



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
"ARAGÓN"**

**LA PRUEBA DEL RECUENTO EN EL PROCEDIMIENTO
ESPECIAL DE TITULARIDAD DEL CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE :
L I C E N C I A D O E N D E R E C H O
P R E S E N T A N :

MARIBEL ROJAS GALINDO

Y

JESUS LUNA LIMA

ASESORA:

NORMA ESTELA GUADALUPE ROJO PEREA



NEZAHUALCOYOTL, ESTADO DE MÉXICO

2008



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

De Jesús Luna Lima

A la Universidad Nacional Autónoma de México, y a mi Alma Mater Fes Aragón.

Quiero agradecer a mi universidad, por permitirme ingresar a sus aulas y poder adquirir los conocimientos que me impartieron sus excelentes maestros, que no limitaron su cátedra y enseñanza, haciendo realidad mi más grande anhelo ser un profesionista, por lo que siempre llevare en alto el nombre de mi gran universidad y los principios que en ella se imparten, recordando siempre el lema de esta honorable institución "POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

A mi esposa e hija.

Gracias por darme todo su cariño y amor el cual es correspondido, agradezco el apoyo y comprensión de ti mujer que me das día, día y por el retoño que nos motiva salir adelante y que nos llena de orgullo y nos recuerda somos una familia llena de amor.

A mis padres y hermanos.

Gracias quiero repetirles en este pensamiento ya que lo saben de antemano, que les agradezco por todo el apoyo incondicional que me han brindado a lo largo de mi vida, en los días difíciles, por las palabras de aliento el amor y paciencia, quiero agradecer en especial a mi madre que en todo momento me demuestra el amor que tiene para sus hijos y que en lo particular agradezco el apoyo infinito a todo momento, a mi padre que ya no se encuentra con nosotros y que recordamos con amor, sus enseñanzas y consejos que formaron muy buenos hijos y hermanos, este triunfo en mi vida, es de ellos y por ellos, por todo y por mucho mas gracias, mil gracias.

A todos mis amigos.

Aquellos amigos que a lo largo de la vida han compartido los triunfos y momentos de alegría, ya que son la familia que se escoge y que día a día se va conservando con el apoyo incondicional y respeto mutuo.

Lic.. Norma Estela Rojo Perea

A nuestra maestra querida, gracias por apoyarnos en todo momento, gracias por su comprensión y paciencia, por darnos siempre un consejo alentador, el cual siempre apreciamos y gracias a usted, vemos nuestro esfuerzo realizado culminando con este trabajo que es el más importante de nuestras vidas.

De Maribel Rojas Galindo

A ti Brenda, porque eres mi fuerza,
porque eres la bendición más grande,
porque eres el motivo y la finalidad,
para lograrlo todo. Te amo hija.

A mis amados padres, porque gracias a ellos,
a su esfuerzo y tenacidad, estoy hoy aquí,
porque en cada momento de mi vida
han estado conmigo plenamente.
Gracias a su amor, a su ejemplo, a sus consejos
y a su apoyo he logrado este sueño.

A mis hermanos y hermanas,
porque incondicionalmente siempre han estado conmigo,
porque me han apoyado ilimitadamente,
por su ayuda, por su cariño, y porque siempre han creído en mí.

A mi mamá Lucha, a toda mi familia y a mi suegra,
les agradezco su apoyo y cariño, porque sé que
fue fundamental para alcanzar este logro.
Con ustedes también me comprometo a seguir
para ser acreedora de la confianza que han tenido
en mí.

A ti Jesús, porque por tu amor
es que tengo que esforzarme cada día,
porque gracias a ti es que tengo que dar lo mejor de mí,
aunque no parezca suficiente, y por ello, debo esforzarme más.
Te amo.

A todos nuestros amigos, les agradecemos que
siempre
estuvieron con nosotros, que siempre nos han
apoyado
gracias por su amistad, que siempre es un aliciente
para seguir adelante.

A nuestra querida maestra Norma Estela Rojo Perea,
por toda su paciencia y ayuda, por dirigirnos y alentarnos en este esfuerzo,
ninguna palabra expresa el agradecimiento y cariño que sentimos por usted,
así que simplemente podemos decirle: Gracias.

A nuestra querida escuela a la que orgullosamente
pertenece, en donde tuvimos la fortuna de
prepararnos para cumplir nuestro más grande
anhelo, y que nos vio crecer y madurar.

A todos nuestros profesores porque sin reservas compartieron su conocimiento y experiencia con nosotros y son un ejemplo que nos esforzaremos en seguir.

Queremos brindar un agradecimiento muy especial a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, en especial a la Secretaria Auxiliar de Conflictos Colectivos y a todo su personal, por el apoyo y ayuda que cortésmente nos obsequiaron.

A todos ustedes les agradecemos profundamente el estar en nuestras vidas, y con todos nos comprometemos a seguir esforzándonos para ser lo que siempre han esperado de nosotros.

ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO 1

MARCO CONCEPTUAL

1.1	Derecho Colectivo del Trabajo	1
1.2	Coalición de Trabajadores	3
1.3	Contrato	6
	1.3.1 Contrato Colectivo de Trabajo	7
	1.3.2 Sindicato	10
	1.3.3 Patrón	12
1.4	Proceso y Procedimiento	13
1.5	Proceso Especial	15
1.6	Demanda	17
1.7	Notificación	19
1.8	Prueba	21
1.9	Recuento	24
1.10	Laudo	28

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO EN MÉXICO

2.1	Antecedentes del Sindicato en México	33
2.2	Requisitos de constitución del Sindicato	37
2.3	Obligaciones y Prohibiciones del Sindicato	41
2.4	Toma de Nota	43
2.5	Personalidad Jurídica	45
2.6	Facultad de los trabajadores de coalición y de los sindicatos para ejercer el derecho de Huelga	48
	2.6.1 Procedimientos a que esta sujeto el ejercicio del derecho de Huelga	51

2.6.2 Emplazamiento a Huelga	52
2.6.3 La audiencia de Avenencia, la Ratificación	53
2.6.4 El Estallamiento	55
2.7 Administración y Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo	57

CAPÍTULO 3

PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

3.1 Demanda de Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo	62
3.1.1 Documentos que deben acompañar la Demanda	63
3.1.2 Secretaria Auxiliar de Conflictos Colectivos	65
3.1.3 Notificación y Emplazamiento	66
3.2 Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Pruebas y Resolución.....	67
3.3 Las Pruebas en el Procedimiento de Titularidad del Contrato Colectivo..	69
3.3.1 Instrumental de Actuaciones	70
3.3.2 Presuncional Legal y Humana	71
3.3.3 El Recuento	73

CAPÍTULO 4

LA PRUEBA DEL RECUESTO

4.1 Momentos Procesales del Recuento	78
4.1.1 Ofrecimiento y Admisión de la Prueba del Recuento	78
4.1.2 Desahogo de la Prueba del Recuento.....	80
4.1.2.1 Facultades del Actuario Judicial.....	89
4.1.2.2 Acta de Votación.....	91
4.1.3 Objeciones a la Prueba del Recuento	93
4.2 Laudo y efecto jurídico de la Prueba del Recuento en el Procedimiento de Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo.....	96
4.3 Inscripción del Nuevo Contrato Colectivo	103

PROPUESTA	107
CONCLUSIONES	109
APÉNDICE	114
BIBLIOGRAFÍA	124

INTRODUCCIÓN

El objeto de estudio del presente trabajo es la Prueba del Recuento dentro del Procedimiento Especial de Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, procedimiento que se encuentra regulado en el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo para poder entrar al estudio de este tema debemos de conocer la fuente del derecho laboral, siendo ésta el artículo 123 de nuestra Constitución Política Mexicana, del que emana el derecho colectivo de trabajo, que es fundamento de la integración de una coalición de trabajadores, con el fin de la defensa y protección de sus derechos y, que es representada por sus líderes ante las autoridades laborales, así como ante el capital o patrones.

Esta representatividad cuando es de carácter permanente y reúne los requisitos marcados en la ley Federal del Trabajo, se denomina sindicato, en consecuencia, todo patrón que emplee a trabajadores que formen parte de un sindicato tiene la obligación de celebrar un contrato colectivo de trabajo con el sindicato cuando éste se lo solicite.

Si otro sindicato no titular reclama para sí la celebración del Contrato Colectivo de trabajo y administración futura, con base en que cuenta en su seno con la representación de la mayoría de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa, deberá de iniciar un procedimiento especial para obtener la titularidad del contrato colectivo, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente. Dentro de la secuela del Procedimiento de titularidad de contrato colectivo la prueba del recuento es el medio eficaz y fehaciente para demostrar quien, entre los sindicatos contendientes, es el que representa el mayor interés profesional.

Toda vez que existe artículo expreso de las normas a observar en la diligencia de la prueba del recuento de los trabajadores, dentro de la Ley Federal del Trabajo en su capítulo de Procedimiento de Huelga pero no es el caso que se encuentre regulado el recuento como prueba dentro del

Procedimiento Especial de Titularidad de Contratos Colectivos es por lo que en la practica existen múltiples omisiones en su desarrollo, asimismo se permiten diversas violaciones a los derechos de los trabajadores.

Por lo anteriormente expuesto cabe destacarse la importancia que recae en la Prueba especifica del recuento, dentro del Procedimiento Especial de Titularidad de Contrato Colectivo, por lo que consideramos que es importante realizar un estudio pormenorizado del Procedimiento Especial de Titularidad de Contrato Colectivo dentro del mismo, la prueba del recuento, así como de la valoración que se le da y de los pasos que sigue está en la práctica, tomando en cuenta los criterios con que se conduce la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

El presente trabajo esta dividido en cuatro capítulos, para llegar a las conclusiones que establecemos al final del mismo, por lo tanto a continuación enunciaremos brevemente el contenido de cada uno de ellos.

En el **primer capítulo** realizamos un análisis de los conceptos que se repiten con mayor frecuencia en el desarrollo de nuestro tema de estudio, con la finalidad de que su entendimiento sea claro y sencillo, procurando la mejor comprensión de nuestra investigación.

En el **segundo capítulo** hablamos brevemente del proceso histórico y de los antecedentes del sindicalismo en el Derecho Colectivo del Trabajo en México, enunciando los principales momentos que culminaron en la creación de las normas laborales que hoy se encuentran vigentes.

Dentro del **capítulo tercero** considera el Procedimiento Especial de Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo que se lleva a cabo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, concretamente en la Secretaria Auxiliar de Conflictos Colectivos, tanto de la normatividad como de la práctica.

En el **cuarto y último capítulo** de nuestro trabajo hacemos un análisis del recuento como prueba en el Procedimiento Especial de Titularidad del

Contrato Colectivo de Trabajo, refiriéndonos a todos los momentos procesales que rigen su existencia, desde las facultades del Actuario, la diligencia del desahogo de la prueba del recuento, de igual manera hablamos de todo lo que en la práctica conlleva esta diligencia, incluida la parte sustantiva, hasta su valoración, para dictar el laudo que da fin a este procedimiento, recalcando el efecto jurídico que tiene la prueba del recuento en el mundo fáctico.

La elaboración del presente trabajo se realizó bajo el método deductivo, del analítico y del exegético, debido a que fuimos planteando en forma general los conceptos más frecuentemente utilizados y lo referente a los antecedentes del derecho sindical para llegar de forma particular al procedimiento especial que nos interesa y concretamente a la prueba que es nuestro objeto de estudio, desmenuzando todos los elementos de información de los que nos alleguemos para sustentar nuestra propuesta, asimismo la técnica de investigación que utilizamos es la documental, de igual forma y dada la escasa bibliografía referente al Procedimiento Especial de Titularidad de Contrato Colectivo del Trabajo y de la Prueba del Recuento dentro de este procedimiento, realizamos una investigación de campo en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, específicamente en la Secretaria Auxiliar de Conflictos Colectivos, donde obtuvimos la información necesaria para cumplimentar nuestra investigación, basándonos en entrevistas con el personal que labora en dicho lugar así como en la información impresa que se nos proporcionó.

CAPÍTULO 1

MARCO CONCEPTUAL

“Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y los patronos.”

MARIO DE LA CUEVA

CAPÍTULO 1

MARCO CONCEPTUAL

En este capítulo hablaremos de los temas que consideramos básicos de la materia del Derecho Colectivo del Trabajo, principalmente de aquellos conceptos que utilizaremos con mayor frecuencia en nuestra investigación, y que desarrollaremos a lo largo del presente capítulo.

1.1 Derecho Colectivo del Trabajo

Es importante señalar que el estudio del Derecho Colectivo del Trabajo es muy vasto, por lo que solamente mencionaremos aquellos aspectos que sirvan para el desarrollo de nuestro tema de investigación, y en especial nos enfocaremos al estudio de la materia en nuestro país.

Principiaremos por definir que es el Derecho Colectivo del Trabajo, término que tiene su origen en la doctrina alemana, y que de acuerdo al maestro Mario de la Cueva son “los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos del trabajo”.¹

Por su origen, por su esencia y por sus fines, el derecho del trabajo, es *un derecho de y para los trabajadores, como una clase distinta de los titulares de la tierra y de la riqueza.*

“Lo es por su origen, porque fue impuesto por la clase trabajadora en el siglo XIX como resultado de la lucha en contra del capital y de su estado, para asegurar la existencia y la acción de las organizaciones sindicales y su intervención en los problemas públicos o particulares que se relacionaran con cuestiones laborales... Lo es por su esencia, porque en él y por primera vez en

¹ DE LA CUEVA, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo II. 14ª. Edición. Editorial Porrúa. México, 2006. Página 211.

la historia, los pueblos reconocieron la división de la sociedad en dos clases sociales antagónicas, la existencia jurídica de la clase trabajadora como uno de los elementos integrantes de la comunidad del mundo capitalista, su derecho a organizarse en asociaciones profesionales o sindicatos y su facultad para negociar o pactar colectivamente las condiciones de trabajo...Lo es por sus fines, porque el derecho colectivo del trabajo persigue una finalidad específica: *la creación de un derecho regulador justo para las relaciones laborales, que atempere la explotación del trabajo por el capital*".²

Con frecuencia muchos autores lo definen como derecho sindical, puesto que consideran que el calificativo "colectivo" es inexacto, toda vez que al regular la existencia jurídica de la sociedad, todo el derecho es colectivo: el civil, el mercantil, el agrario, etcétera. Sin embargo, dentro del derecho mexicano, el término colectivo fue utilizado en la ley y reconocido en jurisprudencia, y el legislador regula expresamente el Contrato Colectivo de Trabajo o las relaciones colectivas: su modificación, suspensión o terminación, motivo por el cual resulta apropiado el término para el mejor entendimiento del tema.

El Derecho Colectivo del Trabajo regula la existencia de los sindicatos y demás organizaciones profesionales como las coaliciones, las federaciones o las confederaciones, por lo que puede deducirse que su objetivo principal es la justicia social en las relaciones colectivas de trabajo.

² Ibidem. Página 219.

Se confirma el carácter social del Derecho Colectivo del Trabajo en virtud de que su finalidad es proteger, compensar y dignificar a los trabajadores, su función, la de promover y mejorar de manera constante sus intereses colectivos y porque tiene la peculiaridad de favorecer la autodefensa de los intereses colectivos.

Muchos autores concuerdan en la cimentación triangular del Derecho Colectivo del Trabajo, siendo estos cimientos el sindicato, la huelga y el Contrato Colectivo de Trabajo.

Es significativo mencionar que el Derecho Colectivo del Trabajo no es entendido como una disciplina autónoma sino como parte del Derecho del Trabajo, cuya función es mejorar y proteger las condiciones de los trabajadores.

1.2 Coalición de Trabajadores

Dentro de este tema hablaremos de las bases del derecho sindical, comenzando por hacer la diferenciación entre los conceptos de reunión, asociación y coalición, por ser estos adjetivos aplicables dependiendo de los casos de si son o no trabajadores los que lo integran.

En primer lugar hablaremos de la reunión siendo esta libertad uno de los derechos básicos del hombre, consagrado en el artículo 9º de nuestra carta magna que a la letra dice: No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito... No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición, o presentar una protesta por algún acto a una autoridad.

Como lo describe Mario de la Cueva “...**la reunión es un agrupamiento momentáneo de personas, constituido para pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones o concertar la defensa de intereses.**”³

Por lo anterior podemos deducir que el derecho de reunión es el antecedente obligado del derecho de coalición, y por lo tanto, de la sindicalización. Primero los hombres y las mujeres debieron haberse reunido entre los mas cercanos, después descubrieron la comunidad de problemas y de intereses que compartían. Entonces tenemos que los elementos del derecho de reunión son los siguientes: Un grupo de hombres y/o mujeres, agrupados momentánea o temporalmente, con la finalidad de estar juntos para pensar juntos o actuar conjuntamente.

Ahora bien, el concepto jurídico de asociación lo podemos encontrar en el artículo 2670 del Código Civil Federal, que a la letra dice: **Cuando varios individuos convienen en reunirse, de manera enteramente transitoria, para realizar un fin común que no este prohibido por la ley y que no tenga un carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación.**

Se puede afirmar que la asociación es una figura paralela a la reunión, con la diferencia que esta tiene una existencia duradera por lo que su finalidad es un elemento substancial, y de una forma similar se funda en un precepto legal invocado anteriormente y que es el artículo 9º de nuestra Constitución Política. Cabe destacar que en una reunión nadie puede participar armado, y que los extranjeros no pueden tratar asuntos políticos.

El fundamento constitucional de la coalición y de la sindicalización lo encontramos en el artículo 123 constitucional en su fracción XVI, donde se establece esta libertad y que a la letra dice: Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.

³ Idem. Página 235.

Ahora bien, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en el artículo 355, **coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes.**

Del concepto legal transcrito debemos destacar que su existencia es temporal, característica que se desprende de la misma definición legal.

Asimismo la ley laboral en su artículo 356 dice que **sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.**

En contraste a la existencia temporal de la coalición, el sindicato tiene carácter permanente; cualidad que se manifiesta en el contenido del artículo 441, en la inteligencia que es para efectos del Título respectivo a Huelgas.

De lo anterior se deduce que las personas que integran la coalición deben tener la calidad de trabajadores o de patronos y que su integración es para la defensa de sus intereses comunes, pero no se identifica con la huelga ni con la asociación sindical, aunque ésta sea un precedente obligado de aquellas. Siendo en la práctica que una coalición generalmente culmina en un sindicato no es obligatoriamente así, de igual forma como puede no culminar en una huelga.

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

reconocida la libertad de coalición, no podrían adquirir, existencia legal ni la huelga ni los sindicatos”.⁴

Debido a lo anterior no debemos menospreciar la importancia de una coalición suponiendo su existencia efímera o intrascendente, debido a que esta es la antesala de la huelga o de la formación de un sindicato, y aunque su duración sea temporal, influye eficazmente en la vida del derecho del trabajo constituyendo el prólogo obligado de las otras instituciones.

1.3 Contrato

En este punto analizaremos el concepto de contrato así como los elementos que la dan existencia, en virtud de su trascendencia para el desarrollo del tema de estudio.

La definición más aceptada es que un **contrato es un acto jurídico bilateral cuya finalidad es la creación, transmisión, modificación o extinción de obligaciones y derechos.**

El contrato es un acto jurídico cuyo carácter específico esta plenamente determinado: se forma con dos declaraciones de voluntad e implica un acuerdo previo entre ellas; cada una de estas declaraciones tiene un fin y un objeto diferentes, pues cada una esta determinada por la otra. El acto, tomado en su conjunto, tiene por objeto el nacimiento de una situación, cuya esencia es la unión de dos personas entre las cuales nace una relación de acreedor a deudor. En la situación que surge del contrato, hay siempre y únicamente dos partes, en la inteligencia de que cada una de ellas está en una situación diferente y tiene intereses opuestos a los de la otra, una como acreedor y otra como deudor, una habiendo querido ser acreedora y la otra deudora.

De lo anterior se desprende tres elementos:

⁴ Idem. Página 240.

- El acuerdo de voluntades entre dos partes determinadas, producto de una discusión libre.

- Cada contratante quiere una cosa distinta del otro, uno quiere ser acreedor y el otro quiere ser deudor.

- La relación acreedor- deudor provoca que la esfera jurídica del primero aumente y la del segundo disminuya.

Pero dentro de la materia del Derecho del Trabajo, el Contrato Colectivo es una convención que no siempre incluye la libre voluntad de las dos partes, y en donde las partes siempre van a tener características específicas, es decir siempre va a estar de un lado un patrón, que representa al capital, y por el otro, siempre será un sindicato, que representa la fuerza de trabajo, es decir, capital frente a trabajo y, siempre serán objeto de este contrato, la prestación de un servicio a cambio de una remuneración económica, pero las condiciones de este objeto, son la materia de esta convención; razón por la cual tanto el Contrato Colectivo de Trabajo, como las partes que intervienen, merecen un estudio más amplio, mismo que a continuación se realiza.

A continuación nos referiremos a un tipo de contrato en especial, al que surge dentro de las relaciones colectivas, asimismo a su partes, sindicato y patrón.

1.3.1 Contrato Colectivo de Trabajo

En esta apartado hablaremos del contrato dentro de las relaciones laborales colectivas y de las particulares características del mismo, así como de su importancia y trascendencia, en virtud de que las convenciones colectivas representan el momento en que por primera vez una clase social impuso al capital y a su estado, una forma de creación de derecho objetivo, cuya finalidad no era regular relaciones entre personas iguales, sino un derecho para una clase social frente a otra, y donde el propósito era asegurar

al trabajo una participación más justa en el proceso de la producción, más concretamente, busca justicia social.

Las convenciones colectivas tienen la misión de elevarse por encima de la propia ley para alcanzar las mejores condiciones de trabajo.

De una forma lógica, y sin menospreciar el proceso histórico basado en la lucha obrera para lograr el Contrato Colectivo, podemos entender que primero apareció la asociación obrera y que su finalidad no podía realizarse sin un conjunto de normas reguladoras de la vida en el trabajo y protectoras de los trabajadores, mejorando hasta donde fuera posible, sus condiciones de trabajo; asimismo los patrones ante la necesidad de un conjunto de normas que definieran cómo los trabajadores debían realizar el trabajo en términos generales, asegurando la ejecución en tiempo oportuno de todas aquellas labores propias de su empresa; razones por las cuales se crea un instrumento que armonizara los intereses de ambas partes, resultado de las discusiones de sus representantes en un ceder y defender y que se aceptara por aquellos que se someterían a aquél, este instrumento se denomina Contrato Colectivo de Trabajo, por comparación y diferenciación con el contrato individual.

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo define el Contrato Colectivo de Trabajo de la siguiente manera: **Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales deba prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.**

Asimismo es trascendente resaltar que para el patrón no es opción, sino que es obligatorio celebrar el contrato colectivo, cuando así se le demande en los casos previstos por la ley, situación que es característica única del Derecho Colectivo del Trabajo, contraria al elemento esencial de la voluntad de las partes para contratar en el Derecho Civil.

Solamente podrá exigir al patrón la celebración del contrato el sindicato que represente a sus empleados, o en su caso la mayoría de sus trabajadores, tema en el que ahondaremos posteriormente, y puede darse el caso que en una empresa coexistan dos o más sindicatos, por ser distintas sus especialidades o profesiones, celebrando el patrón un contrato colectivo con cada uno de ellos, o si logran ponerse de acuerdo, con el conjunto de sindicatos.

En este punto es trascendental resaltar el contenido del artículo 389 de la Ley de la materia que establece que la pérdida de la mayoría a que se refiere su homólogo 388, siempre y cuando esta sea declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la pérdida de la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo.

Por otro lado también hay que destacar el hecho de que de acuerdo al artículo 396 de la Ley de referencia, las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, debido a que una de las finalidades de este contrato es que tiende a nivelar las condiciones de los trabajadores, aunque este precepto no es absoluto para el caso de los empleados de confianza debido a que se les puede excluir de su aplicación.

El artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo determina que el Contrato Colectivo de Trabajo deberá celebrarse por escrito, so pena de nulidad, además de que deberá realizarse por triplicado, es decir un ejemplar para cada una de las partes y el tercero deberá depositarse en la Junta competente. La anotación de la fecha y hora de su presentación trasciende en virtud de que el contrato surtirá efectos desde ese momento a menos que en el mismo las partes hayan estipulado una fecha distinta.

En cuanto al contenido del Contrato Colectivo de Trabajo el artículo 391 de la ley de la materia determina los elementos que deberá contener y que son: nombres y domicilios de los contratantes, las empresas y establecimientos que abarque, la duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada, las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones,

el monto de los salarios, entre otros, así como las demás estipulaciones que convengan las partes.

Asimismo es importante destacar que la ley laboral establece que aquel convenio al que le falte la determinación sobre los salarios no producirá efectos de Contrato Colectivo.

1.3.2 Sindicato

En este punto hablaremos del concepto de sindicato, en virtud de ser una de las partes en el Contrato Colectivo de Trabajo, así como del porque del surgimiento de esta institución y de su trascendencia, porque debemos recordar que la libertad sindical es una de las conquistas más bellas del movimiento obrero.

La Revolución Industrial acabó con el trabajo libre y arrojó a la miseria a los trabajadores que no pudieron absorber las fábricas, además de sustituir de las relaciones de persona a persona con el dominio del empresario sobre el conglomerado obrero, fijando el patrón las condiciones de prestación de los servicios, en el reglamento de fábrica, que podía ser aceptado o rechazado, pero jamás discutido.

Desde sus primeras luchas, los trabajadores proclamaron, como aspiración inmediata, la creación, dentro del sistema capitalista que vivían, de una nueva forma de democracia, origen de la democracia social, que igualaría las fuerzas de trabajo y del capital en la fijación de condiciones de prestación de los servicios que respondieran a los principios de la justicia social. Se buscaba que la regulación de las condiciones de trabajo ya no se llevara a cabo en forma unilateral por el patrón, sino que fuera el resultado de un convenio, contrato o convención colectiva, celebrado por la comunidad obrera y el capital.

El sindicalismo fue la consecuencia natural de la formación de la comunidad obrera, nuevo ente social que proclamaría el nacimiento de un

interés general, al que en aquellos tiempos se nombro el interés profesional, que no era la simple suma de los intereses de los trabajadores presentes, sino el del trabajo de hoy y de mañana, por lo tanto un interés que contemplaba también a los trabajadores que vendrían en el futuro. Para la consumación de esa nueva perspectiva, las comunidades obreras reclamaron la supresión de los delitos de coalición, asociación y huelga, y el reconocimiento de su derecho a sindicalizarse y exigir la negociación y contratación colectivas, mediante, en última instancia, el procedimiento de huelga.

El sindicalismo fue un fenómeno necesario, que respondía a la idea de la justicia. Fue un episodio en la vida social: *la unión natural de los hombres para la justicia*. Por lo tanto, podemos definir al sindicato diciendo que **es un grupo social necesario, determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida en común en la fábrica, organizado para la realización de un fin: justicia al trabajo.**

Legalmente encontramos la definición de sindicato en el artículo 356 de nuestra Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: **Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.**

La fórmula: estudio, mejoramiento y defensa, es suficientemente elástica y abarca todos los posibles fines que se propongan realizar las organizaciones sindicales.

El maestro Mario de la Cueva lo define así: “El sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas.”⁵

⁵ Idem. Página 283

1.3.3 Patrón

En este punto hablaremos del patrón como la otra parte dentro del Contrato Colectivo del Trabajo, refiriéndonos a las particularidades características que tiene dentro de la materia laboral.

