuación sindical, era tal el apoyo incluso, que el gobierno se encargaba de perseguir a los enemigos de la CTM.

Todo éste apoyo por parte de la CTM comandada por Toledano, era esperando a cambio que la Central entregara a sus miembros para colocarlos bajo el mando del estado.

En marzo del mismo año en que se creo la CTM, existe un cambio político, el partido oficial que había sido conocido con las siglas PNR, se modifica quedando el PRM, colocando a todos los obreros y campesinos como miembros de ese partido por la influencia de la CTM, dándose una movilización de masas dando como resultado que ésta masa de trabajadores tomaran como propios, los intereses partidistas. Dentro de los beneficios otorgados en cuanto a seguridad social por el partido oficial, se encuentra la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en 1940.

Otro de los acontecimientos que revistieron importancia en ese momento fue que en 1938 se promulgara un Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado, su importancia deviene por que en ese momento se establece un medio de organización referente al sector burocrático.

“Entre 1940 y 1980 la población económicamente activa (PEA) se multiplico por cuatro pasando de 5.8 a 22.5 millones de personas, aproximadamente un tercio de la población total del país. Por otro lado, si bien es cierto que hasta 1950, más de dos tercios de la PEA continuaba trabajando en el campo.”³⁸ Es evidente que el crecimiento de la población fue generando el progreso de la urbanización y así una gran cantidad de personas que se desplazaban a las orbes para desempeñar los empleos que ahí se desarrollaban, ésta situación genero una aumento de las personas que estaban en la posibilidad de ser parte de un sindicato, generando el crecimiento de los mismos.

En el periodo de Manuel Ávila Camacho se buscó una conciliación, ayudando a la clase obrera, legislando a su favor, durante éste momento el sindicalismo va perdiendo fuerza con motivo a la conciliación que se estaba dando.

Con Miguel Alemán continúa el debilitamiento del sindicalismo, surge en ese momento lo que se conoce como el “charrismo”; denominaremos así a los dirigentes de los sindicatos que no buscan el bienestar, ni la mejora de las condiciones de trabajo de sus miembros, en cambio se encargan de mantener en un estado de explotación a los trabajadores miembros del sindicato, entregándose al estado, quedando el líder charro bajo su misma protección. Con Ruiz Cortines se sigue el mismo patrón, se sigue con la ideología de mantener unido en el mismo sector al gobierno con los sindicatos, aunque ya existiendo ciertas diferencias en cuanto a los intereses del gobierno y de la CTM.

En la década de los 50's el país se encuentra en una situación no muy

³⁸ ZAPATA, Francisco. Autonomía y Subordinación en el Sindicalismo Mexicano. Ob. Cit. p134

reconfortable, “se dio una expansión económica sin precedentes ya que, el producto interno bruto (PIB) alcanzó tasas de crecimiento promedio superiores a 6%, ello acarrió un repunte en la inflación, una devaluación del peso y tensiones políticas que culminaron con la huelga ferrocarrilera de 1958.”³⁹

Es Adolfo López Mateos quien se encuentra en el poder durante éste suceso, cuando el sindicato de ferrocarrileros entabla una lucha para poder obtener una disminución en las cuotas sindicales, reestructurar la cooperativa, reformar los estatutos para democratizar la vida interna de la organización y lograr la independencia del sindicato en relación al partido oficial.

A pesar de sus esfuerzos, los sindicalistas ferrocarrileros no obtuvieron una respuesta favorable a sus pretensiones, sin embargo, se siguió insistiendo, llegando a una huelga que no fue calificada como lícita, exigiendo a los trabajadores que regresaran a su trabajo. Por fin los trabajadores logran una respuesta positiva otorgándoseles la firma de un nuevo contrato colectivo.

En otros movimientos sindicales los ferrocarrileros vuelven a tomar cartas en el asunto, suspendiendo las labores en marzo, situación que evidentemente no es bien vista por el gobierno, quien decide resolver el problema con la intervención del ejército, procediendo a realizar una serie de detenciones, con el objeto de frenar el movimiento.

Por otro lado, se encontraban los petroleros, que habían formado parte del movimiento, enfocándose al combate de los “charros sindicales”. El movimiento fue frenado con la detención de los principales líderes del movimiento, exigiendo al resto de los trabajadores que regresaran al desempeño de sus labores, situación que inevitablemente da fin al movimiento de los ferrocarrileros. “No obstante la represión, el gobierno de López Mateos no perdía el rumbo de su política fundamental que consistía en reforzar su capacidad de manipulación de las masas

³⁹ Ibidem. P. 136

trabajadoras.”⁴⁰

Sin embargo, pese a lo que sucedió en el gobierno de López Mateos, el sindicalismo mexicano pudo recuperar aquella facultad de reclamo y de movimiento que paulatinamente había ido perdiendo, aunque en la realidad observamos que esa capacidad se encontraba enfocada a la búsqueda de intereses políticos por parte del gobierno, en lugar de los intereses de sus miembros, que se reducían en la mejora de las condiciones de trabajo.

Durante el gobierno de Díaz Ordaz surge el movimiento estudiantil de 1968 que consistió en una represión militar organizada directamente por el gobierno mexicano contra grupos estudiantiles críticos del sistema político que encabezaba el Partido Revolucionario Institucional, que representaría un punto importante en la maduración del movimiento sindical en cuanto a una integración ideológica y política, situación que vino a proyectarse en la decisión que tomaron tanto la CTM como el resto de las agrupaciones obreras al no tener una interferencia en el movimiento estudiantil. El movimiento estudiantil representaba el punto máximo en cuanto al movimiento de masas sedientas de democracia, por lo que dejó una enseñanza en cuestiones de fuerzas revolucionarias y democráticas, una escala nacional.

Con dichos acontecimientos, se dan las bases con las que el sindicalismo en nuestro país se constituye contemporáneamente, a pesar de las evoluciones que con el tiempo se van suscitando hasta dividirla en dos vertientes: en trabajadores al servicio del estado y en trabajadores de la entidad privada o paraestatal, regida por la Ley Federal del Trabajo.

2.7. Ley Federal del Trabajo de 1970

⁴⁰ GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica. Ob. cit. p.39.

Debemos recordar lo que sucedía en la etapa anterior, el sindicalismo atravesaba una prueba difícil en relación a la simpatía o la sumisión que dicho sindicalismo postraba ante el gobierno, reforzando tal dicho en el momento que surge el movimiento estudiantil del “68” donde los sindicatos se abstuvieron a participar.

El 1ª de mayo de 1970 se promulga la Nueva Ley Federal del Trabajo, dentro de las normas de la presente ley se encontraba un compuesto normativo que iba en conformidad con la vida social y política que en ese momento se presentaba. La Ley de 1970 se dio lugar durante el gobierno de Díaz Ordaz, el gobierno decidió otorgarla, a manera de contraprestación a la sumisión que el sector trabajador, dirigido por los sindicatos, habían presentado ante el gobierno.

El país se encontraba en una situación difícil, en 1970 corresponde hacer su papel a la democracia en las elecciones presidenciales, triunfando e instituyéndose como presidente de la república Luís Echeverría, sin embargo, debido a la situación del país, las elecciones se vieron afectadas dando como resultado un enorme abstencionismo, generado entre otras cosas por el reciente conflicto del “68”.

El presidente en curso, busca el apoyo por parte del sector obrero como un pilar de su gobierno, la única estrategia que encuentra de obtener su confianza para después su apoyo fue la de plantear una serie de reformas y de promesas que de alguna manera atrajo su apoyo con ilusiones falsas.

La lucha de la clase obrera, en ésta época, subsiste y para ejemplo está el conflicto de los ferrocarrileros que tenían como pretensión una renovación en las reivindicaciones, así como una nueva estructura del sindicalismo que hasta el momento no había sido lo que esperaban sus miembros. Nos referimos a que los

obreros en razón del sindicato no obtenían resultados en el mejoramiento de sus condiciones de vida, en cambio sí encontraban un constante rechazo de sus peticiones, esto era con la excusa de problemas de empresa derivadas del déficit económico como resultado de la inflación.

Sin embargo, la realidad era que Luís Echeverría Álvarez en su política había decidido tomar, en relación a las cuestiones obreras, darle auge a los líderes charros.

Por otra parte, se encuentra el movimiento realizado por los electricistas, que se encontraban bajo la dirección de liderazgo charro, situación que decidieron tomar en sus manos y con una mayoría arrasante optaron por destituir a los dirigentes corruptos coludidos con el gobierno para la satisfacción de intereses personales y gubernamentales lejos de resolver los conflictos de los miembros de sus sindicatos, por un nuevo comité ejecutivo a través de proceso democrático.

Debemos remontarnos a la época y observaríamos que se da una crisis económica en 1976 la que genera una significativa devaluación del peso, dando como resultado un endeudamiento de nuestro país en 1982, además, una disminución de los salarios, la formulación de nuevos contratos colectivos en las grandes empresas, cambios en las formas de remuneración, una represión a los conflictos sindicales con una inclinación de la Junta de Conciliación, evidente a los empresarios.

Todas estas situaciones presentadas en nuestro país son los efectos por la iniciación de un proyecto de reestructuración política y económica entre el sindicalismo y el sistema político.

Como era de esperarse toda la oleada conflictiva por la que atravesaba México, y que siguió presentándose, dio lugar al mantenimiento de ciertos problemas sociales dentro de los cuales se encuentran los líderes charros, ésta

situación podría ser generada por tres cosas: “la primera sería, el agravamiento de las distintas condiciones de vida y de trabajo de las masas laboriosas como resultado de ésta crisis económica que nos ha estado atacando fuertemente en los últimos años; en segundo lugar, el fortalecimiento de la actividad de los grupos y fuerzas revolucionarias que permitan una mayor integración del marxismo con la realidad de la lucha de clases en nuestro país; y por último la tercera cuestión decidimos extraerla de un emotivo discurso pronunciado por el candidato del PRI a la alcaldía de Monterrey, Luís M. Fárias, en la que, haciendo alusión a los líderes obreros señalo que los líderes obreros deben surgir de las filas de los propios trabajadores, gente que entienda al pueblo y sus problemas, gente que conozca los dolores del pueblo.”⁴¹

En definitiva estamos de acuerdo en que la clase obrera se encuentra inmersa en una serie de desventajas en su posición económica ante los empresarios, que definitivamente dentro de la dirección de los sindicatos debe estar una persona que pertenezca a la clase trabajadora por que sólo de ésta manera al haber resentido los problemas al que se enfrentan diariamente los obreros por las injusticias que los destrozan, podría un líder sindical actuar a favor de sus miembros en la búsqueda de mejorar las condiciones económicas.

Ante la situación que vivían los trabajadores se trato de tomar cartas en el asunto para pelear por el reconocimiento de verdaderos derechos de las condiciones de trabajo, sin embargo, no se logro mucho porque ahí se encuentran los lideres charros que se encargan de vigilar los movimientos que realizan los trabajadores para poder frenarlos y evitar a toda costa que puedan cumplir sus intenciones, calmando los ánimos de los trabajadores y actuando como si estuvieran realmente interesados en los mismos.

El sindicato hace pensar a sus miembros que por el solo hecho de pertenecer a éste automáticamente son velados sus derechos, así como el de sus

⁴¹ Ibidem. p. 41

descendientes, quedando en una esfera de protección, sin embargo, no es así en la realidad, por que los lideres sindicales, en su mayoría, se encargan de actuar de acuerdo a intereses personales, como la mejora de su situación económica personal y en el interés del gobierno, en detrimento de los intereses que realmente deberían de interesarle, el de los miembros del sindicato que representa y quienes lo designaron para esa tarea.

En este sentido, no se puede hablar ya de lo que antes se reconocía como una conquista sindical, por el simple motivo de que en nuestra actualidad ya no existen ese tipo de conquistas, en cambio, encontramos acciones que sirven como cortina para ocultar las acciones personalistas de los lideres sindicales como las revisiones de los contratos, que aparentemente es un acto encaminado a la protección de los intereses de los trabajadores pero la verdad se trata de un arma para poder delimitar las acciones de los trabajadores en una simple revisión de un contrato, que ni siquiera representa una verdadera batalla, simplemente sirve para calmar los ánimos del trabajador.

Por éste motivo, no hay que dejar a un lado la situación psicológica del trabajador en conjunto con la situación económica de México.

Tomando en cuenta que el desempleo está en un nivel muy alto y que un empleo es aunque mal remunerado y con malas condiciones de trabajo, gracias a lo que subsiste un trabajador, esto hace que el trabajador no luche por las mejores condiciones de trabajo porque en caso de hacerlo, pondría en riesgo la estabilidad de su empleo, que posiblemente con mucho esfuerzo lo obtuvo, prefiriendo seguir soportando sus deplorables condiciones, sumando a ésta circunstancia la mala dirección y protección que los sindicatos charros le aportan.