Entendido como la contraparte del trabajador en la relación laboral, el patrón es definido por el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo en su primer párrafo como **la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.**

Es importante hacer notar como la misma ley establece que el patrón, a diferencia del trabajador, puede tratarse de persona física o moral como ocurre con una empresa.

Se puede decir que el patrón **es el sujeto jurídico que utiliza y obtiene beneficio con la actividad laboral realizada por sus trabajadores.**

Patrón se utiliza a menudo como sinónimo de propietario o empresario o empleador, aunque este último término pueda ser inadecuado en virtud de que actualmente en las grandes empresas el patrón rara vez o nunca interviene en la contratación de los trabajadores debido a que en cada una hay departamentos especiales para este fin, como son los departamentos de personal o de recursos humanos, aunque todavía se da la contratación directa, podemos observar esta situación también al momento de que en los juicios laborales cuando se cita a comparecer al patrón generalmente en su lugar comparece un representante o apoderado legal, bien sea por ser tal vez una persona moral o por que de esta manera le resulta más fácil, a menos que tratándose de una persona física la Junta lo aperciba para presentarse.

Se puede deducir que el patrón **es la persona que recibe la prestación de una actividad laboral subordinada y a cambio de ésta, remunera económicamente al trabajador que la realizó.**

1.4 Proceso y Procedimiento

En este punto nos evocaremos a hacer la aclaración de que aún cuando en el lenguaje común las palabras proceso y procedimiento son utilizadas como sinónimos, no debemos confundirlos.

La idea de proceso es teleológica, es decir, la causa final, el proceso es el fenómeno, la actividad tendiente a obtener el conocimiento para crear la norma individual de conducta. En cambio el procedimiento es cada una de las etapas que el proceso pueda comprender.

En todo caso hay una forma externa, una técnica determinada por la ley para llegar a la sentencia a través de la cual se declara y realiza el derecho material. A esto se llama procedimiento, que es el conjunto de actos y formalidades a las que debe someterse el juez, las partes y las demás personas que intervienen en el proceso. El procedimiento es la estructura técnica, es la forma del fenómeno total proceso.

Procedimiento equivale a la forma del proceso, mientras que el proceso es la forma de la función jurisdiccional. El procedimiento hace referencia al lado externo (la estructura técnica, por ejemplo: si el acto o actos procesales son escritos u orales) de la actividad procesal.

Ahora bien, también es trascendente el hecho de que el término procedimiento no es exclusivo del ámbito de los tribunales y se aplica en todas las funciones del Estado, así hay procedimiento administrativo, legislativo, entre otros. El procedimiento puede darse en cualquier actividad jurídica, el proceso es propio y exclusivo de la actuación jurisdiccional.

Todo proceso se desarrolla formalmente a través de un procedimiento, por lo que lo presupone, pero no es así en caso contrario, es decir, un procedimiento no presupone un proceso, puesto que no siempre que existe un procedimiento judicial hay proceso (cuando el juez no ejerce la potestad jurisdiccional, por ejemplo: en el acto de conciliación).

Incluso un procedimiento puede ser la forma externa de varios procesos (una estructura técnica, por ejemplo: la acumulación de procesos).

Por ello un proceso puede contener menos que un procedimiento (que una estructura técnica, por ejemplo: proceso que finaliza con la declaración de incompetencia), o más de uno (más de una estructura técnica, por ejemplo: el proceso que finaliza con una sentencia de segunda instancia contiene el procedimiento de primera instancia y el de segunda instancia).

Aunque las diferencias han sido explicadas, en la práctica laboral ambos términos se confunden y son utilizados en forma indistinta, como se puede apreciar en la propia Ley Federal del Trabajo, donde el legislador utiliza la palabra procedimiento refiriéndose a los juicios de tramitación especial, por lo que nosotros nos referiremos de igual manera al Procedimiento Especial de Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo.

Tomando en cuenta que nuestra materia es el derecho del trabajo definiremos el Proceso como **el conjunto de actos jurídicos, regulados y sancionados por el Derecho procesal del Trabajo, encaminados a la tutela, por parte del Estado, de los derechos laborales, cuando éstos han sido desconocidos, vulnerados o violados, o se requiere, por mandato de ley, la sanción de la Junta para su validez de ejercicio.**

Ahora bien de acuerdo a las normas aplicables los procedimientos se pueden dividir en dos clases: procedimientos jurídicos y procedimientos económicos.

- Procedimientos Jurídicos, que pueden ser individuales o colectivos, estos resuelven conflictos basados en la interpretación y aplicación de disposiciones normativas.
- Procedimientos Colectivos de Naturaleza Económica, relativos a los conflictos surgidos sobre la aplicación, modificación,

suspensión o terminación de condiciones de trabajo. Los procesos basados en conflictos o litigios de naturaleza económica son específicos de las relaciones colectivas de trabajo y del interés profesional de las agrupaciones laborales, de trabajadores y de patrones, los que sin separarse totalmente de los lineamientos procesales generales, si constituyen un género diverso.

1.5 Proceso Especial

Es fundamental para el desarrollo de nuestro tema de investigación el hecho de que la ley laboral vigente establece un apartado especial denominado **De los Procedimientos Especiales**, ubicado en el Capitulo XVIII del Titulo Catorce de la Ley Federal del Trabajo, por lo que a continuación realizaremos un estudio de este tipo de procesos, destacando el porque implantar éstos.

La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, explica la medida de introducir un capitulo para los procedimientos especiales y dice:

“...todos los conflictos de trabajo deben resolverse en un periodo breve de tiempo, pero hay algunos cuya resolución es particularmente urgente, bien por su menor cuantía, que generalmente significará una necesidad apremiante para el trabajador, bien porque las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas. Tal es la razón de los procedimientos especiales que se consignan en los artículos 782 a 788...”

Actualmente el artículo 892 de la ley aludida dispone que conflictos son los que se tramitarán bajo este rubro, y son los que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5o. fracción III; 28, fracción III; 151; 153, fracción X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; **389**; 418; 425, fracción IV; 427 fracciones I, II y VI; 434, fracciones I, III y V; 439; 503 y 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.

Aunque son diversos conflictos los enumerados, para nuestro trabajo nos enfocaremos en el que menciona el artículo 389, es decir, la Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, procedimiento del que realizaremos un análisis detallado en los últimos capítulos del presente trabajo, pero del que deseamos hacer notoriedad, continuando en este punto con el estudio de las generalidades de los procedimientos especiales, categoría a la que pertenece el procedimiento que nos interesa.

El procedimiento especial se inicia, conforme al artículo 893 de la ley de la materia, con la demanda presentada por escrito, en ella el promovente podrá, si lo desea, ofrecer sus pruebas ante la junta competente; la junta, con una anticipación de 10 días, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la cual deberá efectuarse dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda.

Como lo enuncia el artículo 894 de la referida ley, al citar al demandado la Junta lo apercibirá que de no concurrir a la audiencia, dará por admitidas las peticiones del actor, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la ley.

El artículo 895 del mismo ordenamiento describe el procedimiento que debe llevar la audiencia, en donde la Junta procurará avenir a las partes, y en caso de no ser posible, cada una de ellas expondrá lo que juzgue conveniente, formulando sus peticiones, acto seguido ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas por la Junta.

Hay ocasiones, como en el caso del Procedimiento de Titularidad del Contrato Colectivo, que se puede ofrecer el recuento de los trabajadores, si es así, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, que estipula como se llevará a cabo el recuento de trabajadores para el caso de huelga, prueba que ocasiona que la audiencia sea diferida para su preparación.

Concluido el desahogo de las pruebas, la Junta oirá los alegatos y dictará resolución.

Con el procedimiento especial se busca la celeridad y la economía a partir del principio de concertación procesal, sin embargo, por la propia naturaleza y diversidad de asuntos que se tramitan en esta vía, no siempre es posible sujetarse a los tiempos que el procedimiento indica.

Si no concurre el actor a la audiencia, el artículo 896 del mismo cuerpo normativo determina que se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial, y en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado, si los que no concurren son las demás partes, se les tendrán por admitidas las pretensiones de la actora.

El artículo 897 indica la forma en que deberá integrarse la Junta para la tramitación y resolución de los conflictos en estos procedimientos.

Por disposición del artículo 899, se implementarán los criterios relativos a las pruebas y al procedimiento ordinario laboral en cuanto sean procedentes o aplicables.

1.6 Demanda

En este apartado hablaremos del término demanda y de las definiciones que se han manejado por diversas fuentes, por ser de vital importancia para nuestro estudio, en virtud de que es parte medular del presente trabajo.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua dice que la palabra *demanda* proviene de *demandar*, y a su vez, esto es *suplica, petición, solicitud*.

En la doctrina del derecho podemos encontrar diversas definiciones del concepto de demanda, como la siguiente:

Demanda. Es el acto típico y ordinario de iniciación procesal, esto es, aquella declaración de voluntad de una parte, por la cual esta solicita que se dé vida a un proceso que comience su tramitación. Lo

característico de la demanda no es la petición de que se inicie un proceso, sino la de que se dicte una determinada resolución por el Órgano Jurisdiccional.

Asimismo, dentro del concepto procesal estricto, la palabra demanda se reserva para designar con ella el acto inicial de la relación procesal, ya se trate de un juicio ordinario o de un juicio especial, es decir, la primera petición que resume las pretensiones del actor. Puede definírsele entonces como **el acto procesal por el cual el actor ejercita una acción, solicitando del Tribunal la protección, la declaración o la constitución de una situación jurídica.** Según sea en efecto, la naturaleza de la acción deducida, la demanda será de condena, declarativa o constitutiva.

Para Eduardo Pallares la demanda es el acto procesal con el cual el actor inicia el ejercicio de la acción y promueve un juicio.⁶

Siendo la demanda una petición al órgano jurisdiccional necesariamente existe no sólo en el caso de controversia, es decir, no sólo cuando se requiere la tutela de un derecho, sino también cuando la ley expresamente impone la intervención del órgano jurisdiccional, para dar validez al acto jurídico que se pretende realizar, como son los casos de la jurisdicción voluntaria, para iniciar los cuales se precisa de una petición, o sea, de una demanda, al órgano o tribunal.

De lo anterior podemos deducir que una **demanda es el acto inicial del procedimiento realizado por toda persona con un interés legítimo, para motivar la intervención del órgano jurisdiccional, en la tutela de un derecho.**

Podemos hacer una división entre demanda escrita y demanda oral, siendo el caso de la demanda oral una comparecencia ante la autoridad en los casos que expresamente marca la ley como es el caso de nuestra ley laboral, y

⁶ Cfr. PALLARES, Eduardo. DERECHO PROCESAL CIVIL. Editorial Porrúa, México, 1996, Página 339.

distinguiéndolas por el hecho de que la demanda escrita requiere de un documento, un ocurso, en tanto que la segunda se limita a la exposición oral, sin olvidar que ambas contienen acciones y pretensiones que buscan una sentencia.

Cabe destacarse que nuestra legislación laboral carece de un artículo expreso que determine los elementos que deba contener la demanda laboral debido a que como lo establece su artículo 687 no se exigirá una forma determinada para los escritos, promociones o comparecencias.

1.7 Notificación

El acto de la notificación es de gran trascendencia dentro de cualquier proceso judicial, en virtud de que su incorrecta o adolecida realización pueden provocar la nulidad del mismo, motivo por el cual dentro del presente punto realizaremos un estudio de este acto, desde su definición hasta las diversas clases que existen, resaltando la importancia que reviste.

Se llama notificación al acto por el cual se informa a una parte sobre el acuerdo que ha tomado la autoridad respecto de los asuntos que ante ella se tramitan. Existen dos clases principales de notificaciones, aunque una de ellas pudiera subdividirse en otras dos: notificaciones personales y por estrados. Las primeras son de dos clases: una que es la inicial de importancia capital y las subsiguientes.

Notificación personal es aquella en que el enviado del tribunal informa personalmente a la parte de que se trate, sobre el acuerdo del propio tribunal.

Dispone la ley laboral en el artículo 742 que son notificaciones personales el emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo; el auto de radicación del juicio, que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras Juntas; el auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo; la resolución que ordene la reanudación del procedimiento; el auto que cite a absolver posiciones; el laudo;

en casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta, entre otros supuestos.

En la primera notificación la ley de la materia dispone, en el artículo 743, que el actuario deberá cerciorarse de que la persona a quien va a notificar el acuerdo habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local designados para hacer la notificación. En el caso de que estuviera presente el interesado o su representante, el actuario procederá a notificar la resolución, entregando copia de la misma. Si no estuviere presente dicha persona, deberá dejar citatorio para que lo espere al siguiente día a una hora determinada. Si no obstante el citatorio no se encuentra el interesado hará la notificación a cualquier persona que ahí se encuentre y, si el local estuviere cerrado o se negaran a recibirla, fijará una copia de la resolución en la puerta de la entrada. El propósito de estas prevenciones es que el demandado no pueda invocar ignorancia sobre la demanda que se le ha planteado o de cualquier otra etapa importante del proceso, razón por la cual el legislador establece que en el primer escrito que cualquier parte presente al tribunal, ésta debe designar un domicilio en el lugar de residencia de la Junta para oír notificaciones, en consecuencia la práctica incorrecta de las notificaciones, citaciones y emplazamientos es sancionada con la nulidad, aunque si la persona indebida u omitidamente notificada, citada o emplazada, se da por enterada del acuerdo, no tiene razón de ser la nulidad y se convalida la notificación defectuosa, debiendo corregirse disciplinariamente al notificador respectivo. Asimismo existen las notificaciones por estrados, que son aquellas en las que las resoluciones judiciales que se deban notificar a las partes, se fijan en los estrados de la misma junta, lugar que señaló el litigante para oír notificaciones, es decir en lugar visible para todos los litigantes, y de esta manera, dicha notificación surte sus efectos legales.

Ahora bien, hay ocasiones en que una diligencia, sea notificación o no, tiene que practicarse fuera del lugar de residencia de la Junta, por lo que se utiliza un procedimiento denominado exhorto, que consiste en enviar un recado a la autoridad foránea del lugar donde deba llevarse a cabo la diligencia,

pidiéndole que la ejecute e instruyéndola en todo lo relativo a ella y acompañando todos los documentos que fueran necesarios.

1.8 Prueba

Siendo un elemento relevante dentro de nuestro tema de estudio, a continuación hablaremos del término prueba, desde su concepto hasta sus efectos.

Entendemos por prueba **la demostración de la certeza de un hecho. En materia de derecho procesal podemos afirmar que probar es demostrar en juicio la certeza de un hecho afirmado por alguna de las partes en litigio.**

Pero el concepto de prueba implica además la delimitación de su objeto, de su finalidad, y de los medios para arribar a la certeza de un hecho determinado.

a) Objeto de la prueba son los hechos controvertidos, el juez debe desechar por improcedentes todas aquellas probanzas de las partes que no tengan relación directa con los hechos que han dado motivo a una controversia o que no hayan sido alegados previamente por las partes.

b) Fin de la prueba, es lograr el convencimiento del juzgador respecto de lo afirmado por las partes, tanto en la demanda como en la contestación de la misma. Y por convicción entendemos el convencimiento o persuasión a que llega el juzgador a partir de la información probatoria que se le proporciona, no podemos descartar la posibilidad de que el juzgador llegue a tener una convicción equivocada como producto de la habilidad de los litigantes o de sus apoderados para transformar una realidad ante los ojos de la junta.

c) Medios de prueba son todo objeto o circunstancia que sirva para lograr la convicción del juzgador respecto de la afirmación de las partes; las distintas legislaciones procesales establecen los medios probatorios que

consideran eficaces para conseguir la demostración de la certeza de los hechos invocados por las partes, en algunos casos, se tratan de medios probatorios exclusivos de alguna rama determinada del derecho, por ejemplo en materia procesal penal existe el careo, o en materia laboral, el recuento de trabajadores en los procedimientos de huelga y de titularidad del Contrato Colectivo. Generalmente los medios de prueba aceptados en nuestras leyes y códigos son: la confesión, testigos, peritajes, documentos e inspección judicial, además de la instrumental de actuaciones y la presuncional en su doble aspecto, legal y humana. Sin embargo estos son solamente enunciativos puesto que para el derecho procesal laboral son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho.

Rafael de Pina afirma: “La palabra prueba, en sentido estrictamente gramatical, expresa la acción y efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa.”⁷

Ahora bien, diversos tratadistas refieren que en nuestro país se aplica un sistema libre de apreciación de las pruebas; en este sentido manifiesta Trueba Urbina: “... en el fallo laboral debe imperar la equidad y no el rigorismo jurídico, puesto que sustituye la verdad legal de la sentencia civil con la verdad sabida o social, alma mater.”⁸

Esto se reitera con la práctica legal en la que la valoración de las pruebas no obedece un rigorismo jurídico, por el contrario sigue los criterios de un sistema libre de apreciación.

Para J. Jesús Castorena “no se sujetará la valoración de las pruebas a regla alguna, o sea que el órgano goza de la más amplia libertad para elegir los elementos de convicción del proceso.”⁹

⁷ DE PINA Rafael y De Pina Vara Rafael. **Diccionario de Derecho**. Editorial Porrúa, 20ª edición. México, 1994.

⁸ TRUEBA Urbina, Alberto. **Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo (Teoría Integral)**. 2ª edición actualizada, Editorial Porrúa. México, 1972.

⁹ CASTORENA José de Jesús. **Manual de Derecho Obrero**. México, 1984.

Argumentos que robustecen otros autores, como por ejemplo Ross Gámez que sostiene que: “En la rama del Derecho Procesal Laboral, no existe la menor duda de que nuestro legislador adoptó el sistema libre de apreciación de las pruebas, pues según lo hemos comentado en capítulos anteriores, ya como característica o como principio rector del proceso, el juzgador al amparo de nuestras leyes pronuncia los laudos a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia.”¹⁰

En el proceso laboral las pruebas que se ofrezcan deben referirse a los hechos controvertidos, es decir aquellos que no hayan sido confesados o aceptados por las partes, como lo establece el artículo 777 del ordenamiento legal laboral. Debido a la naturaleza predominantemente oral del proceso laboral, las pruebas se presentan en la misma audiencia, en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, excepto aquellas que sean supervenientes o que estén encaminadas a probar alguna tacha en contra de algún testigo. Aquellas que no tengan relación con la litis planteada serán desechadas por la Junta, así como las que sean inútiles, es decir que nada aportan al esclarecimiento de los hechos, o intrascendentes, expresando siempre el motivo por el cual las desechó.

De acuerdo al artículo 783 de la Ley Federal del Trabajo, si una autoridad o persona ajena al juicio tiene conocimiento de hechos, o documentos en su poder, que puedan contribuir al esclarecimiento de los hechos controvertidos, está obligada a aportarlos cuando sea requerida por la junta. En este sentido Trueba Urbina afirma: “De acuerdo con el precepto que se comenta, si una autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder, que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, se niega a aportarlos cuando sea requerida por la Junta, ésta podrá dictar los medios de apremio correspondientes para su cumplimiento.”¹¹

¹⁰ ROSS Gamez, Francisco. **Derecho Procesal del Trabajo**. 2º edición, Cardanes Editor y Distribuidor. México, 1986.

¹¹ TRUEBA Urbina, *op. Cit.*

El artículo 784 de la Ley Laboral manifiesta la naturaleza protectora del derecho laboral hacia la clase trabajadora, eximiéndola de la carga de la prueba cuando exista la posibilidad de llegar a la verdad por otros medios.

Como ya lo hemos manifestado, existen pruebas especiales dentro de algunas materias del derecho, como es el caso de la prueba del recuento de trabajadores en el Derecho Colectivo del Trabajo, misma que a continuación estudiaremos.

1.9 Recuento

Hemos llegado a un punto trascendental en nuestra investigación, en virtud de que el recuento, desde su concepto jurídico, hasta su trascendencia en los procedimientos en los que interviene, no ha sido apropiadamente estudiado, por lo que a continuación realizaremos un esfuerzo para hacerlo, dejando para capítulos posteriores el estudio relativo al mundo factico legal.

De acuerdo al Diccionario de la Lengua Española la palabra Recuento deriva del verbo recontar y posee dos acepciones: la primera significa **cuenta o segunda cuenta o enumeración que se hace de una cosa** y la segunda expresa **asiento de las cosas que pertenecen a uno, inventario**. A su vez, el vocablo **recontar** compuesto por el prefijo **re** y de la palabra **contar**, quiere decir **contar o volver a contar el número de cosas**, en su primer sentido y **dar a conocer o referir un hecho**, en el segundo.

Conforme a su etimología, es una palabra compuesta que procede del latín, integrada por el prefijo **re** y la raíz **computare**; el morfema denota reintegración, repetición o aumento, y el verbo tiene como primer significado **numerar o computar las cosas considerándolas como unidades homogéneas** y en su última acepción **poner a uno en el número, clase u opinión que le corresponde**.

Ahora debemos resaltar que en la ley laboral vigente no existe definición del recuento, solamente se establece el recuento para determinar la mayoría requerida para la huelga, por lo que realizaremos su estudio partiendo desde este punto.

En el capítulo respectivo de objetivos y procedimientos de la huelga, el artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción II, establece que para suspender los trabajos se requiere que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, la determinación de la mayoría referida, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, pero no como cuestión previa a la suspensión de los trabajos. La mayoría a que se refiere este artículo, esta en función con la totalidad de los trabajadores en la empresa o establecimiento, por lo que se debe entender por mayoría obrera la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas o establecimientos en que se suspendan los trabajos como resultado de una acción de huelga.

En el caso de que la huelga afecte a dos o más empresas o establecimientos, la mayoría referida debe darse en cada una de ellas, pero si tiene un carácter general, esto es, si se extiende a toda la empresa, la mayoría ha de computarse sobre el total de los trabajadores, independientemente de que no se obtenga en alguno de los establecimientos. La razón de la diferencia consiste en que, en la primera hipótesis, la huelga se concreta en partes determinadas de la empresa, mientras en la segunda se refiere al conjunto de la comunidad de trabajo.

También es importante el hecho de que las personas que intervengan en la huelga, en el sentido de que integren la mayoría mencionada para establecerla, deben ser trabajadoras de la empresa o establecimiento, afirmación que aunque pueda parecer obvia, es trascendente en virtud de que dentro del incidente de calificación de la huelga, el patrón o el sindicato, o quien lo promueva, puede objetar la calidad de trabajador de aquellas personas de quien así lo considere.

Esta explicación es relevante en virtud de que la falta de esta mayoría podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, como lo determina el artículo 459 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, motivo por el cual el legislador introdujo la figura del recuento, con lo que se determinará cuantos trabajadores apoyan el movimiento y cuantos no, arrojando como resultado, si es o no la mayoría de los trabajadores quienes desean la huelga.

En el procedimiento para declarar la inexistencia de la huelga se seguirán las normas establecidas en el artículo 930 de la ley laboral, iniciando con la solicitud para que se califique la inexistencia de la huelga, que se presentará por escrito, con un traslado para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes.

La Junta correrá traslado de la solicitud y oirá a las partes en una audiencia, dentro de los cinco días siguientes, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, mismas que deberán referirse a las causas de inexistencia y a su interés en caso de que sean terceros; las pruebas se rendirán en la audiencia, resolviendo la Junta sobre la existencia o inexistencia de la huelga dentro de las veinticuatro horas siguientes. 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.

En el caso de que el patrón, los trabajadores de la empresa o establecimiento, o algún tercero interesado que haya solicitado la declaración de inexistencia, ofrezcan como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes (artículo 931 Ley Federal del Trabajo):

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

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

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

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

Esta limitación de los trabajadores denominados de confianza para pertenecer a la mayoría requerida, también se encuentra estipulada en el artículo 183 de la ley de la materia, dentro del capítulo respectivo a los trabajadores de confianza.

Señala el maestro Mario de la Cueva que al discutirse en la Convención obrero-patronal de 1928 el Proyecto de Código Federal del Trabajo, la delegación patronal propuso que antes de la suspensión de los trabajos se comprobara en una votación nominal que existía una mayoría de dos terceras de trabajadores a favor de la huelga. Los proyectos Portes Gil y de la Secretaría de Industria no resolvieron expresamente el problema, pero algunas disposiciones de la Ley de 1931 daban a entender que el recuento de los trabajadores debía ser posterior a la suspensión. Hicieron notar los representantes del trabajo que **el recuento previo contrariaba el principio de la libertad de coalición, porque ninguna autoridad, menos aún un representante empresarial podía, ya no digamos intervenir, ni siquiera presenciar las deliberaciones y votaciones de los trabajadores.** Las Juntas de Conciliación y Arbitraje aceptaron estas observaciones y rechazaron sistemáticamente las peticiones del sector patronal. La Comisión decidió poner fin a la discusión dejando el artículo 451, fracción II, como actualmente lo podemos leer en la Ley Federal del Trabajo: La determinación de la

mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos...

Asimismo se utiliza la prueba del recuento en los casos de Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, cuando dos o más sindicatos disputan dicha titularidad argumentando contar la representatividad de la mayoría de trabajadores agremiados dentro de la empresa que también es demandada, en este orden de ideas, la prueba del recuento es de vital importancia, ya que del resultado de esta diligencia se resolverá cual de los sindicatos contendientes tiene la razón, lo que le reconocerá la Junta.

En conclusión podemos determinar que referida al tópico laboral, la Prueba del Recuento de trabajadores significaría entonces, conforme a su acepción gramatical y a sus raíces etimológicas, la enumeración de los trabajadores que:

A) En materia de Huelga, están a favor o en contra de la suspensión de labores, para poder determinar si es la mayoría la que apoya el movimiento o, por el contrario, es la minoría la que lo desea.

B) Para efectos del Procedimiento Especial de Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, votan por uno de los sindicatos contendientes para que sea el titular del Contrato Colectivo de Trabajo o el Administrador del Contrato Ley, en la empresa o establecimiento respectivo.

1.10 Laudo

Debido a la importancia del laudo, en el sentido que es la resolución que pone fin a un conflicto laboral, es por lo que a continuación y como último punto de este capítulo, realizaremos su estudio.

El laudo es una resolución jurisdiccional, lo que significa que es la acción de decir el derecho por parte de la autoridad laboral, y en este sentido es una de las tareas que justifica y funda la existencia de los tribunales, esto es, determinar el derecho aplicable a las controversias o asuntos sometidos a su conocimiento.

Ahora bien, el laudo no es la única resolución de los tribunales, puesto que nuestra ley laboral en el artículo 837 las enuncia en tres tipos y que son:

Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio.

Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelvan dentro o fuera del juicio un incidente.

Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

De lo anterior podemos deducir entonces que **se llama laudo a las resoluciones que deciden sobre el fondo de un conflicto.**

Podemos encontrar el fundamento constitucional del laudo en el artículo 17 de nuestra Carta Magna, en su segundo párrafo.

El artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, determina los requisitos del laudo y que son: Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie; nombres y domicilios de las partes y de sus representantes; un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos; enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta; extracto de los alegatos; las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y los puntos resolutivos.

El artículo anteriormente señalado establece la forma en que deben redactarse los laudos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que en

dicho precepto no se contienen formalidades esenciales del procedimiento que en caso de no cumplirse coloquen a las partes en estado de indefensión, de tal suerte que la infracción de las reglas comprendidas en el dispositivo de referencia, no es suficiente para considerar que el laudo sea ilegal y violatorio de los artículos 14 y 16 constitucionales, si se estudia y define la cuestión esencial planteada en la controversia.

El artículo 16 constitucional requiere como condición de legitimidad de cualquier acto de autoridad que redunde en molestias para la persona, domicilio o patrimonio de un particular, la fundamentación y motivación de su orden; por su parte, el artículo 551 de la Ley Federal del Trabajo exige la congruencia de los laudos con la demanda y demás pretensiones deducidas oportunamente en el asunto en litigio y exige que en ellas se hagan las declaraciones pertinentes y se decidan todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto del debate.¹²

El artículo 841 de la ley de la materia manifiesta que los laudos se dictaran a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Concluidos los trámites de ley el presidente de la Junta citará a la audiencia de discusión y votación que deberá celebrarse dentro de los diez días siguientes a aquel en que se entregaron las copias del proyecto de laudo a los representantes.

En esta audiencia se dará lectura al dictamen y a continuación el presidente pondrá el negocio a discusión de la partes y se procederá a la votación.

¹² La autonomía del juicio laboral, como la del laudo que le pone fin, impiden, de acuerdo con las exigencias constitucional y legal citadas, que si en un caso sometido a la decisión de la Corte las Juntas pretendan apoyar sus resoluciones en una simple referencia a precedentes establecidos en asuntos que dicen similares sin reproducir los razonamientos que en él se emitieron, no pueden considerarse jurídicamente fundados.

Cada parte tiene derecho a formular un voto particular, o sea la opinión jurídica que sustente sobre el caso y que el presidente estará obligado a tomar en cuenta.

Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio y cuando la condena se refiera a pagos que deban hacerse con base en el salario, deberá precisarse en el propio laudo cuál es el salario que se tomara en cuenta.

Como podemos observar, dentro de este capítulo nos familiarizamos con todos los conceptos que consideramos más sobresalientes durante el desarrollo de la presente investigación, concretando de forma clara el sentido que se manejará a lo largo del presente, para que de esta manera su entendimiento sea más eficaz y fluido.

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO EN MÉXICO

“El pueblo tiene, no el derecho, sino el deber de ser libre.”

CAPITULO 2

ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO EN MÉXICO

En este capítulo hablaremos de los antecedentes del sindicalismo en nuestro país, estudiaremos las agrupaciones existentes entre trabajadores de la misma actividad desde la época prehispánica hasta los tiempos contemporáneos, puesto que aunque no existió hasta antes del siglo pasado la figura del sindicato como tal, en nuestro país, han existido figuras que tienen una similitud con él, debido a que buscan la justicia y seguridad social de la mano de obra.

2.1 ANTECEDENTES DEL SINDICATO EN MÉXICO

En este punto hablaremos de aquellas agrupaciones que han existido en nuestro país, y que han sido sede de trabajadores interrelacionados debido a sus actividades laborales, mismas que aunque no son exactamente sindicatos son precedentes de éste.

En México, durante la época precortesiana no había ninguna figura de asociación en el trabajo pero independientemente de la organización política y social del Imperio Azteca, a quien tomaremos como el ejemplo más representativo de la época, que tenía una base teocrática y una estructura muy compleja y jerarquizada, había artesanos que se distinguían en su oficio, y quienes tenían el mismo oficio mantenían una relación entre sí a través de gremios en calpullis, el derecho se basaba en la costumbre, todas las convenciones eran verbales, y era frecuente el prestar algún servicio a cambio de alguna remuneración, como por ejemplo para trasladar la mercadería, lo que pudiera ser un antecedente del contrato de trabajo.

Los obreros y artesanos empezaban como aprendices y sólo quedaban autorizados para ejercer el oficio y el arte después de haber sido examinados y aprobados. Los artesanos y familiares que generalmente se dedicaban a una misma actividad formaban gremios y, parece que cada gremio tenía su demarcación territorial en la ciudad, un dirigente, una deidad tutelar y sus

festividades propias. Dentro del estudio de la historia se ha tratado de asemejar la organización, figuras y modo de vida de esta época a términos actuales para su mejor comprensión, pero esto no es exactamente igual a la existencia real de los usos de aquella época.

Hacia el México virreinal la organización del trabajo se plasmaba en los gremios que eran instrumentos de la Corona española al servicio de la economía española, y por otra parte en las ordenanzas de obrajes. En este contexto del trabajo en la Nueva España no había asociaciones de trabajadores o algo parecido, pero las Leyes de Indias constituyeron un monumento jurídico que si bien no se cumplía, sí hubo ocasiones en que Carlos V sancionó a los encomenderos por no observar sus preceptos, llegando en algunos casos a privarlos de sus encomiendas. En las Leyes de Indias hay un antecedente del Derecho del Trabajo en México, pues en sus ordenanzas se encontraba la institución del salario mínimo, de la jornada (una jornada por cierto inferior a la que prevaleció durante muchos años después), de los descansos, días festivos, vacaciones y la protección contra enfermedades.

En esta época la industria era muy rudimentaria porque no se permitía su libre desarrollo, lo que fue una de las principales causas del descontento y rebeldía que condujeron a la Independencia.

Hubo también un movimiento en defensa de los trabajadores de la Iglesia católica, el cual tuvo su expresión más significativa en la Encíclica *Rerum Novarum* de León XIII en 1891, en la que se abogaba por la asociación profesional y se condenaba al capitalismo como un régimen inspirado en el lucro, pero tenía una tendencia espiritualista y de colaboración entre las clases, no abogaba por la lucha de clases, defendía la protección al trabajo mediante un sistema de colaboración entre las clases, influido por los principios del cristianismo.

Los movimientos más significativos de nuestro derecho laboral mexicano, consideramos que son, la huelga de Cananea y la de Río Blanco,

acontecimientos relevantes en la lucha del movimiento obrero nacional. La huelga de Cananea se originó por la desigualdad y discriminación de una compañía minera norteamericana, que pagaba a los trabajadores mexicanos salarios inferiores a los que percibían los norteamericanos que laboraban en la misma; por lo que los nacionales solicitaron una equiparación con los salarios o al menos un acercamiento a los que devengaban los trabajadores y técnicos norteamericanos. Esta petición fue rechazada como una insolencia y ante la solicitud de diálogo respondieron lanzándoles una carga de fusilería y asesinando a un grupo numerosos de trabajadores mexicanos.

En Río Blanco el motivo de la huelga fue que se había producido una especie de solidaridad entre grupos de trabajadores textiles de Puebla, Veracruz y Orizaba, fundamentalmente pidiendo una mejoría en las condiciones de trabajo. Frente a esto los empresarios respondieron con un paro patronal para inclinar por hambre a los trabajadores a aceptar las condiciones unilaterales que imponían las empresas. Ante esa situación los trabajadores pidieron el arbitraje del Presidente de la República, y cuando suponían que el arbitraje de Porfirio Díaz les iba a ser favorable, por el contrario vino a consolidar la posición de los patrones imponiendo una jornada de doce horas diarias para los niños, salarios insignificantes y otras condiciones que dejaban a los trabajadores en estado de indefensión ante las exigencias patronales. Entonces estalló la revuelta resultando en un gran número de trabajadores victimados por la fuerza pública. Estos acontecimientos conmovieron a toda la nación, creando una conciencia social que hasta hoy se recuerda con impotencia y dolor.

Después de los movimientos revolucionarios en el maderismo, los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón fueron precursores también de las ideas que resultaron en el artículo 123. A partir del movimiento de Venustiano Carranza en marzo de 1913 surge la llamada Revolución Constitucionalista, donde un gran jurista mexicano, Natividad Macías, dio forma jurídica al artículo 123 Constitucional, hay que hacer notar que los promotores e ideólogos de dicho artículo fueron maestros de escuela, artesanos, obreros autodidactas que estaban impregnados de las ideas sociales de la época. Es importante el hecho

de que el artículo 123 surgió del estudio y de la discusión del artículo 5º Constitucional, el cual se refería a la libertad del trabajo, y surgió la idea de establecer un verdadero código de los derechos de los trabajadores, que resuelva el problema de su jornada, de su salario, de la participación en las utilidades, la protección a las mujeres y menores, y fundamentalmente reconozca los grandes derechos colectivos: el de asociación, el de coalición, el de libertad de sindicación y el derecho de huelga, cabe hacer notar que el contrato colectivo, donde se centran estos derechos, no estaba en las normas constitucionales del artículo 123, sino que llegó a establecerse en la Ley Federal del Trabajo de 1931, como una consecuencia de aquellos.

Ahora bien, el término de **sindicato** dentro de la legislación mexicana apareció por primera vez en la **Ley de Cándido Aguilar** expedida en Veracruz en **1918**, es la primera que reglamentó el artículo 123 constitucional, dentro de su artículo 142 se refirió a los sindicatos de trabajadores, definiéndolos como los grupos de trabajadores de la misma profesión o de oficios similares o conexos constituidos con el exclusivo objeto del estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes

Posteriormente el **Proyecto de Código de Trabajo de Emilio Portes Gil**, de **1929** en el artículo 284, da el siguiente concepto de sindicato: Es la asociación de Trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes.

El **Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo** definió el sindicato en el artículo 235 de la siguiente forma: Es la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes.

La **Ley Federal del Trabajo** de **1931** en el artículo 232, dio este concepto de sindicato: Es la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o

especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

La **Ley Federal del Trabajo de 1970**, define al Sindicato en el artículo 356 que a la letra dice: Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

La definición de la vigente Ley es una de las más completas por la precisión de la finalidad que asigna al sindicato y por la calidad de las personas que pueden integrarlo. Asimismo encontramos los requisitos para constituir a un sindicato, mismos que a continuación estudiaremos.

2.2 REQUISITOS DE CONSTITUCIÓN DEL SINDICATO

Para la constitución de un sindicato deben reunirse diversos requisitos, señalados en la Ley Federal del Trabajo, y otros que la Secretaría del Trabajo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje usualmente exigen, mismos que a continuación enunciaremos.

Respecto al fondo, los requisitos exigidos para constituir un sindicato son: en cuanto a las personas, en cuanto al objeto y en cuanto a la organización.

En cuanto a las personas es necesario, como lo establece el artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo, que lo constituyan por lo menos veinte trabajadores en servicio activo o tres patrones.

Es importante el hecho de que los extranjeros si podrán pertenecer a los sindicatos mexicanos, siendo su única limitación que no podrán formar parte de la directiva, de acuerdo a la fracción II del artículo 372 de la ley citada, en cuanto a la mujer en materia sindical la misma ley no hace referencia especial, puesto que la ésta, establece la igualdad de derechos entre los géneros, conforme al artículo 164, y respecto a los menores el artículo 362 establece

que los trabajadores mayores de catorce años podrán pertenecer a un sindicato, pero solamente aquellos que sean mayores de dieciséis años podrán formar parte de la directiva según la fracción I del artículo 372. Por último, en caso de los trabajadores de confianza, estos no pueden pertenecer a los sindicatos de los demás trabajadores, determinándose en los estatutos la condición de aquellos miembros que sean promovidos a un puesto de confianza, artículo 363, además, para efectos del recuento de trabajadores que se ofrezca como prueba en un conflicto colectivo como es el caso de la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, según el artículo 931 fracción IV, él de estos trabajadores no podrá tomarse en cuenta, e incluso no podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos mixtos, lo anterior queda establecido en el artículo 183. Aunque este hecho no menoscaba el derecho de los trabajadores de confianza para sindicalizarse, puesto como el propio ordenamiento lo señala no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, pero pudieran sindicalizarse ellos, formando un sindicato exclusivo de trabajadores de confianza.

En cuanto al objeto del sindicato, la propia ley lo establece en el artículo 356, siendo éste el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses. por el simple hecho de que un sindicato realice una finalidad distinta a la que la ley le confiere, puede dejar de serlo, sin embargo un sindicato puede realizar otras actividades siempre y cuando éstas no sean contrarias a su finalidad esencial, pero no podrán actuar con fines religiosos ni comerciales con animo de lucro.

En cuanto a la organización, ésta se realizará mediante los estatutos, que son la norma jurídica que rige la actividad interna y externa del sindicato y el artículo 371 de la Ley Laboral, establece el contenido de ellos, entre los que se encuentran: su denominación, domicilio, objeto, duración, obligaciones y derechos de los asociados, motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinaria (mismo que se regirá por las normas establecidas en la fracción VII, del citado precepto), normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato, forma de pago y monto de las cuotas sindicales, época de presentación de cuentas, normas para la liquidación del patrimonio sindical, (estos últimos, al tener un marco tan amplio,

sin limitaciones, permiten el desvío y manipulación de los fondos sindicales lo que muchas veces es el motivo de que los sindicatos que tienen la titularidad del Contrato Colectivo y ya no cuentan con la mayor representatividad dentro de una empresa, se rehúsa a ceder dicha titularidad al sindicato que tenga un mayor número de agremiados en la empresa de referencia), entre otros.

Además de los anteriores, también deben cumplirse requisitos de forma, algunos de los cuales son previos a la existencia legal del sindicato y otros que se relacionan con su finalidad.

Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en la Dirección General de Registro de Asociaciones en los casos de competencia federal, y en la Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local, como lo establece el artículo 365 de la ley de la materia, en cuyo caso deberán presentar una copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva, una lista de los nombres y domicilios de sus miembros, y el nombre y domicilio del patrón, empresa o establecimiento, en donde se prestan los servicios, copia autorizada de los estatutos y copia autorizada del acta de la asamblea en la que se hubiese elegido a la directiva.

Estos documentos serán autorizados por el secretario general, él de organización y él de actas del sindicato interesado, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Conforme al artículo 367 del ordenamiento en comento, una vez que la Secretaria del Trabajo y Previsión Social haya realizado el registro, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 368 señala que el registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.

Existen asimismo otros requisitos no previstos en la ley, pero que en la práctica, por regla general, se cumplen por parte de las autoridades registradoras, antes de otorgar el registro, y estos son:

- I. Constatación de la existencia física de las personas que integran el sindicato.
- II. Revisión de la calidad de trabajadores de esas personas; y
- III. Comprobación de que es voluntad de tales personas formar parte del sindicato.

Generalmente estos requisitos los corroborará el actuario por mandato de la autoridad, en el domicilio del trabajador o en el local de la empresa.

El registro es un acto por el cual la autoridad da fe de la constitución legal de un sindicato; tiene naturaleza meramente declarativa, pero no constitutiva. Los sindicatos existen desde que en la asamblea constitutiva se expresa la voluntad de los trabajadores de formar un sindicato, hecho que queda asentado en el acta correspondiente. La personalidad de los sindicatos no puede estar condicionada a una medida de control gubernamental.

Ninguna autoridad podrá negar el registro de un sindicato salvo si el sindicato no tiene la finalidad legal, si no se constituyó con al menos 20 trabajadores en servicio activo o si no exhibe los documentos requeridos para este fin.

Debemos en consecuencia concluir que el registro ante estas autoridades es un acto administrativo que resulta ser declarativo, por parte del Estado, pero la existencia o inexistencia de un sindicato no depende de éste, en virtud de que la propia ley determina que es prerrogativa de los trabajadores constituir sindicatos sin autorización previa.

2.3 OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL SINDICATO

En este punto es importante destacar el hecho de que si bien los sindicatos existen para luchar por el bienestar de sus agremiados, el legislador no se lo impuso como una obligación, siendo el caso que tanto las obligaciones como las prohibiciones enumeradas en los artículos 377 y 378 de la Ley Federal del Trabajo son respectivamente, de información a la autoridad y relativas a su finalidad para que no se desvíen de su objeto, por lo que a continuación realizaremos un breve estudio de las mismas.

En cuanto a las obligaciones de los sindicatos estas son:

- I. **Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicato** (Esta obligación debemos de tomarla mucho en cuenta debido a la importancia que reviste dentro de nuestro tema de estudio, misma que veremos más adelante).
- II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y
- III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

Se puede deducir que las obligaciones de los sindicatos son deberes de información hacia la autoridad, y aunque pudiera ser una limitación o intromisión a la vida sindical, no lo es, debido a que la misma fracción primera establece en su parte final que es en cuanto a lo referente a la actuación sindical.

La fracción segunda solamente busca afirmar la personalidad de los dirigentes sindicales ante todas las autoridades y los particulares (**Toma de Nota**), en virtud que desde su registro el sindicato debe presentar copia de la asamblea donde se hubiere designado su directiva y con los informes que se presenten sobre los cambios que ocurran en ella, se tendrá plena y legalmente acreditada la representación sindical en cualquier tiempo.

La norma se complementa con la disposición procesal de la fracción IV del artículo 692 del mismo ordenamiento, que establece que los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato, es decir, con la toma de nota.

La fracción III se creó a petición de la Dirección de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que hizo notar que era indispensable conocer el número de miembros del sindicato para diversas cuestiones, como por ejemplo cuando se elige representante del trabajo y del capital ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En el caso de las prohibiciones del sindicato, como ya se menciono, se encuentran establecidas en el artículo 378 de Ley Laboral, y son aquellas que ya se han señalado anteriormente.

“La primera es una consecuencia de nuestro pasado; y por otra parte, al elaborarse la ley de 1931, acababa de concluir la *Guerra cristera*, que costó mucha sangre al pueblo. Son no obstante muchas las voces que levantan el levantamiento de la prohibición. México no puede permitir la intervención de la Iglesia Católica en la vida política del país, sin exponerse a nuevos conflictos.”¹³

¹³ DE LA CUEVA MARIO, *op. cit.* Página 363

Sin duda los sindicatos pueden verse obligados a realizar algunos actos de comercio, lo que está permitido por la fracción segunda del citado artículo, pero esos actos, cuya prohibición haría muy difícil para no decir imposible, las relaciones sociales de los sindicatos, es algo distinto al ejercicio de *la profesión de comerciante con ánimo de lucro*, que los desviaría de su misión fundamental, porque es una de las formas de actuar del capital.

2.4 TOMA DE NOTA

La **Toma de nota** aunque parece ser un simple acto administrativo, reviste una gran importancia, en virtud de que con ella se legitima la representatividad de los sindicatos, pero para su mejor entendimiento, en este apartado analizaremos este tema.

De acuerdo al artículo 377 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, una vez registrado el sindicato ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, según corresponda, los cambios de la directiva y las modificaciones de los estatutos deben informarse dentro del término de diez días, a la autoridad que haya hecho el registro, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas.

También los sindicatos deben informar, por lo menos cada tres meses, sobre las altas y bajas de sus miembros de acuerdo al artículo 377 fracción III de la ley laboral. A este acto administrativo se le conoce comúnmente como **Toma de Nota**.

La **toma de nota** se ha venido normando en el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En un principio este reglamento atribuía a la dirección encargada del registro de asociaciones la función de **tomar nota** de los cambios de directiva de los sindicatos, federaciones y

confederaciones, de las altas y bajas de sus agremiados, así como de las modificaciones de sus estatutos.

El 13 de diciembre de 1990, cambió el texto de Reglamento Interior; se facultó a la Dirección General de Registro de Asociaciones para “resolver sobre el registro” de los cambios de directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, de altas y bajas de sus agremiados, así como de las modificaciones de sus estatutos.

La expresión **tomar nota** cambió por la de **resolver sobre el registro**. Pero es importante destacar que existe una gran diferencia entre una expresión y otra, en razón de que **tomar nota** es un acto registral, propiamente mecánico, en tanto que **resolver sobre el registro**, implica adoptar una determinación, discernir luego de haber conocido de un asunto, conceder o negar. Esta diferencia ofrece varios cuestionamientos, la constancia que se entrega a las directivas sindicales que se registran, es el documento idóneo para acreditar su personalidad en las comparecencias a juicio o ante cualquier autoridad.

De la lectura de la fracción II del artículo 377 de la Ley Federal de Trabajo, no se deduce la atribución de la autoridad registradora para **resolver sobre el registro** de los cambios o modificaciones en la directiva de los sindicatos y sus estatutos. Simplemente se impone a los sindicatos la obligación de comunicarlos a la autoridad, para que **tome nota** de los cambios.

El Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicado en el Diario Oficial de la Federación del 18 de agosto de 2003, establece en el artículo 19, fracción III, la facultad de la Dirección General de Registro de Asociaciones para: Determinar la procedencia del registro de los cambios de directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, de altas y bajas de sus agremiados así como de las modificaciones a sus estatutos y, en su caso, efectuar el registro de dichos cambios y modificaciones.

En la fracción IV se autoriza a esa Dirección para expedir a los interesados las constancias de las **tomas de nota de los registros**.

Con esta modificación se cae de nuevo en el mismo error de facultar a la Dirección General de Registro de Asociaciones para **Determinar la procedencia** del registro de los cambios. La ley simplemente obliga a los sindicatos a **Comunicar a la autoridad ante la que están registrados** los cambios mencionados. El legislador no otorga a la autoridad esa facultad de decidir sobre la procedencia o improcedencia de registrar los cambios de directiva, de los estatutos y sobre las altas y bajas de los miembros.

El 13 de septiembre de 2000 la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación sentó la tesis jurisprudencial 86/2000 (contradicción de tesis 30/2000 SS, entre las sustentadas por el Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Tercer Circuito), que reconoce a la autoridad laboral la facultad para cotejar las actas de asamblea relativas a la elección o cambio de directiva, a fin de verificar si el procedimiento seguido se apegó a los estatutos y a la ley. En todo caso, la autoridad que **tome nota** de la elección o destitución de un comité directivo sindical, debe valorar cuidadosamente las constancias en que apoya su determinación, ya que como hemos observado en casos actuales, un error u omisión al realizarlo tiene grandes y graves consecuencias en otros ámbitos, llegando incluso al perjuicio de los mismos agremiados al sindicato.

2.5 PERSONALIDAD JURÍDICA

Los sindicatos están facultados para ejercer la representatividad de los trabajadores agremiados a ellos, asimismo tienen capacidad jurídica al ser reconocidos como personas morales, por lo que en este punto estudiaremos el porque de esta personalidad jurídica de la que gozan.

Las fracciones XVI a XIX del artículo 123 de la constitución de 1917, reconocieron a los sindicatos como los representantes de los intereses y derechos colectivos; transformaron la huelga, de simple hecho y productor de efectos jurídicos en actos jurídicos, facultaron a los mismos sindicatos a

solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que fijará las condiciones colectivas de trabajo que deberían de regir en las empresas o ramas de la industria en substitución de las contenidas en los contratos colectivos sujetos a revisión; y al prohibir el paro empresarial y aun la suspensión o terminación unilateral de los trabajos de la empresa, autorizó sin embargo, a los patrones, cuando concurrieran circunstancias económicas o técnicas que lo justificaran, a que solicitaran de las mismas juntas los autorizara a suspender o dar por terminadas, parcial o totalmente, sus actividades.

Esta regulación jurídica de las relaciones colectivas de trabajo, obligó al legislador, a efecto de igualar procesalmente el trabajo con el capital, a otorgar al primero la personalidad jurídica.

De acuerdo al artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo, se le reconoce a todo sindicato constituido legalmente, personalidad jurídica, y por tanto capacidad legal, mismo reconocimiento que se hace en la fracción IV del artículo 25 del Código Civil Federal.

El registro del sindicato es el acto por el cual la autoridad da fe de la constitución legal de un sindicato, por lo que es menester, para que surta todos sus efectos, que se realiza ante autoridad competente, pero este acto es sólo declarativo, más no constitutivo.

Los sindicatos existen desde que en la asamblea constitutiva se expresa la voluntad de los trabajadores de formar un sindicato, hecho que queda asentado en el acta correspondiente. La personalidad de los sindicatos no puede estar condicionada a una medida de control gubernamental.

Además, el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por México, en el artículo 2º señala: **Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes...**

Ahora bien, conforme al artículo 133 constitucional, este instrumento normativo tiene mayor jerarquía que la Ley Federal del Trabajo.

En armonía con la propia Constitución, el Convenio 87 de la OIT y la Ley Federal del Trabajo, los tribunales de amparo han señalado: **La personalidad de un sindicato no nace desde el momento de su registro, sino desde la época de su constitución; aquél les dará determinados derechos y su falta les ocasionará determinados perjuicios; pero de ninguna manera adquieren una personalidad nueva por el hecho del registro.**

La personalidad jurídica implica la aptitud para ser sujeto de derechos y de obligaciones jurídicos. Los únicos capaces de contraer derechos y obligaciones son los hombres, pero éstos pueden actuar aisladamente o en conjunto, y por una ficción legal, este conjunto de hombres es considerado por la ley como una unidad con personalidad y capacidad jurídicas, es decir, una persona moral.

La propia ley establece limitaciones a la capacidad jurídica de los sindicatos. El sindicato, por su propia naturaleza, tiene capacidad patrimonial, lo que implica el derecho de adquirir y enajenar bienes muebles e inmuebles (artículo 374, fracción I y II de la ley de la materia), y para su autodefensa (fracción III del mismo artículo).

Ahora bien, un sindicato tiene facultades y personalidad jurídica para defender los derechos individuales de un trabajador en cuanto el trabajador no rechace su intervención conforme al artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo, un sindicato puede comparecer a nombre de un trabajador en defensa de sus intereses individuales, hasta el momento en que el empleado desee hacerlo por sí mismo. Así lo hará saber formalmente ante la autoridad respectiva; en ese momento cesa la representación sindical.

Si bien es cierto que los sindicatos están facultados para la defensa de los derechos individuales de sus miembros, ello no supone que puedan efectuar actos que, por su naturaleza, deben quedar reservados a los

trabajadores en lo particular, como es el caso de la terminación voluntaria de la relación individual de trabajo.

2.6 FACULTAD DE LOS TRABAJADORES DE COALICIÓN Y DE LOS SINDICATOS PARA EJERCER EL DERECHO DE HUELGA

Es importante recalcar el hecho de que el derecho de huelga es, originariamente, individual, de cada trabajador, pero conlleva el sello colectivo, por lo que también es un derecho colectivo, motivo por lo que merece un apartado el estudio de esta facultad para ejercer el referido derecho, lo que a continuación realizaremos.

De acuerdo al maestro Mario de la Cueva la supresión de los delitos de coalición, asociación y huelga, hizo de esta última una situación de hecho, no sancionable penalmente, pero sin ninguna protección legal, es decir que los trabajadores que decidían realizar alguna huelga, eran tolerados pero de ninguna forma sus trabajos eran respetados, más aún, si algunos de ellos decidían presentarse a continuar con sus labores, el resto no podía impedirlo, siendo el caso que la fuerza pública podía auxiliar a esa minoría, e incluso si el patrón decidía contratar nuevos trabajadores podía hacerlo, puesto que de acuerdo a los principios del Código de Napoleón dichos trabajadores estaban incumpliendo a las obligaciones contraídas al emplearse por lo que procedía la rescisión de su relación laboral, y en consecuencia nacía una responsabilidad civil. Aún así, la solidaridad de la clase trabajadora evitaba los esquiroles.

Por lo que el reconocimiento del derecho a huelga de la clase trabajadora, garantizado en la fracción XVII del Artículo 123 constitucional, no fue consecuencia de un debate, sino la declaración de una verdad.