Sin embargo, no tratamos de decir que los sindicatos en su totalidad son charros y que todos se encargan de velar por intereses personales y gubernamentales, existen sindicatos que realmente hacen una tarea avasallante

por la defensa de sus miembros, desgraciadamente ese núcleo de sindicatos es reducido a un número pequeño, insuficiente para poder obtener los verdaderos triunfos sindicales de que hablábamos anteriormente.

Ante esta situación, de la pésima representación que ejercen los líderes charros y el miedo a actuar y perder el empleo, ha dado como resultado una actitud sumisa de los obreros de México ante los patrones explotadores.

Otra circunstancia por la que atraviesa el país es el desproporcionado proceso de crecimiento de los salarios, el aumento de los salarios nominales son una pantalla de aparente crecimiento, mientras que los salarios reales no cubren siquiera el objetivo de vida que la ley prevé con la cuantía del salario mínimo. A la par de esto, la desproporción del crecimiento óptimo de los salarios contractuales, que van creciendo a diferencia de los salarios mínimos que en cuestión de tiempo se han convertido en una burla a la pasiva reacción que muestra la clase obrera ante tal situación.

Cabe destacar que con motivo de la variedad que existe en la clase obrera, podemos encontrar una diversificación contenida en: “ a) los que trabajan en las grandes empresas transnacionales que están en la cima de la jerarquía; b) los que trabajan en las empresas recientemente privatizadas que, como efecto de esa política tuvieron que aguantar una fuerte ofensiva en contra de sus derechos adquiridos; y c) los que trabajan en las pequeñas y medianas empresas, que en términos de empleos representan la mayor parte de los trabajadores activos.”⁴²

Antes que nada es evidente en esta clasificación que los trabajadores que representarían la base, siendo los de mayor número, son los de menores condiciones de trabajo, situación que debería de ser preocupante para todos por que ese estrato tiende a crecer y afectar así, un mayor número de habitantes de México, posteriormente se encuentran otros trabajadores en menor número que se

⁴² ZAPATA, Francisco. Autonomía y Subordinación en el Sindicalismo Mexicano. Ob. Cit. p.140

encuentran en mejores circunstancias, por último cabe mencionar la existencia de ciertos trabajadores encargados de realizar una serie de actividades que no se encuentran reguladas formalmente pero que representan una gran cantidad de la población y además que representan una gran fuente de ingresos para nuestro país, tal como lo son las remesas de los trabajadores mexicanos que se encuentran laborando en el extranjero.

En nuestra actualidad los sindicatos se encuentran divididos en dos clases primordialmente, ambos contemplados por la constitución política, los de trabajadores que se encuentran al servicio del estado, concentrados en la federación de sindicatos de trabajadores al servicio del estado y por el otro, los trabajadores al servicio de la iniciativa privada y entidades paraestatales que se concentran en diversos sindicatos y confederaciones.

Además cabe destacar que a pesar de la clasificación que la Ley Federal hace en cuanto a los tipos de sindicatos, encontramos que en la realidad que son tres los que predominan, el sindicato nacional conformado por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial en dos o mas estados, los sindicatos industriales que se forman por trabajadores que prestan sus servicios en dos o mas empresas de la misma rama industrial y los sindicatos de empresa de trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa.

2.8. La reforma procesal de 1980

Ahora toca mencionar dentro del marco de legislación un punto importante, la reforma de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, en éste momento se está haciendo una modificación importante a lo que respecta el derecho procesal en materia de huelga y en base a que el recuento se encuentra en su esencia regulado dentro del procedimiento de huelga, procederemos hacer mención de las reformas de 1980.

Como se da origen a la reforma de 1980, es una de las circunstancias a tratar, todo comienza por una iniciativa por parte del ejecutivo el 18 de diciembre de 1979, en lo que se refiere a la Ley Federal del Trabajo de 1970, donde se buscaba realizar una modificación considerable en los títulos catorce, quince y dieciséis, modificaciones donde se encontraba una que nos interesa en gran medida, en el capítulo de procedimientos, es el caso del procedimiento de huelga.

Las reformas son publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, entrando en vigor el primero de mayo de 1980.

CAPITULO TERCERO

MARCO JURÍDICO

En el presente capítulo nos abocaremos a presentar el diverso compendio normativo al respecto del recuento, sin embargo, cabría hacer mención de que el tema presente no consta de una amplia regulación por parte de nuestra legislación, por otro lado aclaramos que la presentación que se hará del articulado no será de manera secuencial, esto con el único objeto de obtener un mejor entendimiento de la materia, luego entonces se presentarán por orden lógico.

Podríamos decir que nos encontramos en un caso en el que existen bastantes lagunas legales, en las que se ha visto la necesidad de cubrir dicha problemática con el resto de fuentes con el que cuenta nuestro derecho, como la jurisprudencia e incluso la costumbre.

A pesar de lo mencionado, nos dedicaremos a expresar las regulaciones más propias para lo que respecta nuestra investigación.

3.1. La Constitución de 1917

En el origen de la Constitución Política no existía una regulación amplia al respecto de la materia laboral, se consideraba en esa época la búsqueda de la simplicidad en cuanto a la regulación, más lo único que se obtuvo fue una regulación muy deficiente.

Nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 constaba de pocos artículos que se encargaban de la regulación del derecho

laboral, entre los que encontramos el **artículo quinto** que menciona:

“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 derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinara en cada estado cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deben llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo...”

En el contenido que se presenta es muy importante mencionar que para el desarrollo de determinadas profesiones es indispensable contar con un título, como es el caso del abogado litigante que en unas materias se requiere para su desarrollo el estar titulado.

“...Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustara a lo dispuesto por las fracciones I y II del artículo 123. En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el de los cargos concejiles y los de elección popular, indirecta o indirecta.

Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de ésta constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El estado no puede permitir que se lleve a cabo ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa...”

En el último párrafo se hace mención de una de las inclinaciones o principios que rigen la ley laboral, la defensa del trabajador, siendo palpable al momento en que protege al trabajador en contra de cualquier contrato o convenio que conlleve la pérdida de libertad.

“...Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporalmente o parcialmente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obliga a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.”

Es determinante hacer mención de éste artículo, por la importancia que reviste en el fundamento de la libertad de trabajo siendo posiblemente el surgimiento del derecho social en nuestra constitución, muy pequeña y ausente de mayor redundancia. Aspecto importante que podemos encontrar aquí es la mención que se hace del contrato de trabajo, así como el de su limitación, situación que encontraría relación con lo relativo a la titularidad de un contrato colectivo.

Otro de los artículos relacionados con la libertad de asociación es el **artículo**

9 de nuestra Ley suprema:

“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 considerara 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 esta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.”

Además de este artículo podemos mencionar el **artículo 73** el cual consagra las facultades del congreso en su **fracción X**:

“Para legislar en toda la república sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juego con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123.”

Como resulta obvio en cuanto al mencionado artículo podemos determinar que observamos el fundamento a través del cual el congreso se encuentra facultado por nuestra constitución para poder emitir leyes en respecto al artículo 123 constitucional, en materia de derecho laboral, que se tratará posteriormente.

Otro artículo relacionado es el artículo 115, fracción VIII en el que se encuentra el fundamento para la regulación de la materia laboral en un ámbito municipal y sus trabajadores. El artículo 116 fracción VI, por su parte se encarga de regular las relaciones laborales de las entidades federativas y de sus trabajadores.

Como podemos observar en los anteriores artículos existía una regulación del

derecho laboral, sin embargo, no lo suficiente. Fue hasta que por el movimiento de diversos diputados de Veracruz y Yucatán, presionando a Carranza, éste encomendara al licenciado José Natividad Macías para la elaboración de un capítulo que se evocara única y exclusivamente a la situación de los trabajadores. Dicho proyecto fue la base para que la comisión formara un proyecto y fuese enviado a la asamblea.

La comisión optó por conservar dicho proyecto, evidentemente hubieron cambios, modificaciones, aunque podríamos decir que de bajo grado, sin alterar la esencia que contenía dicho proyecto. El proyecto fue aprobado el 23 de enero de 1917 por los diputados competentes.

En ese momento surge el **artículo 123** constitucional donde encontramos los principios fundamentales del derecho laboral, aclarando que en la regulación que maneja el presente artículo se encuentran consagrados los derechos mínimos de los trabajadores, esto quiere decir que se puede llegar a una negociación mayor de las prestaciones y derechos de los trabajadores, mas nunca inferiores a los mencionados.

Para nuestro tema en investigación “el recuento”, no encontramos en específico regulación alguna dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos, esto porque como habíamos mencionado, la constitución se aboca a la regulación general del derecho de los trabajadores, situación que no le permite abarcar casos específicos como el recuento, dejando así con fundamento al artículo 73 fracción X, la facultad al congreso de regular la materia para evitar dejar algún punto sin regulación. Haciendo la puntualización que dentro de lo establecido por el artículo 123 constitucional encontramos los términos mínimos que debe de contener el contrato de trabajo.

A pesar de lo mencionado, sí podríamos mencionar algunas fracciones dentro del **artículo 123** que guardan relación con el recuento, comenzaremos por

mencionar la **fracción XVI**, que comprende el derecho de libertad sindical:

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

Si nos enfocamos al hombre y su comportamiento, podremos observar que se trata de un ser social, que necesariamente debe estar en contacto con su entorno para poder desenvolverse óptimamente, en éste sentido no es posible que veamos al hombre como un ser individualmente concebido, de ahí su necesidad de formar grupos, de coaligarse.

En suma, hay que tomar en cuenta la realidad social de los trabajadores en relación a los empleadores con sed de explotación, y con una fuerza política enorme, resultándole imposible al trabajador competir contra tal monstruo de manera individual, ante tal situación el trabajador tiene que buscar alguna solución.

La única respuesta lógica que encuentra el hombre es unir sus fuerzas individuales y así contrarrestar el poder que los explotaba. De ésta idea surge la asociación profesional como una de las principales garantías sociales de los trabajadores para poder obtener un equilibrio en los factores de producción. Importante para nosotros, siendo así que la primera vez que se reconoce el derecho de los trabajadores y de los patrones a asociarse en sindicatos o coaliciones es por primera vez por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Este precepto constitucional guarda una gran relación con el **recuento**, debido a que dentro de las facetas en las que se puede ofrecer la prueba del recuento, encontramos la titularidad del contrato colectivo, el cual será solicitado por el sindicato que considere tener el mayor interés profesional dentro de la

empresa.

Llega el momento de que hagamos mención de la fracción XVII del mismo **artículo 123** constitucional:

“Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;” no obstante que la lucha para la obtención de dicho reconocimiento fue llevada a cabo por los trabajadores, también se le otorgo dicho derecho a los patronos ateniéndose al principio de igualdad.

Debemos mencionar que tanto el derecho a la asociación así como el derecho de huelga son garantías sociales de reciente obtención, que van de la mano y que gracias al derecho de poder ejercer la huelga se a logrado que el patrón no continúe con sus actos de arbitrariedad e injusticia con los trabajadores.

Debemos tomar en cuenta que el surgimiento del derecho de huelga ha tenido como motivo un movimiento obrero con la suficiente capacidad para utilizar ésta arma de presión frente a la clase proletaria. Sobre lo mencionado, cabe tomar en cuenta que no ha existido legislación sobre la materia de huelga sin un desarrollo de alguna forma capitalista. De otra manera para que pueda existir el derecho de huelga, mas específicamente, para que pueda llegar a ser regulada encontramos la necesidad de vernos inmersos en un ámbito capitalista en que encontremos explotado al proletariado y consecuentemente una organización de trabajadores.

Dentro de ésta fracción encontramos otra enorme garantía social, el de la huelga y los paros por trabajadores y patronos, respectivamente. Encontrando también una gran relación con los recuentos, ya que durante el desarrollo de la huelga, al llega el momento de calificarla y en caso de que resulte inexistente, para poder probar lo contrario tendríamos que ofrecer la prueba del **recuento**.

Por último, consideramos importante hacer mención de algunos artículos constitucionales que podrían haber sido parte de la inspiración del ejercer el voto **dentro de la prueba del recuento.**

En primer lugar y tomando en cuenta que nos encontramos en un gobierno democrático, el **artículo 34** da las siguientes prerrogativas a los ciudadanos:

“I. Votar en las elecciones populares;

II Poder ser votado para todos los cargos de elección popular y ser nombrado para cualquier otro empleo o comisión, teniendo las cualidades que establezca la ley;

III. Asociarse individual y libremente para tomar parte en forma pacífica en los asuntos políticos del país;

IV. Tomar las armas en el Ejército o Guardia Nacional, para la defensa de la República y de sus instituciones, en los términos que prescriben las leyes, y

I. Ejercer en toda clase de negocios el derecho de petición.”

Resulta evidente que el mencionado artículo se refiere a la votación de los cargos de elección popular, sin embargo, mencionamos que éste podría ser una de las motivaciones a que el recuento se desarrolle a través de una votación. Sin embargo, la votación que se lleva a cabo en las elecciones de cargos populares es llevada a cabo a través de un voto libre y secreto, siendo ésta prerrogativa de ejercer un voto libre y secreto uno de los derechos obtenidos por el hombre a través del ejercicio de la democracia, otorgada por nuestra propia constitución en el **artículo 40** que a la letra dice lo siguiente:

“Es voluntad del pueblo mexicano constituirse en una República

representativa, democrática, federal, compuesta de Estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior; pero unidos en una Federación establecida según los principios de ésta ley fundamental.”