Esta afirmación es en virtud de que cada trabajador, como hombre, tiene el derecho inalienable de la libertad, y es su libre elección intervenir en la formación y actividad de una coalición y emitir un voto aprobatorio o negativo para el ejercicio del derecho de huelga, además de que la lucha realizada por los trabajadores para la supresión del delito de coalición y de huelga, fue hecha

por los trabajadores, pero como personas físicas, engendrando un beneficio colectivo, que solamente se ejercita de manera colectiva y para lograr fines colectivos.

En este punto es importante resaltar que la suspensión de labores de una empresa o establecimiento será realizada *por la mayoría de los trabajadores*, en la inteligencia de que tanto el patrón, como la minoría que haya estado en contra, deben respetar esta decisión, en virtud que dentro de nuestra legislación laboral, el artículo 449 dispone que tanto la Junta de Conciliación y Arbitraje, como las autoridades civiles deberán hacer respetar éste derecho. Siendo el caso que el legislador reconoce a los trabajadores, a todos y cada uno de ellos, y a los patrones, el derecho de coaligarse para defender sus intereses, en sindicatos, así como el derecho de realizar huelgas y paros con la finalidad de equilibrar los factores de la producción, los derechos del trabajo con los del capital, es decir, un fin colectivo, este reconocimiento lo establecen las fracciones XVI, XVII y XVIII del artículo 123 constitucional y asimismo estos derechos están regulados en la Ley que emana de dicho artículo, la Ley Federal del Trabajo, que en su artículo 354 hace el mismo reconocimiento del derecho de coalición de los trabajadores y de los patrones, y define la coalición en el artículo 355 como **el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes**. Este artículo se relaciona con el 440 de la citada ley, que establece que **Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores**. Esta declaración crea la singularidad de que si bien es cierto que el derecho de huelga es individual como ya lo hemos mencionado, solamente podrá ejercitarse de forma colectiva porque presupone una coalición, es decir un solo trabajador no puede declararse en huelga.

Asimismo, podemos establecer que el derecho de huelga corresponde a cada trabajador, además de las razones ya expresadas, porque cada trabajador tiene el derecho de participar con su voto para determinar la mayoría requerida de la huelga, y en su caso votar en contra de ésta.

Ahora bien, tomando en consideración que como lo estipula nuestra propia legislación laboral la huelga debe ser llevada a cabo por una coalición de trabajadores, situación que presupone dicha coalición, pero no un sindicato. Este razonamiento se opondría a la propia ley en virtud de que una coalición no puede demandar de un patrón la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo, supuesto enumerado dentro de los objetivos de la huelga para que esta sea legalmente existente, objetivos que están reservados única y exclusivamente al Sindicato. En este orden de ideas una coalición de trabajadores, carente de personalidad jurídica, no podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje el emplazamiento al patrón a huelga.

Por lo expuesto podemos deducir que es el sindicato quien tiene la facultad de ejercer el derecho a huelga, siempre y cuando reúna los requisitos establecidos en la propia ley, pues de acuerdo a lo establecido en el artículo 923 no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, mismo que se robustece en el artículo 387 del mismo ordenamiento, donde se estipula la obligación del patrón de celebrar contrato colectivo cuando así lo solicite el sindicato al que pertenecen sus trabajadores, y en caso de negativa, sólo dicho sindicato podrá ejercer el derecho a huelga.

Pero la ley no debe hacer distinción alguna entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados para los efectos de declaración de una huelga, pues este derecho es tanto de unos como de otros, en virtud que afecta a ambos y además de que la ley no puede proteger solo a los sindicalizados y dejar sin protección a los demás.

Creemos que siempre es una coalición la encargada de ejercer el derecho a huelga, tomando en cuenta lo establecido en el artículo 441 de la Ley Federal del Trabajo, donde se establece que para los efectos del capítulo regulador de la huelga, el sindicato es una coalición permanente. En esta orden de ideas, en algunas ocasiones esta facultada una coalición de trabajadores

para ejercer el derecho a huelga, sin perjuicio de que también lo puede realizar el sindicato, y en otras, tendrá que ser obligatoriamente, la coalición permanente, es decir, el sindicato, quien deberá hacerlo, de acuerdo a lo estipulado en el propio artículo 450 de la ley de la materia.

En la fracción I del citado artículo, podrán ambos, coalición y coalición permanente, es decir, el sindicato, ejercitar el derecho de huelga, así como en las fracciones V y VI. Pero sólo podrá hacerlo el sindicato, en los casos de las fracciones II, III, IV y VII.

2.6.1 PROCEDIMIENTOS A QUE ESTA SUJETO EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA

En este punto hablaremos del procedimiento que debe de seguirse para que se llegue a una huelga, así como de la división doctrinaria en distintas etapas.

Los sindicatos de los trabajadores tienen la opción de negociación previamente a la huelga, es decir, la huelga es un medio de presión de los trabajadores para que el patrón ceda a sus peticiones, siempre y cuando estén apegadas a derecho; lo anterior se pone de manifiesto en tres casos al menos, en primer lugar nos referimos a la revisión del contrato colectivo consignada en los artículo 399 y 399 bis, de la Ley Federal del Trabajo, que establece que la solicitud de su revisión deberá hacerse 60 o 30 días antes según el caso; en segundo lugar se encuentra la celebración del contrato-ley, puesto que se convoca previamente una convención obrero-patronal de aquellos que puedan resultar afectados para su discusión y aprobación ; y, en tercer lugar, la revisión del contrato ley, donde se establece en el artículo 419 fracción II, y 419 bis, un plazo anticipado de 90 y 60 días respectivamente para pedir su revisión según se trate de las cláusulas generales o salarios.

Aunque en la ley no existe una declaración expresa de la obligatoriedad de la negociación y puede ser que los trabajadores emplacen directamente a huelga sin pasar por esa etapa intermedia, aunque hay que recordar que

siempre se invita a las partes, en este caso trabajadores y patrones, a negociar y llegar a un convenio que dé por terminado el conflicto.

Doctrinariamente el procedimiento de huelga está dividido en tres etapas: gestación, prehuelga y huelga.

La gestación comprende los preparativos que el sindicato o la coalición de trabajadores realiza en su interior hasta el momento en que presente ante la Junta el pliego de peticiones, sin que tengan en ellos ninguna intervención la Junta de Conciliación y Arbitraje ni el patrón.

La prehuelga comprende desde la presentación del pliego de peticiones, dirigido al patrón, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje hasta el estallamiento de la huelga, que es la última etapa doctrinariamente clasificada, y que es la suspensión de las labores en forma temporal, llevada a cabo por la coalición de trabajadores.

2.6.2 EMPLAZAMIENTO A HUELGA

Legalmente el procedimiento de huelga se inicia con el emplazamiento a huelga mismo que en este momento estudiaremos, comenzando con su definición.

El emplazamiento a huelga es **el aviso que dan los trabajadores al patrón haciéndole saber que de no acceder a sus peticiones, en un plazo determinado irán a huelga.**

De acuerdo al artículo 920 en su fracción I, la ley laboral establece que el pliego de peticiones se presentará por escrito, anunciando el propósito de ir a huelga en caso de que dichas peticiones no sean satisfechas, el objeto de ir a huelga, que son las mismas peticiones y, el día y la hora en que se suspenderán las labores, o término de la prehuelga.

La prehuelga se inicia con la presentación por duplicado del pliego de peticiones, dirigido por la coalición de trabajadores al patrón, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. El presidente de la Junta, bajo su más estricta responsabilidad, de acuerdo con el artículo 921 de la legislación laboral, hará llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo.

Debe destacarse que para efectos de la huelga, el artículo 928 de la ley en cita, en las fracciones II y III, dispone que no son aplicables las reglas generales sobre los términos para hacer notificaciones y citaciones, las notificaciones surten efectos desde el día y la hora en que quedan hechas, y todos los días y horas son hábiles.

El artículo 923 de la ley de la materia establece que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos señalados por el artículo 920 del mismo cuerpo normativo (requisitos de forma), es decir, sea presentado por un sindicato no titular del contrato colectivo o contrato-ley o cuando se demande la firma de un contrato colectivo y ya exista uno depositado en la Junta (requisitos de fondo); el presidente de la Junta deberá cerciorarse de lo anterior y, en su caso, resolver y notificar el acuerdo de desechamiento al promovente.

2.6.3 LA AUDIENCIA DE AVENENCIA, LA RATIFICACIÓN

En este tema hablaremos de la intención del legislador de dar una rápida y amistosa solución al conflicto de huelga, estableciendo en el artículo 926 de la ley de la materia que la Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una Junta de avenencia, procurando conciliarlas, sin hacer declaración que prejuzgue la existencia o inexistencia, justificación o injustificación, de la huelga, esto es, que este artículo enuncia la finalidad principal de las Juntas, que es la de conciliar a las partes para poder evitar un conflicto resolviendo una controversia, resaltando el hecho de que en esta audiencia no se prejuzga si asiste o no la razón a alguna de las partes.

Así, el maestro Mario de la Cueva menciona que: “La conciliación puede mirarse desde dos ángulos distintos: vista del lado de las partes, tiene por objeto ayudarlas a que encuentren la solución justa de sus diferencias; y considerada del lado del conciliador es la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que regula o deba regular en el futuro sus relaciones jurídicas.”¹⁴

Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

Durante la audiencia de conciliaciones, y conforme al artículo 927 del ordenamiento legal de la materia, podrán presentar los siguientes supuestos:

I. Si el patrón opuso la falta de personalidad, la Junta resolverá previamente esta situación, y si la oposición resulta infundada se continuará con la audiencia,

II. Si los trabajadores no concurren, no correrá el término para el estallamiento de la huelga, lo que dará por terminado el conflicto, y

III. Si el patrón no concurre, la Junta puede obligarlo a acudir empleando los medios de apremio previstos por la Ley.”¹⁵

Sucede frecuentemente que por una u otra razón y en virtud de que el conflicto pueda ser complejo, transcurra el término señalado en el escrito de emplazamiento sin haber llegado a un convenio, en estos casos la Junta práctica la ampliación del término señalada para la suspensión del trabajo, en uno, cinco o más días, y a esta práctica se le denomina prórroga del período de prehuelga o de la fecha en que debería suspenderse el trabajo, y en razón de que constituiría una retracción de la voluntad, no sabemos de algún caso en que el sindicato o el patrón hubiesen reclamado la nulidad del acuerdo, claro es

¹⁴ *Idem*, página 642.

¹⁵ DAVALOS, José. DERECHO COLECTIVO Y DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, 3ª ed., México, 2006, página 230.

que este acuerdo es bilateral, y en caso de que sea sólo alguna de las partes la que lo solicite, la Junta no podría si siquiera aceptar la promoción, debido a que la fracción IV del artículo 928 de la Ley de la materia, prohíbe tramitar incidentes señalados en el precepto y porque no esta en las atribuciones de las Juntas dictar una resolución de esa naturaleza, es decir, no puede imponer a la otra parte una prórroga que no ha sido aceptada.

2.6.4 EL ESTALLAMIENTO

En este apartado nos referiremos al caso de haber pláticas entre los trabajadores y el patrón, pero que éstas hayan sido infructuosas, o que no se hayan realizado, bajo estas circunstancias pueden presentarse dos panoramas, la huelga hasta lograr que el patrón acceda a sus peticiones o solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje que resuelva el fondo del conflicto.

La suspensión del trabajo es el período propio de la huelga y es también el hecho legalmente protegido por el artículo 449 de la Ley Federal del Trabajo. Hasta este momento existen un ultimátum y negociaciones. Al momento de la suspensión de las actividades laborales llevada a cabo por una coalición de trabajadores y que ha cumplido con los requisitos establecidos por la ley, se le denomina huelga.

El estallamiento de la huelga se realizara a la hora exacta que se cumplan los seis o diez días, según el caso, del emplazamiento al patrón, debido a que cabe recordar que en esta materia no se cuentan los términos por días naturales, sino que corre de momento a momento.

Pero el artículo 466 del citado cuerpo normativo establece que se seguirán prestando los servicios cuando se trate de vehículos de transporte, que se encuentren en ruta, hasta que lleguen a su destino, y cuando se trate de hospitales o clínicas y demás establecimientos análogos, hasta que puedan ser trasladados los pacientes a otro establecimiento.

Conforme al artículo 935 de la ley de la materia, antes de la suspensión, la Junta fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar laborando en aquellas empresas cuya suspensión afecte gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos.

El artículo 929 de la ley en cita, señala que se podrá, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión de las actividades, solicitar que se declare inexistente la huelga, por no haberse cubierto los requisitos de fondo a que se refiere el artículo 450, o los de forma establecidos en el artículo 920, o el de mayoría que establece el artículo 451 en su fracción II, todos de la Ley Federal del Trabajo.

Esta solicitud realizada por los trabajadores, el patrón o terceros interesados, se sujetará al procedimiento que establece el artículo 930 de la misma ley, y que ya hemos estudiado en el apartado relativo al concepto de Recuento.

Y como ya lo hemos mencionado si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores para determinar la mayoría referida, éste se sujetará al procedimiento que establece el artículo 931 de la ley de la materia.

Si la Junta declara inexistente la huelga, fijará un término de veinticuatro horas para que los trabajadores vuelvan a su trabajo, y en caso de no hacerlo, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, pudiendo la empresa contratar nuevos trabajadores conforme a las distintas fracciones del artículo 932 de la legislación laboral.

La huelga solamente será ilícita cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos en contra de las personas o propiedades, o si se trata de trabajadores al servicio del estado en caso guerra.

Finalmente el artículo 469 del cuerpo normativo en comento, establece los supuestos para que la huelga se dé por terminada, y sucede cuando exista

acuerdo entre las partes, en caso de que el patrón se allane en cualquier tiempo a las peticiones contenidas en el emplazamiento de huelga y cubre los salarios que los trabajadores hayan dejado de percibir, por laudo arbitral de la persona o comisión que elijan las partes o por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los huelguistas se sometieron a su decisión.

2.7 ADMINISTRACIÓN Y TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Hemos llegado a un punto substancial de nuestra investigación, debido que es la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo el objeto del procedimiento especial que estudiamos, por lo que en este punto realizaremos el análisis relativo a ello así como los efectos que produce ser el titular de este contrato.

Damos el nombre de sindicato titular a aquél al que corresponde el ejercicio de los derechos y acciones sindicales, quien vela por el cumplimiento de lo establecido en el propio contrato colectivo de trabajo, quien se encarga de llevar su administración, y que será aquel que cuente con la mayoría de trabajadores, dentro de la empresa, agremiados a él.

Los contratos colectivos presuponen uno o varios sindicatos obreros con personalidad jurídica y uno o varios patrones, por lo que es frecuente que en una empresa se organicen y registren varios sindicatos de trabajadores, pero en razón al principio de la igualdad de condiciones de trabajo solamente debe existir dentro de la empresa un solo Contrato Colectivo de Trabajo y acorde al principio democrático de la mayoría, es el sindicato mayoritario quien tiene la facultad de representar los intereses de la comunidad de trabajadores, y por lo tanto, la de celebrar el contrato colectivo único, aplicable a toda la empresa en todas las relaciones de trabajo.

Asimismo la titularidad se puede definir como la potestad jurídica de exigir la celebración del contrato colectivo y una vez lograda obtener su cumplimiento y su revisión.

El principio de mayoría de trabajadores dentro de una empresa quedo establecido en el artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que decía: Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, el contrato colectivo deberá celebrarse con el que tenga mayor número de trabajadores de la negociación. Cuando se trate de una empresa que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones, el contrato deberá celebrarse con el conjunto de sindicatos que represente a cada una de las profesiones, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso en que no se pusieran de acuerdo, el sindicato correspondiente de cada profesión celebrará un contrato colectivo, para determinar las condiciones relativas a dicha profesión dentro de la empresa.

El mismo artículo 43 señaló con toda claridad que el principio para determinar el sindicato al que corresponderá la titularidad de los derechos y obligaciones sindicales, no es el que tenga afiliado el número mayor de trabajadores, sino que el porcentaje habrá de establecerse dentro de la empresa. Parece por tanto cierto que el precepto contempló la concurrencia de un sindicato de empresa y uno industrial.

En la legislación laboral de 1970, debido a la posible existencia de los diversos tipos de sindicatos, se establecieron las normas a seguir en caso de su concurrencia en las diversas fracciones del artículo 388 que a continuación se transcriben:

“a) Si concurren sindicatos de empresa, la titularidad de las acciones y derechos, corresponderá al que tenga mayor número de trabajadores de la empresa. b) Si concurren sindicatos industriales se atenderá al número de trabajadores que tenga cada uno de ellos dentro de la empresa, sin atender al total de los miembros que los integren: si un sindicato industrial agremia a un total de tres mil trabajadores, pero únicamente a doscientos de la empresa afectada, en tanto que otro cuenta solamente con mil, pero engloba cuatrocientos de la empresa, tendrá éste la titularidad de los derechos y acciones sindicales. c) El mismo principio se aplica en la concurrencia entre un

sindicato industrial y uno de empresa, por lo tanto, se considera, exclusivamente, el número de agremiados en la negociación, sin tomar en cuenta el número de miembros del sindicato industrial. d) Si en la empresa existen únicamente sindicatos gremiales, los titulares serán los sindicatos mayoritarios de cada profesión. Consignando una vez más el principio mayoritario, la fracc II del art. 388 planteó una doble posibilidad: según la primera, el contrato colectivo podrá celebrarse con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo, solución que proviene de la Ley de 1931. Pero si no llega a un acuerdo la totalidad de los sindicatos, cada uno celebrará un contrato colectivo para su profesión. e) Los sindicatos de algunas profesiones altamente tecnificadas explicaron que el sindicato de empresa o de industria, mayoritario en relación con el total de los trabajadores, no se interesaba en sus problemas o no los entendía, lo que les colocaba en una situación difícil para la defensa de sus intereses y derechos frente al empresario. Convencida la Comisión de que sus puntos de vista estaban justificados, dispuso en la frac. III. que los sindicatos gremiales que concurren con sindicatos de empresa o industriales, podrán 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.”¹⁶

A lo largo del capítulo que concluimos pudimos apreciar históricamente el sindicalismo en nuestro país, así como realizar un estudio de las generalidades del mismo, de sus características específicas, sus requisitos, asimismo del Contrato Colectivo de Trabajo y la forma que legalmente opera la huelga, para concluir con las generalidades de la titularidad y administración de las Convenciones Colectivas.

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario. *Op. cit.* página 450.

CAPÍTULO 3

PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

*“Las convenciones colectivas tienen la misión de elevarse por encima de la propia ley
para alcanzar las mejores condiciones de trabajo.”*

CAPÍTULO 3

PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En este capítulo hablaremos del Procedimiento Especial de Titularidad de Contrato Colectivo de Trabajo, que como ya lo hemos mencionado, acontece cuando un sindicato, que no es el titular y administrador del Contrato Colectivo de Trabajo registrado, presume ser el que cuenta con un mayor número de trabajadores agremiados al mismo, dentro la empresa o establecimiento, razón por la cual se considera que cuenta con la mayor representatividad del interés profesional y considera que debe ser el titular del Contrato Colectivo de Trabajo reconocido por la Junta de Conciliación y Arbitraje y, en consecuencia, tener su administración y el ejercicio de las acciones y derechos derivados de él, hacia lo futuro.

En ese tenor, encontramos que el **Procedimiento Especial de Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo** se fundamenta en los artículos 388 y 389 de la Ley Federal del Trabajo que para su mejor apreciación transcribimos:

Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

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

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

III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión siempre

que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

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.

En este orden de ideas la declaración de que un nuevo sindicato no titular debe de administrar el contrato colectivo, debe de realizarse ante la junta competente y su procedimiento se regula en el Título Catorce, Capítulo XVIII, en los artículos 892 al 896 de la Ley Federal del Trabajo vigente, este capítulo denominado DE LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES, rige las disposiciones que deberán de observarse para tramitar los conflictos que deben ser resueltos en esta vía, y se consideran procedimientos sumarísimos ya que se sustanciaran en una sola audiencia, esta rapidez se debe a la índole de los asuntos que se tramitan en este procedimiento y los cuales se enumeran en el artículo 892 mencionado, y entre ellos encontramos el concerniente a la titularidad del contrato colectivo con fundamento en el artículo 389 de la Ley Federal del Trabajo por lo que a continuación realizamos el desarrollo de los siguientes puntos para su estudio.

3.1 DEMANDA DE TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En este punto hablaremos de la forma en que este procedimiento debe iniciarse, conforme al artículo 893 de la Ley Federal del Trabajo, mediante la presentación del escrito inicial de demanda acompañada de tantas copias de la misma, como de demandados, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, la cual debe de contener los nombres y domicilios del sindicato que hasta la fecha es el titular del Contrato Colectivo de Trabajo y el nombre o razón social del la empresa o establecimiento, afecto de que puedan ser notificados y emplazados a juicio.

El sindicato actor expresará en el escrito inicial de demanda sus pretensiones en este caso (LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE RIGE EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO) tanto del Sindicato demandado como del patrón o patronos, así como los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones.

La demanda debe presentarse en oficialía de partes común de la unidad receptora de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, señalando el ramo de la industria o profesión a que se dedica la empresa, y en consecuencia el ramo de agremiados de los sindicatos, esta oficialía la turnará al pleno o a la junta especial que corresponda, en el mismo día de su presentación, antes de que concluyan las labores de la junta, lo anterior con fundamento en el artículo 871 del ordenamiento de la materia y a su vez la Junta Especial competente la remite a la Secretaria Auxiliar de Conflictos Colectivos, quien determinara sobre su procedencia o improcedencia.

3.1.1 DOCUMENTOS QUE DEBEN ACOMPAÑAR LA DEMANDA

En este punto nos referiremos a los documentos que la Secretaria Auxiliar de Conflictos Colectivos estima convenientes al recibir una demanda en este procedimientos, debido que aunque la ley es omisa al señalar específicamente los requisitos que deben satisfacerse al presentar la demanda en el Procedimiento Especial de Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, en su caso el artículo 899 de la Ley Federal del Trabajo señala que serán aplicables en lo conducente al procedimiento especial lo relativo a pruebas y generalidades del Procedimiento Ordinario, sin embargo en la practica, el criterio con que se conduce la Junta de Conciliación y Arbitraje, en este caso la Secretaria Auxiliar de Conflictos Colectivos, es fundamentar la requisición de documentos en el artículo 377 fracción I de la Ley laboral e iniciar la revisión de la demanda, que debe de ir acompañada con la toma de nota y estatutos del sindicato promovente, así como la constancia del acta de asamblea del sindicato donde conste que se han agremiado al mismo mas trabajadores de la empresa demandada, así como los registros al seguro social de los

trabajadores agremiados u otro documento que acredite que los trabajadores agremiados laboran en la empresa demandada, como son recibos de pago, lista de raya o nómina, credenciales, etcétera. Una vez que la Secretaria Auxiliar de Conflictos Colectivos verifique que la demanda cuenta con estos requisitos, la radicará y dictará un auto preventorio en caso de que no cumpliera con alguno de estos requisitos, aún cuando en la ley no se especifique que documentos deben de aplicarse al caso concreto, es necesario manifestar que estos son los criterios con que se conduce la Junta y en especial la Secretaria Auxiliar de Conflictos Colectivos.

Es trascendental resaltar el hecho de que al existir la omisión legal de los documentos, así como la forma en que debe presentarse la demanda inicial, la mayoría de ellas, que son elaboradas por algún abogado o Secretario General que pretende ser actor, siendo el primer procedimiento en el que interviene, en la práctica laboral el resultado es un auto de desechamiento o uno preventivo que no puede ser desahogado satisfactoriamente, por lo que comúnmente el sindicato que pretende ser actor debe recurrir al monopolio existente de abogados corruptos que han llegado a dominar este campo a través de múltiples procedimientos en los que han intervenido, y a los que han explotado en busca de su lucro personal, siendo la triste realidad que al momento de que para ellos ya no aporta un beneficio, dicho asunto es transferido a otro integrante de este monopolio para “ver que le puede sacar”, resultando estos acontecimientos en una cadena de eslabones en la que el último o muchas veces ausente, interés, es el bienestar de los trabajadores agremiados a los sindicatos que los contratan. Misma situación que ocurre a lo largo de éste procedimiento especial a falta de la reglamentación expresa que se necesita, puesto que consideramos no debe sujetarse solamente a la interpretación que de la norma pueda hacer cualquier abogado manipulador y corrupto en busca del enriquecimiento que generalmente aportan estos conflictos intersindicales; después de esta breve reflexión continuaremos con el estudio de nuestro tema.

En el caso de que la demanda inicial contenga todos los elementos que en la práctica requiere la Secretaria, ésta dictará un auto y citará con diez días

de anticipación a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá de efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que haya presentado la demanda, lo anterior con fundamento en el artículo 893 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo consideramos que es necesario hablar en otro punto de la Secretaria Auxiliar de Conflictos Colectivos para entender el procedimiento en la práctica.

3.1.2 SECRETARIA AUXILIAR DE CONFLICTOS COLECTIVOS

En este apartado hablaremos brevemente acerca del motivo de la creación de esta secretaria y de las funciones que debe llevar a cabo.

Esta secretaria fue creada para asistir a las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje en materia de Conflictos Colectivos de naturaleza jurídica y económica, y el fundamento de ésta lo encontramos en el artículo 29 del Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, donde se señalan las facultades y atribuciones de dicha Secretaría, en la cual podemos apreciar, entre otras:

I. Tramitar los procedimientos relativos a los conflictos colectivos de naturaleza jurídica y económica presentados ante la Junta, de conformidad con lo dispuesto en la Ley;

II. Procurar un arreglo conciliatorio entre las partes en conflicto;

V. Cuidar que la prueba de recuento de los trabajadores en los casos de juicio de titularidad de contratos colectivos, se practiquen de acuerdo con lo establecido en la ley;

De acuerdo con sus funciones y continuando con el procedimiento Especial de Titularidad de Contrato Colectivo, en la practica, después de como lo hemos mencionado revisa que la demanda reúna todos los requisitos y documentos, antes de dictar el auto a que hicimos referencia artículo 893 de la Ley Federal del Trabajo, girará oficio a la Secretaria de Acuerdos y Contratos

Colectivos a efecto de que se sirva a informar, si efectivamente existe Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la empresa y el sindicato codemandados y en que fecha fue renovado o presentado un nuevo contrato, tramite que tarda en ocasiones hasta un mes aún cuando el tramite es interno. Una vez que la Secretaria de Acuerdos y Contratos Colectivos rinda el informe si es el caso en que no existiera Contrato Celebrado entre las partes de la demanda, el juicio se súbrese y se desecha de plano, y en caso de que si exista, la Secretaria dictará el auto que hemos mencionado citando a las partes a una audiencia, la cual se llevará acabo en la fecha que la agenda de la Secretaria lo permita, y en ocasiones se efectuará dos o tres meses posteriores a la fecha en que se haya presentado la demanda, rebasando por completo con lo establecido en la ley.

3.1.3 NOTIFICACIÓN Y EMPLAZAMIENTO

Como ya lo hemos manifestado en el subtema relativo, la notificación reviste gran importancia, y su práctica dentro del procedimiento que estudiamos no es la excepción, por lo que en este punto nos referiremos a ello.