En lo referente al voto libre y secreto lo podemos observar en el **artículo 41, fracción I**, por ejemplo, donde se toca la soberanía nacional y los partidos políticos, mencionando lo siguiente:

“Los partidos políticos son entidades de interés público; la ley determinará las formas específicas de su intervención en el proceso electoral. Los partidos políticos nacionales tendrán derecho a participar en las elecciones estatales y municipales.

Los partidos políticos tienen como fin promover la participación del pueblo en la vida democrática, contribuir a la integración de la representación nacional y como organizaciones de ciudadanos, hace posible el acceso de éstos al ejercicio del poder público, de acuerdo con los programas, principios e ideas que postulan y mediante el sufragio, libre, secreto, directo. Sólo los ciudadanos podrán afiliarse libre e individualmente a los partidos políticos.”

3.2. Ley Federal del Trabajo de 1970

Llega el momento de observar que a lo largo de una serie de proyectos de leyes, llega el momento de establecer en la historia de nuestro país la ley que hasta el momento se ha considerado lo suficientemente eficiente para mantenerse en su mayor esencia vigente.

El proyecto que antelaba la creación de nuestra ley se presentó en el año de 1968, la cual había sido creada por una comisión que había sido designada por el

presidente en turno, Gustavo Díaz Ordaz, dicho proyecto fue entregado a los diversos sectores como trabajadores y empresarios e incluso algunos otros como la doctrina, con el objeto de que se hiciera un estudio del contenido del mismo, situación que se dio lugar el primero de mayo del mismo año.

Posteriormente a las observaciones que fueron realizadas por los diversos sectores a los que se les entregó el proyecto, en diciembre de 1968 se llevó a la cámara de diputados la iniciativa de la nueva ley. El Congreso no hizo ningún cambio en cuanto a la esencia de la ley, únicamente se aboco a la realización de ciertas observaciones y modificaciones pequeñas, sin interferir en los principios fundamentales o instituciones. Fue aprobada y el primero de abril de 1979 es publicada en el Diario Oficial de la Federación, entrando en vigor el primero de mayo del mismo año.

Debido a que la realidad social y económica se fue transformando conforme a los años y evidentemente es distinta a la contemplada por la ley de 1931; la razón de ésta situación la encontramos en que en el tiempo que antecede al surgimiento del la ley de 1970 se comenzaba el crecimiento y progreso en tanto que, en ese momento se presenta un desarrollo en la industria y el comercio a tal grado que surgen nuevas necesidades a la par de problemáticas que exigieron una legislación que cubriera otros aspectos en mención.

El surgimiento de la Ley de 1970 resulta completamente necesaria si tomamos en cuenta que el Derecho Laboral no es estático, sino, al contrario, para llenar su función tiene que ser un derecho dinámico para ir a la par con la realidad social. Es necesario hacer la aclaración que en el presente capítulo se trata la legislación que regula la materia de nuestra investigación por lo que únicamente se menciono el preámbulo histórico de la ley del 17 sin llegar hacer un estudio pormenorizado de la misma.

Ahora bien, hay que mencionar que la prueba del recuento se encuentra dividida en dos ámbitos de aplicación, el reconocimiento de titularidad de un

contrato colectivo de trabajo y para el caso de que se presente la calificación de inexistencia de la huelga. En éste sentido, es necesario mencionar la manera en que nuestra Ley Federal del Trabajo se ha hecho a la tarea de dar regulación a dichas situaciones, aunque como se había mencionado, no ha sido muy amplia la legislación que obra sobre el recuento.

3.2.1. Reglamentación en la Ley Laboral del recuento en la titularidad del contrato colectivo

En el caso de existir la pugna sobre la titularidad de un contrato colectivo, se deberá llevar a cabo el recuento de acuerdo a los términos a que se refiere el capítulo de procedimientos especiales en el **artículo 892** de la Ley Federal del Trabajo, donde menciona los casos en que se deberá de tramitar los conflictos en vía de procedimiento especial, que a la letra estipula lo siguiente:

“Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5º fracción III; 28, fracción III; 151; 153-X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 389; 418; 424, fracción IV, 427, fracciones I, II y VI; 434, fracciones I, III y V; 439; 503; 505 de esta ley y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios.”

Posteriormente mencionaremos lo que reglamenta el **artículo 388** de la Ley, en razón de la **firma del contrato** de trabajo en el caso de existir diversos sindicatos:

“Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las norma 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 empresa;
- II. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, 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 que formen parte de del sindicato de empresa o de industria.”

Cabría hacer la aclaración de que dicho artículo, únicamente sería aplicable en el caso de la firma de un contrato de trabajo, no existe la pugna de un contrato ya existente, además es necesario que existan varios sindicatos que tengan la intención de detentar la firma de dicho contrato colectivo. A pesar de lo mencionado, existe la posibilidad de que existan diversos contratos colectivos dentro de una misma empresa, y esto lo podemos constatar en el mismo artículo, el requisito que se requiere será la diversidad de ramas o profesiones que se desarrollen dentro de la empresa.

Para poder desglosar el artículo, mencionaremos primero que en la fracción I del artículo 388, se hace mención en el caso de que existan diversos sindicatos de empresa o de industria, el contrato colectivo de trabajo deberá ser firmado por aquel que contenga el mayor número de trabajadores afiliados al mismo, esto porque ambos se tienen como objeto de agrupación a trabajadores que prestan sus servicios en la misma empresa.

En el caso de la fracción II, se habla de la existencia de los sindicatos gremiales y como éstos se encuentran compuestos por trabajadores de una

misma profesión, oficio o especialidad, es evidente que el contrato colectivo será firmado con el conjunto de sindicatos mayoritarios de cada profesión, quedando regulado en éste caso las particularidades de todas las profesiones, pero en caso de que no se pongan de acuerdo en ésta circunstancia, se deberá de firmar un contrato colectivo con cada sindicato gremial, que elaborará su propio contrato para su profesión.

La fracción III, trata la existencia de sindicatos gremiales, de empresa o de industria, y maneja en su interior dos supuestos. El primero es en caso de que el sindicato gremial contara con la mayoría de los trabajadores dando lugar a que con éste se celebrase el contrato colectivo, sin embargo, si fuera el caso de que el sindicato de industria o de empresa contara con la mayoría de trabajadores en la empresa de la misma profesión que el sindicato gremial, con este será con quien se celebre el contrato colectivo.

Ahora bien, llega el momento de nombrar al **artículo 389**:

“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.**”

Es necesario analizar con cuidado el presente artículo, en primer lugar nos encontramos con el hecho de que el artículo hace mención a que la pérdida de la mayoría debe ser declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, situación que no da lugar a que cualquier sindicato llegara a determinar por gusto propio de que un sindicato ah perdido la mayoría y por lo tanto pasar a ser el titular del contrato colectivo, el sindicato deberá denunciar la pérdida de la titularidad ante la Junta y este cambio de titularidad debe ser determinado por la misma Junta de Conciliación y Arbitraje.

Al momento de perder la mayoría, se estaría perdiendo también la

titularidad del contrato colectivo, que se encuentra respaldada con la idea de que la titularidad la tiene el sindicato que representa el mayor interés profesional dentro de la empresa, llevando de la mano la administración del contrato, dicha idea de tener la mayoría de los trabajadores es un claro ejemplo de que sería la democracia en los campos del derecho laboral, porque serían los mismos trabajadores que en mayoría determinarían su dirigencia sindical, situación que de presentarse contrariamente, daría como resultado una gobernabilidad de la minoría.

Para mencionar en el caso de contrato ley el **artículo 418** de nuestra Ley Federal del Trabajo determina:

“En cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la administración.”

Ya determinamos en que caso se perdería la titularidad del contrato colectivo, ahora toca enfocarnos a la prueba del recuento, para esto el **artículo 895** de la Ley que habla de la procedencia del procedimiento especial, en su fracción III menciona:

“Si, se ofrece el **recuento** de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el **artículo 931** de esta ley.”

Ahora debemos poner atención al artículo al que nos indica debemos observar, debido a que es parte del contenido del procedimiento de huelga, el artículo 931 de nuestra Ley determina lo siguiente:

“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 efectuarse;
- II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento;
- III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;
- IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y
- V. Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.”

Habrá que denotar una excepción en el caso de las fracciones III y IV que por su naturaleza y razón de ser de ambos artículos, no serán aplicables para el caso de titularidad de un contrato colectivo, por consiguiente serán aplicados en el caso del procedimiento de huelga, que trataremos posteriormente.

En la primera fracción, tomando en cuenta que ya se hizo la demanda por parte del sindicato, que consideraba tener la mayoría y la Junta acepta la demanda y fija una fecha para poder realizar la audiencia única, por ser el caso de un procedimiento especial, la Junta procederá a citar a las partes con 10 días de anticipación, en donde la audiencia deberá de realizarse dentro de los quince días hábiles a partir de que se presentó la demanda, contenido esto en el artículo 893 de la Ley del trabajo.

Una vez que se procedió a lo mencionado, llega el momento de que haga efecto lo determinado por la fracción primera del artículo 931, donde una vez que se realiza la audiencia única y se ofrece como prueba el recuento, la Junta

procede a determinar el lugar, día y hora en la que se deberá de llevar a cabo la diligencia de recuento.

En la segunda fracción se menciona, que en el momento que se lleve a cabo, se deberán de contar los votos de los trabajadores que se encuentren presentes en el momento mismo del recuento, dejando a un lado las posibilidades de poder votar a través de un representante o que el voto se realice otro día mediando una justificación a esa falta. El posible motivo de dicha disposición sería la de evitar que existan conflictos en el conteo de la votación, aunque hay que tomar en cuenta que algunos doctrinarios estiman que es difícil que exista una ausencia grande por parte de los que están accionando el recuento por tener interés de que el sindicato al que apoyan obtenga dicha titularidad.

Considerando otras cuestiones, como si la huelga se presenta en un sólo establecimiento de una empresa o en la empresa completa, en el primer caso habrá que recontar únicamente a los trabajadores del establecimiento que está emplazado, en el segundo caso tendrán que ser recontados la totalidad de trabajadores de la empresa y sus establecimientos.

Únicamente votan en el recuento lo trabajadores que se encuentren laborando en la empresa o establecimiento que se encuentra emplazada, sin excepciones y sólo se tomaran en cuenta los votos de los trabajadores que se presenten la diligencia de recuento

La fracción V, habla de las objeciones en el recuento, las cuales deberán ser sobre los trabajadores que se presentaron a la diligencia y por lo tanto, tuvieron el derecho de votar, además la objeción debe ser hecha en el mismo momento en que se lleva a cabo la diligencia, y posteriormente la Junta establece una fecha para poder otorgar las pruebas que sustenten dicha objeción.

Para que la prueba de recuento pueda ser idónea en probar el mayor interés profesional, no basta con el puro ofrecimiento de la prueba, deberá de

probar de acuerdo a lo estipulado al artículo 377 fracción III lo siguiente: “Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.” Además, lo determinado por el **artículo 365**:

“ Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirá por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con el número, nombres y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que prestaban los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido a la asamblea.

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

3.2.2. La Reglamentación en la Ley Laboral del recuento en la huelga

La tramitación del recuento en la huelga se llevará a cabo durante el desarrollo del procedimiento de huelga, donde podría mencionar en primer lugar el **artículo 451** de la Ley Federal del Trabajo donde se concentran los requisitos de la huelga:

“Para suspender los trabajos se requiere:

- I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el

artículo anterior;

II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 929, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y

III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente.”

Inmediatamente después encontramos lo estipulado por el **artículo 459**:

“La huelga es legalmente inexistente si:

- I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;
- II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y
- III. No se cumplieron los requisitos del artículo 920.

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.”

Del análisis de los artículos anteriores, se puede deducir que hay tres momentos en los que la huelga puede ser declarada inexistente, en primer lugar tenemos los requisitos de forma que se encuentran en el artículo 920 donde se encuentran los requisitos que debe seguir el procedimiento de huelga, además que no se cumpla con lo establecido por el artículo 450 que contiene los objetos que debe tener la huelga y que no se cumpla con el requisito de mayoría que será el de nuestro interés.