Las partes en su primera comparecencia o escrito deben de señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la junta, para recibir notificaciones; si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso, en los términos previstos en la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo las partes deberán de señalar domicilio en el que debe hacerse la primera notificación a la persona o personas contra quienes promuevan. Cuando no se localice a la persona, la notificación se hará en el domicilio que se hubiere señalado, de conformidad con lo dispuesto en el articulo 712 de la ley de la materia, y faltando éste, la notificación se hará en el último local o lugar de trabajo en donde se prestaron los servicios, y en estos casos se fijarán copias de la demanda en los estrados de la junta, esto es lo que establece el articulo 739 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que consideramos que la notificación y el emplazamiento es el medio legal por el

cual la autoridad, en este caso laboral, le dan a conocer a alguna persona, física o moral, el contenido de una resolución emitida por ella.

La notificación se llevará acabo una vez que se dicte el auto admisorio o preventivo según sea el caso concreto, se turnaran los autos al C. Actuario adscrito a la junta a efecto de que por conducto de éste se realice dicha notificación, si es el caso en que la demanda reúna los requisitos múlticitados, se realizará el emplazamiento a las partes a efecto de que comparezcan a juicio y aleguen lo que a su derecho convenga, de lo contrario se les hará efectivo el apercibimiento que dicte la junta en este caso y con fundamento en el artículo 894 de la ley de la materia, en caso de no concurrir a la audiencia, la junta dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la ley; para que la notificación y emplazamiento se encuentren dentro de los términos legales deberá de realizarse con diez días de anticipación a la fecha de audiencia, como lo refiere el articulo 893 de la ley aplicable a la materia. En consecuencia de lo anterior se procederá a la siguiente etapa del procedimiento, de la cual hablaremos en el siguiente punto.

3.2 AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, PRUEBAS Y RESOLUCIÓN

Dentro de este apartado nos referiremos a la audiencia de los Procedimientos Especiales contemplados en el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo, recordando que tienen la característica de ser sumarios, por alguna causa en los que se les puede considerar particularmente urgentes, en razón de aludir una condición imperiosa para el trabajador o por perturbar la estabilidad de la empresa, razones por las cuales, su procedimiento debe realizarse de una forma más expedita.

El Procedimiento Especial de Titularidad y Administración del Contrato Colectivo de Trabajo se desarrolla en una sola Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Pruebas y Resolución, conforme las normas dispuestas por el artículo 895 del propio ordenamiento legal, que señala que la Junta procurará avenir a las partes y de no ser posible, cada una

de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulando sus peticiones y acto seguido ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas, debiendo destacar que **si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de la ley laboral.**

Si el sindicato actor no comparece a la Audiencia de Ley, se le tendrá por ratificado su escrito inicial de demanda y por ofrecidas las pruebas que hubiese acompañado (artículo 896 primer párrafo); y si los demandados no comparecen se les tendrá por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley (artículo 894) y por perdido su derecho para ofrecer pruebas (artículo 881, todos de la Ley Federal del Trabajo).

La audiencia es el momento procesal en el que debería de resolverse la controversia, sin embargo la realidad rebasa a la ley ya que los sindicatos hoy en día son grandes empresas de lucro, que administran los dirigentes de los mismos coludidos con abogados y que procuran a toda costa no perder la titularidad de los contratos colectivos de trabajo de los cuales son titulares, por tal motivo no es procedente para ellos llegar a un acuerdo conciliatorio, aunado a que como sabemos las audiencias son públicas, los líderes sindicales así como los abogados de los sindicatos, lo aprovechan para acompañarse de diversas personas, a quienes es comúnmente sabido se les denominan golpeadores, con la intención de amedrentar al sindicato contrario y al representante de la empresa, e incluso en ocasiones se llegan a suspender las audiencias porque entre los litigantes se desatan aguerridas peleas físicas, que en ocasiones les dan resultado, ya que obligan, bajo amenazas, a desistirse al sindicato actor. Si es el caso en que se enfrentan a la contienda sindicatos con algún tipo de poder, llámese político o económico o el que fuera, la secuela procesal sigue su cauce, siendo que el sindicato actor ratifica su demanda y ofrece sus pruebas, ofreciendo la del recuento de los trabajadores entre otras, asimismo el sindicato demandado da contestación a la demanda, objeta las pruebas del actor y ofrece las propias, entre otras, ofrece la prueba del recuento, y se continua con el procedimiento, en consecuencia la junta

acuerda y señala fecha para que se lleve a cabo la diligencia respectiva a la prueba del recuento, turnando los autos al C. Actuario a fin de que lo lleve a cabo en la fecha señalada. Con el fin de adentrarnos más al procedimiento, realizaremos un análisis de las pruebas que se desahogan en este procedimiento en el punto siguiente:

3.3 LAS PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO DE TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO

En este apartado realizaremos un análisis de las distintas pruebas que se admiten dentro del Procedimiento Especial materia de la presente investigación, así como su desahogo.

Las pruebas que se admiten dentro del Procedimiento Especial de Titularidad de Contrato Colectivo de Trabajo, de acuerdo al artículo 899 de la Ley Federal del Trabajo, son las mismas que las del procedimiento ordinario, sin embargo, el criterio con que la Junta, es decir, la Secretaría Auxiliar de Conflictos Colectivos, por la especial y propia naturaleza de éste procedimiento solamente admite y podrá desahogar las pruebas documentales, la instrumental de actuaciones, presuncional legal y humana y, la prueba del recuento de los trabajadores bajo la normatividad establecida en el artículo 931 de la ley laboral referente al procedimiento de Huelga, debido a que dentro del capítulo respectivo a los Procedimientos Especiales, no se contempla el procedimiento que deberá de seguirse específicamente para el recuento de los trabajadores dentro del Procedimiento Especial de Titularidad de Contrato Colectivo de Trabajo, que es la probanza más importante, puesto que con ella, el sindicato que ostente contar con la mayoría de trabajadores agremiados a él, podrá acreditarlo, y con ello, obtener o conservar, según sea el caso, la titularidad del Contrato Colectivo.

A continuación analizaremos cada una de estas probanzas y su tramitación dentro de este juicio.

3.3.1 INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES

Dentro de este punto hablaremos de la prueba instrumental, misma que es una de las pocas que se ofrecen dentro del Procedimientos Especial de Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, y que a continuación referiremos.

Este medio de prueba se encuentra normado solamente en dos artículos dentro de nuestra ley laboral, dichos artículos son el 835 y 836, donde, en el primero se da la definición legal de dicha prueba: **La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio.**

Lo anterior tomando en cuenta que lo actuado en la etapa de cognición de hechos implica, por regla general, una cierta admisión de hechos en los que coinciden ambas partes, pero el reconocimiento que una de ellas haga de lo invocado por la otra no es una prueba, sino un simple proceso de delimitación de la controversia, cuyo resultado es abrir un campo probatorio que no necesariamente coincide con todos los hechos alegados por las partes, sino solo con algunos de ellos.

Así como lo actuado en el periodo probatorio, que se concreta en declaraciones, documentos, peritajes e inspecciones, que es una acumulación de pruebas, sin olvidar el fin específico de la adquisición probatoria, que no requiere ser ofrecida en su conjunto, como prueba en sí, en la medida en que lo han sido individualmente, por lo tanto, en la idea de que el juzgador, al resolver, tendrá que tomar en cuenta, a favor de cada parte, no sólo lo alegado y probado, por ésta, sino los fenómenos de adhesión procesal y aquellas otras circunstancias que se pongan de manifiesto colateralmente, al desahogar una prueba específica.

De todo lo actuado dentro del procedimiento, la Junta deberá realizar su valoración, para determinar a cual de las partes le asiste la razón.

3.3.2 PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA

En este punto hablaremos acerca de la prueba Presuncional, en virtud, de que juntamente con la prueba instrumental, a la que acabamos de hacer referencia, y la prueba del recuento, son las que, de acuerdo a los criterios con que se conduce la Junta, son admitidas dentro del Procedimiento Especial de Titularidad del contrato Colectivo de Trabajo.

La palabra presunción, de acuerdo a algunos autores, viene del latín *presumptio, tionis*, que significa suposición que se basa en ciertos indicios. Denota también la acción y efecto de presumir, y ésta a su vez, proviene de la voz latina *preasumere* que significa sospecha o juzgar por inducción, o igualmente conjeturar una cosa por tener indicios o señales para ello.

Asimismo, otros autores manifiestan que su etimología proviene de la preposición latina *prac* y del verbo *summo*, y que significa tomar anticipadamente las cosas. En este sentido la presunción jurídica debe entenderse como la inferencia o conclusión que se tiene de las cosas o de los hechos antes de que estos se demuestren o se aparezcan por si mismos.

Jurídicamente encontramos la definición de presunción, en materia laboral, en el artículo 830 de la ley de la materia, que dice que **presunción es la consecuencia que la ley o la junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.**

De Pina define a la presunción "...como la aparición lógica mediante la cual, partiendo de un hecho conocido, se llega a la aceptación como existente de otro desconocido, y por tal, se entiende a la presunción".¹⁷

En este punto es necesario resaltar el hecho de que la ley, no tiene la finalidad de averiguar la verdad, sino de tener por cierto algo, basado en la acreditación y comprobación de ello, a partir de una determinada situación

¹⁷ DE PINA, Rafael y Castillo. Larrañaga, José. **Instituciones de Derecho Procesal Civil**. Editorial Porrúa. México, 1979. Página 329.

jurídica. De lo que podemos deducir, entonces, que la presunción es un juicio lógico del legislador o del juez, en virtud del cual se considera como cierto o probable un hecho, respectivamente puede ser judicial, también llamada legal, o de hombre, es decir, humana (con fundamento en las máximas generales de la experiencia, que le indican cual es el modo normal como se suceden las cosas y los hechos).

La presunción se funda en un indicio, el cual constituye la prueba sobre la cual se establece la presunción, y entendemos por indicio a cualquier hecho, refiriéndonos a hecho en su sentido más amplio, del que sea posible obtener un argumento probatorio, fuerte o débil, pleno o incompleto, para llegar al conocimiento de otro hecho que es objeto de la prueba, mediante una operación lógico-crítica.

Por lo tanto, en relación al artículo 830 de la Ley Federal del Trabajo, la presunción puede ser legal o humana, y es legal cuando la ley la establece, pero como también puede derivar de un simple razonamiento lógico del juzgador, será entonces presunción humana. Las presunciones legales poco tienen que ver con las pruebas, salvo para evitar la carga correspondiente a la parte que favorecen, en cambio la presunción humana esta fundamentada en el proceso. Las presunciones legales son reglas jurídicas para la aplicación del derecho objetivo a ciertos casos concretos, cuyos efectos sustanciales se producen fuera del proceso y son reconocidos en éste, donde además influyen en la carga de la prueba; en cambio las presunciones humanas son reglas de experiencia para la valoración de las pruebas, lo que las identifica como reglas de pruebas pero no como medios de prueba. Donde nace una controversia entre distintos autores en relación de que si la Presunción, tanto legal como humana, es un medio de prueba propiamente dicho, o que su verdadera naturaleza se determina por la tarea que esta llamada a cumplir, siendo simplemente un método reconstructivo de deducción de los hechos materia de la controversia. Asimismo, es menester referir el artículo 833 de la Ley Laboral, que establece que las presunciones, ya sean legales o humanas, admiten prueba en contrario. En otras palabras, la presunción, en el sentido jurídico, se tiene como el mecanismo del razonamiento, como el raciocinio por el cual se

llega al conocimiento indirecto de los hechos controvertidos, independientemente de que se desconozcan, de que no se puedan comprobar directamente su existencia, de aquí que las presunciones, siempre implican margen de incertidumbre, probabilidades de error.

En la práctica los litigantes manejan de manera excesivamente superficial a las presunciones, convirtiéndolas en un simple rito: Ofrezco la presuncional legal y humana en lo que favorezcan a mis pretensiones. Sin advertir, en primer término, que no se trata de una prueba, y sin indicar, al menos, respecto de las pruebas materiales, cuales son las presunciones que de ellas se derivan, tomando en cuenta que en el momento procesal de ofrecer las pruebas, se desconoce el resultado que arrojará el desahogo total del resto de las probanzas y por lo tanto que indicios se puedan tomar de ellas, en este orden de ideas, se ignora las presunciones que puedan hacerse.

El valor de este medio de prueba, puesto que así lo tomamos, es extraordinariamente variado, dependiendo tanto de la naturaleza de los indicios, de la sagacidad del intérprete y del modo de interpretación. Con los indicios verdaderamente reveladores, o con aquellos que la técnica ha proclamado como seguros, los riesgos erróneos van eliminándose actualmente, pero no hay que olvidar que los indicios son poco concluyentes y que la deducción o inducción solo nos aproximan en los casos sencillos, y que generalmente faltan eslabones en la cadena del razonamiento, para que excluyamos el error.

3.3.3 EL RECuento

La práctica de la prueba del recuento dentro de este procedimiento especial, no es exactamente como lo maneja el artículo 931, por lo que a continuación procederemos a su estudio.

La Prueba del Recuento es esencial e indispensable para la resolución de este procedimiento, independientemente que el sindicato codemandado controvierta o no la demanda, en virtud de que esta en juego la voluntad de los

trabajadores, en la referida diligencia con la emisión de su voto, se podrá constatar la decisión personal, absoluta e irrestricta de los mismos, respecto a cual sindicato estiman debe ser el que vele por sus intereses profesionales y administre el Contrato Colectivo de Trabajo.

Al respecto es conveniente citar la Tesis I.5^o.T.89.L, publicada por el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo V, Enero de 1997. Página 531, **“RECUESTO. PRUEBA NECESARIA PARA ACREDITAR EL DERECHO A LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.** Cuando un sindicato demanda a otro el reconocimiento de que ostenta la preferencia y adhesión de los operarios que fungen en una empresa y como consecuencia de lo anterior, la administración del consenso que rige las relaciones patronales allega como medio de convicción el recuento, conforme al precepto 931 del código obrero, precisamente para acreditar que contaba con el mayor interés profesional, pero después desiste del mismo, ello trae como consecuencia la improcedencia de la pretensión, aún cuando el pasivo haya incomparecido a la audiencia de ley y la Junta tenga por admitidas las peticiones del activo, pues tal contumacia es insuficiente para estimar operante lo intentado, porque el asunto de que se trata **conlleva el procedimiento especial establecido en los artículos 892 al 899 del señalado cuerpo de normas, prevaleciendo el principio de mayoría y la expresa voluntad de los trabajadores en su inclinación sobre quién debe supervisar el pacto aludido** y por lo tanto, la probanza de la cual dimitió el reclamante, era fundamental para demostrar la procedencia de la acción, al ser la idónea para evidenciar que contaba en su seno, con el quórum de los subordinados que laboraban en la compañía, lo que precisamente podría conocerse mediante **el recuento a que se alude el numeral 931 mencionado, porque es en esa diligencia donde se emiten los votos de los que concurren y se puede constatar la decisión personal, absoluta e irrestricta de los empleados, respecto a cual sindicato estiman debe ser el que vele por sus intereses profesionales y administre el consenso citado.** Esto es, el desahogo de la de mérito, realizada con los requisitos de ley, resulta ser la eficaz para demostrar que gremio debe detentar la representación, o en

su caso, acorde a los expuesto por el activo, la afirmación de que los operarios convinieron en afiliarse a él.”

Y la Tesis de Jurisprudencia Número 491, Séptima Época, Cuarta Sala, Apéndice 2000, Tomo V, Jurisprudencia SCJN, Página 403, bajo el rubro: **“RECuento, IDONEIDAD DE LA PRUEBA DE.** El recuento a que 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 aquel el carácter de irrevocable en consideración a la firmeza y seguridad de las situaciones jurídicas dentro del proceso laboral. Nota: El artículo 462 citado corresponde al 931 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, reformado en 1980.”

Tratándose del Procedimiento de Huelga, es prudente hacer notar, que si bien es cierto que la **huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores**, en el que la fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo expresa que entre los requisitos para suspender los trabajos se encuentra aquél que consiste en que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa, también es cierto que la propia fracción prohíbe que se haga el recuento para conocer si la determinación para suspender los trabajos los efectúa la mayoría, como cuestión previa, ya que el recuento de los trabajadores solamente es factible jurídicamente cuando se promueva la inexistencia de la huelga y deberá pedirse dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo tal y como lo establece el artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, la tramitación del incidente es breve, pues del escrito respectivo deberá correrle traslado a las partes, que serán escuchadas en la audiencia, que se efectuará dentro de los cinco días siguientes. La posibilidad de cerciorarse de que una mayoría de trabajadores haya votado el movimiento resulta una cuestión factible por medio

de la prueba del recuento, que deberá de desahogarse de conformidad con las normas que establece el artículo 931 del propio ordenamiento legal.

Al caso concreto podemos citar la tesis número 239, de la Quinta Época, Cuarta Sala, Apéndice 2000, Tomo V, Página 148: **“HUELGA, NO ES NECESARIO EL RECuento EN EL MOMENTO DE VOTARSE LA. La Ley Federal del Trabajo no exige la práctica de un recuento en el momento de votarse la huelga, pues el requisito del recuento es posterior, esto es, una vez que se han suspendido las labores”**.

Con lo anterior a quedado establecido que es el recuento y en que procedimientos se ofrece como prueba, así como la diferencia entre estos supuestos, pero debemos puntualizar que la prueba del recuento no podemos considerarla como una prueba testimonial y por ello, es improcedente formular preguntas o repreguntas a quienes participan en dicha diligencia, excepto la fundamental que se refiere a **SI ESTAN DE ACUERDO O NO CON LA HUELGA o SI VOTAN POR EL SINDICATO ACTOR O POR EL SINDICATO CODEMANDADO**, según sea el caso.

En este capítulo realizamos un estudio dogmático y factico del desarrollo del Procedimiento Especial de Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, y pudimos apreciar algunas de las omisiones legales que son resueltas, y en que forma, por la Secretaria Auxiliar de Conflictos Colectivos, a medida de que se le presentan, de manera que este procedimiento cumpla con la finalidad para la cual fue plasmada por el legislador, asimismo observamos como la jurisprudencia, aún cuando en su mayoría este encaminada a la huelga, y los principios generales del derecho, son los elementos principales con los que cuenta la Junta para llevar a cabo este procedimiento.

CAPÍTULO 4

LA PRUEBA DEL RECUENTO

*“Es el derecho de todo hombre expresar su voluntad de forma libre,
absoluta e irrestricta”*

CAPITULO 4

LA PRUEBA DEL RECUENTO

A lo largo de este capítulo realizaremos un análisis de la prueba del Recuento en el Procedimiento Especial de Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, de acuerdo a los lineamientos legales y de los criterios con los que la Junta, en específico, la Secretaria Auxiliar de Conflictos Colectivos, se conduce.

4.1 MOMENTOS PROCESALES DEL RECUENTO

En este apartado hablaremos de los pasos a seguir dentro del procedimiento de titularidad de contrato colectivo al ofrecer la prueba del recuento de los trabajadores, ésta, como lo hemos venido resaltando, es la prueba idónea a fin de acreditar el mayor interés profesional dentro de la empresa demandada, que posee en su seno uno de los sindicatos litigantes, por lo que obviamente, ofrecerán como prueba de su parte, el recuento de los trabajadores.

El sindicato actor lo realizará desde el momento en que presente su escrito inicial de demanda, y el sindicato codemandado, lo hará al momento de darle contestación a la demanda, pero para su mejor apreciación y estudio, realizaremos a continuación un estudio individualizado de cada uno de los pasos a seguir del recuento, como sigue:

4.1.1 OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE LA PRUEBA DEL RECUENTO

En este punto analizaremos el inicio del recuento de trabajadores, es decir, su ofrecimiento y admisión dentro del Procedimiento de Titularidad de Contrato Colectivo de Trabajo.

El ofrecimiento es el momento procesal en que nace el recuento, en virtud de la trascendencia que para este procedimiento especial tiene esta prueba, se ofrece, como ya lo habíamos mencionado, desde el momento de la

presentación de la demanda inicial por parte del sindicato actor, sin menoscabar el derecho de poder hacerlo en la etapa probatoria.

Este ofrecimiento se realiza con la finalidad de acreditar ante la Junta la razón que le asiste a su pretensión, en el entendido de que el sindicato actor presume contar con el mayor número de trabajadores dentro de la empresa demandada y que forman parte de su sindicato.

En este orden de ideas cabe hacer notar que en la actualidad la ley es omisa al normar como prueba el Recuento dentro del Procedimiento Especial de Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, así como de los documentos en que debe versar la misma, por lo que el criterio de la Junta, en específico de la Secretaria Auxiliar de Conflictos Colectivos, es requerir, al momento de su ofrecimiento, los documentos que acrediten a los trabajadores como miembros de los sindicatos litigantes así como trabajadores de la empresa demandada, fundamentando esta requisición en el artículo 377 fracción I de la Ley de la materia. Lo anterior ha sido tema de discusión por considerarse que esta omisión pudiera ser violatorio de la garantía de legalidad consagrada en el artículo 14 constitucional, pero no es así, como lo aclara la tesis transcrita a continuación, número 226032, Octava Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1990, página 413, tesis Aislada: **“RECUESTO. NO ES NECESARIO MENCIONAR SOBRE QUE DOCUMENTO DEBE VERSAR Y EL PERIODO QUE DEBE ABARCAR.** La Ley Federal del Trabajo no establece formalidad alguna en el ofrecimiento de la prueba de recuento, sino únicamente en su artículo 931, dispone la forma cómo debe desahogarse la diligencia, de tal suerte que si en ese dispositivo se establece cuáles trabajadores de la empresa tienen derecho a votar, resulta innecesario que el sindicato oferente haga mención de los documentos sobre los que deba versar el recuento y el periodo que debía abarcar el mismo, dado que el recuento es el momento procesal en donde se puede constatar la voluntad personal absoluta e irrestricta de los trabajadores, respecto al sindicato a que dicen pertenecer o en relación al cual estiman que debe ser el titular y administrador del contrato colectivo de trabajo, pues precisamente por emitirse el voto ante la autoridad

competente, tiene el carácter de irrevocable en consideración a la firmeza y seguridad de las situaciones jurídicas dentro del proceso laboral.” TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO. Amparo directo 42/90. Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores de Supermercados, Centros Comerciales, Similares y Conexos de la República Mexicana. 6 de marzo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: José Angel Mandujano Gordillo. Secretaria: Julieta María Elena Anguas Carrasco.

Cabe destacar que el artículo 899 de la ley laboral vigente establece que en lo conducente se aplicarán las disposiciones relativas a las pruebas dentro del juicio ordinario, siendo aplicables a éste procedimiento en específico sólo algunos aspectos como más adelante lo podremos observar detalladamente.

Como lo establece el artículo 893 de la ley Federal del Trabajo, se llevará a cabo una sola audiencia, donde se podrán ofrecer las pruebas que se estimen pertinentes para acreditar los extremos de la acción intentada, por lo que después de su ofrecimiento se procederá al desahogo de aquellas que hayan sido admitidas y que ya hemos señalado anteriormente en forma general.

Dentro del Procedimiento de mérito, como ya lo hemos recalado en diversas ocasiones, esta prueba resulta ser de vital importancia, por lo que al momento de ser admitida se suspenderá la audiencia para preparar su desahogo, que analizaremos ampliamente en el apartado siguiente.

4.1.2 DESAHOGO DE LA PRUEBA DEL RECuento

En este apartado hablaremos acerca del desahogo de la probanza de merito, específicamente de las formalidades que se deben seguir de acuerdo a las normas establecidas en el artículo 931 de la ley de la materia.

El desahogo de la prueba del recuento se llevará a cabo, siempre y cuando exista controversia respecto de cual sindicato, si el actor o el o los

demandados, cuentan en su seno con la mayoría de trabajadores agremiados requerida para ostentar la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, si es así se continua con la secuela procesal para resolver dicha controversia, pero también puede acaecer que el sindicato que hasta el momento es el titular del contrato, se allane a las pretensiones del actor o que no concurra a la audiencia de conciliación, en cuyo caso, se le tendrán por admitidas las pretensiones de la parte actora, bajo estos supuestos resulta inútil el desahogo de la probanza que nos ocupa en el presente trabajo, en virtud de no existir litis. De igual forma pueden acontecer supuestos como los que establecen las tesis que a continuación se transcriben:

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

Bajo el supuesto anterior, aun cuando no existe controversia con el sindicato demandado, si puede existir con algún otro que de igual forma comparece a juicio, pretendiendo acreditar que cuenta con la mayoría de trabajadores dentro de la empresa, por lo que la disputa de la titularidad se realizará entre estos contendientes y deberá desahogarse la prueba del recuento para saber a quien le asiste la razón.

“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.”

Dentro de este supuesto cabe destacar que, aún cuando el sindicato demandado comparece a la audiencia de conciliación señalada actualmente en el artículo 895 de la ley de merito, si éste no logra acreditar su personalidad, se le tendrá por no presentado y en consecuencia, se le hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo 894 de la misma ley.

“RECuento DE TRABAJADORES PARA DETERMINAR LA TITULARIDAD DE UN CONTRATO COLECTIVO. La diligencia de recuento, sólo puede practicarse una vez en el juicio laboral, salvo el caso de reposición de procedimiento y si con posterioridad a dicha diligencia, los trabajadores que en ella intervinieron varían su criterio acerca de la agrupación sindical a que quieren pertenecer, ello no significa que por ese medio se puede variar el resultado de la diligencia de recuento, sino a lo sumo que una vez terminado el juicio en el que emitieron su opinión inicial, quienes varíen de criterio podrán plantear, ante las autoridades de trabajo y por conducto de la agrupación sindical a la cual quieren pertenecer en lo sucesivo, un nuevo juicio sobre titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo, y si bien es cierto que con esto se pueden ocasionar algunos perjuicios a los trabajadores que cambiaron de criterio con posterioridad a la fecha de la diligencia de recuento, tales perjuicios provienen inmediata y directamente de sus propios actos, productos de su indecisión.”

Para el desahogo de la prueba del recuento el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, establece las normas a seguir, las que se ven reforzadas con diversos Criterios, Tesis y Ejecutorias emitidas por la Suprema Corte de

Justicia de la Nación y Tribunales Colegiados en la Materia, en los que se interpreta debidamente los alcances de cada uno de éstos requisitos, siendo estos: Lugar y tiempo; Trabajadores que pueden votar; Trabajadores despedidos después de la fecha de presentación del pliego de peticiones o de la demanda de titularidad y; Trabajadores excluidos del recuento.

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

En esta fracción encontramos la facultad que tiene la Junta, para señalar el lugar para su desahogo, el cual no está limitado con relación a los centros de trabajo de la empresa. En ese tenor la diligencia del recuento que se desahoga en local diverso al de la empresa, en ningún momento podemos considerar que viola el procedimiento.

En la práctica, el criterio que sigue la junta en la prueba del recuento que se ofrece en el Incidente de Calificación de la Huelga, se señala generalmente para su desahogo en el local de la propia Junta, y tratándose de los Procedimientos de Titularidad a petición de parte, siguiendo este criterio, se han celebrado diversos Recuentos de igual manera en la Junta, en los que se ha contado con el apoyo de la Secretaría de Seguridad Pública, quien ha proporcionado el personal suficiente para resguardar el orden, en razón de que en el mundo factico se cometen diversas arbitrariedades por parte de los representantes o secretarios generales de los sindicatos contendientes en contra de los trabajadores y de sus derechos, así como de las autoridades, ya que manipulan lo establecido en la ley para su propio beneficio, violando los principios generales del derecho, es importante resaltar que las violaciones y arbitrariedades a las que hacemos referencia pueden consistir desde violencia verbal y física hacia toda aquella persona que intervenga en el procedimiento, hasta que, dentro de la Junta, se cometan delitos por parte de los litigantes como el robo de expedientes o el robo de pruebas por ejemplo, debido a que estos se exhiben al momento del desahogo del recuento.

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

Ésta, que es la regla general, admite como casos de excepción los previstos en la fracción IV del precepto legal que estamos citando, que se refieren a los trabajadores de confianza y a los trabajadores que hubiesen ingresado con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de demanda de Titularidad y Administración del Contrato Colectivo de Trabajo.

Esta disposición fue analizada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual considero que únicamente se toman en consideración los votos de los trabajadores que concurren al recuento, no así el de los que faltaron, quienes deberán sujetarse al resultado de aquel. Criterio que la autoridad ha sostenido y en los acuerdos correspondientes en los que se señala día y hora para el desahogo de la Prueba de Recuento se determina:

“...únicamente serán tomados en consideración los votos de los trabajadores que concurren al recuento...”

En este punto es menester señalar que en la práctica, en lo que respecta a las comparecencias de los trabajadores en un gran número de ocasiones, se suscitan fuertes enfrentamientos entre los agremiados a los sindicatos litigantes, motivo por el cual, muchos trabajadores, temerosos de su integridad física deciden no asistir al desahogo de dicha diligencia o en muchas otras ocasiones son forzados a ello, o incluso si asisten no pueden expresar su verdadera voluntad respecto al sindicato que estiman debe ser el titular y administrador del Contrato Colectivo, por temor a que al percatarse por cual sindicato votan puedan tener represalias, desde la pérdida de su trabajo, por estar sujetos a alguna cláusula de exclusión, pasando por agresiones físicas leves hasta graves, situaciones que ponen en desventaja a uno de los sindicatos litigantes que tal vez no cuente con el poder, llámesele político o económico para enfrentar estas situaciones, inclinando la balanza, en muchas ocasiones, a favor de sindicatos corruptos que solamente buscan el lucro a expensas de la libertad sindical, siendo tan manipuladores de los preceptos

legales que se rigen por su máxima: ***“Todo lo que no esta prohibido, esta permitido”***.

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

La razón es obvia en virtud de que debemos recordar que estas normas se realizaron pensando en el conflicto de huelga, donde durante el período de prehuelga, que se cuenta desde el momento de emplazamiento, es decir, aquel en que se hace entrega al patrón del pliego de peticiones a aquél otro en que se suspenden las labores, los derechos de contratación y de despido del patrón aunque no se alteran, si se ajustan en sus efectos, para evitar que pueda intervenir modificando mediante el ejercicio de esos derechos, la relación numérica de los trabajadores, es decir, destruyendo una mayoría huelguista. Esto es, si en algún caso dado vota por la huelga una mayoría muy estrecha de trabajadores, sería fácil para el patrón dar por terminados los contratos individuales de trabajo de algún grupo de trabajadores, contratando así nuevos trabajadores para reducir a minoría al grupo emplazante. Tratándose del Procedimiento Especial de Titularidad de Contrato Colectivo de Trabajo, de alguna manera se tendría un número de trabajadores, que en un momento dado votaría a favor de determinado sindicato.

Sobre el particular es conveniente citar la siguiente Tesis XXI.4º.1 L, publicada por el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XIII, Mayo de 2001. Página 1111: **“CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, JUICIO ESPECIAL DE TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DEL, LOS TRABAJADORES QUE HAYAN RENUNCIADO O HAYAN SIDO DESPEDIDOS DE LA EMPRESA, DESPUES DE LA FECHA DE PRESENTACION DE LA DEMANDA RESPECTIVA, DEBEN SER CONSIDERADOS COMO TRABAJADORES, PARA LOS EFECTOS DEL COMPUTO DE LA PRUEBA DEL RECUENTO.** De una correcta interpretación de los artículos 895 fracción III y 931 fracción III, ambos de la Ley Federal del Trabajo, se obtiene que serán considerados en el recuento como trabajadores

de la empresa, los que hubiesen sido despedidos después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento, lo que debe aplicarse por igualdad de razón, a los juicios especiales de titularidad de administración del contrato colectivo de trabajo de determinada empresa, esto es, que cuando los trabajadores renuncien voluntariamente o hayan sido despedidos de la empresa codemandada, la Junta del conocimiento al momento de emitir el laudo correspondiente deberá computar como válidos los votos de esos trabajadores que hubiesen renunciado voluntariamente o hayan sido despedidos de la empresa, pues en caso contrario, al declararse nulos esos votos, la prueba de recuento para determinar el interés profesional de los trabajadores de una empresa y por ende la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo no tendría objeto, ni podría valorarse ya, en las condiciones en que ésta se desarrolló.”

Y la Ejecutoria publicada por el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Quinta Época. Cuarta Sala, Tomo LXIII, Página 3383, con el rubro: **“HUELGA, RECuento DE TRABAJADORES PARA LOS EFECTOS DE LA. No es verdad que los trabajadores despedidos por el patrón en el periodo de pre huelga, aceptando tal patrono las responsabilidades consiguientes de esa separación, no deben figurar en el recuento correspondiente para ver si existe mayoría de huelguistas, pues de aceptarse tal criterio, se haría nugatorio el derecho de huelga que a los trabajadores otorga la Constitución Federal, ya que bastaría con que el patrono emplazado a huelga, despidiera después del emplazamiento, a varios de sus trabajadores, o a todos ellos, para hacer fracasar el movimiento respectivo, convirtiéndose en árbitro de un derecho que sólo corresponde a los trabajadores”**.

De conformidad con la fracción IV del artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, los empleadores tienen expresamente prohibido obligar a los trabajadores a afiliarse o retirarse del sindicato al que pertenezcan o a que voten por determinada candidatura, en consecuencia, aún cuando sean parte de este procedimiento, deben permanecer al margen del desahogo de la prueba y solamente exhibir los documentos y elementos que les sean requeridos para auxiliar al desarrollo de la diligencia.

El incumplimiento por parte del patrón se sanciona con multa de 15 a 155 veces el salario mínimo general (fracción VI artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo).

Fracción IV.- No 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;

Para considerar como trabajador de confianza a un prestador de servicios, debe desarrollar las funciones a que se refiere el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone: **“La categoría de Trabajador de Confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relaciones con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.”**

En los casos en que no sea muy clara la situación del trabajador, es decir, en que haya duda si las funciones que realiza son o no de confianza, esta circunstancia debe hacerse valer al momento de las objeciones.

Tampoco son tomados en consideración para efectos del recuento, los votos de los trabajadores cuya relación laboral se hubiere iniciado después de la fecha de presentación del escrito de demanda de Titularidad, ya que habría casos en que se daría al patrón la oportunidad de cambiar el balance del recuento con posterioridad a la presentación de la demanda, y esto no sería favorable al equilibrio y a la justicia en las relaciones entre trabajadores y patrones, en ese tenor, tratándose de recuentos para determinar la titularidad mayoritaria de un Contrato Colectivo de Trabajo, se debe estimar que el trabajador que haya ingresado con posterioridad al momento en que se presenta el escrito relativo, no será tomado en consideración.

Es importante mencionar el caso de los trabajadores expulsados de su sindicato, respecto de los cuales se ha resuelto:

a) No basta la aplicación de la cláusula de exclusión por parte de un sindicato a sus obreros para considerar rotos los Contratos de Trabajo que tengan celebrados con sus patrones, porque esa aplicación se hace unilateralmente por el propio sindicato y mientras no lo acate el patrón, continúa vigente la relación contractual, motivo por el cual aquellos a quienes se hubiese aplicado, tiene derecho a votar.

b) Cuando los trabajadores que pertenecían al sindicato demandado, tratándose de un conflicto de Titularidad y Administración de Contrato Colectivo de Trabajo, hayan sido expulsados del mismo, tal circunstancia, aunque se encuentra probada, no influye para dejar de considerar a los expulsados como trabajadores de la empresa para los efectos de la diligencia de Recuento, si la asamblea en que se llevó a cabo la expulsión es posterior a la fecha de la presentación del escrito de demanda.

En ese sentido tenemos la Tesis Número 409, Séptima Época, Cuarta Sala, Apéndice 2000, Tomo V, Página 253, bajo el rubro: **“RECUENTO, TRABAJADORES QUE DEBEN TOMARSE EN CUENTA PARA LA PRUEBA DE. Cuando los trabajadores que pertenecían al sindicato demandado, tratándose de un conflicto de titularidad y administración de un contrato colectivo, hayan sido expulsados del mismo, tal circunstancia, aunque se encuentre probada, no influye para dejar de considerar a los expulsados como trabajadores de la empresa para los efectos de la diligencia de recuento, si la asamblea en que se llevó a cabo la expulsión es posterior a la fecha de la presentación del escrito de demanda.”**

Y la Tesis emitida por el Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, Cuarta Sala, Tomo XC, Página 967: **“HUELGAS, TIENEN DERECHO A VOTARLAS AQUELLOS A QUIENES EL SINDICATO HA APLICADO LA CLAUSULA DE EXCLUSIÓN, SI EL PATRÓN AUN NO LA ACATA.** No basta la aplicación de la cláusula de exclusión por parte de un sindicato, a sus

obreros, para considerar rotos los contratos de trabajo que tengan celebrados con sus patrones, porque esa aplicación es hecha unilateralmente por el propio sindicato, y mientras no la acate el patrón, continua en vigencia la relación contractual, por la cual, aquellos trabajadores a quienes se les hubiese aplicado, tienen derecho a votar, en los casos en que se decreta un movimiento de huelga a una empresa, por el gremio al cual hayan pertenecido y que les haya aplicado la sanción de exclusión. No puede decirse lo mismo con referencia a los trabajadores nombrados por el mismo sindicato para sustituir a los excluidos, porque todavía no entran al servicio de sus patrones, y solamente tienen la expectativa laboral, que se realizará hasta que ocupen el lugar de los excluidos.”

Debemos recalcar el hecho de que a falta de jurisprudencia basta y suficiente relativa al recuento de trabajadores dentro del Procedimiento que estudiamos, de forma supletoria se ha utilizado, tanto en la práctica, como a lo largo del presente trabajo, en lo que resulta aplicable y conducente, la existente en materia de huelgas.

4.1.2.1 FACULTADES DEL ACTUARIO JUDICIAL

En este apartado hablaremos de las facultades del actuario en el desarrollo de la prueba del recuento, observando la importancia que recae en su actividad dentro de este procedimiento.

El C. Actuario adscrito a la Secretaria Auxiliar de conflictos colectivos, como sabemos es parte del personal jurídico que integra la junta, como lo estipula el artículo 625 de la Ley Federal del Trabajo, encargado de llevar acabo diversas diligencias, en el caso concreto de nuestra estudio, es el encargado de llevar acabo el desahogo de la prueba del recuento de los trabajadores, como se puede apreciar en la siguiente tesis: Tesis Número de registro 244214, emitida por el Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Cuarta Sala, Quinta Parte, noviembre de 1972 Tomo XVII, Junio de 2003, Página 54: **“RECUENTO PRACTICADO POR SECRETARIOS O ACTUARIOS. LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE TIENEN**

FACULTAD PARA OTORGAR AUTORIZACION AL EFECTO. Los actuarios y los secretarios de las Juntas son los funcionarios a quienes la ley y la doctrina encargan la práctica de las diligencias que no pueden realizar las Juntas, sea tratándose de diligencias de inspección, notificación, requerimiento, **recuento de trabajadores**, etcétera, y el artículo 640 del código laboral expresa que son faltas de los actuarios (fracción III) no practicar oportunamente las diligencias y el artículo 641 del mismo ordenamiento, en su fracción IX, precisa son faltas especiales de los secretarios no levantar las actas de las diligencias en que intervengan; y si en el acuerdo de la Junta, ésta autorizó al secretario de la misma y a cierto número de actuarios para practicar la diligencia de **recuento**, tal facultad está contenida imbitivamente en los preceptos antes citados.” Amparo directo 2107/72. Sindicato de Trabajadores de Sanitarios Procesa y coagraviados. 29 de noviembre de 1972. Cinco votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

De lo anterior podemos concluir que el recuento deberá llevarse a cabo por el Actuario, el cual lo hará siempre y cuando se encuentre señalado en autos la hora y fecha de su desahogo, motivo por el cual se le turnan los autos a éste, a efecto de que se disponga a efectuarlo.

Tomando en consideración si se señaló el domicilio de la empresa como el lugar donde se llevara a cabo la diligencia, el actuario debe de constituirse en el domicilio señalado, deberá de constatar que se encuentra en el local señalado y que se encuentran las partes que deban de participar de la prueba, si observa que el lugar y los participantes propician un ambiente hostil y que no existe seguridad para él y el personal de la Junta que lo acompañen, no llevara a cabo el desahogo de la prueba dando parte al Presidente de la junta asentando la razón o razones por las cuales no pudo llevarse a cabo, con el fin de que señale nuevo día y la hora para el desahogo de la prueba con fundamento en el artículo 719 de la Ley Federal del Trabajo. Si se señala que en autos que la prueba debe de efectuarse en el local de la junta que tenga conocimiento del procedimiento, el actuario podrá solicitar con anticipación el apoyo de la Secretaría de Seguridad Pública, con el fin de que en el momento en que se lleve el desahogo de la prueba se vigile el comportamiento de los

participantes y si llegara a existir un enfrentamiento se disuelva en el momento sin llegar a consecuencias mayores, ya que en la practica los abogados litigantes en complicidad con los dirigentes de los sindicatos utilizan grupos de choque con el fin de que no se lleve acabo la prueba o que parte de los trabajadores del sindicato contrario se retiren del lugar. Por lo que el actuario una vez que verifique que se encuentran los participantes de la prueba procederá a redactar el acta donde consten los hechos del desahogo de la prueba.

4.1.2.2 ACTA DE VOTACIÓN

En este apartado hablaremos de la constancia legal que acredita el desahogo de la prueba del recuento y en consecuencia la voluntad de los trabajadores que participan en ella, es decir el momento factico de la actuación de la Junta, la cual es elaborada por el actuario Adscrito a la Secretaria Auxiliar de Conflictos Colectivos, ésta se elabora en la hora y fecha señalada para el desahogo de la Prueba del Recuento de los trabajadores, y comienza con los siguientes puntos:

Se elabora con el rubro, en virtud de que son tres partes las que intervienen en el procedimiento, se inicia con el nombre o denominación del sindicato actor, vs. el nombre o razón social de la empresa demandada y el sindicato codemandado. A continuación el C. Actuario se dispone a señalar la fecha y hora en que se lleva acabo la diligencia, así también el lugar donde se encuentra constituido, y el objeto de la misma, voceando por tres veces a las partes litigantes quienes comparecen acreditando la personalidad con la que se ostentan e identificándose con los medios fehacientes y legales, personas a quienes se les hace saber el objeto y procedimiento de la diligencia del recuento por medio de la lectura del acuerdo que lo ordena, una vez realizado lo anterior se le requiere a la empresa demandada exhiba y ponga a la vista del Actuario las documentales consistentes en **NOMINAS, LISTAS DE RAYA, RECIBOS DE PAGO, CEDULA DE DETERMINACION DE CUOTAS OBRERO PATRONALES ANTE EL I.M.S.S. POR UN PERIODO COMPRENDIDO DE DOS SEMANAS ANTERIORES A LA PRESENTACION DE LA DEMANDA .**

A continuación se procede a conceder el uso de la voz a la empresa por conducto de la persona que comparece, quien manifiesta y describe los documentos que exhibe.

Acto seguido se le concede el uso de la voz al apoderado del sindicato codemandado a efecto de que realice manifestaciones y objeciones sobre si los trabajadores que participan de la prueba deben participar de ella, como lo señala el artículo 931 fracción V de la Ley Federal del Trabajo.

Acto seguido se le concede el uso de la voz al apoderado del sindicato actor a efecto de que reproduzca su contestación y realice sus objeciones sobre los trabajadores participantes de la prueba.

Una vez efectuado lo anterior se procede al desahogo del recuento donde se identifica a los trabajadores participantes con sus credenciales del trabajo o identificación oficial, asentando esto el C. Actuario en el acta, así como el voto a favor o en contra del sindicato actor, una vez que terminen de emitir su voto los trabajadores que asisten al desahogo de la prueba, el actuario procede a realizar el conteo de los votos, dando fe del resultado así como de los documentos que acreditan a los trabajadores participantes, cerrando y dando por terminada la celebración de la diligencia de la prueba del recuento. Por último firman al margen para constancia legal los que en la diligencia intervinieron y así quisieron hacerlo, firmando al calce el Actuario quien da cuenta al C. Presidente titular de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

Los Actuarios y Secretarios de Acuerdos comisionados para la práctica de los recuentos, tienen la facultad de requerir la documentación necesaria y dar fe de los hechos que se susciten durante el proceso de votación, debiendo hacer constar en acta circunstanciada el desahogo de la prueba, así como el resultado de la misma, asentando al efecto en las cédulas correspondientes, el nombre, forma de identificación, sentido del voto, firma del trabajador y las objeciones realizadas a los trabajadores, en caso de haberlas.

4.1.3 OBJECIONES A LA PRUEBA DEL RECUENTO

En este apartado nos referiremos a los supuestos de que alguna de las partes considere que alguno de los trabajadores que participan en el recuento, por algún motivo no debería hacerlo.

Fracción V.- Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento deberán hacerse en el mismo acto de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de Ofrecimiento y Rendición de Pruebas.

Es importante que las objeciones se formulen en el acto mismo de la diligencia y no con posterioridad a su celebración, lo anterior obedece a que precisamente es en el acto cuando se producen las irregularidades, si un trabajador tiene o no derecho a votar, si el votante objetado no es, ni ha sido trabajador de la empresa o establecimiento, o cualquier otra incidencia que se presente a efecto de la libre decisión de los votantes o del desarrollo del propio recuento, irregularidades que deben quedar asentadas en el acta.

Cabe puntualizar que no basta hacer objeciones genéricas, sino que deben individualizarse los trabajadores cuyo voto es objetado y especificarse los motivos, puesto que de otro modo es improcedente.

Consideramos que lo anterior se robustece con la Tesis Número 2ª.LXXVIII/2003, emitida por el Semanario Judicial de la Federación, Novena Época, Segunda Sala, Tomo XVII, Junio de 2003, Página 299 que dice: **“RECUENTO DE TRABAJADORES. LAS OBJECIONES POR IRREGULARIDADES DURANTE SU DESAHOGO DEBEN FORMULARSE EN EL ACTO MISMO DE LA DILIGENCIA. El hecho de que el artículo 931, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo, obligue a las partes contendientes en un conflicto derivado de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo, a formular las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, en el acto mismo de la diligencia y no con posterioridad a su celebración, obedece a que es precisamente durante la diligencia cuando tienen los elementos para apoyar la objeción, ya se**

trate de algún trabajador que no tenga derecho a votar, de alguna acción intimidatorio de la voluntad de los trabajadores, o de cualquier otra incidencia que se presente y que afecte la libre decisión de éstos, o el desarrollo del propio recuento, porque es en ese momento cuando la irregularidad se produce y al objetarse quedará asentada en el acta que al efecto levante el funcionario comisionado por la Junta, por lo que dicho procedimiento les permite objetar aquello que les perjudique a sus intereses en el acto mismo en que se produce y, además, las pruebas que puedan ofrecerse deben referirse a los hechos, causas o motivos de la objeción, que ya se conocen desde el momento de la formulación y son susceptibles de acreditarse en la audiencia respectiva”.

Y la Tesis emitida por el Semanario Judicial de la Federación, emitida por el Semanario Judicial de la Federación, Novena Época, Segunda Sala, Tomo XVII, Junio de 2003, Página 299: **“RECUENTO DE TRABAJADORES. EL ARTICULO 931, FRACCIÓN V, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE ESTABLECE QUE LAS OBJECIONES A LOS QUE CONCURRAN A EL DEBERAN HACERSE EN EL ACTO MISMO DE LA DILIGENCIA, NO VIOLA LA GARANTIA DE AUDIENCIA PREVISTA EN EL ARTICULO 14 DE LA CONSTITUCION FEDERAL. El citado precepto no contraviene la garantía de audiencia consagrada en el segundo párrafo del artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, porque tal disposición, por un lado, forma parte de las normas que rigen el procedimiento para la tramitación de los conflictos derivados de la titularidad de los contratos colectivos de trabajo, en el cual las partes tienen conocimiento previo de los hechos aducidos por su contraria y la oportunidad de ofrecer pruebas y alegar y, por otro, porque el hecho de que durante el desahogo de la diligencia de recuento las partes puedan formular objeciones en relación a cualquier irregularidad que se presente durante el acto, es lo que tutela la garantía de audiencia, esto es, ser escuchado dentro de un procedimiento en el que materialmente las partes tengan oportunidad de manifestar sus pretensiones, además de que les permite acreditar las objeciones a las incidencias que se presenten durante la mencionada diligencia, al disponer que la Junta citará a una**

audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas, respecto de los hechos controvertidos que las motivaron, dándoles oportunidad de ofrecer pruebas para acreditarlos en la forma y plazos establecidos en la propia ley; por lo que dicha disposición permite una defensa adecuada, en congruencia con aquella garantía”.

Asimismo la Tesis emitida por el Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo V, Segunda Parte-2. Enero a Junio de 1990. Página 622:”**RECuento. OBJECIONES EN LA PRUEBA DE.** Conforme a la fracción V del número 931 de la Ley Laboral, **las objeciones a los empleados que concurren al recuento deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia , en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas,** lo que significa que si bien la autoridad ostenta dicho albedrío para apreciar los medios de convicción en conciencia, acorde con el precepto 841 de la Ley Federal del Trabajo, esto no la faculta para poner en duda la identidad de las personas asistentes a la votación en comento, al ser una facultad exclusiva de los contendientes, quienes por razón de su relación permanente con los trabajadores conocen su verdadera identidad, lo cual significa que si no refutan el carácter de aquellos, se reconocen su personalidad”.

Si bien es cierto que en el precepto que hemos estado analizando no señala que documentos deberán de tomarse en consideración para el desahogo de la Prueba de Recuento, también lo es que la Junta tiene el criterio de que en el acuerdo respectivo, precisa los documentos que servirán de base para su desahogo, esto es, Nóminas, Listas de Raya, Recibos de Pago, Cédulas de Determinación de Cuotas Obrero Patronales ante el IMSS o cualquier otro documento idóneo con el que se pueda acreditar la relación laboral de los trabajadores sindicalizados que prestan sus servicios para la empresa demandada. Ya que de otra manera la organización sindical que se considere minoritaria en la diligencia de Recuento podrá presentar a cualquier persona que sin ser trabajador vote a su favor y de esta manera lograr la Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo.

De todos es sabida la variada y enérgica gama de obstáculos en relación a la libertad sindical, uno de ellos es la violencia que se suscita al momento del desahogo de la Prueba del Recuento, por lo que una medida que se ha tomado con el fin de evitar conflictos entre las partes, es que en el acuerdo en que se señala día y hora para su desahogo, se ordena que únicamente deberán comparecer dos representantes de cada una de las partes que intervienen en el conflicto, con personalidad acreditada en autos y a quienes previa identificación se les dará intervención.

Una vez que han sido formuladas las objeciones, la Junta señalará día y hora para la celebración de la Audiencia de Ofrecimiento y Rendición de Pruebas, la cual será en relación a las objeciones formuladas en el Recuento y en caso de que se formulen nuevas objeciones y se ofrezcan pruebas para acreditarlas, las mismas serán desechadas por no haber sido formuladas en su oportunidad.

4.2 LAUDO Y EFECTO JURÍDICO DE LA PRUEBA DEL RECuento EN EL PROCEDIMIENTO DE TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

En este apartado hablaremos de la resolución que emite la Junta sobre el Procedimiento de Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo y del efecto jurídico de la misma. Como bien sabemos a la **Sentencia** en materia laboral se le denomina **Laudo**.

El laudo decidirá sobre el fondo del conflicto, con fundamento en el artículo 837 fracción III de la ley laboral; y éste deberá ser claro, preciso y congruente con la litis planteada, apreciando los hechos en conciencia sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos, y deberá contener las firmas de los integrantes de la Junta, y el voto emitido sobre el laudo, así como los requisitos de fondo y forma que señala el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo.

El efecto jurídico de todo laudo, es él de dirimir la controversia entre las partes, ya sea condenando o absolviendo, de acuerdo con las prestaciones deducidas en el juicio.

Para el caso concreto del procedimiento de Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, el laudo que emite la Junta deberá de consistir en la condena o absolución de los codemandados, es decir, la empresa y el sindicato que hasta el momento ostente la titularidad, esta resolución deberá de ser acorde y congruente al resultado del recuento en virtud de que el efecto jurídico de la prueba del recuento esta en estrecha relación al sentido de la emisión del laudo, es decir, si del resultado del computo de los votos de los trabajadores que participen en ésta se aprecia que el sindicato no acredita sus pretensiones, es decir, no acreditó que cuenta con el mayor interés profesional, el laudo deberá emitirse en el sentido de absolver al los codemandados, el efecto jurídico del laudo consistirá en dejar las cosas como se encontraban previamente al procedimiento; caso contrario, si el laudo emitido por la Junta declara que el sindicato que hasta el momento era el titular del contrato colectivo ha perdido el mayor interés profesional dentro de la empresa o establecimiento, se produce también la pérdida de la titularidad del contrato, en consecuencia de lo anterior, condena a la empresa demandada a reconocerle al sindicato actor que es quien tiene el derecho de administrar el Contrato Colectivo de Trabajo, y que debe de proporcionarle todos los derechos y beneficios como administrador del mismo una vez que éste haya causado estado.

Si resulta de la Prueba de Recuento, que el sindicato actor obtiene igual número de votos a su favor, que la organización sindical codemandada, se debe de considerar que no demostró que representa el mayor interés profesional en la fuente de trabajo y por lo mismo, que no le asiste el derecho de ser el Titular del Contrato Colectivo, absolviendo al sindicato codemandado y a la empresa demandada.

Para robustecer lo anteriormente expuesto, consideramos que las siguientes tesis jurisprudenciales nos permiten apreciar el criterio de la Junta y del Tribunal Colegiado.

Tesis Aislada 222670, Octava Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación VII, Junio de 1991, página 393: **“RECUENTO, AUDIENCIA DE. SU VALOR PROBATORIO.** Del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, se colige que **el recuento de trabajadores es el medio de prueba idóneo para acreditar suficientemente la acción de titularidad y administración del contrato colectivo**, y que un sindicato de trabajadores, de dos que contienden, es el que tiene mayor interés profesional, siempre que en la audiencia respectiva se cumpla con los requisitos que contempla el numeral de referencia.”QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 7645/90. Frente Mexicano "Independencia" de trabajadores y empleados de la industria de las Artes Gráficas, Imprentas, Litografías, Impresos, Maquilas y Encuadernación del Distrito Federal. 16 de octubre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretaria: Elsa María Cárdenas Brindis.

En este mismo sentido se aprecia la siguiente tesis, que fortalece el análisis que hemos realizado dentro de este apartado.