En el artículo 451 fracción II, se estima que la huelga debe ser llevada a cabo

por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, debe ser entendida la mayoría, como la mitad más uno de los trabajadores. El sindicato que cuente con el número mayor de trabajadores en la empresa o establecimiento, esto se debe tomar en cuenta por que en caso de que dentro de una empresa existan varios sindicatos y se vaya a huelga, y posteriormente se llegue al recuento, únicamente deberán recontar los trabajadores de la empresa que se van a huelga, obviamente dejando a un lado a los trabajadores miembros del sindicato que no prestan servicios en la empresa en que se está presentando la huelga.

La misma fracción menciona, además, que la inexistencia en ningún caso se presentará como cuestión previa a la suspensión del trabajo, dejando en claro que no existe posibilidad alguna de buscar la declaración de la inexistencia antes de que se suspenda el trabajo, evidentemente, ésta resolución tiene como objeto proteger el poder que tiene la huelga como presión ante los patronos, se atentaría en contra de esa fuerza de presión si se permitiera que se declarase la inexistencia de la huelga antes de que se suspendieran las labores.

En el artículo 451 fracción II se menciona que para poder determinar la inexistencia de la huelga a través de la falta de la mayoría debe realizarse en base a lo normado por el **artículo 929**:

“Los trabajadores y los patronos de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta ley.

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.”

En el artículo 929 deja claro quienes son los sujetos que pueden solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de un plazo de 72 horas se declare

a inexistencia de la huelga, esos sujetos son los trabajadores y los patrones de la empresa o los terceros interesados.

Los terceros interesados pueden consistir en los trabajadores de sindicatos minoritarios, los trabajadores que no estén de acuerdo con la huelga y los trabajadores de confianza, éstos dos últimos, porque resulta directamente afectada su esfera jurídica al paralizarse el desarrollo del trabajo dentro de la empresa en que laboran, otro sujeto que también podría entrar en este precepto serían los trabajadores, así como el patrón de empresas que entren en huelga por solidaridad.

Es por demás aclarar el punto final del artículo 929, ya que resulta evidente que en caso de que transcurran las setenta y dos horas y no se presenta un interesado ante la Junta para solicitar la inexistencia de la huelga, se considerará existente para todos los efectos legales. Esto tiene un alcance mayor por que como sabemos, no existe un proceso de determinación de existencia de huelga colocando a éste medio de calificación tácita como el reconocimiento de huelga existente.

El **artículo 930** contiene el procedimiento a seguir en la declaración de la inexistencia:

“En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observarán las normas siguientes:

- I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores reemplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;

II. La junta correrá traslado de la solicitud y oirá a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días;

III. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;

IV. Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Solo en casos excepcionales podrá la junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia;

V. Concluida la recepción de las pruebas, la junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga; y

VI. Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la junta. La resolución se dictará por los que concurren, y en caso de empate, se sumarán al del presidente los votos de los ausentes.”

Como es de notarse en el artículo anterior se plasma la forma en que deberá de llevarse a cabo el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, para poder dar un mejor entendimiento del artículo puntualizaremos algunas fracciones como la III donde se establece que las pruebas deben de referirse a las causales de la inexistencia contenidas en la solicitud y que son determinadas por la ley, siendo las de fondo, forma y mayoría que anteriormente habíamos tocado.

En la fracción cuarta se hace mención de que en esa misma prueba serán desahogadas las pruebas, pero da una excepción, dentro de la cual podemos vislumbrar la prueba del recuento ya que en razón de su naturaleza no es posible desahogarse en ese momento. En la fracción V se hace mención del principio de

economía procesal, debido a que se menciona que una vez que se hayan desahogado las pruebas, en un plazo de veinticuatro horas la Junta dará su resolución en lo que respecta a la existencia o inexistencia de la huelga en cuestión.

Por último, en la fracción VI se trata el asunto de la resolución, en la que se citarán a los representantes de los patronos, así como de los trabajadores para quedando así integrada la Junta pueda dictarse la resolución a través del voto de los mismos, en los casos de que exista algún empate, los votos de los representantes que no se hayan presentado se sumaran a lo determinado por el presidente. Hay que precisar que la resolución que se determina en éste momento es únicamente para la calificación de la huelga, mas no para darle fin a éste movimiento en relación al fondo que le dio origen a la huelga.

En el artículo 930 se hace mención del ofrecimiento de pruebas que será en el mismo momento de la audiencia, excepto el recuento, consagrado en el artículo 931, que cabe hacer la aclaración, es el mismo en el ofrecimiento del recuento para la titularidad del contrato colectivo así como todas aquellas disposiciones que por analogía sean compatibles en el caso de que se ofrezca el recuento en la calificación de la huelga, siempre y cuando tenga compatibilidad con el objetivo de ésta, siendo el comprobar que la mayoría de trabajadores suspenden el trabajo. El **artículo 931** señala:

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

- I La junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;
- II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento;
- III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de

emplazamiento;

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

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

En el artículo 931 se encuentra la esencia de la prueba del recuento, que para nosotros es entendida como la de demostrar que en el momento en que se suspendió con las labores se contaba con el apoyo del mayoría de los trabajadores (la mitad mas uno), por lo que daremos énfasis a cada uno de sus fracciones, en la primer fracción se determina que en caso de que en la audiencia que se realiza con el objeto de calificar la huelga como existente o inexistente se ofrezca la prueba del recuento, por su naturaleza, como no se puede desahogar en ese momento será necesario que la Junta determine un lugar, día y hora para poder llevar a cabo la diligencia.

En la fracción II, se hace un limitación de quienes podrán votar en la diligencia del recuento, los trabajadores de la empresa que concurran al recuento, sin embargo, hay que tomar en cuenta otras cuestiones como si la huelga se presenta en un sólo establecimiento de una empresa o en la empresa completa, en el primer caso habrá que recontar únicamente a los trabajadores del establecimiento que esta emplazado, en el segundo caso tendrán que ser recontados la totalidad de trabajadores de la empresa y sus establecimientos.

Únicamente podrán votar en el recuento lo sujetos que mantengan una relación de trabajo con la empresa o establecimiento que esté emplazada, sin excepciones y sólo se tomarán en cuenta los votos de los trabajadores que se encuentren presentes en el recuento.

Posteriormente, en la fracción III se maneja el cómputo de los trabajadores que fueron despedidos después de la fecha de presentación del emplazamiento, los cuales serán tomados en cuenta en la diligencia del recuento, esto con el objeto de evitar que el patrón no se encargue de despedir a los trabajadores que se encuentren a favor del movimiento de huelga, para poder así obtener en el recuento un resultado a favor de la empresa y así lograr que se califique la huelga como inexistente.

Continuando con la fracción IV, se manejan dos situaciones donde no se computan los votos, en el caso de los trabajadores de confianza donde estimamos que por efectos de la ley en el artículo 183, donde se le prohíbe a éstos formar parte de los sindicatos del resto de los trabajadores, quedando así fuera del contexto, por lo que tampoco pueden votar en la prueba de recuento. El otro caso es de los trabajadores que ingresen al trabajo posteriormente al emplazamiento, ésta razón se encuentra fundada en que el sindicato o el patrón puede ingresar al trabajo a personas que se encuentren manipuladas en cuanto al camino que tomará la decisión del recuento.

Por último se hace mención de las objeciones al recuento, que deberán ser al momento de llevarse la diligencia del recuento y posteriormente habrá una audiencia en la que se ofrecerán pruebas para respaldar dichas objeciones.

Una vez que la Junta emite una resolución sobre la inexistencia de la huelga se procederá a lo establecido en el **artículo 932**:

“Si la junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

- I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo;
- II. Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el sólo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa

justificada;

III. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros; y

IV. Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.”

Resulta preciso que si se regresa al trabajo en el término legal de veinticuatro horas, no se estará incurriendo en ninguna falta, en caso de presentarse lo contrario, sí se dará por terminada su relación de trabajo. Pero, existe una alternativa al no presentarse a laborar después de concluido el término legal, tal alternativa sería justificando las causas de la falta.

3.3. Jurisprudencia

En el mismo sentido a que nos referíamos en cuanto a la legislación que existe entorno al recuento, es necesario que otras fuentes del derecho laboral mexicano, en éste caso la jurisprudencia se deba encargar de cubrir aquellas lagunas. Para que se pueda construir una jurisprudencia es bien sabido que es necesario haber un conjunto de tesis sustentadas en las ejecutorias de los Tribunales Federales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, siempre y cuando las resoluciones sean cinco a favor, sin haber ninguna en contra o bien por contradicción de tesis.

A continuación se enumeraran una serie de jurisprudencias en relación a la prueba del recuento.

Registro No. 243897

Localización:

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

60 Quinta Parte

Página: 51

Jurisprudencia

Materia(s): laboral

RECUESTO DE TRABAJADORES. NO ES SUFICIENTE PARA ACREDITAR EL DERECHO A LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. Si un sindicato demanda la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo, el recuento por sí solo no constituye prueba plena para acreditar la acción intentada, toda vez que dicha probanza demuestra únicamente la simpatía de los votantes por uno u otro sindicato, en un momento determinado, pero no los diferentes extremos que deben probarse para acreditar la filiación de los trabajadores al sindicato actor y la adquisición de la mayoría en que pretende fundar su derecho, tales como: que cuenta con un estatuto debidamente registrado en el que se establecen las condiciones para admitir miembros; que conforme a los términos de ese estatuto, los trabajadores de la empresa causarían alta como miembros del propio sindicato; que se comunicarían esas altas a la autoridad ante la que está registrado; y que ante esta obra lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros, así como de los patrones, empresas o establecimientos en donde se prestan los servicios.

Genealogía:

Informe 1974, Segunda Parte, Cuarta Sala, página 48.

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Tercera Parte, tesis 1035, página 722.

Nota: En el Semanario Judicial de la Federación, la referencia de la página 62 de los amparos directos 5636/72 y 5226/72 es incorrecta, por lo que se corrige, como se observa en este registro.

Para determinar el punto que se hace mención en la presente jurisprudencia es necesario que digamos antes que nada que con el ofrecimiento de la prueba de recuento no sería suficiente para ser prueba plena, además de esto, es necesario que se pruebe la filiación de los trabajadores al sindicato actor y la adquisición de la mayoría, esto sería a través de un estatuto debidamente registrado estableciendo las condiciones para formar parte del sindicato, además los trabajadores deberán de causar alta como miembros, y deberá ser comunicado ante la autoridad que se registró, obrando ante ésta una lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros, patrones, empresas y establecimientos en donde se prestan los servicios.

Registro No. 243058

Localización:

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

115-120 Quinta Parte

Página: 169

Jurisprudencia

Materia(s): laboral

RECuento. ES PRUEBA IDONEA PARA ACREDITAR EL DERECHO A LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. El artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo establece que si dentro de la misma empresa existe varios sindicatos, cuando concurren sindicatos de empresa, o industriales o unos y otros, el contrato colectivo de trabajo se celebrara con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa; si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que estén de acuerdo, pues en caso contrario cada sindicato celebrará un contrato

colectivo para su profesión y si concurren sindicatos gremiales y de empresa, o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria. De lo anterior se concluye que una vez celebrado el contrato colectivo de trabajo, el sindicato titular del mismo representa el interés profesional de los trabajadores afiliados, porque esto no es más que la consecuencia del hecho de que ese organismo cuenta con la mayoría a que se refiere el precepto legal en cita; y, en virtud de la extensión de dicho contrato a todos los trabajadores de la empresa, aun a los no sindicalizados, es de su interés que se obtenga el cumplimiento de la contratación, bien sea por su titular y administrador o por quien pretenda serlo, para cuyo efecto se requiere que uno u otro demuestre que disfruta del apoyo mayoritario, tanto de los sindicalizados como de los demás trabajadores de la empresa, de donde el sindicato que celebró un contrato colectivo tendrá la representación aludida en la medida que conserve la mayoría referida, por lo que si ésta se pierde, dicho sindicato dejará de tener la representación del interés profesional y, por tanto, la administración del contrato colectivo de trabajo, de tal manera que si otro sindicato no titular reclama para sí la titularidad y administración futura, con base en que cuenta en su seno con la mayoría de los trabajadores que laboran en la empresa, le corresponde la titularidad y administración reclamadas si demuestra esa mayoría, la cual podrá conocerse mediante la prueba del recuento a que se contrae el artículo 462 de la ley laboral, porque en esta diligencia en la que sólo son de tomarse en consideración los votos de los trabajadores que concurren personalmente, a excepción de los de confianza cuyos votos no serán computables, es donde se puede contestar 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 quién, entre los contendientes, es el sindicato que representa a la mayoría, por lo que a esta prueba debe dársele el valor que le corresponda para resolver sobre la

titularidad y administración de un contrato colectivo de trabajo.

Nota: En los Volúmenes 151-156, página 202, la tesis aparece bajo el rubro "RECUENTO".

Genealogía:

Informe 1978, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 5, página 7.
Séptima Epoca, Volúmenes 151-156, Quinta Parte, Cuarta Sala, página 202.
Informe 1981, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 167, página 129.
Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, tesis 427, página 283.