Registro No. 231188, Octava Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1988, Página 204, Tesis Aislada: **“CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. LA PRUEBA DE RECUENTO ES SUFICIENTE PARA ACREDITAR LA ACCION DE TITULARIDAD.** Si en un juicio laboral de titularidad y administración de contrato colectivo de trabajo, el sindicato actor demuestra con la prueba de recuento, tener el mayor interés profesional en el centro de trabajo donde rige el contrato colectivo cuya titularidad reclama, ello es suficiente para tener por probada la acción ejercitada, sin que sea necesaria la demostración previa de que los trabajadores hayan sido admitidos como socios, pues el hecho de haber externado aquéllos su voluntad en el sentido de que el sindicato demandante

debe ser el titular y administrador del contrato, significa su deseo de que sea la organización actora quien los represente en la defensa de sus intereses comunes. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. Amparo directo 4/88. Sindicato Industrial de Trabajadores de la Industria de la Costura, Conexos y Similares del Estado de Puebla "20 de Noviembre". 13 de abril de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Gerardo Ramos Córdova. Secretario: César Quirós Lecona. Este criterio responde a la Jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985, Quinta Parte, página 222.

El hecho de otorgarle pleno valor probatorio a la prueba del recuento ha sido muy controvertido como lo podemos apreciar en la siguiente tesis transcrita.

Registro No. 243536 Séptima Época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte, Página 39, Tesis Aislada, **“TITULARIDAD SINDICAL, PRUEBA DE RECUESTO CONSENTIDA PARA ACREDITAR LA.** Tratándose de un conflicto sobre titularidad y administración de un contrato colectivo, si el sindicato demandado ha consentido que con el solo resultado del recuento se establezca con cuál de las dos agrupaciones simpatiza la mayoría de los trabajadores, ello determina que reconoce que el sindicato actor satisface los demás extremos que exige el criterio jurisprudencial sustentado al respecto por esta Cuarta Sala, por lo que el sindicato actor no tiene porqué acreditarlos y la Junta actúa correctamente al otorgarle al recuento valor probatorio pleno. Amparo directo 4261/75. Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Costura, Corte y Confección y Bordados del Estado de México. 30 de marzo de 1976. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1975, Quinta Parte, Cuarta Sala, tesis 194, página 185, bajo el rubro "RECUESTO DE TRABAJADORES. NO ES SUFICIENTE PARA ACREDITAR EL DERECHO A LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO."

En relación al Procedimiento de Titularidad y Administración del Contrato Colectivo de Trabajo, tal derecho corresponderá al sindicato que hubiere obtenido el mayor número de votos a su favor y que ha sido reconocido en el Laudo que se pronuncie, los efectos que producen en el sindicato que dejó de representar el interés profesional de los trabajadores son:

- Carecer de representación legal ante las Autoridades Laborales.
- Dejar de ser titular del Contrato Colectivo de Trabajo.
- Perder el derecho de percibir los pagos por concepto de cuotas sindicales.
- Carecer de representación legal ante la empresa.

Debemos puntualizar que el Contrato Colectivo de Trabajo subsiste aunque cambie la titularidad, mientras los mismos no sean declarados nulos o sean revisados en la forma prescrita por la Ley Federal del Trabajo, lo que robustecemos con la siguiente tesis.

Registro No. 242717, Séptima Época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte, Página 14, Tesis Aislada **“CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, VIGENCIA DEL, AUN CUANDO CAMBIE EL SINDICATO TITULAR Y ADMINISTRADOR DEL MISMO.** Cuando un sindicato demanda la titularidad y administración de un contrato colectivo de trabajo, en caso de acreditar que tiene el mayor interés profesional, la Junta deberá condenar a la empresa a reconocer al sindicato que obtenga la mayoría en la prueba de recuento, como nuevo titular y administrador del contrato colectivo de trabajo que esté vigente, pero de ninguna manera a que firme otro. Amparo directo 1164/79. Aguas y Refrescos de Tehuacán, S.A. 13 de agosto de 1984. Cinco votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Genealogía: Informe 1984, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 33, página 34.

Los Laudos emitidos en los Juicios de Titularidad, no afectan los intereses jurídicos de la empresa, por cuanto se le ordena a reconocer a cualquiera de los sindicatos en contienda, ya que no es admisible la intervención del patrón en el régimen interno del sindicato, tal es el criterio que ha sostenido nuestro más Alto Tribunal, por esta razón, el Juicio de amparo que llegue a interponerse por parte de los patronos en este tipo de Laudos, siempre es declarado improcedente y en consecuencia dictado el sobreseimiento. Al respecto se ha dictado la siguiente jurisprudencia:

“TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. LAUDO QUE DECLARA LA. No afecta los intereses jurídicos de la empresa. El laudo que pronuncie sobre la titularidad de un contrato colectivo de trabajo, no afecta los intereses jurídicos de la empresa, cuando condena a reconocerle a cualquiera de los sindicatos contendientes la titularidad, administración y detentación del contrato colectivo de trabajo, pues por una parte no es admisible la intervención del patrón en el régimen interno de los sindicatos, conforme a lo establecido en el artículo 133 fracción V de la Ley Federal del Trabajo, y por otra, es intrascendente para el patrón cual de los sindicatos sea declarado titular del contrato colectivo, pues por disposición de la propia Ley Laboral contenida en los artículos 387, 388 y 389, el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tiene la obligación de celebrar cuando se lo soliciten un contrato colectivo, o bien de celebrarlo con aquel que represente el mayor interés profesional. Por lo mismo, el amparo que se interponga en contra de esos laudos es improcedente, en términos del artículo 73 fracción V de la Ley de Amparo y debe sobreseerse el juicio en términos de la fracción III del artículo 74 de la propia Ley”.

La pérdida de la titularidad durante la vigencia de la Ley de 1931 se discutió frecuentemente, si para la vida del contrato colectivo era suficiente que el sindicato que obtuvo su celebración hubiese sido el mayoritario en aquel momento, o si, por el contrario, la mayoría era un requisito permanente para conservar la titularidad. Fueron varias las ocasiones en las que algún sindicato,

debidamente registrado, exigió del patrón lo reconociera como titular del contrato colectivo en función de que había devenido mayoritario en la empresa. Contestaron los empresarios diciendo que no les correspondía resolver las pugnas sindicales, controversias que solo afectaban a los sindicatos. Surgió entonces la pregunta respecto si el sindicato que creía reunir la mayoría en un momento posterior a la celebración del contrato colectivo, podía acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje solicitando que pues había devenido mayoritario, hiciera la declaración y lo reconociera, para el futuro, titular de los derechos y acciones sindicales y, por consiguiente, del contrato colectivo.

Las disputas revelaron la existencia de una controversia de verdad interesante: ¿el sindicato titular de los derechos y acciones sindicales está obligado a conservar la mayoría en forma permanente?, ¿si perdía la mayoría, perdía con ella la titularidad del contrato colectivo?, ¿si se aceptaba esta segunda solución, cuál era el procedimiento para la transmisión de la titularidad?, ¿la huelga, la acción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o una y otra?

La comisión analizó el problema, revisó las sentencias de la Suprema Corte de Justicia y algunos laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, estudió la doctrina más generalizada y las razones expuestas a favor y en contra de las diferentes soluciones, y con ese material expresó su opinión en un párrafo conciso, pero suficientemente claro, de la Exposición de motivos de la Ley:

“El artículo 389 resuelve un problema largamente debatido en la jurisprudencia y en la doctrina: si el sindicato mayoritario que celebró el contrato colectivo pierde la mayoría, pierde también la titularidad del contrato colectivo, pero esta pérdida debe ser declarada por la junta de conciliación y arbitraje.”

En cumplimiento del párrafo transcrito de la Exposición de motivos, la comisión incluyó en la Ley el artículo 389, que es una lección magnífica de democracia, y que deviene en un concepto dinámico: la mayoría, como

elemento constitutivo de ella, debe existir, no únicamente en el momento de tomar las decisiones o de designar a los representantes de las comunidades, porque se correría el riesgo de un gobierno de minorías. Debe existir en todo momento, por lo tanto, si el sindicato se torna minoritario, pierde su legitimidad para gobernar.

Por otra parte, la comisión comprendió que la observación empresarial acerca de su no intervención en los conflictos intersindicales, era correcta, por lo tanto, la aceptó, no para evitar molestias al patrón, sino por respeto a los principios de la libertad sindical, que no permite la participación del patrón, ni en la vida interna de los sindicatos, ni en las relaciones intersindicales.

4.3 INSCRIPCIÓN DEL NUEVO CONTRATO COLECTIVO

En este apartado hablaremos de la etapa final del procedimiento que estudiamos a lo largo del presente trabajo, en el entendido de que el sindicato actor acreditado que cuenta con el mayor interés profesional dentro de la empresa codemandada, ya que se corrobora con la prueba del recuento y es confirmado con el laudo.

El laudo resuelve que es el sindicato actor quien debe de ser el titular de los derechos y obligaciones del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado con la empresa codemandada. Se presume que el sindicato que ha resultado vencedor mejorará los derechos y condiciones de trabajo dentro del contrato colectivo que subrogara, motivo por el cual solicita se realice un nuevo Contrato Colectivo de Trabajo con la empresa o empresas demandadas una vez que haya causado estado el laudo en merito que puso fin a la controversia y que le otorga este derecho, aún cuando, como lo observamos en la tesis titulada “Contrato Colectivo de Trabajo, vigencia del, aún cuando cambie el sindicato titular y administrador del mismo.”

Cabe hacer mención que la Secretaria de Conflictos Colectivos, una vez que el laudo queda firme, remite una copia del mismo informe a la Secretaria de Contratos Colectivos a fin de que estén informados del resultado

de dicha controversia, por su parte el sindicato ganador solicita copia certificada del laudo para que en conjunto con la empresa, realicen el nuevo Contrato Colectivo de Trabajo y se dispongan, una vez que es revisado y que cumple con los requisitos señalados en la ley, a realizar el deposito de dicho contrato con las formalidades y requisitos plasmados en los artículos 390 de la Ley Federal del Trabajo y que han sido especificados en el apartado respectivo de Contrato Colectivo.

Asimismo sirven de fundamento las siguientes tesis:

Registro 273,463, Tesis aislada, Sexta Época, Cuarta Sala, Página 18, **“CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, SUBROGACION EN LOS.** Todo sindicato que deje de contar con la mayoría de trabajadores al servicio de una empresa, deja de ser también titular legítimo del contrato de trabajo, subrogándolo el sindicato que deviene mayoritario de la misma empresa, en la representación del interés común profesional y demás consecuencias jurídicas inherentes; sin que por ello se afecten los principios de libertad sindical y de celebración del contrato colectivo de trabajo con el sindicato que tiene mayoría de trabajadores en la negociación.” Amparo directo 8718/63. Sindicato de Trabajadores de Neverías y Fábricas de Paletas del D. F. 23 de noviembre de 1965. Cinco votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz. Sexta Epoca, Quinta Parte: Volumen VII, página 48. Amparo directo 4670/54. Sindicato Unico de Trabajadores de la Industria de Aguas Gaseosas y Similares de la ciudad de Puebla. 8 de enero de 1958. Cinco votos. Ponente: Arturo Martínez Adame. Nota: En el Volumen VII, página 48, la tesis aparece bajo el rubro "CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SUBROGACION EN EL."

Lo que se aprecia en la siguiente tesis que fue emitida en el mismo sentido y que robustece lo anterior:

Registro 369,226, Tesis aislada, Quinta Época, Cuarta Sala, Página 1993. **“SINDICATOS, SUBROGACION EN LOS DERECHOS DE LOS.** El sindicato industrial que deja de contar con la mayoría de trabajadores al servicio de una empresa, deja también de ser titular legítimo del contrato

colectivo de trabajo, siendo subrogado por el sindicato que deviene mayoritario en la misma empresa, en la representación del interés común, profesional y demás consecuencias jurídicas inherentes. Si un sindicato industrial que cuenta entre sus trabajadores asociados, a los que prestan sus servicios en dos o más empresas, deja de contar con la mayoría de los trabajadores de una de las empresas, porque decide separarse de ese organismo y formar uno nuevo, de empresa, el cual es registrado por la autoridad competente, al estimar que ha satisfecho los requisitos respectivos, goza con ello de personalidad jurídica, al tener en su seno al mayor número de trabajadores en la negociación, y se sustituye en la representación del interés común, con la consecuencia jurídica de que se subroga al sindicato industrial, como titular legítimo del contrato colectivo de trabajo ya celebrado, así como para deducir todas las acciones que emanan de éste; sin que, por tal motivo, se afecten los principios de libertad de sindicación y de celebración de contrato colectivo, con el sindicato en que radica la mayoría de los trabajadores de la negociación.”Amparo directo en materia de trabajo 1936/49. Liga de Empleados de Comercio e Industria de Guadalajara, Jal. 30 de agosto de 1950. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Emilio Pardo Aspe. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Por lo que podemos concluir que aún cuando el Contrato Colectivo de Trabajo del que era titular el sindicato vencido no pierde sus efectos, la tendencia de los sindicatos que obtienen la titularidad mediante el Procedimiento Especial de Titularidad de Contrato Colectivo de Trabajo, es la de celebrar un nuevo contrato con la empresa codemandada y depositarlo en la Junta conforme a lo señalado anteriormente y así ostentarse como el nuevo administrador y titular del contrato, sin embargo en la practica es difícil que el sindicalismo independiente logre ser el titular del Contrato Colectivo ya que los administradores siguen siendo los sindicatos blancos y protectores de los intereses de las empresas que siguen violando los derechos de los trabajadores, ocasionando menores condiciones de trabajo y mayor explotación de la mano de obra, lo que vulnera todos los años de lucha de clases y el idealismo con que se constituyo la institución del sindicato.

Con este capítulo concluimos nuestra investigación de la Prueba del Recuento en el Procedimiento Especial de Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, realizando un estudio detallado de dicha probanza, con la mayor fidelidad que nos fue posible, asimismo, como lo pudimos apreciar en estos puntos, de la relevancia y trascendencia que tiene en este procedimiento, de igual forma pudimos percatarnos de las omisiones legales de las que nuestra legislación adolece en este campo y de cómo la práctica ha determinado los lineamientos que en la actualidad se siguen, mismas que son prácticamente criterios que la Secretaría Auxiliar de Conflictos Colectivos ha creado buscando subsanar dichas omisiones.

PROPUESTA

Del análisis del desarrollo del Procedimiento Especial de Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, consideramos que existen omisiones que se traducen en limitantes en el procedimiento y en especial en el desahogo de la prueba del recuento de los trabajadores, el cual se encuentra normado en la Ley Federal del Trabajo, consideramos que con la finalidad de normar los criterios con los que se conduce actualmente la Junta de Conciliación y Arbitraje, se debe regular en un apartado especial, dentro de la Ley Federal del Trabajo, siendo explícita en los pasos y requisitos que deben de reunir los litigantes, debido a que la finalidad del ofrecimiento de la Prueba del Recuento dentro del procedimiento que estudiamos, se sujeta a diversas circunstancias y tiene distinto objeto que en el caso de la huelga, por lo que en la práctica, estas limitantes legales dan pauta a que los abogados, así como los Secretarios Generales de los sindicatos contendientes cometan arbitrariedades en contra de los derechos de los trabajadores, así también ponen en peligro la integridad física del personal de la Junta, puesto que aplican como regla: ***Lo que no este prohibido por la ley, esta permitido.***

En este orden de ideas también proponemos que el desahogo de la prueba del recuento se realice mediante votación secreta, donde cada trabajador pueda expresar su voluntad de forma personal, absoluta e irrestricta mediante su voto directo, sin temor a represalias como la represión física y psicológica, por ejemplo, privarlos de su trabajo, aplicar coerción por parte de los líderes sindicales, por medio de amenazas o agresiones físicas.

Por que con el fin de que el sindicato titular no pierda la administración del contrato colectivo y con esto, las cuotas sindicales y los privilegios de la administración del contrato, aplican los administradores, coludidos con los abogados y otros, todo tipo de represión y agresiones para no perder su negocio.

Perdiendo la función primordial con la que se creó la figura del sindicato y el contrato colectivo de trabajo, traducidas primordialmente en la

protección hacia el trabajador, condiciones de trabajo y demás prestaciones, es decir, sus intereses ante los patronos (el capital); convirtiéndose el sindicato en un medio para lucrar con los derechos de los trabajadores y pone en peligro a diversas empresas dando pauta para que en un futuro se considere a un sindicato como el cáncer que destruye las fuentes de trabajo, de miles de trabajadores, afectando directamente a la nueva creación de empresas y en consecuencia provocar mayor desempleo y mínimas condiciones laborales.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Derecho Colectivo del Trabajo nace de la necesidad de regular las relaciones obrero patronales, en este proceso es necesario resaltar el nacimiento del Derecho Social, y se confirma ese carácter del Derecho Colectivo del Trabajo, en virtud de que su finalidad es proteger, compensar y dignificar a los trabajadores, su función, la de promover y mejorar de manera constante sus intereses colectivos y porque tiene la peculiaridad de favorecer la autodefensa de los intereses colectivos.

SEGUNDA.- Las personas que integran una coalición deben tener la calidad de trabajadores o de patronos y su integración es para la defensa de sus intereses comunes. No debemos menospreciar la importancia de una coalición suponiendo su existencia efímera o intrascendente, debido a que ésta es la antesala de la huelga o de la formación de un sindicato.

TERCERA.- El contrato colectivo de trabajo es una convención, que no siempre incluye la libre voluntad de las dos partes, y en donde las partes siempre van a tener características específicas: de un lado un patrón, que representa al capital, y por el otro, un sindicato, que representa la fuerza de trabajo, y serán objeto de este contrato las condiciones según las cuales se presta el servicio subordinado.

CUARTA.- Para el patrón no es opción, sino que es obligatorio celebrar el contrato colectivo de trabajo, cuando así se le demande en los casos previstos por la ley, situación que es característica única del Derecho Colectivo del Trabajo. En el caso que en una empresa coexistan dos o más sindicatos, celebrará el patrón el contrato colectivo con aquel que represente la mayoría de los trabajadores.

QUINTA.- Proceso es la forma de la función jurisdiccional, se desarrolla formalmente a través de un procedimiento, sin embargo, un procedimiento no presupone un proceso, puesto que no siempre que existe un procedimiento

judicial hay proceso. Con el procedimiento especial se busca la celeridad y la economía procesal a partir del principio de concertación procesal, sin embargo, por la propia naturaleza y diversidad de asuntos que se tramitan en esta vía, no siempre es posible sujetarse a los términos legales que el procedimiento indica.

SEXTA.- La prueba del recuento significa la enumeración de los trabajadores que:

A) En materia de huelga, están a favor o en contra de la suspensión de labores, para poder determinar si es la mayoría la que la apoya.

B) Para efectos del Procedimiento Especial de Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, votan por uno de los sindicatos contendientes para que sea el titular del Contrato Colectivo de Trabajo o el administrador del Contrato Ley, en la empresa o establecimiento respectivo.

SÉPTIMA.- El registro sindical es un acto administrativo, declarativo por parte del Estado, pero la existencia o inexistencia de un sindicato no depende de éste.

OCTAVA.- Las obligaciones legales de los sindicatos se resumen a la información hacia la autoridad laboral, y aunque pudiera ser una limitación o intromisión a la vida sindical, no lo es.

NOVENA.- Cada trabajador, tiene el derecho inalienable a la libertad, y es su libre elección intervenir en la formación y actividad de una coalición y emitir un voto para el ejercicio del derecho de huelga o sobre que sindicato debe administrar el Contrato Colectivo de Trabajo. Siempre es una coalición la encargada de ejercer el derecho a huelga.

DÉCIMA.- El recuento en el Procedimiento Especial de Titularidad de Contrato Colectivo de Trabajo, es la probanza más importante y su ofrecimiento debe de hacerse desde el momento de la presentación de la

demanda inicial por parte del sindicato actor, o dar contestación a la demanda, por parte del sindicato demandado, sin menoscabar el derecho de poder hacerlo en la etapa probatoria.

DÉCIMO PRIMERA.- En la actualidad la ley es limitada al normar como prueba, el recuento de trabajadores dentro del Procedimiento Especial de Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, y omisa al manifestar sobre que documentos deben de exhibir los litigantes para acreditar la personalidad de los participantes de esta prueba, por lo que el criterio de la Junta, en específico de la Secretaria Auxiliar de Conflictos Colectivos, es requerir, al momento de su ofrecimiento, los documentos que acrediten a los trabajadores como miembros de los sindicatos litigantes, así como trabajadores de la empresa demandada.

DÉCIMO SEGUNDA.- La diligencia del recuento que se desahoga en local diverso al de la empresa, en ningún es violatoria del procedimiento.

DÉCIMO TERCERA.- Únicamente se toman en consideración los votos de los trabajadores que concurran al recuento, no así el de los que faltaron, quienes deberán sujetarse al resultado de aquel, y serán considerados en el recuento como trabajadores de la empresa, los que hubiesen dejado de trabajar en ella después de la fecha de presentación del escrito de demanda.

DÉCIMO CUARTA.- El Acta de Votación es la constancia legal que acredita el desahogo de la prueba del recuento y en consecuencia la voluntad de los trabajadores que participan en ella.

DÉCIMO QUINTA.- Las objeciones en la prueba del recuento deben formularse en el acto mismo de la diligencia y no con posterioridad a su celebración debido a que precisamente es en el acto cuando se producen las irregularidades que deben quedar asentadas en el acta.

DÉCIMO SEXTA.- Si el laudo emitido por la Junta declara que el sindicato que hasta el momento era el titular del contrato colectivo ha perdido el mayor interés profesional dentro de la empresa o establecimiento, se produce

también la pérdida de la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que se condena a la empresa demandada a reconocerle al sindicato actor que es quien tiene el derecho de administrar el Contrato Colectivo de Trabajo.

DÉCIMO SEPTIMA.- La tendencia de los sindicatos que obtienen la titularidad mediante el Procedimiento Especial de Titularidad de Contrato Colectivo de Trabajo, es celebrar un nuevo contrato con la empresa codemandada y depositarlo en la Junta para así ostentarse como el nuevo administrador y titular del mismo.

DÉCIMO OCTAVA.- En la practica es difícil que el sindicalismo independiente logre ser el titular del Contrato Colectivo de Trabajo, ya que los administradores siguen siendo los sindicatos blancos y protectores de los intereses de las empresas que siguen violando los derechos de los trabajadores ocasionando menores condiciones de trabajo y mayor explotación de la mano de obra, lo que vulnera todos los años de lucha de clases y el idealismo con que se constituyo la institución del sindicato.

APÉNDICE



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

DEPENDENCIA:

SECCION:

MESA:

NUMERO DEL OFICIO:

EXPEDIENTE:

SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO, SEGURIDAD Y
PREVISIÓN SOCIAL.

DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO
DE ASOCIACIONES.

DIRECCIÓN DE REGISTRO Y ACTUALIZACIÓN.
SUBDIRECCIÓN DE ACTUALIZACIÓN Y ASESORÍA
DEPTO. DE ASESORÍA TÉCNICA.

211.2.2.

10/11601

0113

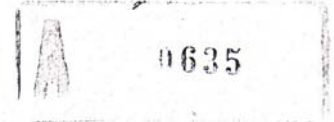
ASUNTO:

SE TOMA NOTA DEL COMITÉ EJECUTIVO DE
SINDICATO QUE SE INDICA, CON RESIDENCIA E
ESTA CIUDAD.

México, D.F., 11 ENE. 2005

C. SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO
DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS EN
GENERAL DE LA INDUSTRIA DE
AUTOPARTES Y DEL METAL EN TODAS
SUS RAMAS, CONEXOS Y SIMILARES DE
LA REPÚBLICA MEXICANA.

CORUÑA No. 162, COLONIA ALAMOS.
DELEGACIÓN BENITO JUÁREZ.
03400 - MÉXICO, D.F.



Visto para resolver sobre su escrito del 15 de diciembre del 2004, recibido en su fecha, mediante el cual da contestación al oficio de observaciones número 211.2.2.-5251 del 29 de octubre del año en cita, así como de la documentación que obra en autos, relativa a la asamblea celebrada el 21 de septiembre del año próximo pasado, y en atención a lo solicitado, esta Dirección General ubicada en Carretera al Ajusco No. 714, Colonia Torres de Padierna, Delegación Tlalpan, Código Postal 14209, México, D.F., con fundamento en lo dispuesto por los artículos 377 fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, 19 fracción III, del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 7, 10, 29 y 32 estatutarios, toma nota del Comité Ejecutivo del **SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS EN GENERAL DE LA INDUSTRIA DE AUTOPARTES Y DEL METAL EN TODAS SUS RAMAS, CONEXOS Y SIMILARES DE LA REPÚBLICA MEXICANA** con residencia en esta Ciudad, para el período social que concluirá el catorce de noviembre de año dos mil diez.

La directiva de referencia queda integrada por: **SECRETARIO GENERAL: ALBERTO BADILLO BADILLO**; Secretario de Trabajo y Conflictos: Javier Infanzón Chávez; Secretario de Organización y Propaganda: Oscar Javier Leura Juárez; Secretario de Actas y Acuerdos: Nicolás Ibarra Almendariz; Secretario de Finanzas: Humberto Javier Cerda Álvarez.

COMISIONES: DE HACIENDA: Presidente: José Gerardo Blanco Ramírez; Secretario: Tomás Hernández Espinoza; Vocal: Antonio Fabián Juárez; **DE HONOR Y JUSTICIA:** Presidente: Sotero Pastrana Cruz; Secretario: Raúl Calleja Sandoval; Vocal: Aureliano García Padroza.

ATENTAMENTE,
EL DIRECTOR GENERAL

LIC. JOSÉ CERVANTES CALDERÓN.

REF: 4378 - 15/XII/2004.

CENTRAL: INDEPENDIENTE.

LRGG/ACA/MSE/rms*

AL CON...
...ESTE OFICIO CITENSE
LO... DATOS CONTENIDOS EN EL CUADRO
DEL ANGULO SUPERIOR DERECHO

553606

403

SECRETARIA AUXILIAR DE CONFLICTOS COLECTIVOS

SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS EN LA RAMA DEL COMERCIO, OFICINAS Y TIENDAS DE AUTOSERVICIOS, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA.

VS.

"SEGURIDAD PRIVADA GRUPO CUERVO S.A. DE C.V." SINDICATO NACIONAL "PRESIDENTE ADOLFO LOPEZ MATEOS" DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL Y ESCUELAS PARTICULARES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA. EXP. 204/2004

México, Distrito Federal a primero de octubre del año dos mil cuatro.-----

Vista el acta levantada por el C. Actuario de fecha treinta de septiembre del presente año, mediante el cual se le tiene por desahogado el recuento ordenado en autos, se le dará su justo valor como le corresponda al momento de dictarse la resolución respectiva y tomando en consideración que no objetados los votos de los trabajadores que sufragaron en el mencionado recuento, en tal virtud y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 895, fracción IV, 735 y 738 de la Ley Federal del Trabajo se concede a las partes un término de **TRES DIAS HABILES**, contados a partir de la fecha de notificación del presente acuerdo para que formulen sus alegatos por escrito, apercibidas que en caso de no hacerlo se les tendrá por perdido su derecho, turnándose los autos a resolución.-

NOTIFIQUESE POR BOLETIN LABORAL A LAS PARTES.- Así lo proveyó y firmó el **C. LIC. JESUS CAMPOS LINAS**, Presidente Titular de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, en unión de los CC. Integrantes de la Junta Especial Número DIEZ-----DOY FE.-----

RRR/are



CONFEDERACIÓN ORGANIZACIONES SINDICALES



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS
DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA, RESTAURANtera, BARES,
CANTINAS, HOTELES, MOTELES, SIMILARES Y CONEXOS DE
LA REPUBLICA MEXICANA.