Nota: En el Semanario Judicial de la Federación, Volúmenes 115-120, página 169, el reenvío de la página 46 de los amparos directos 3046/77, 5646/77, 5924/77 y 670/78 es incorrecta, al igual que los Volúmenes y la página del amparo del amparo 409/78, por lo que se corrigen como se observa en este registro.

En primer lugar la presente jurisprudencia se encarga de desarrollar el artículo 388 que ya se había tratado antes en nuestra investigación. Por otro lado, se hace la mención de que el sindicato titular del contrato colectivo será el que represente el interés profesional de los trabajadores afiliados, siempre y cuando cuente con el apoyo de la mayoría de los trabajadores, para los cuales es de sumo interés que se cumpla lo que se encuentra convenido en el contrato colectivo ya sea por el sindicato titular o por el que pretende serlo.

En el caso de que dicha mayoría se perdiera, automáticamente se perdería el interés profesional y a su vez la administración del contrato colectivo de trabajo, de ahí que si existe un sindicato que considere tener la mayoría, debe probarlo a través de la prueba de recuento, que la jurisprudencia ubica en el artículo 462 de la Ley Federal del Trabajo, pero actualmente lo encontramos en el 931, en dicha prueba se debe hacer consideración de los votos de los trabajadores que se encuentren presentes, excepto a los trabajadores de confianza, en dicha prueba dice la jurisprudencia es donde se puede observar la voluntad de los trabajadores

respecto a que sindicato pertenecen o cual quieren que los represente.

Por lo mencionado la prueba de recuento debe resultar eficaz en el caso de que se pretenda demostrar que sindicato cuenta con la mayoría, dándole valor a la prueba en caso de querer resolver sobre la titularidad y administración del contrato colectivo.

Registro No. 242604

Localización:

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

217-228 Quinta Parte

Página: 83

Jurisprudencia

Materia(s): laboral

RECuento, idoneidad de la prueba de. El recuento a que se contrae el artículo 462 de la Ley Federal del Trabajo, que se practica por la autoridad laboral, tomando en consideración los votos de los trabajadores que concurren personalmente, es el momento procesal en donde se puede constatar la voluntad personal absoluta e irrestricta de los trabajadores respecto al sindicato a que pertenecen, o que estiman debe ser el titular y administrador del contrato colectivo de trabajo; y precisamente por emitirse el voto ante la autoridad competente, tiene aquél el carácter de irrevocable en consideración a la firmeza y seguridad de las situaciones jurídicas dentro del proceso laboral.

Genealogía:

Informe 1984, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 66, página 56.

Informe 1985, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 49, página 38.

Informe 1987, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 8, página 10.

Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, primera tesis relacionada con la jurisprudencia 245, página 222.

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, tesis 428, página 284

En la presente jurisprudencia se hace trato de la prueba de recuento que se encuentra mencionado en el artículo 931 de nuestra ley, anteriormente en el 462, donde se hará cuenta de los votos de los trabajadores que se encuentren presentes, momento en que estos manifestarán su voluntad en virtud de que sindicato es al que pertenecen o a cual debe ser el titular del contrato colectivo de trabajo. Por presentarse el voto ante la autoridad competente, será irrevocable en consideración a la firmeza y seguridad de las situaciones jurídicas dentro del proceso laboral.

Registro No. 242803

Localización:

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

175-180 Quinta Parte

Página: 62

Jurisprudencia

Materia(s): laboral

RECuento, CASO EN QUE ES INNECESARIO EL DESAHOGO DE LA PRUEBA DE, POR FALTA DE PERSONALIDAD DE UNO DE LOS SINDICATOS CONTENDIENTES. Resulta innecesario el desahogo de la prueba de recuento ofrecida por un sindicato actor, cuando durante la audiencia a que se refiere el artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo (1970), la Junta no reconoce la personalidad del organismo sindical demandado, y por tanto lo tuvo por no

concurrente y en consecuencia por admitidas las peticiones del sindicato actor en los términos del artículo 784 de la misma ley.

Genealogía:

Informe 1979, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 168, página 109.

Informe 1981, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 299, página 219.

Informe 1983, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 11, página 12.

Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, tesis 244, página 221.

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, tesis 426, página 282

En la presente jurisprudencia se está tratando una situación que podría llegar a presentarse en el momento que se esté desarrollando la audiencia, no se le de reconocimiento a la personalidad del sindicato demandado, en consecuencia se tiene por no concurrente y por consiguiente como admitidas las peticiones del sindicato actor.

Registro No. 207784

Localización:

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

65, Mayo de 1993

Página: 22

Tesis: 4a./J. 24/93

Jurisprudencia

Materia(s): laboral

RECuento. VALORACION DE LA PRUEBA DE, PARA OTORGAR LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DE UN CONTRATO COLECTIVO. De la interpretación de los artículos 931 y 388, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo y de la jurisprudencia de esta Cuarta Sala, que lleva el rubro "RECuento. ES

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

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

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

Genealogía:

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, tesis 429, página 285.

En la presente jurisprudencia se hace mención de tres fuentes, el artículo 931, el 388 y la jurisprudencia que trata de la idoneidad de la prueba de recuento,

la tres tratadas anteriormente. De dichas fuentes se llega a una conclusión, que consiste en que para poder otorgar la titularidad y administración de un contrato colectivo no es suficiente que se cuente con la mayoría de los votos, también es necesario que sea correspondiente dicha mayoría con el número de trabajadores de la empresa para poder tener de esa manera el mayor interés profesional.

Es necesario que se cuente con dicho interés profesional o mayoría para poder obtener las mejoras contractuales que se pretenden, situación que en caso de que sólo se contara con una minoría de los miembros de los sindicatos con la titularidad del contrato colectivo no se podría obtener dichos beneficios.

En el transcurso del desarrollo del presente capítulo fuimos observando las tesis que versan en materia de la prueba del recuento, entre las cuales observamos que existe una aparente contradicción al darse la calidad de eficaz e idónea y posteriormente determinar que el puro ofrecimiento de la prueba del recuento no es prueba plena. En ese referendo debemos comprender que en efecto el recuento nos va a probar la voluntad de los trabajadores en relación a que sindicato es el que desean sea el titular del contrato colectivo, por ejemplo, más no será suficiente que se obtenga el triunfo en el recuento y con ella la voluntad de los trabajadores para que determinado sindicato sea el titular del contrato colectivo de trabajo, además se tiene el resto de requisitos para poder constituirse como el titular del contrato colectivo de trabajo.

De ésta manera concluimos el tercer capítulo de nuestra investigación, donde mencionamos la legislación existente en relación a la prueba del recuento y todas aquellas que de alguna manera guardan interrelación con la misma. Por otra parte, sin la intención de ser repetitivo se vuelve hacer mención de que la misma regulación es muy escasa en relación con la importancia que reviste la prueba de recuento para el Derecho Colectivo Mexicano.

CAPITULO CUARTO

RECUENTO

En el presente capítulo desarrollaremos la prueba denominada recuento, en sus dos modalidades, dentro de la titularidad del contrato colectivo y en la huelga para probar la “mayoría obrera”.

Debemos hacer la aclaración que la prueba del recuento cuenta con poca regulación por parte de nuestra ley laboral, por lo que en algunos casos tenemos que hacer uso de la jurisprudencia e incluso de la costumbre para cubrir las lagunas que la ley contiene.

La prueba del recuento constituye un factor de gran importancia para nuestra sociedad por que tiene inmersos derechos del hombre como la libertad de sindicalización, el derecho de huelga, entre otros más, como el principio de democracia, aunque con sus diferencias dentro del recuento.

En el presente capítulo nos abocaremos a mencionar el proceso a grandes rasgos y un estudio más pormenorizado a la problemática que se encuentra en el desarrollo de la prueba del recuento. En éste mismo sentido, dentro del presente capítulo introducimos la materialización de la necesidad de incluir nuevos artículos posteriormente al 931, artículo que regula la prueba del recuento, de la Ley Federal del Trabajo que regulen de manera más específica la prueba del recuento dentro de la titularidad del contrato colectivo, así como en la calificación de la huelga, para poder obtener un resultado mas objetivo, en cuanto al resultado y evitar conflictos por llevar a cabo dicha diligencia basándose en gran medida por la costumbre, como mencionábamos anteriormente.

4.1. El recuento en juicios de titularidad de contratos colectivos

Antes que nada, debemos mencionar la pérdida de la mayoría de los trabajadores de una empresa, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, dando como resultado por consiguiente la pérdida de la titularidad del contrato colectivo de trabajo, pero a qué tipo de mayoría se hace referencia, podríamos entenderla como la mayoría absoluta, mitad mas uno del total de los trabajadores, e incluso como una especial donde podríamos requerir que se tuviera dos terceras partes del total de los miembros.

Así mismo, consideramos que podría resultar conveniente para poder determinar cual de los sindicatos tiene el derecho a detentar la titularidad del contrato colectivo, necesario **contar con una mayoría especial constante en las dos terceras partes de los integrantes del sindicato, de ésta manera se tendría la plena certeza de que se cuenta con el respaldo de la mayoría de los trabajadores miembros del sindicato** y así estar al margen del principio de la democracia.

En el caso de encontrarnos con la pérdida de la mayoría de trabajadores miembros, correspondería al sindicato que en su caso considerara tener la mayoría solicitar que la junta se la reconociera y por consiguiente le otorgase la titularidad del contrato colectivo, para poder obtener dicho reconocimiento debemos ofrecer una prueba que en éste caso se trata del recuento.

Ahora mismo, determinaremos el procedimiento a seguir en la diligencia del recuento, las partes deberán presentarse el día y hora señalados por la Junta, acto posterior el actuario de la Junta se trasladará al lugar donde se llevará a cabo dicha diligencia, pudiendo ser en el mismo local de la empresa o en las instalaciones de la Junta, para poder desahogar el recuento, dicho actuario solicitará al patrón la documentación necesaria que se encuentre determinada en

el acuerdo admisorio, documentación necesaria para poder tener un control de los trabajadores a efecto de ser llevado el desahogo de la presente probanza.

Acto posterior, el actuario instrumentará un acta en la que se deberá mencionar la fecha, el lugar, el objeto, así como las personas que comparecen como partes del proceso o en su caso sus representantes, a manera de lista, formalizado por la costumbre en razón de la inexistencia de regulación sobre su contenido, se incluirá un número de manera progresiva, el nombre del trabajador quién emitirá su voto en el desahogo del recuento, la clave o número de folio de la identificación con la que se presenta, la tendencia del voto, la firma del trabajador y las objeciones al voto de los trabajadores que participen en dicha probanza.

Posteriormente al llamado de los trabajadores que se encuentran presentes a cumplir con lo determinado en el párrafo anterior, se procederá en caso de que se hubieran presentado objeciones en el desarrollo de la prueba del recuento a incluir los fundamentos de las mismas y determinando en ese momento por parte de la Junta una fecha para presentar las ofrecer y desahogar las pruebas pertinentes para comprobar la veracidad de dicha objeción.

En caso de no existir objeción alguna en el desarrollo del recuento será cerrada el acta, firmándose por sus partes, todo esto bajo autorización del actuario, indicando a su vez la hora de conclusión.

En caso contrario, si se presentan objeciones a los trabajadores que se concurrieron al recuento, la Junta las citará para efecto de realizar una audiencia para ofrecer y rendir pruebas con el objeto de respaldar las objeciones, posteriormente al desahogo de dichas pruebas se procederá a dictar resolución.

Los sujetos que tienen derecho de votar en el recuento para determinar la titularidad, se hará mención de los mismos en razón de que es una circunstancia que genera una gran cantidad de controversias.

La prueba de recuento, como hemos venido mencionando a lo largo de la investigación carece de una regulación específica en nuestra ley laboral, ésta prueba dentro de su modalidad de determinar la titularidad del contrato colectivo de trabajo, como se había tratado con anterioridad, el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, que corresponde al capítulo que regula el procedimiento de huelga es aplicable para efectos de ofrecer la prueba en la litis de determinar la titularidad del contrato colectivo, situación que se fundamenta por lo regulado en el artículo 895 fracción III de nuestra ley laboral.

En el mencionado artículo 931 de nuestra ley laboral, únicamente se plasman las bases para la diligencia del recuento de la siguiente manera: “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 efectuarse;
- II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento;
- III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;
- IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y
- V. Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.”

Pero no así el procedimiento a seguir específicamente, prevaleciendo la costumbre. Otra omisión la encontramos en la falta de establecimiento de un plazo máximo para la realización del recuento, por lo que dicha prueba podría extenderse indefinidamente de acuerdo a la conveniencia de alguna de las partes.

Consideramos que sería conveniente establecer un **plazo máximo de 48 horas para el desahogo del recuento**, ya que éste tiempo sería suficiente.