VS.

SOCIETY SIGNATURE COFFEES, S. A. DE C. V.
**AGRUPACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES,
EMPLEADOS DE RESTAURANTES, BARES, HOTELES Y
SIMILARES DEL DISTRITO FEDERAL.**

**PRESIDENTE DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL.
P R E S E N T E:**



C. RUTH URIBE SORIA, SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO QUE AL MEMBRETE SE EXPRESA, PERSONALIDAD QUE ACREDITO EN LOS TÉRMINOS DE LA TOMA DE NOTA QUE EN COPIA CERTIFICADA ANEXO AL PRESENTE, EXPEDIDA POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO DE ASOCIACIONES DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, SEÑALANDO COMO DOMICILIO PARA OÍR Y RECIBIR TODA CLASE DE NOTIFICACIONES EL UBICADO EN RÍO RHIN No. 64. DESPACHO 202 COLONIA CUAUHEMOC, DELEGACIÓN CUAUHEMOC, MÉXICO D. F. Y NOMBRANDO COMO APODERADOS DEL SINDICATO QUE REPRESENTO EN TÉRMINOS DEL ARTICULO 892 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN FORMA CONJUNTA O SEPARADAMENTE A LOS CC. **JUAN GABRIEL SOLANO CHÁVEZ**, BENJAMÍN SÁNCHEZ VILLAGOMEZ, CESAR DÁMASO CANO AGUILERA, JESÚS LÓPEZ BELMAN, ENRIQUE OLIVARES, JOEL OMAR TAPIA MARTÍNEZ, FELIPE MAURICIO MOLINA GONZÁLEZ Y ESTEBAN BAEZ ORTEGA, PUDIENDO COMPARECER A LA AUDIENCIA, OTORGÁNDOLE FACULTADES INCLUSO PARA REPRESENTAR AL SINDICATO EMPLAZANTE UN JUICIO DE AMPARO DIRECTO O INDIRECTO, YA SEA COMO QUEJOSOS O COMO TERCEROS PERJUDICADOS, INCLUSO TAMBIÉN CON FACULTADES PARA DESISTIRSE DE ESTA DEMANDA, ANTE USTED RESPETUOSAMENTE COMPAREZCO Y EXPONGO:

Que con fundamento en lo dispuesto por los Artículos 288 Fracción I y 289 de la Ley Federal del Trabajo en representación del Sindicato actor, formuló demanda en contra de la persona moral:

A).- **"SOCIETY SIGNATURE COFFEES S.A DE C.V."** CON DOMICILIO SOCIAL PARA SER NOTIFICADA Y EMPLAZADA A JUICIO EN: BOSQUES DE REFORMA No 1433 LOCAL E/ 1 COLONIA BOSQUES DE LAS LOMAS DELEGACIÓN C. P. 11700 CUAJIMALPA . Y SUS SUCURSALES UBICADAS EN Av. VASCO DE QUIROGA No 3800 LOCAL 1006 COLONIA ANTIGUA MINA LA TOTOLAPAN. DELEGACIÓN CUAJIMALPA C. P. 01210. PRESIDENTE MASARIK No 515 COL. POLANCO EN LA DELEGACIÓN MIGUEL HIDALGO C.P. 11560. PRESIDENTE MASARIK No 393 LOCAL 8

RÍO RHIN No. 64 DESP. 202
COL. CUAUHEMOC
DELEG. CUAUHEMOC
C.P. 06500 MEXICO, D.F.
TELS.: 5592-6201 5535-9933

ZEMPUALA No. 243 -A
COL. NARVARTE OTE.
C.P. 03020 DELEG. B. JUAREZ
TELS.: 9180-3906 9180-4005

VIVEROS DE LA COLINA 147
COL. VIVEROS DE LA LOMA
TLALNEPANTLA, EDO. DE MEXICO
TEL.: 2628-1393

COL. POLANCO. DEL MIGUEL HIDALGO C.-P. 11560. PRADO NORTE No 480 COL. LOMAS DE CHAPULTEPEC DEL. MIGUEL HIDALGO C. P. 11010. Av. DE LAS FUENTES No 569 LOCAL 1 COL. PEDREGAL. DEL. Coyoacán. C. P. 52774. MAYORGA No 126 COLONIA LOMAS DE CHAPULTEPEC DELEGACIÓN MIGUEL HIDALGO C. P. 11000. CARLOS DICKENS No 30 COLONIA POLANCO DELEGACIÓN MIGUEL HIDALGO C. P. 11560. PROLONGACIÓN BOSQUES DE REFORMA No 1619 LOCAL 107 COLONIA BOSQUES DE LAS LOMAS. DELEGACIÓN CUAJIMALPA. C. P. 11700. JESÚS MARIA CASTOREÑA No 389 LOCAL 1 COLONIA CUAJIMALPA DELEGACIÓN CUAJIMALPA C. P. 05000. BERNARDO QUINTANA No 70 LOCAL 8 A COLONIA RANCHO SANTA FE II DELEGACIÓN ÁLVARO OBREGÓN. PASEO DE LOS LAURELES No 458 COLONIA BOSQUES DE LAS LOMAS DELEGACIÓN CUAJIMALPA C. P. 11700. MONTE LÍBANO No 915 COL. LOMAS DE CHAPULTEPEC. DEL. MIGUEL HIDALGO C. P. 11010

B).- AGRUPACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE RESTAURANTES, BARES, HOTELES Y SIMILARES DEL DISTRITO FEDERAL. CON DOMICILIO PARA SER NOTIFICADO Y EMPLAZADO A JUICIO EN, ZARAGOZA N. 77, COL. GUERRERO, DEL. CUAUHTÉMOC, D. F.

DEL SINDICATO DEMANDADO, SE RECLAMA:

A).- La pérdida de la Titularidad y Administración del Contrato Colectivo de Trabajo, que tiene celebrado con la Empresa demandada, toda vez que no representa el mayor interés profesional de los Trabajadores que presta sus servicios en la Empresa demandada. En el entendido que la pérdida de la titularidad que se demanda, es para todos y cada uno de los centros de trabajo de la empresa demandada, incluyendo los ubicados en el interior de la Republica.

B).- La abstención de cobrar cuotas Sindicales a los trabajadores a partir de la notificación de la presente demanda, así como la abstención de represalias para los trabajadores con motivo de la presente demanda.

C).- **Que se abstenga de aplicar o solicitar a la Empresa la aplicación de castigos o medidas disciplinarias para los propios Trabajadores, en virtud de que el Contrato Colectivo de Trabajo se encuentra en Sub-judice.**

DE LA EMPRESA, "SOCIETY SIGNATURE COFFEES S.A DE C.V."

A).- El reconocimiento de que el Sindicato que represento, sea el titular y por lo tanto el Administrador del Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones Obrero-Patronales en la Empresa demandada,

B).- La abstención de entregarle las Cuotas Sindicales al Sindicato codemandado a partir de la notificación de la presente demanda.

C).- La abstención de aplicar o solicitar a la Empresa la aplicación de castigo o medidas disciplinarias para los propios Trabajadores, en virtud de que el Contrato Colectivo de Trabajo se encuentra en Sub-judice

Fundan la presente demanda los siguientes Hechos y consideraciones de Derecho.

HECHOS

PRIMERO.- Mi representado el Sindicato actor, es una Organización Sindical legalmente registrada ante las Autoridades del Trabajo correspondientes, y con facultades legales de admitir en su seno a todos aquellos Trabajadores que reúnan los requisitos Estatuarios establecidos por la misma Organización Sindical.

SEGUNDO.- Los demandados en el presente Juicio, tienen celebrado un Contrato Colectivo de Trabajo, el cual se encuentra debidamente depositado ante ésta H. Junta Federal.

TERCERO.- Mi representado, el Sindicato actor en el presente Juicio, a la fecha ostenta la representación del mayor interés profesional de los Trabajadores al servicio de la Empresa demandada, a quien corresponde el derecho de la Administración y Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo que se detenta.

CUARTO.- Se agrega al expediente, sobre cerrado que contiene la siguiente documentación:

- a).- Convocatoria para la celebración de una asamblea general extraordinaria.
- b).- Acta de Asamblea celebrada con los trabajadores que prestan sus servicios para la empresa "**SOCIETY SIGNATURE COFFEES S.A DE C.V.**" en el que expresan su voluntad de adherirse a esta organización y demandar la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo.
- c).- Adhesiones de los trabajadores que estuvieron presentes en la asamblea mencionada en el inciso anterior, a sí como recibos de pago.
- d).- Minuta debidamente sellada de recibido por la Dirección General de Registro de Asociaciones, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Prevención Social, en la que se le da aviso del padrón de afiliación al sindicato actor, de los trabajadores, de la empresa demandada "**SOCIETY SIGNATURE COFFEES S.A DE C.V.**" así como la exhibición de las solicitudes de afiliación al sindicato debidamente firmadas por los trabajadores, convocatoria a la asamblea extraordinaria y acta de asamblea, cumpliendo con los requisitos de legitimación que establece el artículo 377 de la Ley Federal del Trabajo.
- e).- Estatutos que rigen la vida interna del Sindicato que represento.

Se autoriza a esta Autoridad abrir el sobre para constatar y verificar la documentación exhibida y posteriormente resguardarlo en la caja de seguridad de esta H. Junta.

DERECHO

Sirven de fundamento al presente conflicto, por lo que hace al fondo los Artículos. 1, 2, 5, 8, 133, 357, 388, 389 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, y por lo que hace al procedimiento, éste se rige por lo establecido por los Artículos. 892 al 899 y demás relativos del ordenamiento legal antes invocado.

Por tratarse de un procedimiento se tramita por vía especial, desde este momento ofrezco de mi parte las siguientes:

PRUEBAS

1.- LA INSTRUMENTAL PÚBLICA DE ACTUACIONES, consistente en todo lo actuado y por actuar en el presente expediente, y que favorezca a la parte que represento.

2.- LA PRESUNCIONAL EN SU DOBLE ASPECTO, ES DECIR, LEGAL Y HUMANA en todo aquello que favorezca la parte que represento.

3.- EL RECUESTO de todos y cada uno de los trabajadores Sindicalizados que prestan sus servicios a la Empresa demandada, en términos de lo establecido por el Artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, sirviendo de base la siguiente documentación: Nóminas de Pago, Altas y Bajas ante el I. M. S. S., Tarjetas de Asistencia, pago de Cuotas al INFONAVIT Y S. A. R. y/o cualquier otro documento idóneo para demostrar fehacientemente la relación de trabajo entre la Empresa y los Trabajadores votantes al momento de desahogar esta prueba, documentación que deberá comprender una fecha de quince días anteriores a la presentación de la presente demanda, solicitando que para el indebido caso de que la demandada no exhiba la documentación que se le requiera, el Recuento deberá de llevarse a cabo con los elementos que las partes aporten. Debiéndose desahogar el recuento solicitado en el domicilio de esta H. Junta, debiendo ordenar a la empresa demandada, traslade a esta H. Junta a todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados a su servicio, tanto del Distrito Federal como del Interior de la Republica, ya que si bien es cierto el domicilio del centro de trabajo se encuentra en esta ciudad, también lo es, que la empresa demandada, tiene trabajadores sindicalizados en las distintas bodegas del interior de la Republica, y de no proporcionar la empresa demandada los medios para trasladar a los trabajadores para el desahogo de esta probanza, se estaría dejando en completo estado de indefensión a los trabajadores miembros del sindicato que represento.

PODER

Desde este momento otorgo poder amplio, cumplido y bastante para que lo ejerciten en forma conjunta, mancomunada, alternativa, indistinta e inclusive para delegarlo a terceras personas, en los mismos términos que lo reciben a los **CC. JUAN GABRIEL SOLANO CHAVEZ, BENJAMÍN SÁNCHEZ VILLAGOMEZ, DÁMASO CANO AGUILERA, JESÚS LÓPEZ BELMAN, ENRIQUE OLIVARES SÁNCHEZ, JOEL OMAR TAPIA MARTÍNEZ, FELIPE MAURICIO MOLINA GONZÁLEZ Y ESTEBAN BÁEZ** en términos de lo dispuesto por el Art. 692 de la Ley Federal del Trabajo, en concordancia con los Art. 2554 y 2587 del Código Civil para el Distrito Federal, es decir sin limitación alguna y para todos los aquellos casos que requieran de Cláusula especial.

Por lo antes expuesto, A USTED C. PRESIDENTE, atentamente pido:

ÚNICO.- Tenerme por presentado en términos de este escrito, reconociéndome la personalidad con que me ostento, otorgando a terceras personas que menciono sin limitación alguna, formulando demanda en contra de los codemandados, emplazar a juicio a la Empresa y Sindicato demandados en su domicilio social que ha quedado señalado en el cuerpo de este escrito, señalar día y hora para que tenga verificativo la Audiencia de Ley respectiva y previo desahogo de las probanzas que ofrezco, declarar mediante Laudo, que la Titularidad y Administración del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en las instalaciones de la Empresa demandada, corresponden al Sindicato que represento, por contar con el mayor interés profesional dentro de la fuente de trabajo.

PROTESTO LO NECESARIO.

MÉXICO D. F. A 21 DE MARZO DEL 2007.

SECRETARIO GENERAL

C. RUTH URIBE SORIA

UNION SINDICAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS
DEL PAPEL, CARTÓN, IMPRESOS GRAFICOS , SIMILARES
Y CONEXOS DEL D.F.

VS

BOLSAS Y PAPELES MORYSAN S.A. DE C.V.
UNION SINDICAL DE TRABAJADORES DEL PAPEL,
CARTÓN, IMPRESOS GRAFICOS Y CONEXOS DEL
D.F.

EXP. LAB NUM 88/2007.

EN MEXICO DISTRITO FEDERAL SIENDO LAS NUEVE HORAS DEL DIA VEINTISEIS DE ABRIL DEL AÑO DOS MIL SIETE, CONSTITUIDO LEGALMENTE EN LA SECRETARIA AUXILIAR DE CONCILIADORES DE ESTA H JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL, SITO EN DOCTOR RIO DE LA LOZA NUMERO 68, SEGUNDO PISO DE LA COLONIA DOCTORES DE ESTA CIUDAD, EL OBJETO DE CUMPLIMENTAR EL ACUERDO QUE ANTECEDE DE FECHA DIECIOCHO DE ABRIL DEL AÑO EN CURSO, EN EL QUE SE ME ORDENA DESAHOGAR ESTE DÍA Y HORA EL RECUENTO DE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS A LA DEMANDADA BOLSAS Y PAPELES MORYSAN S.A. DE C.V. Y HABIENDO SIDO VOGEADAS LAS PARTES POR TRES VECES CONSECUTIVAS Y EN VOZ ALTA COMPARECEN: POR EL SINDICATO ACTOR EL C. GUILLERMO BERNAL BONILLA, QUIEN SE IDENTIFICA CON CREDENCIAL DEL I.F.E. CON NUMERO DE FOLIO 012875187 Y POR EL SINDICATO CODEMANDADO Y EMPRESA DEMANDADA NO COMPARECEN PERSONA ALGUNA QUE LEGALMENTE LOS REPRESENTA .-

EN USO DE LA PALABRA EL SINDICATO ACTOR DICE

QUE EN ESTE ACTO Y TODA VEZ QUE NO COMPARECE MI CONTRARIO EN EL PRESENTE JUICIO SOLICITO DE ESTA H. JUNTA SE CONTINUE CON EL PROCEDIMIENTO EN FUNCION DE LAS DOCUMENTALES QUE SE TIENEN A LA MANO DE LOS TRABAJADORES Y ASIMISMO FAVOREZCAN Y SE TENGA POR DESAHOGADA LA PROBANZA DE RECUENTO .-

ACTO SEGUIDO EL SUSCRITO PASA A DESAHOGAR EL RECuento ORDENADO CON LA DOCUMENTAL QUE APORTEN LOS TRABAJADORES Y QUE ACREDITEN LABORAR PARA LA EMPRESA DEMANDADA, ASIMISMO SE INSTALA EN ESTE ACTO LA URNA Y SE PONE A LA VISTA DEL SINDICATO ACTOR LAS BOLETAS EN LAS CUALES VAN A EMITIR SU VOTO LOS TRABAJADORES VERIFICANDO QUE LAS MISMAS NO ESTAR MARCADAS. -----
TODA VEZ QUE NO HAY MAS TRABAJADORES PRESENTES QUE RECONTRAR SE PROCEDE A ABRIR LA URNA EN PRESENCIA DEL SINDICATO ACTOR COMPARECIENTE PROCEDINDO HACER EL CONTEO DE LA VOTACIÓN DANDO UN TOTALM DE DIECIOCHO TRABAJADORES QUE SUFRAGARON SU VOTO LOS MISMOS QUE EMITIERON SU VOTO A FAVOR DEL SINDICATO ACTOR Y PARA CONSTANCIA DE LA MISMA SE AGREGAN A LOS AUTOS LAS BOLETAS EN LAS CUALES MANIFESTARON SU VOLUNTAD ASIMISMO SE AGREGAN COPIAS SIMPLS DE LAS DOCUMENTALES QUE EXHIBIERON Y APORTARON LOS TRABAJADORES PARA EMITIR SU VOTO, LAS MISMAS QUE CONCUERDAN FIEL Y EXACTAMENTE EN TODAS Y CADA UNA DE SUS PARTES CON SUS ORIGINALES QUE SE TIENEN A LA VISTA Y QUE EN ESTE ACTO LE DEVUELVO A LOS INTERESADOS, POR LO ANTERIOR Y NO HABIENDO QUE DESAHOGAR SE DA POR TERMINADA LA PRESENTE ACTA FIRMANDO AL MARGEN Y PARA CONSTANCIA EL QUE EN ELLA INTERVINO Y AL CALCE EL SUSCRITO , QUE DA CUENTA AL C. PRESIDENTE TITULAR DE ESTA H. JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL D.F. -----DOY FE ---

EL C. ACTUARIO

LIC. FERNANDO OLVERA NAJERA.

MEXICO D. F. A 17 DE MAYO DE 2007

SECRETARIA PARTICULAR

MAY 21 10 49 AM 2007

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

**C. LIC. JAVIER LOZANO ALARCON
SECRETARIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
P R E S E N T E.**

MARIO VASQUEZ ROJAS, PEDRO MORENO HERNANDEZ Y SAUL FONSECA TORRES POR NUESTRO PROPIO DERECHO, SEÑALANDO COMO DOMICILIO EL No.15 DE LAS CALLES DE DR. RIO DE LA LOZA COL. DOCTORES DELEG. CUAUHTEMOC C. P. 06720 MEXICO D. F. AUTORIZANDO PARA OIRLAS A LOS C. MARIO OCAMPO GOMEZ, ALEJANDRO PICHARDO ZAMORA Y LIC. ISABEL SARA SUSANA MOLES Y ESCOBAR, ANTE USTED CON TODO RESPETO COMPARECEMOS Y EXPONEMOS:

LOS QUE SUSCRIBIMOS SOMOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA "INTELIGENCIA LOGISTICA EN SEGURIDAD PRIVADA S A. DE C. V." CON DOMICILIO EN AHUIZOTL No. 50 COLONIA LA PRECIOSA DELEG. AZCAPOTZALCO C. P. 02460 MEXICO D. F. SITUACION QUE ACREDITAMOS MEDIANTE LAS CARTAS PATRONALES EXPEDIDAS A NUESTRO FAVOR EN DONDE SE ACREDITA EL REGISTRO PATRONAL Y EL NUMERO DE AFILIACION DE CADA UNO DE NOSOTROS MISMAS QUE ANEXAMOS CON COPIA DE NUESTRA IDENTIFICACIÓN Y QUE SOLICITAMOS SU DEVOLUCION PREVIO COTEJO Y TOMA DE RAZON DE LAS MISMAS.

CON FECHA 6 DE ABRIL DEL PRESENTE AÑO SOLICITAMOS ANTE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL D. F. Y EN PARTICULAR A LA SECRETARIA AUXILIAR DE CONTRATOS COLECTIVOS COPIA CERTIFICADA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE LA EMPRESA ARRIBA SEÑALADA Y EL "SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIOS EN GENERAL, CENTROS COMERCIALES Y ADMINISTRATIVOS, CONEXOS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA" (SE ANEXACÓPIA CERTIFICADA) LO ANTERIOR HACEMOS DEL CONOCIMIENTO A ESTA H. AUTORIDAD QUE EL SINDICATO ANTERORMENTE SEÑALADO CON NUMERO DE REGISTRO 4258 ANTE ESTA H. SECRETARIA DEL TRABAJO, NO CORRESPONDE A ESTE NUMERO SINO QUE CORRESPONDE A LA "ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES, EMPLEADOS Y AGENTES DE VENTAS DE LAS CASAS COMERCIALES, CONEXOS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA", CUESTION QUE PUEDE SER CORROBORADA EN EL REGISTRO ASOCIACIONES DE ESTA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL., DE LO ANTERIOR SE DEDUCE QUE EL REGISTRO DEL "SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIOS EN GENERAL, CENTROS COMERCIALES Y ADMINISTRATIVOS, CONEXOS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA" ES NULO, ILEGAL E INEXISTENTE POR LO QUE SOLICITAMOS, A ESTA H. AUTORIDAD:


- A) NOS INFORME SI EL "SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIOS EN GENERAL, CENTROS COMERCIALES Y ADMINISTRATIVOS, CONEXOS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA" POSEE EL NUMERO DE REGISTRO 4258
- B) QUE NOS INFORME ESTA H. AUTORIDAD SI CON EL REGISTRO NUMERO 4258 APARECE DIVERSA ASOCIACION SINDICAL A LA DEL "SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIOS EN GENERAL, CENTROS COMERCIALES Y ADMINISTRATIVOS, CONEXOS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA"
- C) DE SER AFIRMATIVO QUE EXISTE DIVERSA ASOCIACION SINDICAL EN EL REGISTRO 4258 QUE NOS INFORME CUAL APARECE CON ESTE NUMERO
- D) SE NOS INFORME QUE NUESTRO NUMERO DE REGISTRO TIENE EL "SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIOS EN GENERAL, CENTROS COMERCIALES Y ADMINISTRATIVOS, CONEXOS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA"

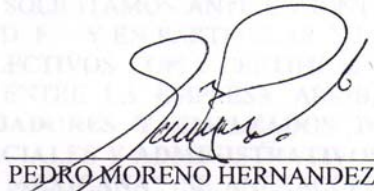
LO ANTERIOR CON FUNDAMENTO EN LOS ARTICULOS 8 CONSTITUCIONAL 727, 982, Y 983 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO APLICADOS SUPLETORIAMENTE Y DEMAS RELATIVOS Y APLICABLES DE LA LEY


POR LO EXPUESTO

A USTED C. SECRETARIO, ATENTAMENTE PIDO SE SIRVA:

UNO: SE NOS PROPORCIONE LA INFORMACION SOLICITADA EN LOS INCISOS ANTES SEÑALADOS


MARIO VAZQUEZ ROJAS


PEDRO MORENO HERNANDEZ


SAUL FONSECA TORRES

*Con copia para Lic. Pablo Muñoz y Rojas
Director General de Registro de Asociaciones*

BIBLIOGRAFÍA

- 1 BAILÓN Baldovinos, Rosalio. **Legislación Laboral**. Editorial Limusa, Noriega Editores. México, 1994.
- 2 BERMUDEZ Cisneros, Miguel. **Derecho Procesal del Trabajo**. Editorial Trillas. México, 1994.
- 3 BERMUDEZ Cisneros, Miguel. **Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo**. Cárdenas Editor. México, 1978.
- 4 CASTORENA, José de Jesús. **Manual de Derecho Obrero**. México, 1984.
- 5 CHARIS GOMEZ, Roberto. **Derecho Internacional del Trabajo. Con referencia al Derecho Sindical Mexicano**. Editorial Porrúa. México, 1994.
- 6 DAVALOS, José. **Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo**. Editorial Porrúa, 3ª edición. México, 2006.
- 7 DAVALOS, José. **Tópicos Laborales**. Editorial Porrúa, 2ª edición. México, 1998.
- 8 DE BUEN, Nestor. **Derecho del Trabajo**. Tomo I, Porrúa, 9ª edición. México, 1994.
- 9 DE LA CUEVA, Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Tomo I, Porrúa, 15ª edición. México, 1998.
- 10 DE LA CUEVA, Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Tomo II, Porrúa, 14ª edición. México, 2006.

- 11 DE PINA, Rafael y De Pina Vara Rafael. **Diccionario de Derecho**. Editorial Porrúa, 20ª edición. México, 1994.
- 12 GOMEZ- GOTISCHALK y Bermúdez. **Curso de Derecho del Trabajo**. Volumen II (Miguel Bermúdez Traductor y autor de los comentarios al Derecho Mexicano). 5ª edición en español, Cárdenas Editor y Distribuidor. 1979.
- 13 GUERRERO, Euquerio. **Manual de Derecho del Trabajo**. 14ª Edición, Editorial Porrúa. México, 1984.
- 14 GUIDO Macchicuello, Contreras. **Derecho Colectivo de Trabajo, Teoría, Análisis y su Norma**. Editorial Jurídica de Chile
- 15 ITALO Morales, Hugo y Rafael Tena Suck. **Legislación Federal del Trabajo Burocrático**. Editorial Pac, S.A. de C.V., 2ª reimpresión. México, 1992.
- 16 JELIN, Elizabeth. **La Protesta Obrera. Participación de bases y sindicato**. Ediciones Nueva Visión. Buenos Aires Argentina, 1974.
- 17 J. RUPRECH, Alfredo. **Derecho Colectivo del Trabajo**. 1º edición, UNAM. México, 1980.
- 18 LAGARDELLE, Hubert. **Huelga general y socialismo**. Ediciones Pasado y Presente. Buenos Aires Argentina, 1975.
- 19 LUXEMBURGO, Rosa. **Huelga de masas, Partido y Sindicatos**. Editorial Grijalbo. México, 1970.
- 20 RAMOS, Eusebio. **Derecho Sindical Mexicano**. 2º edición, Cardanes Editor y Distribuidor. México, 1986.

- 21 ROSS Gamez, Francisco. **Derecho Procesal del Trabajo**. 2º edición, Cardanes Editor y Distribuidor. México, 1986.
- 22 SANTOS Azuela, Hector. **Curso Inductivo de Derecho Sindical y de Trabajo**. Editorial Porrúa. México, 1990.
- 23 SANTOS Azuela, Hector. **Derecho Colectivo de Trabajo**. Editorial Porrúa. México, 1993.
- 24 SANTOS Azuela, Hector. **Derecho del Trabajo**. Mc Graw-Hill, México, 1999.
- 25 TENA Suck, Rafael y Hugo Italo Morales. **Derecho Procesal del Trabajo**. 2º edición, Editorial Trillas. México, 1987.
- 26 TRUEBA Urbina, Alberto. **Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo (Teoría Integral)**. 2º edición actualizada, Editorial Porrúa. México, 1972.
- 27 ZAPATA, Francisco. **El Conflicto Sindical en América Latina**. El Colegio de México. México, 1986.

LEGISLACIÓN

- 1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2 Ley Federal del Trabajo.
- 3 Código Civil Federal
- 4 Ley Orgánica de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.