Por otro lado, la ausencia de regulación en cuanto al tiempo que debe transcurrir para poder solicitar de nueva cuenta se lleve a cabo el recuento, por lo que nos da libertad de poder presentar en cualquier momento que se desee de nuevo la prueba del recuento incluso inmediatamente después de que se haya desahogado dicha prueba.

Sin embargo, para poder evitar todo éstos conflictos, es evidente la necesidad de **incluir en nuestra ley laboral la regulación del plazo que debe transcurrir para poder presentar la prueba de recuento nuevamente**, así como la duración del desahogo de dicha probanza.

4.1.1. Sujetos que tienen derecho a recontar

Los sujetos que tienen derecho a recontar serán únicamente los trabajadores que se encuentren presentes en preciso instante en que se desarrolla la diligencia de recuento, sin embargo, aquí nos encontraríamos con que no estamos hablando de la mayoría de los trabajadores de una empresa, sólo hablamos de los trabajadores que se presentan a la diligencia, situación que como es evidente no arrojaría un resultado objetivo para la votación que se realice en el recuento, porque no hay una certeza de que la mayoría de los trabajadores quieren que determinado sindicato sea el titular del contrato colectivo, en razón de que no se presentó el voto de todos los trabajadores, únicamente aquellos que asistieron en el preciso instante que se desahoga el recuento, **pudiendo recontar los demás trabajadores con causa justificada.**

En el párrafo anterior hablamos de una **mayoría de trabajadores**, pero qué

debemos entender por mayoría, a través de la costumbre se considera como la mitad más uno de los trabajadores presentes en el recuento como aquella mayoría necesaria para no perder la titularidad o para obtenerla.

Sin embargo, tenemos que tener presente la diferencia entre mayoría absoluta y la especial. Como resulta evidente en la mayoría especial existe un espíritu de democracia mayor que en la absoluta por que a pesar de que en la absoluta, la mayor parte de los trabajadores (mitad mas uno) desean que determinado sindicato los represente, no estamos hablando de una cantidad total de trabajadores o **por lo menos de las dos terceras partes del total de trabajadores, número que consideramos, garantizaría una conformidad democrática por parte de los miembros en que determinado sindicato sea el titular del contrato colectivo.**

Ahora nos referiremos a los trabajadores de confianza, que de acuerdo a lo regulado por el artículo 931 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, no nos resulta justa ésta situación, en razón de que el legislador posiblemente se basó en el hecho de que el trabajador de confianza normalmente, por su calidad dentro de la empresa, tiene una estrecha relación con el patrón.

Dicha situación no es una regla general y bajo éste mismo sentido consideramos que **no se les debería de privar de su derecho en participar en la votación del recuento a los trabajadores de confianza,** máxime aún cuando observamos que en caso de que las condiciones de trabajo se modifiquen en virtud del sindicato que detente la titularidad del contrato colectivo, también repercutirá en sus intereses y como se había hecho mención anteriormente, la calidad de trabajador de confianza no es necesariamente por ser una persona que esté allegada al patrón, puede tratarse de un trabajador que únicamente tiene la calidad de confianza por así convenir al patrón en sus intereses personales y así deslindarse de una serie de prestaciones a favor del trabajador, en éste

considerando es evidente que se trata de un trabajador en circunstancias en cuanto a su interés de la misma calidad que el resto, razón por la que se les debe permitir formar parte de la votación en el recuento.

Por otro lado, tenemos que tomar en cuenta un punto de vista legal, dentro de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos encontramos los principios básicos del derecho laboral consagrados en el artículo 123, en el cual no se limita el derecho de un trabajador de confianza, en ese considerando y en virtud de que la ley reglamentaria busca otorgar mayores beneficios a los trabajadores no debería haber dicha restricción a los trabajadores de confianza en el sentido de formar parte de los sindicatos que forman los trabajadores, y más aún el de no poder votar en la prueba de recuento.

A pesar de lo mencionado, existe el camino abierto para que puedan constituir una coalición de trabajadores, a través de ésta facultad se presentaría una situación que les abriría una puerta incluso para el apoyo de movimientos como el de huelga, que se tratara posteriormente.

Otras calidades de trabajadores las encontramos consignadas en aquellos que prestan sus servicios de manera temporal, caso que debemos tomar en cuenta en razón de la forma en que se desenvuelve la negociación y presentándose la necesidad de contar de manera constante con éstos trabajadores, consideramos conveniente que dichos trabajadores intervinieran en la diligencia del recuento, porque sus intereses también se verán afectados en dicha determinación.

No debemos pasar por alto la delimitación del número de éstos trabajadores y consideramos conveniente que participen en la prueba del recuento aquellos que en el momento del ofrecimiento de la prueba se encuentren prestando sus servicios.

4.1.2. La cláusula de exclusión en el recuento

Resulta un punto de gran importancia dentro de nuestra investigación retomar la cláusula de exclusión, nombrada en nuestra investigación como el arma de los sindicatos para poder mantener la solides sindical y de ésta manera tener fuerza para luchar en la búsqueda del estudio, defensa y mejoramiento de los intereses de sus miembros, objeto de los mismos.

El momento que consideramos podría ser utilizada dicha arma, se presenta en el instante de determinar que sindicato debe ser el titular del contrato colectivo de trabajo, surgiendo la necesidad de que algunos trabajadores se afilien al sindicato al que le aporten su apoyo, abandonando por consiguiente al que pertenecían con anterioridad.

En dicha situación surgiría la posibilidad de aplicar la cláusula de exclusión en su modalidad de separación, donde el sindicato le solicita al patrón que separe al trabajador de su empleo en consecuencia de que el trabajador ha renunciado al sindicato o bien que sean expulsados de él. Esta circunstancia quedaría configurada en el momento de afiliarse a otro sindicato diferente al que en ese momento detentara la titularidad del contrato colectivo.

Tenemos que tomar en cuenta que la ley laboral regula que dentro del juicio de titularidad del contrato colectivo se tiene que presentar la afiliación al sindicato que se desee por parte de los trabajadores, quien detente la titularidad del contrato colectivo, con el objeto de no restringir la libertad de sindicación, por lo que consideramos necesario que la **ley necesita ser más específica para evitar conflictos regulando que la afiliación al sindicato sea haga posteriormente a la presentación de la demanda de titularidad**, evitando de ésta manera una

mala aplicación de la cláusula de exclusión.

En caso de que dicha afiliación se presente antes de la demanda de titularidad, sea procedente la aplicación de la cláusula de exclusión por separación con el objeto de proteger la solides sindical y respaldar el principio de que la pérdida de la titularidad debe ser declarada por la junta y no así por la simple suposición de los trabajadores miembros del sindicato.

Ahora nos corresponde tratar otro aspecto que va de la mano con lo mencionado respecto a la cláusula de exclusión, recordemos que al momento de llevar a cabo la diligencia del recuento se instrumenta un acta donde se escriben los nombres de los trabajadores y su inclinación o voto al sindicato de su elección junto con el resto de requisitos que determina la jurisprudencia para que sea prueba plena, dando su voto ante los representantes de ambos sindicatos, situación que de la posibilidad que el sindicato triunfador podría tomar represalias en contra de los trabajadores que hubieran emitido su voto en contra de éste.

Existe la posibilidad de expulsar al trabajador del sindicato por medio de la cláusula de exclusión por separación dependiendo del momento en que el trabajador se afiliara al otro sindicato, esto es si hubiere sido antes de la demanda, porque estaría renunciando al sindicato sin causa alguna, en ese considerando pensamos en la **necesidad de que la ley laboral incluya dicho precepto, estipulando que la afiliación se realice posteriormente a que se haya determinado cual es el sindicato que en su caso, detentara la titularidad del contrato colectivo**, ya que sería lo más viable, pero es necesario que se encuentre contenido en la ley laboral para poder evitar la generación de conflictos.

Por otra parte, respecto de la aplicación de la cláusula de exclusión por expulsión la encontramos aplicable después de que se tiene conocimiento del resultado del voto en la diligencia del recuento, dando la posibilidad que los representantes del sindicato que obtengan la titularidad quieran tomar represalias

en contra de los trabajadores que votaron en su contra, aplicando dicha cláusula, a pesar de que su aplicación resulta ciertamente complicada por requerir de la voluntad de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros del sindicato.

Ante éste hecho consideramos como una posibilidad de solución de dicho circunstancia que la **ley laboral establezca la prohibición de la aplicación de dicha cláusula ante el presente hecho.**

Por último, consideramos que resulta como medida **de solución idónea aún sobre aquellas medidas de solución que se han mencionado, que el voto ejercido por parte de los trabajadores en el desahogo de la prueba de recuento sea secreto**, la razón de ser de dicha consideración es que se estaría reforzando lo establecido en la constitución de nuestro país encuadrando de ésta manera le esencia de la prueba del recuento en un marco democrático y por el otro lado al ejercerse de manera secreta el voto en el recuento no habría lugar a que los representantes de los sindicatos tuvieran conocimiento de la inclinación en su voto, de ésta manera no sería posible que el sindicato que obtiene la titularidad del contrato colectivo de trabajo o en el caso del que estallara la huelga tomara medidas en contra de los trabajadores como la aplicación de la cláusula de exclusión.

Observamos que si una votación se realiza frente a los representantes de los intereses evidentemente un trabajador por muy convencido que esté de sus ideales y desee un cambio de titularidad de un contrato colectivo o que no se lleve a cabo la huelga, difícilmente expresará su real voluntad en la diligencia del recuento, por que dicha situación representaría un acto de valentía que automáticamente lo convertiría en una especie de héroe, pero sin un empleo por las medidas que el sindicato triunfador pudiese aplicarle.

Ante tal situación consideramos que el resultado arrojado por la prueba de recuento no contendrá de una manera objetiva el resultado que realmente la

mayoría de los trabajadores quieren, en cambio veremos triunfante el resultado de las intenciones del sindicato que éste caso tenga más fuerza.

Hay que tener en cuenta el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto de la constitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación, en el que se hace alusión a la violación de los artículos 1o., 5o., 9o., 123, fr. XVI y 133 constitucionales, así como la inconstitucionalidad de los artículos 295 y 413 de la Ley federal del trabajo en el Amparo Directo en Revisión 1124/2000.

Y no resulta dar mayor abundancia a tal referendo ya que resulta evidente que la cláusula de exclusión a todas luces se encuentra atropellando el derecho de los trabajadores a coaligarse de manera libre, la libertad sindical, uno de los derechos primordiales para nuestro derecho colectivo, tal y como se fue manejando a lo largo del tema en cuestión.

4.2. La prueba de recuento en la huelga

A grandes rasgos el desahogo de la prueba de recuento en el procedimiento de huelga se ofrece de la misma manera que cuando se ofrece en el juicio de titularidad del contrato colectivo.

A pesar de ésta circunstancia resulta necesario prevenir que el antecedente o motivo por el que se ofrece la prueba en éste caso es distinto que cuando se ofrece en la titularidad del contrato colectivo. En el presente caso se ofrece la prueba del recuento con el objeto de probar la inexistencia de la huelga por no haberse suspendido labores por la mayoría de los trabajadores miembros de la empresa donde se presente el movimiento.

Comenzaremos con recordar que existe un plazo de 72 horas posteriores al entallamiento de la huelga, para que los trabajadores, patronos o terceros soliciten

la declaración de la inexistencia de la huelga, venciéndose dicho plazo sin que nadie solicita su inexistencia se tenderá como existente.

El derecho de que en ese plazo los terceros puedan solicitar la inexistencia de la huelga es insuficiente, observemos que el patrón y los trabajadores se percatarán del estallido de la huelga por su cercanía a la empresa, pero los terceros que se ven afectados en sus intereses con el estallamiento de dicha huelga se encuentran en desventaja y por su poca cercanía es muy posible que en las 72 horas no se enteren del estallamiento de la huelga, dándose por perdido el derecho que tenían para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, consideramos que dicha situación **debería corregirse en la legislación ampliando ese plazo de 72 horas, por lo menos al doble para dar mayor oportunidad a los terceros de tener conocimiento de dicho acto.**

Al respecto del momento en que se debe desahogar el recuento, **consideramos que una solución sería que el recuento se realizara antes del estallamiento de la huelga** para poder así no afectar ningún interés en razón de que la empresa seguiría laborando hasta el momento en que el recuento concluyera y se determinara que efectivamente el movimiento cuenta con el consentimiento de la mayoría de los trabajadores, sin embargo, no puede ser posible éste hecho en virtud de que se transgrediría la naturaleza de la huelga como se ha mencionado por la doctrina, la huelga surge como un arma de presión y si se crea trabas como la antelación del recuento se estaría reduciendo fuerza.

En el sentido del plazo para desahogar el recuento, **consideramos que la solución sería el establecimiento de un plazo de 48 horas para que se realizara el desahogo de la prueba del recuento**, para así no mantener parada durante un amplio lapso de tiempo el funcionamiento de la empresa y así producir el menor de daño a la misma, ya que de lo contrario presentándose desarrollo lento del proceso de desahogo del recuento se provocaría daños tanto para trabajadores, la empresa e incluso para el sindicato.

El ofrecimiento del recuento durante el procedimiento de huelga se estipula en el artículo 930, determinando que el procedimiento de huelga se desarrolla en una sola audiencia, donde se desahogan las pruebas con excepción del recuento debido a su naturaleza, regulado por el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual deberá la Junta señalar fecha para su desahogo, posteriormente, concluida la audiencia, en veinticuatro horas se dictara resolución acerca de la inexistencia o existencia de la huelga.

En el artículo 931 hace mención del proceso de desahogo del recuento que como se había mencionado anteriormente adolece de un mayor marco de regulación, abocándose únicamente a dar las bases del procedimiento.

En los puntos relativos al recuento ofrecido en el juicio de la titularidad del contrato colectivo, hay que denotar que se presentan los mismos conflictos, sin embargo, existen otras fracciones que por su contenido están dirigidas sólo al procedimiento de huelga y por lo tanto, para el ofrecimiento del recuento para probar la inexistencia de la huelga.

Antes de mencionar las fracciones que no son aplicables para el recuento ofrecido a efectos de la titularidad del contrato colectivo, cabe hacer mención que en el recuento votan únicamente los trabajadores que se encuentren presentes al momento en que se va desahogar la prueba de recuento y no su totalidad, presentándose una controversia al igual que en el ofrecimiento del recuento en la titularidad del contrato colectivo, porque en el recuento de la huelga se pretende determinar la inexistencia de la misma y esto será a través de demostrar que el movimiento de huelga no se lleva a cabo con la participación de la mayoría de los trabajadores, siendo por lo tanto ilógico que en el recuento únicamente se tomen en cuenta el voto de los trabajadores que se encuentren presentes.

Consideramos necesario que la ley laboral sea modificada para poder tomar

en cuenta el voto de la mayoría de los trabajadores, proponiendo como se hacia anteriormente, que **se tome en cuenta el recuento como mayoría especial con las dos terceras partes de los trabajadores** y que los trabajadores que no se hayan presentado el día del desahogo de la prueba del recuento puedan votar presentando un justificante sustentando la razón de su dicho para poder ejercer el voto de manera extemporánea y sea tomado en cuenta en el resultado que arroje la votación.

Dentro de las fracciones a que nos referíamos, encontramos la fracción III del artículo 931 donde se otorga la posibilidad de votar en el recuento a los trabajadores que hubiesen sido despedidos del trabajo en fecha posterior a que se presente el escrito de emplazamiento de huelga, encontramos aquí dos conflictos, en primer lugar se menciona que los trabajadores podrán votar si fueron despedidos después de que se presentó el escrito de emplazamiento de huelga, quebrantando o disminuyendo los derechos del patrón, en el momento que no se toma en cuenta el mismo instante en que efectivamente a través de la debida notificación se hace del conocimiento del patrón el emplazamiento de huelga.

En segundo lugar, surge otra la restricción al patrón en la imposibilidad de despedir a un trabajador que considere disfuncional o que ya no cumpla con la normatividad de la empresa y de la ley laboral en vigor, quedándole el poder de votar en el recuento por el hecho de que haya sido despedido en el lapso en que se presento el escrito de emplazamiento aún cuando el patrón no tenga conocimiento de dicho acto por no haber sido notificado de dicho emplazamiento a huelga.

En definitiva consideramos que la ley debería de modificar dicha situación, reglamentando la posibilidad de que se les **permita recontar únicamente a los trabajadores que hayan sido despedidos posteriormente a la notificación al patrón del emplazamiento de huelga.**

En la fracción IV del artículo 931 de nuestra ley laboral se menciona a los trabajadores de confianza, negándoles la facultad para poder ejercer su voto en el recuento, ya habíamos mencionado el tema anteriormente, mencionando que no existe en nuestra Constitución Política restricción hacia ésta clase de trabajadores para que puedan participar en el recuento o en la huelga, no obstante a lo mencionado en el artículo 183 de la ley del trabajo se les niega a los trabajadores de confianza el derecho para ser contabilizados en la determinación de la mayoría de trabajadores para la determinación de la inexistencia de la huelga, en el mismo sentido tampoco pueden constituirse los trabajadores de confianza en los sindicatos formados por los demás trabajadores y en el artículo 931 de nuestra ley laboral donde tajantemente no se le permite a los trabajadores de confianza votar en el recuento.

A pesar de las restricciones que la ley del trabajo les impone a los trabajadores de confianza tenemos que tomar en cuenta que podrían si así lo decidieran promover una huelga a través de la figura de coalición, situación prevista en la ley, a pesar de ésta posibilidad consideramos necesario que la ley **incluya a los trabajadores de confianza en el desahogo del recuento por el motivo de que también éstos trabajadores se verán afectados en su situación laboral dependiendo si se realizara la huelga** y no siempre se trata de personas que están en estrecha relación con el patrón.

En la fracción IV del artículo 931 de nuestra ley laboral se determina que no se computarán los votos de los trabajadores que ingresen al trabajo con posterioridad a la presentación del escrito de emplazamiento de huelga, es una medida para evitar que sea manipulado el resultado del recuento, ingresando a trabajadores que tengan predispuesto el sentido de su voto dentro del recuento, sin embargo, consideramos necesario que la ley sea más específica, en el sentido de aclarar que puede haber una **excepción en la que si el sindicato cubrió un trabajador en fechas anteriores a la presentación del escrito de emplazamiento de huelga y por causas ajenas no pudo ingresar a trabajar, sí**

pueda ejercer el voto en la prueba del recuento.

Al final del procedimiento de huelga se dicta resolución por parte de la Junta respecto a la existencia de la huelga y en el supuesto de que se hubiese declarado la inexistencia se da un plazo de 24 horas para que el trabajador regrese a desempeñar su trabajo por medio de una notificación a través del sindicato apercibiéndoles que de no hacerlo serán separados del trabajo y el patrón, sin responsabilidad podrá proponer a nuevos trabajadores.

Consideramos que el término de veinticuatro horas para que los trabajadores regresen a sus labores es muy corto y existe la posibilidad, que por determinada situación el trabajador no se entere a tiempo y pierda su empleo, por lo que se propone **que se aumente a 48 horas por lo menos, para que el trabajador tenga la oportunidad de enterarse de la resolución de la Junta respecto a la inexistencia de la huelga.**

En la prueba del recuento dentro del procedimiento de huelga encontramos que también es posible utilizarlo como un arma la cláusula de exclusión y no para proteger la solides sindical ante la opresión de los empleadores, más bien como medio de control o de atemorizar a los trabajadores miembros del sindicato para que no se revelen y opten por no apoyar el movimiento de huelga, esto se presenta si los trabajadores que voten en la diligencia del recuento opten por no estar de acuerdo en apoyar el movimiento de huelga, luego entonces el sindicato los consideraría como traicioneros por no apoyar el movimiento de huelga y por consiguiente no busquen el bienestar del resto de la comunidad obrera dando lugar a que se aplique en contra de éstos la cláusula de exclusión por expulsión.

Haciendo una remembranza de lo que anteriormente se trataba, recordamos que para poder aplicar la cláusula de exclusión por expulsión es necesario que las dos terceras partes de los integrantes del sindicato voten por ésta determinación, caso que dificulta su aplicación y por consiguiente de la represión que

mencionábamos en el párrafo anterior, sin embargo, la ley no debe hacer caso omiso a este tipo de posibilidad ya que consentiría que el sindicato incurra en la aplicación desmedida de sus facultades.

Para poder solucionar dicho conflicto, consideramos conveniente que la ley establezca, como mencionamos en el recuento por titularidad, que **la calidad del voto en el recuento sea secreto**, evitando de esta manera que el sindicato pudiese aplicar la cláusula de exclusión a los trabajadores que voten contra el movimiento de huelga.

Debemos tocar una situación de gran importancia para el recuento, se trata de la seguridad para los trabajadores que participan en el desahogo de la prueba del recuento, ya que los sindicatos tienen una gran fuerza y en provecho de tal situación consideramos que pueden llegar a abusar de su fuerza como se ha visto en la realidad que muchas de sus medidas en contra de las personas que se encuentran fuera de sus intereses, sobre pasan un simple despido y pueden convertirse incluso en un riesgo latente para la integridad del trabajador. Por no mencionar a la gente que normalmente es acarreada en un conflicto sindical entre los que podríamos incluir hasta golpeadores.

De dicha consideración consideramos necesario que se incluya en la Ley laboral una **medida de protección haciendo necesaria la presencia de la autoridad judicial en el recinto que se decida por parte de la Junta de Conciliación para ser desahogada la prueba del recuento**, ya que en la realidad se puede pedir apoyo, pero en lo que se da tal situación y en lo que en la realidad la autoridad se deslaza al lugar, si es que lo hace, es muy tarde.

Así al estar la autoridad presente en las diligencias del recuento se evitaría que en determinado momento los sindicatos o cualquier otro grupo con interés en el resultado, pudiera inferir algún daño a los participantes del recuento y así éstos podrían ejercer un voto con la certeza de que al salir en camino a sus hogares no

se encontraran contactos de violencia hacia su persona.

Aún sobre el resultado que se pudiera obtener con el establecimiento del voto secreto en la diligencia del recuento sería conveniente implementar ésta medida en virtud de que aun que el sindicato que perdiera tal prueba y con esto sus intereses se vieran afectado podría llegar a realizar actos violentos en el momento de ver su derrota.

4.3. Objeciones a la prueba de recuento

Un momento importante para el desarrollo de la diligencia de la prueba del recuento, la encontramos al momento de su ofrecimiento y más específicamente en el momento que se objeta a los trabajadores que intervienen en el voto del recuento, y podemos hacer una distinción sobre los dos sujetos que tienen la posibilidad de hacer la objeción de los trabajadores, por un lado se encuentran los representantes de los trabajadores y por el otro el patrón.

En consideración a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 931 fracción IV, se pueden objetar a los trabajadores de confianza, éste precepto resulta indispensable para los representantes de los trabajadores en el caso de que se trate de trabajadores de confianza que guarden una estrecha relación con el patrón y por lo tanto al momento de exteriorizar su voto, éste sea inclinado a favor de los intereses del patrón.

Pero como habíamos mencionado anteriormente, no resulta justa la decisión de poder objetar el voto del trabajador de confianza, cuando el mismo se encuentra afectado por las condiciones de trabajo, las cuales posiblemente pueden ser modificadas, dependiendo de lo determinado por la prueba del recuento.

El otro sector de trabajadores que podría objetar los representantes de los trabajadores y únicamente en el caso de que se ofrezca el recuento para demostrar el consentimiento de la mayoría de trabajadores en la huelga, sería a todos aquellos trabajadores que hayan sido contratados posteriormente que se presente el emplazamiento de huelga conforme a lo dispuesto por el artículo 931, fracción IV, con el ideal de evitar que sean introducidos trabajadores que tengan predisposiciones al momento de ejercer su voto en el recuento motivando la imparcialidad de la resolución.

Por otra parte, nos encontramos con las objeciones que podría realizar el patrón de acuerdo a sus intereses, en primer lugar mencionaremos a los trabajadores que se presenten a votar en el recuento, que pertenecen al sindicato en cuestión, más no pertenecen a la empresa, situación que evidencia el hecho de no gozar derecho a ejercer su voto en el recuento, dando lugar a que el patrón los objete y con justa razón pensamos, porque de no haberse permitido esta situación en el artículo 931 fracción III de nuestra ley, el sindicato podría obtener fácilmente la mayoría de los votos habilitando al resto de trabajadores afiliados que desempeñaran labores en otras empresas.

Además de lo mencionado, se pueden objetar a aquellos trabajadores que hayan sido despedidos con posterioridad a la presentación del escrito de emplazamiento en conformidad con lo establecido en el artículo 931, fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo.

Resulta necesario hacer la precisión que al patrón se le menoscaban sus derechos al estar imposibilitado a despedir a sus trabajadores a juicio personal, sin que previamente haya sido notificado del escrito de emplazamiento de huelga, consideramos conveniente modificar la legislación en el sentido de poder **objetar a los trabajadores que hayan sido despedidos posteriormente a la notificación de la presentación del escrito de emplazamiento.**

4.3.1. Momento procesal de las objeciones

El momento en que se debe hacer la objeción a los trabajadores que concurren en la diligencia del recuento es precisamente en el instante en que se esté llevando a cabo el desahogo del recuento, una vez manifestada la objeción procede el momento de probar la existencia de dichas objeciones, que para tal efecto la Junta determinará la fecha para celebrar una audiencia donde se ofrezcan y desahogue las pruebas para probar la existencia de la objeción sobre los votos de los trabajadores, dicha situación se encuentra regulada en el artículo 931, fracción V de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Se puede presentar la situación donde se presenta el voto de ciertos trabajadores que de acuerdo a la ley no tenían derecho a votar en el recuento pudiendo ser objetados, pero como no puede proceder de "oficio" la Junta, es necesario que una de las partes exteriorice su interés para objetar a un trabajador y posteriormente ofrecer las pruebas que respalden lo dicho.

En la misma idea, nos encontramos que aunque dichos trabajadores no puedan ejercer su voto en el recuento, si en el momento procesal oportuno no fueron objetados, de manera automática su voto es fiel y puede ser valorado en el resultado del recuento, situación que bien podría ser modificada en la ley dando un **término de veinticuatro horas posteriormente al recuento para poder presentar la objeción de trabajadores** siendo mas objetivos al momento de presentar las objeciones a los mismos, evitando pasar por alto a trabajadores que no tengan derecho a ejercer su voto.

En caso de presentarse durante la diligencia del recuento la objeción a

determinado trabajador y posteriormente a éste hecho en la audiencia para poder ofrecer pruebas para motivarla, no se logra el cometido, que en éste caso sería no probar que dicho trabajador está imposibilitado a ejercer su voto en el recuento, o en caso de que no se desahogue prueba alguna, en ese momento el voto del trabajador que fue objetado se valida para efecto del recuento.

De ésta manera concluimos el desarrollo de nuestra investigación, sin más nos queda referir que se analizo el recuento en sus modalidades y las circunstancias en las que podría haber un cambio de tal manera se optimizara su funcionamiento de acuerdo a la realidad. Se analizo su desarrollo y efectos para llegar a ciertas medidas que previeran posibles conflictos innecesarios. La hipótesis manejada en relación al voto secreto en la prueba del recuento como se menciono, comprobamos con nuestra investigación que resulta efectiva su aplicación para obtener un objetivo veraz en la diligencia del recuento.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Dentro del Derecho del trabajo encontramos al recuento como una de las pruebas reina del derecho colectivo. Esto porque en definitiva existe una serie de principios y lineamientos e incluso una lucha histórica tendiente a la obtención de diversos derechos, dentro de los cuales encontramos el de libertad de sindicación, la huelga, la celebración de un contrato colectivo, todo lo mencionado guarda relación con la prueba de recuento, ya que con ésta podemos ejercer conforme a una mayoría a favor ya sea la titularidad de un contrato colectivo o bien de que no se califique una huelga como inexistente.

SEGUNDA.- La prueba de recuento en la titularidad **del contrato colectivo**, consiste en probar que determinado sindicato cuenta con la mayoría de trabajadores, constituyéndose de ésta manera el interés profesional y aparejado a esto se tiene el derecho a detentar la titularidad del contrato colectivo.

TERCERA.- La prueba de recuento en la **Huelga**, cobra un papel importantísimo en razón de que se trata de la manera en que se probará que la mayoría de los trabajadores suspendieron las labores, esto con el objeto de no ser calificada de inexistente la huelga por una de sus causas que es precisamente el quorum.

CUARTA.- La prueba del recuento en **materia laboral**, carece de una regulación conforme a la importancia que reviste en sus dos modalidades, en la titularidad del contrato colectivo y para poder contrarrestar la declaración de inexistencia de la huelga, en razón a dicho considerando proponemos se introduzca en la Ley Federal del Trabajo una serie de artículos, esto inmediatamente después del artículo 931, que regulen de manera precisa la prueba del recuento y cuyo contenido se maneja a continuación.

QUINTA.- En caso que un sindicato pretenda demostrar que cuenta con la mayoría de los trabajadores de una empresa, para así detentar la titularidad de un contrato colectivo o que suspendieron las labores en una huelga, es necesario que se considere tal mayoría configurada con las dos terceras partes de los trabajadores. De acuerdo con la práctica se toma en cuenta una mayoría como la mitad mas uno, sin embargo, no es necesario hacer un razonamiento profundo para visualizar que no existe una aprobación mayoritaria, siendo así que para obtener un mejor desempeño de los trabajadores es necesario tomar en cuenta el sentimiento y deseo de la verdadera mayoría al respecto de quién debe detentar la titularidad del contrato, obtenido en este referendo un óptimo desempeño de los trabajadores.

SEXTA.- Consideramos necesario establecer en la Ley Federal del Trabajo un plazo de 48 horas para que se desahogue la prueba del recuento. Con el fundamento que en el caso de existir una serie de intereses por una de las partes se buscará posponer su desahogo por así convenirles, quedando establecido un plazo máximo de 48 horas habría celeridad en cuanto a la decisión de cuál sindicato detentaría la titularidad del contrato colectivo y en la otra modalidad del recuento en la huelga, con esas 48 horas se estaría reduciendo el tiempo en que se quedara paralizada la empresa.

SEPTIMA.- Es necesario incluir en la ley el establecimiento de un plazo para poder ofrecer la prueba del recuento, solicitando que se le reconozca la titularidad del contrato colectivo, de esta manera se evitaría que el sindicato de mala fe intentará afectar el desenvolvimiento del sindicato que legítimamente posee la titularidad del contrato colectivo, ya que es imposible que de un día para otro un sindicato pueda obtener la mayoría requerida.

OCTAVA.- En relación a los trabajadores que tienen derecho a votar es necesario que se introduzca en la legislación laboral para que lo puedan hacer los que no se presentaron el día de la diligencia con motivo de una razón justificada,

esto sería el día que se desahoguen las pruebas para probar las objeciones a los trabajadores del recuento. Definitivamente a través de ésta medida se estaría obteniendo un resultado mas aun veraz, ya que así se da oportunidad a una mayor parte de los trabajadores a ejercer su voto en el recuento.

NOVENA.- Consideramos que la ley debe permitir que se tome en cuenta el voto de los trabajadores de confianza en el recuento, no así como lo dispone el artículo 931 fracción IV, en razón de que la decisión que se toma en cuanto a que sindicato será el que detentará el contrato colectivo o acerca de la existencia de la huelga, según sea el caso, modificarán sus condiciones de trabajo, situación que atañe de manera directa y no por el hecho de que se considere que éstos trabajadores normalmente tenga una estrecha relación con el patrón se hagan a un lado en el recuento. De igual manera se debe tomar en cuenta el voto de los trabajadores temporales ya que también se verán afectados sus derechos.

DECIMA.- Se propone regular que la afiliación por parte de los trabajadores al sindicato que deseen que detente la titularidad del contrato colectivo sea posterior a la demanda de titularidad, así con dicha medida se estaría dando una libertad al trabajador de poder decidir que sindicato desea formar parte, ya que de lo contrario al ser la afiliación anterior a la presentación de la demanda, habría lugar a la aplicación de la cláusula de exclusión por separación.

DECIMA PRIMERA.- Que se restrinja la aplicación de la cláusula de exclusión por expulsión sobre los trabajadores que emitieron su voto a favor del sindicato que no haya triunfado en el recuento y por lo tanto, obtenga la titularidad del contrato colectivo o bien que se vote en contra del movimiento de huelga y sea considerado como traicionero. No existe la necesidad de ampliar dicho considerando en razón de que el mismo se explica por sí sólo, esto debido a que los representantes del sindicato observan hacia quien se inclina el voto por parte de cada uno de los trabajadores, dando lugar a la aplicación de la cláusula de exclusión como sanción por haber votado en contra de sus intereses.

DECIMA SEGUNDA.- Es necesario que se tome en cuenta el voto de los trabajadores que sean despedidos, pero después de que se notifique al patrón del emplazamiento de huelga, y no como actualmente lo regulado el artículo 931 fracción III, incluyendo el voto de los trabajadores que son despedidos posteriormente a la presentación del escrito del emplazamiento de huelga sin que se haya notificado al patron dicho emplazamiento, se limita al patrón a despedir a los trabajadores que ya no cumplieran con lo establecido por la ley y además por que es injusto que se consideren trabajadores a aquellos que fueron despedidos antes del escrito de emplazamiento, ya que en ese momento no se tiene conocimiento de la huelga por parte del patrón hasta que es notificado del escrito de emplazamiento.

DECIMA TERCERA.- Consideramos necesario que se incluya en la ley un término de veinticuatro horas para poder objetar a los trabajadores que participan el recuento, para obtener un resultado más objetivo en los trabajadores que participan en el mismo, es necesario otorgar un tiempo superior al que la ley otorga para poder determinar quienes son los que verdaderamente tienen derecho a recomtar.

DECIMA CUARTA.- Consideramos que el voto que se ejerce en el recuento debe hacerse de manera secreta, evidentemente para evitar una serie de conflictos como el de la aplicación de represalias como la cláusula de exclusión como castigo a todo aquel trabajador que no esté de acuerdo con sus pretensiones, para detentar el contrato colectivo o de seguir con la huelga, encontramos que en caso de que el voto que se presenta en el recuento sea secreto, se estaría fomentando un voto libre y secreto, porque de ésta manera los representantes sindicales no podrían tomar represalias sobre los trabajadores por la inclinación de su voto, por que evidentemente desconocerían su inclinación, por lo tanto ésta medida implicaría una medida idónea sobre la restricción a la aplicación de la cláusula de exclusión.

BIBLIOGRAFÍA.

- 1.- ALONSO OLEA, Manuel y César Miñambres Puig. Derecho Procesal del Trabajo. Décima Edición. Civitas. Madrid. 1999.
- 2.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México. 1991.
- 3.- CABANELLAS, Guillermo y Mozart Víctor Russomano. Los Conflictos Colectivos de Trabajo y su Solución. Heliasta. Argentina. 1979.
- 4.- CARRO IGELMO, Alberto José. Introducción al Sindicalismo. Casa Provincial de Caidad. Barcelona. 1971.
- 5.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Novena Edición. Trillas. México. 1998.
- 6.- CLEGG, Hugh. El Sindicalismo en un Sistema de Negociación Colectiva. Col. Económica del Trabajo. Centro de Publicaciones Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. España. 1983.
- 7.- CORDOVA, Arnaldo. La Formación del Poder Político en México. Serie Popular Era. 15. México. 1962.
- 8.- DAVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Décima ed. Porrúa. México. 2002.
- 9.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Porrúa. México. 1983.
- 10.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Décimo Tercera Edición. Porrúa. México. 2003.
- 11.- ETALA, Carlos Alberto. Derecho Colectivo de Trabajo. Astrea. Argentina. 2001.
- 12.- FREYRE RUBIO, Javier. Las Organizaciones Sindicales, Obreras y Burocráticas Contemporáneas en México. (Serie Derecho). Universidad Autónoma Metropolitana. México. 1999.

- 13.- GARCÍA ABELLAN, Juan. Derecho de Conflictos Colectivos de Trabajo. (Col. Estudios de Trabajo y Previsión). Instituto de Estudios Políticos. Madrid. 1969.
- 14.- GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1996.
- 15.- GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica. Porrúa. México. 1990.
- 16.- KAYE J., Dionisio. Relaciones Individuales y Colectivas de Trabajo. Tercera Edición. Themis. México. 2002.
- 17.- MACCHIAVELLO CONTRERAS, Guido. Derecho Colectivo de Trabajo. "Teoría y Análisis de sus Normas". Jurídica de Chile. Chile. 1989.
- 18.- MANCISIDOR, José. "El Movimiento Social en México". Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1989.
- 19.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Octava Edición. Pac. México. 1991.
- 20.- SALAZAR, Rosendo. "Las pugnas de la Gleba". Vol. I. Comisión Nacional Editorial, PRI. México. 1962.
- 21.- TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México. 2002.
- 22.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México. 1973.
- 23.- ZAPATA, Francisco. Autonomía y Subordinación en el Sindicalismo Mexicano. Serie de Ensayos Fideicomiso Historial de las Américas. Fondo de Cultura Económica. México. 1993.

LEYES Y CÓDIGOS.

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Quinta Edición. Luciana. México. 2006.

- 2.- Ley Federal del Trabajo. “Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía” Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Octagésima sexta edición. Porrúa. México. 2005.
- 3.- Ley Federal del Trabajo. Novena Edición. Ediciones Fiscales ISEF. México. 2006.
- 4.- CD. Suprema Corte de Justicia de la Nación. IUS-2006. Jurisprudencias y Tesis Aisladas. 1917-2006. México 2006.

DICCIONARIOS

- 1.- Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M. Diccionario Jurídico Mexicano. Porrúa. México.1988.
- 2.- Real Academia Española. Diccionario de la Lengua española. 22ª Edición. Madrid. 1992
- 3.- Enciclopedia Jurídica Omeba. Analo Bibliográfica Omeba. Buenos Aires.1985.
- 4.- ARCÍA-PELAYO Y GROSS, Ramón. Diccionario Enciclopédico Larousse Ilustrado. Tomo I. Larousse. México. 1983.
- 5.-RIBÓ DURÁN, Luís. Diccionario de Derecho. Bosch Casa Editorial. Barcelona. 1987.
- 6.-RAMIREZ GRONDA, Juan D. Diccionario Jurídico. Décima Edición. Claridad. Argentina. 1988.